



Universität Stuttgart

# **Bericht der Gleichstellungsbeauftragten**

Prof. Dr. Nicole Radde

*Januar*

**2017 - 2018**

*März*

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	7
1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik .....	11
2. Umsetzung der Zielvorgaben im Gleichstellungsplan des SEPUS 2013-2017 .....	18
3. „Service Gender Consulting“ .....	32
4. Durchgängiges Förderkonzept für Schülerinnen, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen .....	42
4.1 <i>Girls' Day</i> .....	43
4.2 <i>TryScience</i> .....	45
4.3 <i>meccanica femminile</i> .....	51
4.4 <i>Femtec.Network. Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften</i> .....	52
4.5 <i>Talente für die Promotion</i> .....	55
4.6 <i>Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung</i> .....	58
4.7 <i>PraktikumsInfoBörse</i> .....	63
4.8 Preise, Ehrungen und Ernennungen.....	64
5. Nachwuchsförderung von Land und Bund an der Universität Stuttgart.....	67
5.1 Landesgraduiertenförderung .....	67
5.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden .....	67
5.3 Programme der Carl-Zeiss-Stiftung .....	67
5.4 Programme für Frauen aus Bundes- und Landesmitteln .....	67
5.4.1 Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind .....	68
5.4.2 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen .....	68
5.4.3 Professorinnenprogramm.....	68
6. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte.....	69
7. „Service Uni & Familie“ .....	70
8. Beratungen.....	77
9. Landes- und bundesweite Aktivitäten.....	78

## Anlagenverzeichnis

1. Gleichstellungskonzept der Universität Stuttgart 2018-2022 .....	85
1.1 Ziele der Fakultät 1 .....	116
1.2 Ziele der Fakultät 2 .....	118
1.3 Ziele der Fakultät 3 .....	122
1.4 Ziele der Fakultät 4 .....	126
1.5 Ziele der Fakultät 5 .....	128
1.6 Ziele der Fakultät 6 .....	132
1.7 Ziele der Fakultät 7 .....	136
1.8 Ziele der Fakultät 8 .....	138
1.9 Ziele der Fakultät 9 .....	142
1.10 Ziele der Fakultät 10 .....	146
1.11 Ziele des SRC SimTech.....	150
2. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans .....	153
2.1 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung .....	153
2.2 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften .....	161
2.3 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 3 Chemie und Materialwissenschaft .....	170
2.4 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik.....	178
2.5 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik.....	195
2.6 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 6 Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie.....	206
2.7 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 7 Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik.....	221
2.8 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 8 Mathematik und Physik.....	238
2.9 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät .....	246
2.10 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.....	259

3. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte.....	271
4. Studierende insgesamt, SS 2016 bis WS 2017/18 .....	273
5. Studierende im 1. Fachsemester, SS 2016 bis WS 2017/18.....	285
6. Studienabschlüsse, WS 2016/17 und SS 2017 .....	297
7. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter differenziert nach Vergütungsgruppen.....	307
8. Frauenanteil Berufungsverfahren der Jahre 2008-2017 .....	309
9. Neuberufungen und Rufannahmen 2008-2017 .....	310
10. Frauenanteil bei den Professuren 2008-2017 .....	312
11. Neuberufungen (Dienstantrittel in den Fakultäten 2017.....	314
12. <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung – Der Mentoring-Beirat.....</i>	315
13. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten.....	316
14. Artikel über Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart.....	318
15. Artikel und Berichte „Service Uni & Familie“ .....	337
16. Artikel und Berichte „Service Gender Consulting“ .....	344
17. Artikel zu Frauen an der Universität Stuttgart.....	354
18. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung .....	356

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Dies ist mein erster Bericht als neue Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart und ich freue mich, Ihnen unsere Aktivitäten auf diesem Wege näher bringen zu können. Seit Oktober 2017 habe ich das Amt von meiner Vorgängerin Dr. Gabriele Hardtmann übernommen, der es in ihrer fast neunjährigen Amtszeit gelungen ist, die Gleichstellung von Frauen und Männern an unserer Universität entscheidend voranzubringen.

Ogleich das Amt sehr zeitintensiv ist, erlebe ich es nach meinen Erfahrungen als Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät 7 als sehr spannend, in der ganzen Breite des gleichstellungspolitischen Feldes mitwirken zu können und darüber hinaus von dem aktiven Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Akteurinnen und Akteuren anderer Hochschulen zu profitieren.

Geprägt wurde der Berichtszeitraum und insbesondere der Beginn meiner Amtszeit durch die folgenden Aktivitäten:

- Mitgestaltung von wichtigen Anträgen in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen (Tenure-Track-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Exzellenzcluster-Anträge im Rahmen der Exzellenzstrategie),
- Erarbeitung eines neuen Gleichstellungskonzeptes für den Zeitraum 2018 bis 2022, welches an den Gleichstellungsplan 2013-2017 im Rahmen des SEPUS anschließt,
- Arbeit in unseren unterschiedlichen Projekten entlang des wissenschaftlichen Lebenszyklusses von Frauen – angefangen bei den Studentinnen bis hin zu den Professorinnen. Hier bieten wir heute ein passgenaues Angebot für jede dieser Zielgruppen, das talentierte junge Frauen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützt, sie auf ihrem wissenschaftlichen Qualifizierungsweg begleitet und Ihnen hinsichtlich ihres beruflichen Einstiegs Orientierung bietet.
- Zahlreiche Aktivitäten, die unsere Universität immer familienfreundlicher machen. Familienfreundlichkeit ist ein maßgeblicher Faktor wenn man sich im nationalen sowie im internationalen Wettbewerb behaupten und die besten Köpfe gewinnen möchte.

Unmittelbar bevorstehende Handlungsfelder für meine Tätigkeit umfassen

- die Begleitung der Universität in der Exzellenzstrategie und insbesondere die Integration von Gender- und Gleichstellungsaspekten in die Anträge;
- den weiteren Ausbau und die Sichtbarmachung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familienaufgaben, auch im Rahmen des gerade laufenden Re-Auditierungsprozesses, hier ist mir der Bau der MINT-Kita ein besonderes Anliegen;
- eine noch engere Zusammenarbeit mit den Fakultäten und den Forschungsverbänden, beispielsweise im Rahmen eines Antrags bei dem Professorinnen-Programm III;
- die Mitwirkung bei der Optimierung von Prozessen in Berufungsverfahren;
- die Zusammenarbeit mit der Graduiertenakademie der Universität Stuttgart (GRADUS) bei der gendergerechten Gestaltung neuer Mentoringformate für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Wie in jeder Organisation ist auch an unserer Universität die Arbeit einer Gleichstellungsbeauftragten nur erfolgreich, wenn sie sich auf das Commitment und die tatkräftige Unterstützung der Leitung verlassen kann. Hierfür möchte ich dem Rektorat und insbesondere dem Rektor meinen ausdrücklichen Dank aussprechen.

Aber auch viele andere Personen haben uns unterstützt. Dazu zählen in erster Linie meine gewählten Stellvertreterinnen, Dr. Susanne Becker, Prof. Silke Wieprecht und Prof. Corinna Salander, die sich dankenswerterweise für eine weitere Amtszeit zur Verfügung gestellt haben, ihren Erfahrungsschatz bereitwillig mit mir teilen und ihre Zeit in erheblichem Maße etwa für die Begleitung zahlreicher Berufungsverfahren einsetzen.

Hierzu zählen auch weitere Personen, die – und dies ist angesichts von derzeit rund 50 laufenden Berufungsverfahren wirklich überaus wertvoll – mich ebenfalls bei der Begleitung dieser Verfahren entlasten. Einen wertvollen Beitrag leisten auch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die die Ziele und Belange der Gleichstellung in ihren Fakultäten so engagiert vertreten. Und nicht zuletzt möchte ich meinen Dank aussprechen an das Team des Gleichstellungsreferats, das mir die Zeit der Einarbeitung nach Kräften erleichtert hat und überaus engagiert aktiv ist.

All diese Unterstützung braucht es, um auch zukünftigen Herausforderungen erfolgreich zu begegnen. Ich bin zuversichtlich, dass wir mit unserer gesammelten Expertise und unserer Tatkraft die Universität Stuttgart in Sachen Gleichstellung entscheidend voranbringen können und freue mich auf ein konstruktives Miteinander mit Ihnen allen!

Stuttgart, im März 2018

Prof. Dr. Nicole Radde

## 1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik

Im Mittelpunkt des Berichtszeitraums seit April 2017 standen die Gleichstellungsaktivitäten im Zusammenhang mit den Anträgen der Universität für die Exzellenzstrategie, das Tenure-Track-Programm und das Professorinnenprogramm III sowie die Erarbeitung eines neuen strategischen Gleichstellungskonzepts.

Dass das Thema Gleichstellung im Wissenschaftskontext noch längst nicht ad acta gelegt werden kann, zeigt über die Anforderungen der oben genannten Ausschreibungen hinaus auch die Tatsache, dass die Mitgliederversammlung der DFG im Juli 2017 beschloss, ihre Selbstverpflichtung auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ zu erneuern. Über die Ausgestaltung der universitären Berichtspflichten an die DFG hat die Mitgliederversammlung im Juli 2018 den Beschluss gefällt, ab 2019 ein neues, qualitatives Berichtswesens einzuführen<sup>1</sup>. Fest steht jedoch, dass die Entwicklungen der Frauenanteile auf den unterschiedlichen Stausebenen und in Führungspositionen, die sogenannten personellen Gleichstellungsstandards, „weiterhin relevant für die Begutachtung von Forschungsverbänden“<sup>2</sup> bleiben.

Das strategische Gleichstellungskonzept, in dem die universitätsweiten ebenso wie die fakultätsspezifischen Zielvorgaben hinsichtlich der Frauenanteile an unserer Universität samt Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt sind, ist der Gleichstellungsplan, der lt. LHG integraler Bestandteil des Struktur und Entwicklungsplans ist. Da der Plan unserer Universität (SEPUS 2013-2017) Ende 2017 auslief, haben die in der Gleichstellung Aktiven seit Anfang 2017 eine Reihe von Aktivitäten mit dem Ziel entwickelt, einen neuen Gleichstellungsplan zu erarbeiten. Dazu zählten Gespräche mit dem Rektor, die Aufbereitung von Daten als Grundlage für die Beschlüsse fakultätsspezifischer Gleichstellungsziele, eine erste Vorinformation der Dekaninnen und Dekane im Mai 2017 sowie Vorbesprechungen mit Dez. Personal und Beauftragter für Chancengleichheit. Letztere erfolgten deshalb, weil der neue Gleichstellungsplan gemäß den vom MWK im Mai 2017 formulierten „Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg“ vorsieht, dass er sich nicht nur auf die Situation bei den Studierenden und den wissenschaftlich Beschäftigten, sondern auch auf die Situation bei den Beschäftigten in Technik und Verwaltung bezieht, deren Gleichstellungsziele und Umsetzungsmaßnahmen bislang in einem separaten Chancengleichheitsplan außerhalb des SEPUS niedergelegt waren.

Gleichwohl führten diese Bemühungen um die Erstellung eines neuen Gleichstellungsplans als Teil des SEPUS nicht zum Erfolg, da das Land eine Ausnahme für Universitäts-

<sup>1</sup> Zu den Details siehe DFG: Chancengleichheit in der Wissenschaft: Fordern, fördern, forschen, Information für die Wissenschaft Nr. 33, 4. Juli 2018 ([http://www.dfg.de/foerderung/info\\_wissenschaft/2018/info\\_wissenschaft\\_18\\_33/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/info_wissenschaft/2018/info_wissenschaft_18_33/index.html)) und [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/index.html))

<sup>2</sup> Zit. nach [http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/) abgerufen am 16.04.2018

ten wie die unsere entwickelt hat, die erfolgreich bei der Exzellenzinitiative waren bzw. Anträge im Rahmen der Exzellenzstrategie gestellt haben. Diese Ausnahme wurde durch Beschluss des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts (HRWeitEG) am 7. März 2018 festgeschrieben. Es sieht vor, dass solche Universitäten „durch Satzung [...] für die Dauer von bis zu fünf Jahren [...] von Vorgaben dieses Gesetzes zur Struktur- und Entwicklungsplanung abweichen“<sup>3</sup> können.

Da die Universität ohne strategisches Konzept mit quantitativen Gleichstellungszielen und Maßnahmen zu ihrer Umsetzung im interuniversitären Wettbewerb nicht erfolgreich sein kann, hat der Genderbeirat im Oktober 2017 beschlossen, keinen Gleichstellungsplan nach LHG, sondern ein Gleichstellungskonzept 2018-2022 mit universitätsweiten Zielvorgaben zu erstellen, das in einem zweiten Schritt durch fakultätsspezifische Zielvorgaben ergänzt werden sollte und das bis zur Erstellung des vom LHG geforderten Gleichstellungsplans gelten soll. Dieser Beschluss wurde umgesetzt, so dass am 14.02.2018 im Senat das im Gleichstellungsreferat erarbeitete, von Genderbeirat, Senatsausschuss für Gleichstellung und Rektorat gebilligte „Gleichstellungskonzept der Universität Stuttgart 2018-2022“ beschlossen werden konnte.

Dessen Kernelemente sind neben den universitätsweiten und fakultätsspezifischen Gleichstellungszielen (bis 2022 zu erreichende Frauenanteile von 20% bei den Professoren insgesamt, 25% bei W1-Professuren mit und ohne TT, 31% bei den Akademischen Beschäftigten, 28% bei Akademischen Beschäftigten in unbefristeten Arbeitsverhältnissen und 40% bei den Studierenden) unterschiedliche Maßnahmen – dazu zählen auch monetäre Anreizsysteme –, um Entscheidungsträgerinnen und -träger auf oberster und mittlerer Leitungsebene sowie insbesondere auch in den Fakultäten dazu zu ermutigen, mehr Verantwortung für die Umsetzung der Fakultätsziele zu übernehmen und im eigenen Einflussbereich gendergerecht zu handeln.

Mittel sollen auch in die Hand genommen werden, um Nachwuchswissenschaftlerinnen mit oder ohne familiäre Verpflichtungen auf ihrem Weg zum eigenen Drittmittelantrag oder zu einem Forschungsaufenthalt im Ausland zu unterstützen.

Wesentlicher Punkt ist ferner die Verlagerung von gleichstellungsrelevantem Knowhow in zentralen Aktionsfeldern aus der Stabsstelle des Gleichstellungsreferats hinaus in fachlich passende zentrale Einrichtungen mit dem Ziel einer Organisationsentwicklung durch Gleichstellungstransfer. Den Anfang machten 2018 die Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung mit ihrer Verlagerung in die Personalentwicklung für den Wissenschaftsbereich, d.h. in die Graduiertenakademie der Universität Stuttgart (GRADUS). Dort werden die bestehenden Mentoring-Programme perspektivisch

3 § 76 Abs. 3 neu HRWeitEG

ausgebaut und geschlechtsunabhängig angeboten. Vor dem Hintergrund universitärer Ziele (Erhöhung des Professorinnenanteils, Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Qualifikationsstellen) und des Kaskadenmodells der DFG werden die Programme jedoch statusgruppenabhängig quotiert. Außerdem werden die Begleitangebote gendersensibel gestaltet und die bewährten Formate für Frauen im erforderlichen Maße aufrechterhalten. Durch die Integration der Geschäftsführung dieser Programme in GRADUS wird gleichstellungsrelevantes Knowhow in eine reguläre Einheit der Universität eingebracht und entfaltet dort im besten Fall seine Wirkung im Sinne des Gender Mainstreaming bei allen mit der Personalentwicklung befassten Universitätsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern.

Über die Erstellung des strategischen Konzepts hinaus floss Gleichstellungsexpertise direkt in die Anträge der großen Ausschreibungen sowie in die hierfür erforderlichen Personalentwicklungskonzepte für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal ein.

Lenkt man nun den Blick auf die Erreichung selbstgesetzter Ziele bei den Frauenanteilen in den unterschiedlichen Statusgruppen sowie in herausgehobenen Führungspositionen, so ergibt sich ein gemischtes Bild.

Anhand des bundesweiten CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten vom Mai 2017<sup>4</sup>, das allerdings auf Daten des Statistischen Bundesamts von 2015 beruht und folglich die jüngeren positiven Entwicklungen noch nicht berücksichtigt, wird sichtbar, dass zwar einiges erreicht wurde und alle Beteiligten mit höchstem Einsatz arbeiten, es jedoch noch große Defizite gibt. Diesem Ranking zufolge befindet sich die Universität Stuttgart beim Kriterium „Steigerung des Frauenanteils bei den Professorinnen von 2010 bis 2015“ erfreulicherweise in der bundesweiten Spitzengruppe<sup>5</sup>. Nicht zufriedenstellend ist es hingegen, dass sie mit den Frauenanteilen bei den Promotionen und den Postdocs sowie beim wissenschaftlichen Personal jeweils bundesweit in der Schlussgruppe liegt:

4 Lötter, Andrea ; GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Ed.): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. Köln, 2017 (cews.publik 21). URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-52104-5>

5 Damit ist sie die einzige Universität des TU9-Verbundes, die hier einen Spitzenplatz einnimmt.

Kategorie	Ergebnis
Promotionen	Schlussgruppe
Postdocs	Schlussgruppe
Wiss. Personal	Schlussgruppe
Professuren	Mittelgruppe
Steigerung wiss. Personal 2010 : 2015	Mittelgruppe
Steigerung Professuren 2010 : 2015	Spitzengruppe

In gewisser Weise „entlastend“ wirkt hier der Vergleich der Situation im Land mit dem im Bund, der insgesamt einen Nachholbedarf des Landes Baden-Württemberg gegenüber dem Bund offenbart:

Kategorie	Ergebnis
Promotionen	Hintere Mittelgruppe
Postdocs	1. Land in Mittelgruppe
Wiss. Personal	Vorletztes Land in Schlussgruppe
Professuren	Hintere Mittelgruppe
Steigerung wiss. Personal 2010 : 2015	Hintere Mittelgruppe
Steigerung Professuren 2010 : 2015	Mittelgruppe

Ein Blick auf die universitätsinterne Zielerreichung hinsichtlich der Frauenanteile bei den Professuren, im Mittelbau und bei den Studierenden vor dem Hintergrund der Daten von 12/2017 ergibt folgendes Bild:

Bei den Professorinnen wurde das Ziel von 15% erfreulicherweise erreicht. Wie weit der künftige Weg ist, zeigt nicht zuletzt aber die Tatsache, dass die Universität Stuttgart noch nicht an den Frauenanteil von gut 22% bei den Professuren an baden-württembergischen und gut 23% an allen deutschen Universitäten heranreicht.

Bei den Akademischen Mitarbeiterinnen wurde das von Ziel 30% mit knapp 26% in 12/2017 noch immer nicht erreicht. Um hier die Basis talentierter Kandidatinnen für eine wissenschaftliche Qualifizierung und damit auch für die Besetzung entsprechender Stellen im Mittelbau zu erhöhen, wurde im Gleichstellungsreferat das Modellpro-

jekt „Talents for Science. Talente für die Promotion“ gestartet (vgl. Kap. 4.5). Ziel ist es, junge weibliche Nachwuchstalente systematisch zu identifizieren und mithilfe unterschiedlicher Programmelemente zu einer Promotion zu ermuntern.

Bei den Studierenden wurde das Ziel eines Frauenanteils von 40% mit 33% in 12/2017 zwar nicht erreicht, jedoch ist es sehr erfreulich, dass sich bei den Studentinnen die absoluten Zahlen von 7.071 (WS 2011/12) auf 8.876 (WS 2017/18) erhöht haben und mit 26% relativ erheblich stärker gestiegen sind als bei den Studenten, die einen Zuwachs um 16% (Anstieg von 15.561, Ende 2011, auf 17.980 im WS 2017/18) zu verzeichnen haben. Bei der Entwicklung der Studentinnenanteile in den MINT-Fächern von 1997 bis 2017/18 kann man erkennen, dass hier die zahlreichen Aktivitäten zur Begeisterung von Schülerinnen für ein Studium der MINT-Fächer (*Girls' Day*, *TryScience*) zwar fruchten<sup>6</sup>, aber wohl auch noch lange fortgeführt werden müssen.

Bei den Fakultäten präsentiert sich die Situation hinsichtlich der Umsetzung des DFG-Kaskadenmodells, d.h. der Frauenanteil auf einer Qualifizierungsstufe entspricht dem Frauenanteil auf der darunter liegenden Qualifizierungsstufe, sehr unterschiedlich (Details s. Kap. 2).

Auf der obersten und mittleren Führungsebene zeigten sich die Frauenanteile Ende 2017 wie folgt: Der Universitätsrat befindet sich mit gut 45% deutlich über den Anforderungen des LHG. Das Rektorat stand bis Winter 2017 mit 50% ebenfalls sehr gut da, bis wegen des Wechsels im Kanzleramt ein Einbruch auf gut 33% erfolgte. Bei den Dekanaten zeigte sich die Situation mit 10% Frauenanteil als durchaus entwicklungsfähig.

Vor dem Hintergrund des anhaltenden Wettbewerbs um die besten Köpfe in der Wissenschaft kommt Aktivitäten des Service Uni & Familie zur weiteren Verbesserung der Familienfreundlichkeit unserer Universität eine hohe Bedeutung zu. Zu nennen sind hier im Berichtszeitraum der weitere Ausbau passgenauer Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Pflichten, insbesondere die Umsetzung der Zielvorgaben des audit familiengerechte hochschule, die Verbesserung der räumlichen Infrastruktur für die Bedürfnisse von Eltern mit Kindern sowie intensive Aktivitäten zur Realisierung einer MINT-Kita für die Kinder von Beschäftigten und Studierenden (s. Kap. 7).

Hinsichtlich des Ziels, an der Universität eine Genderkultur zu realisieren, sind zahlreiche Aktivitäten des Service Gender Consulting etwa durch kulturelle Angebote, einen

<sup>6</sup> Erfreulicherweise sind die Studentinnenanteile gerade in folgenden Kernfächern der Ingenieurwissenschaften besonders stark angestiegen: **Elektrotechnik**: 1. Fachsem. B.Sc.: von 10,3% (WS 2011/12) auf 16,5% (WS 2016/17), 1. Fachsem. M.Sc.: von 14,9% (WS 2011/12) auf 18,6% (WS 2016/17); **Maschinenbau**: 1. Fachsem. B.Sc.: von 5,6% (WS 2011/12) auf 11,9% (WS 2016/17), 1. Fachsem. M.Sc.: von 6,3% (WS 2011/12) auf 10,3% (WS 2016/17).

Online-Kurs zur Verwendung gendergerechter Sprache, Ausstellungen etc. zu nennen (s. Kap. 3).

Ein weiteres wichtiges Aufgabengebiet ist der Gleichstellung mit dem Thema Diversity quasi zugewachsen. Neben vielen anderen Servicebereichen an unserer Universität deckt die Gleichstellung eine der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Dimensionen<sup>7</sup> ab. Gemäß dem Auftrag des LHG tragen die Hochschulen dafür Sorge, „dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können.“<sup>8</sup>

Mit der Erfüllung dieses Auftrags ist eine Fülle von Servicebereichen, die zumeist in der Zentralen Verwaltung angesiedelt sind, beauftragt. Um dieses Angebot stärker gebündelt sichtbar zu machen, wurde in einem ersten Schritt eine Webseite mit einer Kernbotschaft zum Thema Diversity und Hinweisen auf die in den unterschiedlichen Dimensionen hauptsächlich Aktiven erstellt. In einem zweiten Schritt hat die Universität 2017 die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Um den internen Prozess eines strukturierten Umgangs mit dem Thema Diversity anzustoßen, hat das Gleichstellungsreferat außerdem die erwähnten Aktiven 2017 mehrmals zu sogenannten Runden Tischen Diversity eingeladen. Dabei wurde über die Relevanz des Themas für unsere Universität diskutiert und mögliche Entwicklungsschritte eruiert. Da diese Diskussion zwar fruchtbar war, aber noch nicht in einen strukturierten Prozess mündete, wurde der Hochschulleitung die Einbeziehung externer fachlicher Expertise in Form einer Teilnahme am Diversity Audit des Stifterverbandes empfohlen. Im Oktober 2017 ließ sich das gesamte Rektorat auf Wunsch des Rektors darüber informieren<sup>9</sup>, was Diversity für eine naturwissenschaftlich-technische Universität bedeutet und wie das Diversity-Audit des Stifterverbandes einen strukturierten Prozess einleiten kann, der in die Erarbeitung eines Diversity-Konzepts und dessen anschließende, begleitete Umsetzung einmündet.<sup>10</sup> Bedauerlicherweise hat die Universitätsleitung ihre – negative – Entscheidung über eine Teilnahme am Audit erst im

7 Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz heißt es in § 1: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

8 § 2 Abs. 4 Satz 1

9 Vorgetragen hat am 27.10. Bettina Jorzik, Leiterin des Programmbereichs „Lehre und akademischer Nachwuchs“ im Stifterverband.

10 Sehr gute Erfahrungen hat die Universität mit der Teilnahme am „audit familiengerechte hochschule“ gemacht, die einen strukturierten und umfassenden Veränderungsprozess an unserer Universität hin zu mehr Familiengerechtigkeit hat Realität werden lassen.

April 2018 gefällt; erfreulich ist allerdings, dass die Beschäftigung mit Diversity vor dem Hintergrund eines Antrags im Rahmen der Exzellenzstrategie zur „Exzellenzuniversität“ anschließend wieder Fahrt aufgenommen hat.

Im Februar 2018 wurde das Bund-Länder-Programm Professorinnenprogramm III (PP III) veröffentlicht, über dessen landesseitige Umsetzung das MWK im April informierte. Nachdem unsere Universität bereits bei PP I und PP II maximal erfolgreich war und insgesamt Mittel in Höhe von 4,5 Mio Euro für sechs mit Frauen zu besetzende Vorgriffsprofessuren eingeworben hat, wurde entschieden, dass sie auch am PP III wieder teilnehmen wird. Voraussetzung ist abermals ein auf fünf Jahre in die Zukunft gerichtetes strategisches Gleichstellungskonzept, das zunächst positiv bewertet werden muss, bevor Mittel für weitere drei Professuren beantragt werden können.

Abschließend sei daran erinnert, dass die HRK die Förderung der Gleichstellung angesichts der trotz aller Steigerungen immer noch geringen Anzahl an Professorinnen an deutschen Hochschulen unverändert für eine wesentliche hochschulpolitische Aufgabe hält: „Für den Erfolg des deutschen Wissenschaftssystems ist es entscheidend, dass herausragende Talente unabhängig von ihrem Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben. [...] Gleichstellungspolitik bleibt deshalb eine zentrale Leitungsaufgabe der Hochschulen. Sie muss darauf ausgerichtet sein, die Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und familiären Aufgaben zu schaffen und nach wie vor vorhandene strukturelle und kulturelle Benachteiligungen von Frauen in der Wissenschaft zu beseitigen. Hierfür bedarf es einer veränderten Führungskultur an Hochschulen, die Gleichstellung mit Blick auf die Geschlechter, Diversität und Personalentwicklung als Voraussetzung für den Erfolg der eigenen Einrichtung begreift.“<sup>11</sup>

*Dr. Barbara Unteutsch*

11 HRK: Eckpunktepapier „Die Hochschulen als zentrale Akteure in Wissenschaft und Gesellschaft. Eckpunkte zur Rolle und zu den Herausforderungen des Hochschulsystems (Stand 2018)“; Beschluss HRK-Senat vom 13.10.2016 in der aktualisierten Fassung vom 10.4.2018 ([https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/HRK\\_-\\_Eckpunkte\\_HS-System\\_2018.pdf](https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/HRK_-_Eckpunkte_HS-System_2018.pdf)), S. 11 f.

## 2. Umsetzung der Zielvorgaben im Gleichstellungsplan des SEPUS 2013-2017

Die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen an der Universität Stuttgart in der Langzeitbeobachtung der vergangenen 17 Jahre ist Abb. 1. zu entnehmen. Klar zu erkennen ist dabei die positive Entwicklung im Bereich der Professuren: hier hat sich der Frauenanteil in diesem Zeitraum nahezu verfünffacht und mit 14,6% den Zielwert von 15% nahezu erreicht. Im Bereich des Akademischen Mittelbaus ist eine langsame Steigerung um rund 10 Prozentpunkte zu beobachten; allerdings stagnieren die Werte hier seit ca. 10 Jahren. Sie bewegen sich seither mit nur geringen Ausschlägen um 25% und damit weit unter dem angestrebten Zielwert von 30%.

Im Bereich der Promotionen und der Habilitationen ist der Blick auf einzelne Jahre aufgrund der starken Schwankungen wenig aussagekräftig. Betrachtet man einen gleitenden Mittelwert über 5 Jahre, so war der Trend bei den Promotionen bis 2012 leicht ansteigend, in der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2013-2017 ist jedoch leider eine fallende Tendenz zu beobachten. Bei den Habilitationen schwanken die Werte naturgemäß noch stärker, da es sich insgesamt um so geringe Fallzahlen handelt, dass statistisch verlässliche Aussagen kaum möglich sind. Dennoch kann in der Laufzeit des Gleichstellungsplans eine leicht steigende Tendenz beobachtet werden. Allerdings sollte diese Entwicklung immer zusammen mit der Entwicklung im Bereich der Juniorprofessuren betrachtet werden, die als alternativer Qualifizierungsweg für eine Professur – nicht zuletzt durch das TenureTrack-Programm des Bundes und der Länder – zunehmend an Gewicht gewinnen. Allein zwei Juniorprofessorinnen der Universität Stuttgart wurden in der Laufzeit des Gleichstellungsplans auf Professuren an andere Universitäten berufen, zwei weitere erhielten Tenure.

Der Studentinnenanteil ist in der Langzeitbeobachtung minimal (um 3 Prozentpunkte) angestiegen und stagniert bei etwa einem Drittel. Der Zielwert von 40% Studentinnen konnte auch in der Laufzeit des Gleichstellungsplans 2013-2017 nicht erreicht werden. Dennoch ist die absolute Zahl der Studentinnen signifikant angestiegen (siehe Kap. 2.3). Der Absolventinnenanteil lag in der Laufzeit des Gleichstellungsplans leicht unter dem Studentinnenanteil, wobei auch hier die absoluten Zahlen angestiegen sind.

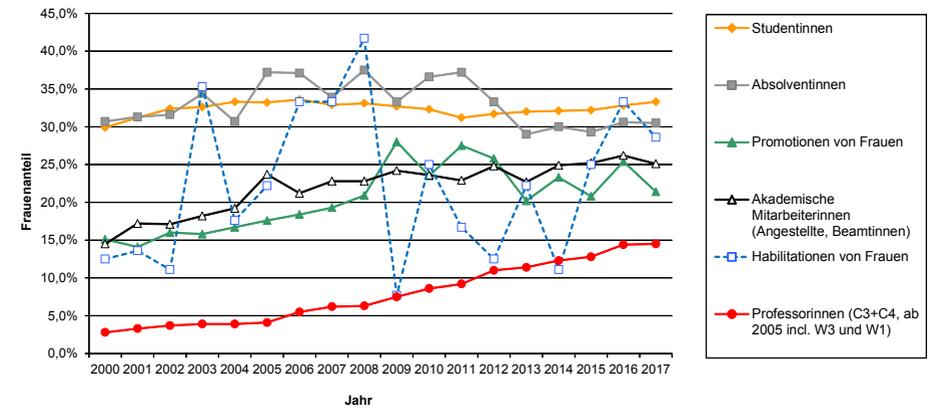


Abb. 1: Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Stuttgart in den verschiedenen Statusgruppen 2000-2017

### 2.1 Professuren

Im Bereich der Professuren wurden die im SEPUS 2013-2017 festgelegten Zielwerte im Berichtszeitraum insgesamt bei den W3-Professuren erreicht (vgl. Tabelle 1). Auf Fakultätsebene stellt sich das Bild differenzierter dar. Fünf Fakultäten (1, 5, 7, 8 und 10) haben ihre Zielwerte z. T. deutlich überschritten, Fakultät 6 hat das selbstgesetzte Ziel erreicht. Die anderen Fakultäten liegen z. T. deutlich unter ihren Zielwerten, Fakultät 2 ist sogar hinter den Stand von 2012 zurückgefallen. Selbst wenn hier die Ernennung oder das Ausscheiden einer einzigen Professorin aufgrund der kleinen Fallzahlen eine Änderung um mehrere Prozentpunkte bewirken kann, ist doch auffällig, wie unterschiedlich die Entwicklung in den einzelnen Fakultäten verlaufen ist.

Tabelle 1: Entwicklung der Frauenanteile bei den W3-Professuren und im Akademischen Mittelbau

Fakultät	Professuren (W3 und Äquivalente)				Akademischer Mittelbau			
	Ausgangswert 2012 <sup>1</sup>	Zielwert 2017	Erreicht bis 2017 <sup>1</sup>	Vergleichswert 2016 <sup>1</sup>	Ausgangswert 2012 <sup>2</sup>	Zielwert 2017	Erreicht bis 2017 <sup>2</sup>	Vergleichswert 2016 <sup>2</sup>
1	19,0%	25,0%	27,8%	31,6%	45,2%	50,0%	41,9%	42,8%
2	13,0%	17,8%	8,7%	8,3%	25,5%	35,0%	30,7%	30,2%
3	15,8%	20,0%	16,7%	18,3%	33,7%	35,0%	30,4%	32,8%
4	6,9%	10,0%	6,9%	6,7%	26,9%	40,0%	24,7%	26,4%
5	2,9%	6,0%	7,9%	7,9%	13,1%	10,0%	15,6%	15,8%
6	0%	5,3%	5,3%	5,3%	13,6%	17,5%	14,2%	14,6%
7	7,1%	7,0%	13,3%	14,3%	13,4%	12,0%	16,9%	15,1%
8	0%	5,4%	14,7%	8,8%	15,1%	20,0%	15,3%	14,1%
9	29,4%	40,0%	33,3%	34,8%	49,0%	65,0%	53,3%	53,2%
10	13,6%	20,0%	23,1%	19,2%	40,4%	45,0%	35,9%	35,8%
Gesamt	9,4%	15,0%	14,9	14,5%	22,2%	30,0%	23,5%	23,9%

<sup>1</sup> nur besetzte Professuren, Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres<sup>2</sup> Vollzeitäquivalente, Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres

## 2.2 Entwicklung der Frauenanteile bei Berufungsverfahren und Professuren

Im Berichtszeitraum April 2017 – März 2018 wurden insgesamt 42 Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterinnen begleitet. In diesem Zeitraum wurden 28 Berufungsverfahren (10 Nachfolge; 16 Neustellen; 2 Tenure-Track-Endevaluation) im Senat eingeleitet. Darüber hinaus liefen noch 14 Berufungsverfahren aus dem vergangenen Berichtszeitraum. Über den aktuellen Berichtszeitraum hinaus liefen bis zum Redaktionsschluss des Berichts noch 34 Berufungsverfahren. Die sehr zeitintensive Begleitung konnte nur Dank der tatkräftigen Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten durch ihre Stellvertreterinnen und deren Vertreterinnen und Vertreter geleistet werden.

Einen Überblick über die Entwicklung der Frauenanteile in verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren sowie der Anzahl der Bewerberinnen und Kandidatinnen auf den Berufungslisten im Zeitraum 2007-2017 bietet Anlage 8. Positiv anzumerken ist dabei der deutlich gestiegene Anteil der Bewerbungen von Frauen in 2017. So stammt knapp eine Drittel der Bewerbungen von Frauen (29,6%). Der Anteil von eingeladenen, begutachteten und auf den Senatslisten platzierten Frauen ist allerdings leicht zurückgegangen.

Im Berichtszeitraum April 2017 – März 2018 haben insgesamt 9 Professoren und 3 Professorinnen ihren Dienst angetreten. Als Neuberufene konnte die Universität im Berichtszeitraum folgende Professorinnen begrüßen:

- Univ.-Prof. Dr. Andrea Barth, Institut für Angewandte Analysis und numerische Simulation, Abteilung für Computational Methods for Uncertainty Quantification, Professorin für Computational Methods for Uncertainty Quantification
- Univ.-Prof. Dr. Stefanie Barz, Institut für Funktionelle Materie und Quantentechnologien, Professorin für Integrated Quantum Optics
- Univ.-Prof. Dr. Daniela Winkler, Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht, Abteilung für Rechtswissenschaft, Professorin für Rechtswissenschaften, insb. Öffentliches Recht

Zum Stichtag der Statistik am 01.12.2017 stieg der Professorinnenanteil an der Universität Stuttgart auf 14,6% (s. Anlage 10). Damit ist die Universität Stuttgart dem für 2017 festgelegten Ziel von 15% Professorinnenanteil (gesamt W1 und W3) sehr nah gekommen. Der Anteil der Universitätsprofessorinnen (W3-Professuren und Äquivalenten) lag bei 14,9%. Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren betrug 11,1% (An-

lage 10). Die Anzahl der Professorinnen ist zum Ende 2017 auf insgesamt 41 Personen und zum Ende März 2018 auf 42 Professorinnen gestiegen. Zum Reaktionschluss des Berichts stieg die Zahl der Professorinnen um eine weitere Frau auf 43 Professorinnen (40 Univ.-Professorinnen und 3 Junior-Professorinnen).

Zum Redaktionsschluss des Berichts wurde in 23 Berufungsverfahren noch verhandelt, davon in sechs Verfahren mit erstplatzierten Kandidatinnen. In sieben noch nicht abgeschlossenen Verfahren standen Frauen auf dem Platz 2 und Platz 3.

### 2.3 Akademischer Mittelbau

Als Datenbasis für die Beurteilung eventueller Fortschritte im Bereich des akademischen Mittelbaus wurden wie im Vorjahr die Daten aus der Zentralen Verwaltung zu den Vollzeitäquivalenten der jeweils besetzten Haushaltsstellen zum Stichtag der Statistik (01.12.2017) herangezogen (vgl. Tabelle 1).

Die Fakultäten 5 und 7 liegen deutlich über ihren Zielwerten, alle anderen Fakultäten z.T. noch deutlich darunter. Beide Fakultäten hatten sich allerdings Zielwerte gesetzt, die bereits mit Auslaufen des vorherigen Gleichstellungsplans erreicht waren. Hinter die 2012 erreichten Werte zurückgefallen sind die Fakultäten 1, 3, 4 und 10. Dies ist umso bedauerlicher, als die Fakultäten 1 und 3 einen nahezu ausgeglichenen Studentinnenanteil vorzuweisen haben und ihrem Zielwert im akademischen Mittelbau in früheren Jahren bereits sehr nahe gekommen waren. Insgesamt hat der Frauenanteil im akademischen Mittelbau erneut leicht abgenommen und liegt mit 23,5% nur knapp über dem Ausgangswert von 2012. Selbst unter Betrachtung der Kopffzahlen ist der Wert mit 25,9% gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken und weit vom Zielwert von 30% entfernt.

Da es sich bei der Mehrzahl der Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau um Qualifikationsstellen handelt, muss hier auf zwei Ebenen angesetzt werden: zum einen gilt es, mehr Frauen zur Aufnahme bzw. Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation zu motivieren, zum anderen die Personalverantwortlichen dafür zu sensibilisieren, dass sie es durch ihre Personalauswahl in der Hand haben, für ein ausgeglicheneres Verhältnis von Männern und Frauen auf diesen Qualifikationsstellen zu sorgen – und dass sie damit Mitverantwortung für die Erreichung der gesamtuniversitären Gleichstellungsziele tragen. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsreferat haben 2016 ein Projekt (*Talente für Promotion*) initiiert, mit dem leistungsstarke Masterstudentinnen aller Fachrichtungen dazu motiviert werden sollen, nach ihrem Abschluss mit der Entscheidung für eine Promotion den ersten Schritt in Richtung auf

die Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation zu gehen (vgl. Kap. 4.5). Die Rückmeldungen der Zielgruppe zeigen, dass eines der Hauptthemnisse für eine positive Entscheidung – neben der Unsicherheit des wissenschaftlichen Karrierewegs – die Frage der Finanzierung einer Promotion ist. Umso wünschenswerter wäre es, wenn mehr potenzielle Promovendinnen nicht nur aktiv auf diese Möglichkeit angesprochen würden, sondern auch das Angebot einer Promotionsstelle erhielten.

### 2.4 Immatrikulationen

In der Langzeitbetrachtung der Studentinnenzahlen und -anteile (vgl. Abb. 2) zeigt sich, dass die Studentinnenanteile seit 2011 zwar langsam, aber kontinuierlich ansteigen. Dass dies auch 2017 der Fall war, ist umso erfreulicher, weil im Berichtsjahr die absoluten Studentinnenzahlen nach einem seit 2008 ebenso kontinuierlichen Anstieg leicht gesunken sind. Allerdings ist die Zahl der Studenten noch stärker zurückgegangen, ein Trend, der sich seit 2016 beobachten lässt.

Erfreulich ist auch, dass die Anzahl der ausländischen Studentinnen trotz Einführung der Studiengebühren für Studierende aus Nicht-EU-Ländern im Gegensatz zur Anzahl der ausländischen Studenten nicht abgenommen hat, sondern sogar weiterhin leicht ansteigt. Der Zielwert von 40% Studentinnenanteil konnte jedoch trotz aller Anstrengungen während der Laufzeit des Gleichstellungsplans nicht erreicht werden.

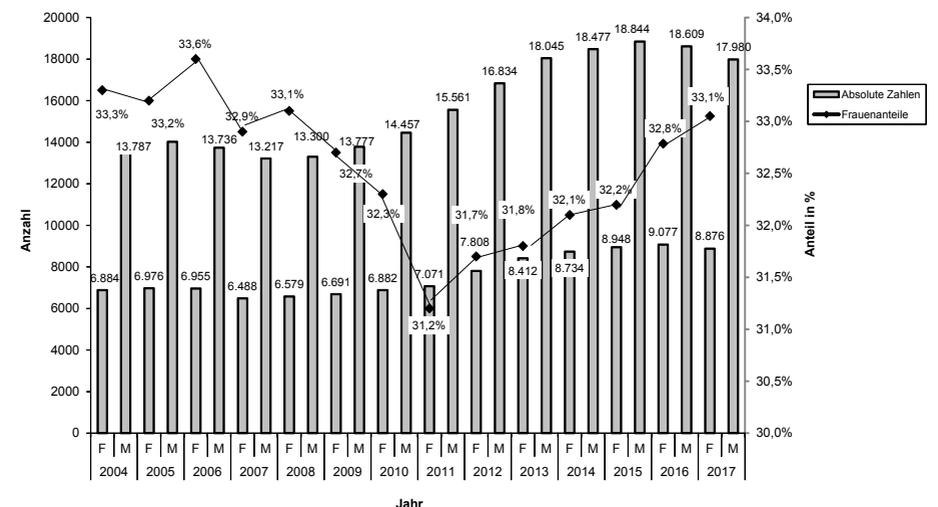


Abb. 2: Entwicklung der Studentinnenzahlen und -anteile seit 2004

Betrachtet man die Studentinnenanteile nach Fakultäten, so fällt auf, dass es gegenüber dem Ausgangswert von 2012 nur in einer Fakultät wirklich signifikante Abweichungen gibt. Die Fakultät 4 hat ihren Zielwert von 20% mit mittlerweile 44% bereits um das Doppelte überschritten und gegenüber dem Vorjahr erneut um 10 Prozentpunkte gesteigert; dies zeigt, dass die Einschätzung der nach der Umstrukturierung der Fakultät 2013/14 (Studentinnenanteil 30%) erreichbaren Entwicklungsmöglichkeiten eher zu zögerlich war und der Zielwert zukünftig deutlich ambitionierter angesetzt werden sollte. Ihre Zielwerte ebenfalls überschritten haben die Fakultäten 1 und 5, was bei letzterer deshalb besonders hervorzuheben ist, weil in ihrem Fächerspektrum bislang traditionell eher weniger Frauen zu finden waren. Hier liegt die Vermutung nahe, dass neben vielfältigen Aktivitäten der Fakultät zur Gewinnung von Studentinnen auch die Tatsache eine Rolle spielt, dass die Anzahl der Professorinnen in der Fakultät von einer 2012 auf drei 2017 angestiegen ist.

Auch die Fakultät 9 hat ihren Zielwert nominell längst überschritten, allerdings hatte sie es sich im Gegenteil zum Ziel gesetzt, ihren überproportional hohen Frauenanteil zu senken, um den Forderungen der DFG nachzukommen, auch in frauendominierten Bereichen ein ausgeglicheneres Verhältnis der Geschlechter anzustreben. In dieser Hinsicht hatte sie in den vergangenen Jahren Fortschritte gemacht: seit 2013 sank der Studentinnenanteil kontinuierlich und hatte 2016 mit 68% einen Wert erreicht, der nur noch wenig vom Zielwert von 65% entfernt war, allerdings ist dieser Wert 2017 wieder leicht angestiegen.

Ihr Ziel nahezu erreicht hat die Fakultät 2, von ihren Zielen z. T. noch ein ganzes Stück entfernt sind die Fakultäten 3, 6, 7, 8 und 10. Hierbei darf allerdings nicht vergessen werden, dass der Sprung vom Ausgangs- zum Zielwert in den Fakultäten 3 und 7 mit 10 bzw. 9 Prozentpunkten im Vergleich zu den anderen Fakultäten sehr ambitioniert angesetzt war.

Tabelle 2: Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden nach Fakultäten

Fakultät	Ausgangswert 2012 <sup>1</sup>	Erreichter Stand 2016 <sup>1</sup>	Erreichter Stand 2017 <sup>1</sup>	Zielwert 2017
1	54%	54%	54%	50%
2	37%	38%	38%	39%
3	40%	41%	43%	50%
4	28%	34%	44%	20%
5	16%	18%	19%	15%

Fakultät	Ausgangswert 2012 <sup>1</sup>	Erreichter Stand 2016 <sup>1</sup>	Erreichter Stand 2017 <sup>1</sup>	Zielwert 2017
6	13%	14%	14%	18%
7	11%	13%	14%	20%
8	Mathematik: 43% Physik: 19% Gesamt: 30%	Mathematik: 42% Physik: 21% Gesamt: 30%	Mathematik: 41% Physik: 21% Gesamt: 28%	35%
9	72%	68%	69%	65%
10	45%	46%	47%	50%
Gesamt	32,1%	32,8%	33,1%	40%

<sup>1</sup> Quelle: Zahlenspiegel 2012, 2016 und 2017 der Universität Stuttgart, <sup>2</sup> Quelle: SEPUS 2013-2017

Betrachtet man die Fächergruppen (vgl. Tabelle 3), so ist die Zahl der Studierenden im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften gegenüber dem Vorjahr erneut gesunken, der Frauenanteil blieb konstant und liegt bei 67%. Bei allen Forderungen nach einer weiteren Absenkung des Studentinnenanteils im Sinne größerer Geschlechtergerechtigkeit darf allerdings nicht vergessen werden, dass sich das Bild auf den höheren Qualifikationsstufen wandelt und die Frauen im Berufsleben des sprach- und kulturwissenschaftlichen Spektrums - und insbesondere im Wissenschaftsbereich - noch immer unterrepräsentiert sind.

Erfreulich ist die kontinuierliche, leichte Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Ingenieurwissenschaften, die mit fast 68% der Studierenden die zahlenmäßig stärkste Fächergruppe an der Universität Stuttgart ausmachen. Mit 25% lag die Universität Stuttgart 2017 sogar über dem Bundesdurchschnitt von 23,1%. Allerdings ist hier die absolute Zahl der Studentinnen gegenüber dem Vorjahr nur gering angestiegen, hingegen die Zahl der Studenten gesunken.

Im Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften ist unsere Universität mit 38% jedoch noch weit vom Bundesdurchschnitt von 47,3% des Jahres 2017 entfernt, die absolute Zahl der Studentinnen ist gegenüber dem Vorjahr sogar gesunken.

Um dem Ziel von 40% Studentinnen bezogen auf die Gesamtuniversität näher zu kommen, müsste der Anteil der Studentinnen vor allem im Bereich der Ingenieurwissenschaften noch stärker als bisher gesteigert werden.

Fächergruppe	Studierende WS 2012/13			Studierende WS 2016/17			Studierende WS 2017/18		
	Gesamt	Frauen	F-Anteil	Gesamt	Frauen	F-Anteil	Gesamt	Frauen	F-Anteil
Sprach- und Kulturwissenschaften	2.547	1.799	71%	3.022	2.015	67%	2.759	1.853	67%
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2.487	1.100	44%	2.870	1.329	46%	2.881	1.357	47%
Mathematik und Naturwissenschaften	2.204	832	38%	2.469	943	38%	2.319	880	38%
Ingenieurwissenschaften	14.966	3.246	22%	17.091	4.082	24%	16.716	4.123	25%
<b>Alle Fächergruppen</b>	<b>22.203</b>	<b>6.976</b>	<b>31%</b>	<b>25.452</b>	<b>8.368</b>	<b>33%</b>	<b>24.674</b>	<b>8.2014</b>	<b>33%</b>

Quelle: Zahlenspiegel 2012, 2016 und 2017 der Universität Stuttgart

### Promotionen und Habilitationen

Bei den Promotionen und Habilitationen treten aufgrund der insgesamt geringen Fallzahlen jährlich starke Schwankungen auf, womit eine Betrachtung einzelner Jahreswerte (vgl. Tabelle 4) eine nur geringe Aussagekraft besitzt. Dennoch fließen diese Einzelwerte in die Beurteilung der Universitäten hinsichtlich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die DFG ein, da die Daten seit 2014 jährlich verglichen werden. Sie sollen daher im Folgenden kurz bewertet werden.

Bei den Promotionen war 2017 erneut ein Rückgang des Frauenanteils festzustellen, der mit 22% nun 3 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert und fast 4 Prozentpunkte unter dem Ausgangswert von 2012 liegt. Besonders auffällig war der Rückgang in den Fakultäten 1, 3 und 9, wo der Frauenanteil unter den Promovierenden traditionell eher hoch ist. Bedauerlich ist auch der geringe Anteil an Promotionen von Frauen in den Fakultäten 6, 7 und 8, die damit ihre Zielwerte klar verfehlt haben. Ihre Ziele erreicht bzw. überschritten haben nur die Fakultäten 4, 5 und 10, alle anderen liegen z.T. deutlich unter ihren Zielwerten.

Tab. 4: Entwicklung der Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen

Fakultät	Ausgangswert 2012		Erreichter Stand 2016		Erreichter Stand 2017		Zielwert 2017	
	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen
1	41,7%	---	77,8%	0%	41,7%	0,0%	50,0%	50,0%
2	26,8%	---	19,0%	---	27,6%	---	35,0%	35,0%
3	40,0%	---	47,3%	---	27,3%	---	45,0%	50,0%
4	45,8%	---	28,6%	---	35,8%	100%	30,0%	40,0%
5	10,9%	---	17,9%	100%	26,5%	---	20,0%	k.A.
6	20,0%	---	11,3%	---	9,8%	---	16,0%	k.A.
7	5,3%	---	12,7%	---	7,1%	0,0%	20,0%	40,0%
8	14,3%	---	15,4%	50%	5,7%	0,0%	15,0%	k.A.
9	70,0%	100%	60,0%	0%	45,5%	---	60,0%	60,0%
10	30,8%	---	45,2%	---	54,5%	0,0%	50,0%	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>25,8%</b>	<b>12,5%</b>	<b>25,4%</b>	<b>33,3%</b>	<b>22,0%</b>	<b>25,0%</b>	<b>k.A.</b>	<b>k.A.</b>

Da auch bei den Promotionen z.T. geringe Fallzahlen und starke Schwankungen vorliegen, wurden auch für diese Qualifikationsstufe die Mittelwerte der einzelnen Fakultäten während der Laufzeit des SEPUS 2013-2017 betrachtet. Im Vergleich zu den Mittelwerten während der Laufzeit des SEPUS 2008-2012 konnten nur die Fakultäten 1, 2, 5 und 10 ihren Frauenanteil bei den Promotionen steigern, in allen anderen Fakultäten sank der Anteil hingegen. Unter Berücksichtigung dieser Mittelwerte hat nur die Fakultät 4 ihren Zielwert überschritten, Fakultät 8 hat ihn nahezu erreicht, alle anderen Fakultäten liegen deutlich unter ihren Zielwerten.

Landesweit lag der Frauenanteil an den Promotionen im Jahr 2016 bei 43,4% (Universitäten 43,1%), bundesweit bei 45,2%; für 2017 lagen bei Redaktionsschluss dieses Berichts noch keine Daten vor.

Die Zahl der Habilitationen an der Universität Stuttgart lag 2017 bei insgesamt 8. Angesichts so geringer Fallzahlen wird deutlich, dass eine statistische Auswertung nach Jahren in diesem Bereich noch weniger sinnvoll erscheint als bei den Promotionen. Dennoch sei der Frauenanteil der Vollständigkeit halber erwähnt: er lag bei 25,0%. Landesweit lag der Frauenanteil an den Habilitationen im Jahr 2016 bei 24,7%, bundesweit bei 30,4%; auch hier wurden für 2017 noch keine Angaben veröffentlicht.

### Juniorprofessuren

Im Bereich der Juniorprofessuren (vgl. Tabelle 5a) ist der Anteil der Juniorprofessorinnen 2017 dem Anschein nach stark gesunken. Allerdings befand sich eine Juniorprofessorin in der Fakultät 9 weiterhin in Elternzeit und wird als ohne Bezüge Beurlaubte statistisch nicht mitgezählt. Eine weitere, Professorin Andrea Barth aus der Fakultät 8, erhielt im Rahmen der Realisierung einer Tenure-Option im Berichtsjahr eine W3-Professur.

Es wird zu beobachten sein, welche Auswirkungen der bevorstehende starke Anwuchs der Anzahl der Juniorprofessuren an der Universität Stuttgart aufgrund des Tenure Track-Programms des Bundes und der Länder auf den Frauenanteil an den Juniorprofessuren unserer Universität haben wird. Im Gleichstellungskonzept 2018-2022 hat sich die Universität für diese Qualifikationsstufe ein Ziel von 25% Juniorprofessorinnen auf Tenure Track-Professuren gesetzt. Nun liegt es an den Berufungskommissionen, bei der Besetzung dieser Juniorprofessuren alle Möglichkeiten auszuschöpfen, diesem Ziel unter Beachtung der Bestenauslese möglichst nahe zu kommen.

### Leitungsfunktionen

Hinsichtlich der von der DFG geforderten Ziele im Bereich der Leitungsfunktionen der obersten und mittleren Führungsebene ergab sich für die Universität Stuttgart im Berichtsjahr folgendes Bild:

Zum Ende des Jahres 2017 sank der Frauenanteil im Rektorat mit dem Ausscheiden der Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann von 50% auf 40%, resultierend aus zwei weiblichen sowie drei männlichen Mitgliedern. Mit dem Dienstantritt des neuen Kanzlers Jan Gerken Anfang des Jahres 2017 sank er erneut auf nunmehr 33,3%. Es bleibt zu hoffen, dass dieser Wert mit der in diesem Jahr anstehenden Neuwahl des Rektorats wieder gesteigert werden kann oder zumindest nicht noch weiter absinkt.

Im Universitätsrat waren 2017 zwei interne und drei externe Mitglieder weiblich, was einem Frauenanteil von 45,5% entsprach. Da die Vorgabe des MWK zur Erfüllung einer Mindestquote von 40% weiblicher Universitätsratsmitglieder erfüllt werden muss und daher die Anzahl von 5 weiblichen bei insgesamt 11 Mitgliedern nicht unterschritten werden darf, ist zu erwarten dass diese erfreuliche Quote auch bei der anstehenden Neuwahl der Universitätsratsmitglieder erhalten bleibt.

Die Frauenanteile in den Leitungsfunktionen auf Fakultätsebene (Dekanate/Fakultätsvorstände) sind Tabelle 5b zu entnehmen. Auch 2017 waren nur in der Hälfte der Dekanate überhaupt Frauen vertreten, obwohl sich bis auf die Fakultäten 4 und 7 alle Fakultäten diesbezüglich Ziele gesetzt hatten. Vier dieser fünf Fakultäten haben damit ihre Zielwerte im Rahmen des SEPUS erreicht, nur die Fakultät 9, die sich das ambitionierte Ziel gesetzt hatte, das Dekanat paritätisch zu besetzen, liegt hinter diesem Wert noch zurück. Gegenüber 2012 ist der Frauenanteil in den Dekanaten deutlich angestiegen, allerdings war 2017 leider eine Frau weniger vertreten als im Vorjahr.

In den beiden obersten Leitungsgremien, Rektorat und Universitätsrat, zusammengefasst betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr 41,2% und ist damit gegenüber dem Vorjahr (47,1%) gesunken.

Fasst man alle Leitungsfunktionen der oberen und mittleren Führungsebene zusammen, ergibt sich für Ende 2017 ein Frauenanteil von 22,6%. Dieser liegt damit um 7,2 Prozentpunkte höher als der Wert von 2012; in absoluten Zahlen waren 2017 12 Frauen und damit ein Drittel mehr in Leitungsfunktionen der obersten und mittleren Führungsebene der Universität Stuttgart vertreten.

Tab. 5a: Entwicklung der Frauenanteile bei Professuren nach Fakultäten (nur besetzte Professuren/Funktionen)

Fakultät	Juniorprofessuren				Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)			
	Ausgangswert 2012	Wert 2016	Wert 2017	Zielwert 2017	Ausgangswert 2012	Wert 2016	Wert 2017	Zielwert 2017
1	---	100%	100%	---	19,0%	31,6%	27,8%	25%
2	0%	0%	0%	---	12,5%	8,3%	10,5%	<sup>1</sup>
3	0%	0%	0%	---	15,8%	18,2%	16,7%	20%
4	---	0%	0%	50%	6,9%	6,7%	6,9%	10%
5	50%	0%	0%	30%	2,9%	7,9%	7,9%	6%
6	---	0%	0%	---	0%	5,3%	5,3%	5,3%
7	50,5%	0%	0%	50%	7,1%	14,3%	13,3%	7%
8	33,3%	40%	33,3%	40%	0%	8,8%	14,7%	5,4%
9	66,7%	0%	0%	60%	29,4%	34,8%	33,3%	40%
10	0%	0%	0%	50%	13,6%	19,2%	23,1%	20%
<b>Gesamt</b>	<b>33,3%</b>	<b>15,8%</b>	<b>11,1%</b>	<b>---</b>	<b>9,4%</b>	<b>14,5%</b>	<b>14,9%</b>	<b>15%</b>

<sup>1</sup> eine der neu/wieder zu besetzenden Stellen (vgl. 2 W3mL) mit einer Frau besetzen; bei Realisierung aller drei geplanten vorgezogenen Nachfolge eine weitere W3mL-Stelle mit einer Frau besetzen

Tab. 5b: Entwicklung der Frauenanteile bei Professuren mit Leitungsfunktionen nach Fakultäten (nur besetzte Professuren/Funktionen)

Fakultät	Professuren herausgehoben (W3 m.L.)				Leitungsfunktionen (mittlere und höchste Ebene)			
	Ausgangswert 2012	Wert 2016	Wert 2017	Zielwert 2017	Ausgangswert 2012	Wert 2016	Wert 2017	Zielwert 2017
1	16,7%	26,7%	21,4%	20%	0%	25%	25%	25%
2	14,3%	11,1%	8,7%	<sup>1</sup>	0%	33,3%	0%	<sup>2</sup>
3	16,7%	28,6%	25%	30%	33,3%	33,3%	33,3%	33,3%
4	8,7%	5,3%	5,6%	---	0%	0%	0%	---
5	2,9%	6,3%	6,3%	6%	0%	0%	25%	25%
6	0%	0%	0%	7,1%	0%	0%	0%	33,3%
7	8,3%	4,6%	4,2%	---	0%	0%	0%	---
8	0%	4,2%	4,4%	---	0%	25%	0%	20%
9	35,7%	33,3%	31,3	35%	25,0%	25%	25%	50%
10	15%	19%	19%	20%	25,0%	25%	25%	25%
<b>Gesamt</b>	<b>10,3%</b>	<b>12,9%</b>	<b>11,9%</b>	<b>---</b>	<b>8,3%</b>	<b>16,7%</b>	<b>13,9%</b>	<b>---</b>

<sup>1</sup> eine der neu/wieder zu besetzenden Stellen (vgl. 2 W3mL) mit einer Frau besetzen; bei Realisierung aller drei geplanten vorgezogenen Nachfolge eine weitere W3mL-Stelle mit einer Frau besetzen

<sup>2</sup> im Zeitverlauf mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Professorenschaft

Beate Langer, Irina Kohlrautz

Der Service Gender Consulting bietet Beratung und Unterstützung bei der Integration von Gleichstellungsbelangen in der Forschung und bei der Kompetenzerweiterung zur Entwicklung einer gendergerechten Führungskultur. Eine zentrale Aufgabe der Servicestelle ist es, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei zu unterstützen, Genderaspekte in Forschungsanträge zu integrieren. Die Unterstützung erstreckt sich von der Konzeptphase über die Antragstellung bis hin zur Begleitung der Umsetzung der geplanten Maßnahmen. Ein weiteres Arbeitsfeld ist die Kompetenzerweiterung in Genderfragen.

Im Berichtszeitraum 2017-18 umfassten die Aufgabengebiete folgende Schwerpunkte:

#### 1. Integration von Genderaspekten in Forschungsanträgen

- Beratung und inhaltliche Unterstützung bei Antragstellungen in der Verbundforschung
- Information über vorhandene Genderaktivitäten
- Situationsanalyse in den Forschungsverbänden
- Begleitung der Antragstellungen im Rahmen der Exzellenzstrategie

#### 2. Kompetenzerweiterung in Genderfragen

### 3.1 Integration von Genderaspekten in Forschungsanträgen

#### Verbundforschung

In den Beratungen wurde über die an der Universität Stuttgart bereits eingerichteten Genderaktivitäten informiert und die jeweilige Situation in den Forschungsverbänden hinsichtlich der von der DFG vorgegebenen Ziele analysiert. Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und nachhaltig zu sichern, vereinbarte die DFG in ihrer Mitgliederversammlung am 02.07.2008 für den Zeitraum von 2008-2012 und nachfolgend für den Zeitraum von 2013-2017 die Einführung und Umsetzung von strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards, den sogenannten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“

Auf der Grundlage der Weiterführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ seitens der DFG konnten vom Service Gender Consulting für die Verbundforschungsprojekte an der Universität Stuttgart passende Maßnahmen vorgeschlagen, diskutiert und umgesetzt werden. Es gab eine hohe Anzahl an Antragstellungen für die Verbundforschung: Sonderforschungsbereiche (SFBs), Transregios (TRRs), Forscher-

gruppen (FOR), Graduiertenkollegs (GRKs) sowie Antragsstellungen für internationale Graduiertenkollegs – sogenannte International Research Training Groups (IRTGs). Der Service Gender Consulting hat die Antragstellerinnen und Antragsteller sowohl in der Konzeptphase (Erstantrag) als auch bei den Folgeanträgen beraten.

#### Exzellenzstrategie

Mit der „Exzellenzstrategie“ soll der Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig gestärkt und seine internationale Wettbewerbsfähigkeit weiter verbessert werden. Damit soll die erfolgreich begonnene Weiterentwicklung der deutschen Universitäten durch die Förderung wissenschaftlicher Spitzenleistungen, Profilbildung und Kooperationen im Wissenschaftssystem fortgeführt werden. Auf der Basis der von Bund und Ländern am 16. Juni 2016 getroffenen Verwaltungsvereinbarung führen die DFG und der Wissenschaftsrat das Programm Exzellenzstrategie gemeinsam in zwei Förderlinien durch:

1. Exzellenzcluster zur projektförmigen Förderung international wettbewerbsfähiger Forschungsfelder in Universitäten beziehungsweise Universitätsverbänden sowie
2. Exzellenzuniversitäten zur dauerhaften Stärkung der Universitäten entweder als Einzelinstitutionen oder als Verbände von Universitäten und dem Ausbau ihrer internationalen Spitzenstellung in der Forschung auf Basis erfolgreicher Exzellenzcluster.

Der Service Gender Consulting ist in die Antragstellungen der vier Exzellenzcluster der Universität Stuttgart beratend eingebunden. Bei den vier Clusteranträgen handelt es sich um folgende Themen:

- EXC 2027/0 „Quantenwissenschaften von den Grundlagen zur Anwendung: Entwicklung von Quanteninstrumenten der Zukunft“ (Sprecher: Prof. Jörg Wrachturp)
- EXC 2075/0 „Daten-integrierte Simulationswissenschaften“ (Sprecher: Prof. Thomas Ertl)
- EXC 2182/0 „Verstehen verstehen: Sprache und Text“ (Sprecherin: Prof. Sandra Richter)
- EXC 2120/0 „Integratives computerbasiertes Planen und Bauen für die Architektur“ (Sprecher: Prof. Achim Menges)

## 3.2 Kompetenzerweiterung in Genderfragen

### Konzeption eines Online-Kurses zur geschlechtergerechten Sprache

Das Sprachenzentrum der Universität Stuttgart hat in Kooperation mit dem Service Gender Consulting im Wintersemester 2016/17 einen Ilias-gestützten Online-Kurs zur geschlechtergerechten Sprache für Studierende und Beschäftigte der Universität Stuttgart entwickelt. Dieser Kurs wird kontinuierlich weiterentwickelt und verbessert.



Mach's **einfach** richtig!  
Mit Hilfe unseres E-Learning-Kurses zur geschlechtergerechten Sprache

Universität Stuttgart

Service Gender & Consulting

Adresse der Empfängerin oder des Empfängers

QR Code

In Planung sind neue Module für die MINT-Lehre. Eine geschlechtergerechte Sprache ist ein effizientes Mittel zur Gleichstellung von Frauen und Männern an unserer Universität. Die Sprache ist nicht nur unser wichtigstes Verständigungsmittel, sie prägt auch unser Bewusstsein. Chancengleichheit und Vielfalt sind wichtige Voraussetzungen für optimale Studien- und Arbeitsbedingungen in allen Bereichen der Universität. Hierzu gehört auch eine wertschätzende Ansprache beider Geschlechter. Wie dies gelingen kann, erfahren alle Interessierten in dem Kurs, der unter dem Motto „Fit in 15 Minuten“ in der gleichnamigen Kursreihe des Sprachenzentrums unter folgendem Link online zur Verfügung steht:

[https://ilias3.uni-stuttgart.de/goto.php?target=crs\\_1076546\\_rcodesYtTEWDgYk&client\\_id=Uni\\_Stuttgart](https://ilias3.uni-stuttgart.de/goto.php?target=crs_1076546_rcodesYtTEWDgYk&client_id=Uni_Stuttgart)

### Lesung und Generationengespräch mit Luise Pusch zum Thema „Das Deutsche als Männersprache – Diagnose und Therapieansätze“

Auf Einladung des Service Gender Consulting kam die Sprachwissenschaftlerin und Autorin Luise F. Pusch nach Stuttgart. Am 15. Dezember 2017 fand in Kooperation mit der Stadt Stuttgart (Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern) sowie den Wirtschaftsweibern Stuttgart e.V. eine Lesung und ein Generationengespräch statt. Luise Pusch engagiert sich seit den 1970er Jahren für eine geschlechtergerechte Sprache. Sie gehört zu den Begründerinnen der feministischen Sprachwissenschaft in Deutschland. Über die Veranstaltung wurde in der Stuttgarter Zeitung am 18. Dezember ausführlich berichtet (Artikel siehe Anlage 16).

### „PRIMA-Preis 2017“

Der PRIMA-Preis wurde anlässlich der ersten Diplomabsolventin der Universität Stuttgart zum 100-jährigen Jubiläum 2014 erstmals verliehen und soll jährlich an eine Nachwuchswissenschaftlerin für ihre hervorragende wissenschaftliche Abschlussarbeit vergeben werden. Durch diese öffentliche Auszeichnung sollen vor allem jüngere Wissenschaftlerinnen sichtbar gemacht werden. Das Preisgeld beträgt 1.000 Euro. Die wissenschaftliche Disziplin der Preisverleihung soll jedes Jahr neu bestimmt werden und rotierend in den 10 Fakultäten erfolgen. Die Vergabe des Preises erfolgt nach dem Kriterium wissenschaftlicher Exzellenz auf Vorschlag der Jury durch die amtierende Gleichstellungsbeauftragte. Nachdem der PRIMA-Preis erstmals 2014 in der Fakultät 3 (Chemie) verliehen, folgte 2015 die zweite PRIMA-Preisverleihung in der Fakultät 1 (Architektur) und 2016 die dritte PRIMA-Preis-Verleihung in der Fakultät 2 (Bauingenieurwesen).

PRIMA-Preisträgerin 2017 ist Julia Mele. Sie bekam den PRIMA-Preis für ihre herausragende Abschlussarbeit an der Fakultät 4 (Energie-, Verfahrens- und Biotechnik) verliehen.

Foto: Preisträgerin mit der damaligen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Gabriele Hardtmann



### Kalender und Newsstream „Frauen – die forschen! Wissenschaftlerinnen an der Universität Stuttgart“

Mit dem Kalender stellt der Service Gender Consulting 2018 jeden Monat eine Wissenschaftlerin vor.



Die 12 Porträts finden eine Ergänzung im Newsstream der Universität, wo die Wissenschaftlerinnen mit ihren Forschungsprojekten im monatlichen Turnus vorgestellt werden: <https://www.beschaeftigte.uni-stuttgart.de/uni-aktuell/news/Vorge stellt-Forscherinnen-an-der-Universitaet-Stuttgart/>

Darüber hinaus werden einzelne Wissenschaftlerinnen auch in der Video-Reihe „3 Fragen an ...“ zu ihren Arbeitsgebieten interviewt: <https://www.uni-stuttgart.de/uni-versitaet/aktuelles/schaufenster/kumm/>

### Vortrag und Diskussion mit Aya Jaff: „Wie hat man als Frau Erfolg in der Informatik?“

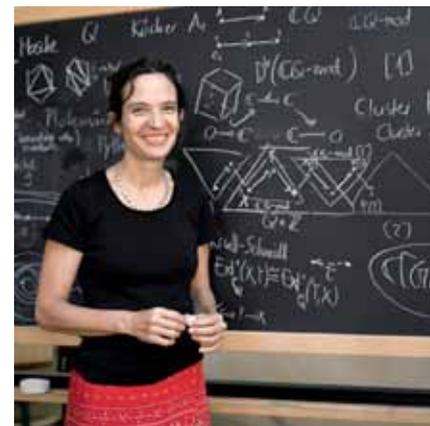
In Kooperation mit dem TRR 161 (Visual Computing) fand am 23. November auf dem Campus Vaihingen ein Vortrag von Aya Jaff mit anschließender Diskussion statt.

Aya Jaff (laut der Wochenzeitung „Die ZEIT“ derzeit Deutschlands bekannteste Programmiererin) sprach von ihren Erfahrungen als Programmiererin in China und im Silicon Valley und war damit ein Rollenvorbild für die Studentinnen der Informatik, die zahlreich an dieser Veranstaltung teilnahmen. Die Stuttgarter Zeitung berichtete über die Veranstaltung am 19. Dezember 2017 und portraitierte Aya Jaff in einem umfangreichen Beitrag (siehe Anlage 16).

### Ausstellung und Vortrag „Women of mathematics throughout Europe“

Auf Initiative des Service Gender Consulting konnte in der Zeit vom 22. November bis zum 15. Dezember 2017 in Kooperation mit der Fakultät 8 (Mathematik) die Wanderausstellung „Women of mathematics throughout Europe. A gallery of portraits“ in der Fachbereichsbibliothek Mathematik der Universitätsbibliothek Vaihingen gezeigt werden. Die Ausstellung wurde an der Universität Potsdam konzipiert und präsentiert 13 Portraits europäischer Mathematikerinnen.

Für das Rahmenprogramm zur Ausstellung hat der Service Gender Consulting eine der portraitierten Mathematikerinnen für einen Gastvortrag eingeladen. In Kooperation mit dem Fachbereich Mathematik fand am 27. November 2017 ein Kolloquium mit der Mathematikerin Karin Baur (Professorin an der Universität Graz) statt. Sie hielt einen Vortrag zu dem Thema „Algebras associated to dimer models with boundary“ und ging im Anschluss auf die Ausstellung ein.



### Filmreihe „Starke Frauen“

Der Service Gender Consulting startete in Kooperation mit uni-film e.V. im Sommersemester 2016 eine Filmreihe zum Thema „Starke Frauen“. Zum Auftakt dieser Filmreihe wurde am 12.07.2016 der Film „Suffragette – Taten statt Worte“ mit einer thematischen Einführung zu den Anfängen der Suffragettenbewegung und der europäischen Frauenbewegung gezeigt (1. Filmabend). Im Wintersemester 2016 wurde die Kooperation mit dem Film „Rosa Luxemburg“ fortgesetzt (2. Filmabend). Im Sommersemester 2017 zeigte der Service Gender Consulting das filmische Portrait der Wissenschaftlerin und zweifachen Nobelpreisträgerin „Marie Curie“ (3. Filmabend).

Im Wintersemester 2017 wurde die Kooperation mit uni-film e.V. mit dem filmischen Portrait über die Philosophin und Wissenschaftlerin Hannah Arendt fortgesetzt. (4. Filmabend).

### Wahl zur Sprecherin der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“

2016 wurde die Geschäftsführerin des Service Gender Consulting auf der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) in Freiburg zur Sprecherin der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ gewählt. Seitdem findet jeweils einmal pro Jahr eine Kommissionsitzung in Stuttgart statt.

### Aktivitäten der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“

Die Kommission trifft sich zweimal jährlich. Sie hat sich im Berichtszeitraum schwerpunktmäßig mit folgenden Themen befasst:

1. Quotenregelungen in der Wissenschaft
2. Pakt für den wissenschaftlichen Nachwuchs (Tenure-Track Programm)
3. Trainer\*innendatenbank auf der neuen BuKoF-Homepage
4. Geschlechtergerechte Personalentwicklung in den Anträgen zur Exzellenzstrategie
5. Studie des Stifterverbands zur akademischen Personalentwicklung
6. Studie der Hans-Böckler-Stiftung „Promovierte auf dem Weg zur Professur“

Der Aufbau der Trainer\*innendatenbank ist nun abgeschlossen und die Inhalte stehen allen BuKoF-Mitgliedern zur Recherche zur Verfügung. Mit dem Relaunch der Bukof-Homepage ist die Datenbank jetzt direkt auf der Eingangsseite ([www.bukof.de](http://www.bukof.de)) zu finden. Ein weiterer Arbeitsauftrag, den die Kommission übertragen bekommen hat, ist die Konzeption und Durchführung einer standardisierten Befragung zur Vorbereitung auf die 2. Bewilligungsrunde für das Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (1000 Tenure-Track-Programm). Bei der Befragung wurden die Beteiligung der Gleichstellungsakteur\*innen an der Erstellung der Personalentwicklungskonzepte und die Berücksichtigung von Gleichstellungsmaßnahmen bei der Entwicklung des PE-Konzeptes für den wissenschaftlichen Nachwuchs abgefragt.

### Publikationen des Service Gender Consulting

Der Service Gender Consulting verfasste für die Deutsche Universitätszeitung (duz) einen Beitrag zum Thema „Die Angst vor der Quote“, der in der Ausgabe 09/2017 erschien. Der Artikel basiert auf langjährigen Recherchen der Verfasserin zu Quotenregelungen in der Wissenschaft (siehe Anlage 16).

### Vortrag zu Hannah Arendt



Dr. Maria Robaszkiewicz  
Universität Paderborn

Das Wagnis der Öffentlichkeit:  
Hannah Arendt zwischen  
Denken und Handeln

Dienstag, 28.11.2017  
17:30 Uhr  
Stadtmitt, K11  
Keplersstr. 17  
Seminarraum  
M 17.72

Im Rahmenprogramm vor dem Film hielt Dr. Maria Robaszkiewicz am 28.11.2017 einen Fachvortrag zum Thema „Das Wagnis der Öffentlichkeit: Hannah Arendt zwischen Denken und Handeln“.

### Weitere Aktivitäten:

Netzwerkbildung und Kommissionsarbeit

Seit 2012 ist der Service Gender Consulting regelmäßig an der Netzwerkbildung der bundesweiten Hochschul-Servicestellen beteiligt und nimmt im halbjährlichen Turnus an den Netzwerktreffen „GenderConsulting in Forschungsverbänden“ und den Netzwerktreffen der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ teil.

**Vorträge des Service Gender Consulting**

Sowohl 2017 als auch 2018 erhielt die Geschäftsführerin des Service Gender Consulting Anfragen und Einladungen zu Vorträgen. Auf Einladung der dib-Regionalgruppe Stuttgart hielten die Geschäftsführerin Nicola Hille und ihre Mitarbeiterin Anna Held am 5. Juli 2017 einen Vortrag zum Thema „Marie Curie und Irène Joliot-Curie“

**„Man braucht nichts im Leben zu fürchten, man muss nur alles verstehen.“  
– Biografische Parallelen der Nobelpreisträgerinnen Marie Curie und Irène Joliot-Curie**

Vortrag am 5. Juli 2017, 20 Uhr  
Ort: Stuttgart, Jugendhaus Mitte  
Teilnahmebeitrag: 5 €, dib-Mitglieder frei  
Anmeldung bis 04.07.2017 an: [rg-stuttgart@dibev.de](mailto:rg-stuttgart@dibev.de)  
Referentinnen: Anna Held und Nicola Hille



Marie Curie (1867-1934) war die erste Frau, die in zwei unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen (Physik und Chemie) den Nobelpreis erhielt: 1903 gemeinsam mit ihrem Mann Pierre Curie für die Entdeckung der Radioaktivität und 1911 für die Isolierung des Elements Radium. Ihre Tochter Irène Joliot-Curie (1897-1956) setzte die Forschungen ihrer Mutter fort und erhielt 1935 (ein Jahr nach dem Tod von Marie Curie) gemeinsam mit ihrem Mann Frédéric Joliot-Curie den Nobelpreis für die Entdeckung der künstlichen Radioaktivität. Der Vortrag beleuchtet das Leben und die Errungenschaften beider Forscherinnen unter besonderer Berücksichtigung der biografischen Parallelen einer einzigartigen Mutter-Tochter-Konstellation in der Wissenschaft.

Marie Curie und Irène Joliot-Curie 1921 im Labor, Quelle: [www.nobelprize.org](http://www.nobelprize.org)

**Die Referentinnen**

**Nicola Hille, M.A.**  
Geschäftsführerin des Service Gender Consulting im Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart

**Anna Held, B.A.**  
Mitarbeiterin beim Service Gender Consulting im Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart

Auf Einladung der DHBW Stuttgart hielt die Geschäftsführerin des Service Gender Consulting am 8. März 2018 anlässlich des internationalen Frauentags einen Vortrag zum Thema „100 Jahre Frauenwahlrecht – Anmerkungen zur Geschichte der Frauenrechte“

**INTERNATIONALER FRAUENTAG**

**ANFAHRT**

Zur Anfahrt zum Veranstaltungsort empfehlen wir die öffentlichen Verkehrsmittel:  
Mit der S-Bahn zur Haltestelle **Schwabstraße**, dort den Ausgang Richtung **Deutsche Rentenversicherung** nehmen.

**KAMINGESPÄCHE**

**100 Jahre Frauenwahlrecht – Herausforderungen für die Politik**

Vortrag und Podiumsgespräch

- Donnerstag, 8. März 2018
- 18:00 Uhr
- DHBW Stuttgart, Hasenbergaal, 8. OG, Rotebühlstraße 111, 70197 Stuttgart

Veranstalter: Gleichstellung an der DHBW Stuttgart

Herausgeber: DHBW Stuttgart, Eigentümer: 36, 70174 Stuttgart

[www.dhbw-stuttgart.de](http://www.dhbw-stuttgart.de)




**100 Jahre Frauenwahlrecht – Herausforderungen für die Politik**  
Donnerstag, 8. März 2018

**DHBW**  
DUDE HOCHSCHULE  
BADEN-WÜRTTEMBERG  
STUTTGART

**Karin Maag | MdB**  
Vorsitzende der Gruppe der Frauen der CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag

geboren und aufgewachsen in Stuttgart  
evangelisch, verheiratet  
Mutter am evangelischen Nikola-Gymnasium Stuttgart  
Studium der Rechtswissenschaften in Tübingen  
Referendarin in Stuttgart, anschließend Rechtsanwältin

1993-2003 Justizrätin bei der Landeshauptstadt Stuttgart  
2003-2007 Stadträtin bei der Landeshauptstadt Stuttgart,  
Leitende des Überleitungsreferates  
2007-2009 Ministerialrätin im  
Baden-württembergischen Landtag  
seit 2009 Mitglied des Deutschen Bundestages

**POLITISCHE STATIONEN**

1989 Eintritt in die CDU  
2000-2010 Mitglied im Kreisvorstand der CDU Stuttgart  
seit 2009 Mitglied des Deutschen Bundestages  
seit 2011 Stellvertretende Kreisvorsitzende der CDU Stuttgart  
seit 2013 Vorsitzende der Gruppe der Frauen in der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Mitglied im Fraktionsvorstand  
seit 2015 Mitglied im Landesvorstand der CDU Baden-Württemberg  
Mitglied des Vorstands der Frauen Union der CDU Baden-Württemberg

**Nicola Hille**  
Geschäftsführerin des Service Gender Consulting an der Universität Stuttgart

Studium der Geschichte, Kunstgeschichte, Neueren deutschen Literatur und Medienwissenschaft in Marburg und London

1999-2001 BAAD-Programmkordinatorin an der Universität Karlsruhe  
2000-2002 Dozentin an der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe  
2002-2004 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am EZW (Internationales Zentrum für Ethik in den Wissenschaften) der Universität Tübingen  
2004-2009 Wissenschaftliche Angestellte beim Regierungspräsidium Tübingen  
2010-2011 Referentin des Präsidiums der Hochschule München  
2009 Wissenschaftliche Projektarbeit im Landesmedizinzentrum Stuttgart  
seit 2012 Geschäftsführerin des Service Gender Consulting an der Universität Stuttgart  
seit 2016 Sprecherin der Fakultätskommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“

**PUBLIKATIONEN**

- Das Recht der Frauen auf Erwerb. Die Geschichte von 150 Jahren Frauserwerbsrecht, München 2015 (Girn Verlag)
- Nicola Hille / Ines Langer (Hrsg.): Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen. Maßnahmen und Herausforderungen, Baden-Baden 2014 (Nomos Verlag)
- Die Angst vor der Unzeit, in: Die Deutsche Universitätszeitung 09/2017, S. 12-21

**Programm**

18:00 **Grußworte**  
Professor Dr. Joachim Weber  
Rektor der DHBW Stuttgart  
Professorin Anke Gärtnier-Niemann  
Gleichstellungsbeauftragte der DHBW

18:15 **100 Jahre Frauenwahlrecht – Anmerkungen zur Geschichte der Frauenrechte**  
Nicola Hille  
Service Gender Consulting der Universität Stuttgart

19:00 Podiumsgespräch  
**100 Jahre Frauenwahlrecht – Herausforderungen für die Politik**  
Karin Maag  
MdB  
Moderation  
Herbert Kreckel  
Gleichstellungsleiter der DHBW Stuttgart

Im Anschluss  
**Get together**

## 4. Durchgängiges Förderkonzept für Schülerinnen, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

Die Projekte der Gleichstellungsbeauftragten, die z.T. im Zusammenhang mit anderen Projekten von Unternehmen, Ministerien oder Verbänden stehen, haben alle weiblichen Zielgruppen entlang des Lebenszyklusses von Mädchen und jungen Frauen im Blick; sie setzen an bei den Schülerinnen und reichen über hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen bis zu den Professorinnen. Dabei werden folgende Ziele avisiert:

- die Verbreiterung der Basis durch Steigerung der Studentinnenanteile insbesondere in den MINT-Fächern,
- die Begleitung und Förderung von Studentinnen durch das Studium hindurch bis zur wissenschaftlichen Qualifizierung,
- die Unterstützung von Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen bei einer wissenschaftlichen Laufbahn oder einem externen Berufseinstieg,
- die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Universität.

Dieses umfassende Life cycle-Konzept veranlasste das damalige Ministerium für Wirtschaft und Finanzen Baden-Württemberg im Jahr 2014 dazu, die Universität Stuttgart als eine der ersten Hochschulen zu einem Beitritt zum Bündnis der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“ einzuladen. Diese Landesinitiative, die heute vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) umgesetzt wird, besteht seit 2010 und hat zum Ziel, durch Motivation und Unterstützung an unterschiedlichen biographischen Schnittstellen MINT-begeisterte Mädchen und junge Frauen in ihren Interessen und darin zu bestärken, in diesem immer noch männlich dominierten Umfeld ihren eigenen Weg zu gehen.

Die Universität Stuttgart nimmt regelmäßig an Bilanzgesprächen und weiteren Veranstaltungen der Landesinitiative teil.

### 4.1 Girls' Day

Bereits seit 2006 beteiligt sich die Universität Stuttgart jährlich mit einem zentral koordinierten Gesamtangebot am bundesweiten *Girls' Day*. Am 27. April 2017 öffneten 29 Einrichtungen und Institute ihre Türen. In insgesamt 32 Veranstaltungen standen 448 Plätze für interessierte Mädchen zur Verfügung. Damit war unsere Universität wieder größte Einzelanbieterin in der Region und auch eine der größten bundesweit.

Ziel der Teilnahme der Universität Stuttgart am *Girls' Day* mit der relativ jungen Zielgruppe von Klasse 5-10 ist es, die Schülerinnen in einem Alter zu erreichen, in dem in der Regel die Entscheidung für oder gegen eine Präferenz naturwissenschaftlich-technischer Inhalte und Fächer getroffen wird. Entsprechend lag der Altersdurchschnitt unserer Teilnehmerinnen bei knapp 13 Jahren.

Auftakt des *Girls' Day* war die zentrale Begrüßung durch die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Nicole Radde im Audimax auf dem Campus Vaihingen. Mit vielen Informationen und auch persönlichen Erfahrungen machte sie die Schülerinnen auf einen spannenden Tag mit vielfältigen Einblicken in die Institute, Werkstätten, Labors, Studiengänge und Forschungsbereiche neugierig. Anschließend wurden die Schülerinnen im Foyer von den Workshopverantwortlichen bereits erwartet, um sie zu den verschiedenen Veranstaltungen zu begleiten.



Fotograf: Uli Regenscheit

#### Folgende Institute beteiligten sich z. T. gleich mit mehreren Veranstaltungen:

Fakultät 2: Institut für Baubetriebslehre; Institut für Leichtbau Entwerfen und Konstruieren; Institut für Straßen- und Verkehrswesen

Fakultät 3: Institut für Technische Chemie

Fakultät 4: Institut für Energiewirtschaft und Rationelle Energieanwendung; Institut für technische Thermodynamik und thermische Verfahrenstechnik; Institut für Thermodynamik und Wärmetechnik

Fakultät 5: Institut für Architektur von Anwendungssystemen, Institut für Automatisierungs- und Softwaretechnik; Institut für Elektrische und Optische Nachrichtentechnik; Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung; Institut für Rechnergestützte Ingenieursysteme; Institut für Visualisierung und Interaktive Systeme; Institut für Parallele und Verteilte Systeme, Abt. Anwendersoftware; Visualisierungsinstitut (VISUS) und das Visualisierungsinstitut in Kooperation mit dem Sonderforschungsbereich (SFB) 716

Fakultät 6: Institut für Aerodynamik und Gasdynamik; Institut für Raumfahrtssysteme; Institut für Thermodynamik in der Luft- und Raumfahrttechnik

Fakultät 7: Institut für Maschinenelemente (StutCAD); Institut für Steuerungstechnik der Werkzeugmaschinen und Fertigungseinrichtungen

Fakultät 8: Fachbereich Mathematik; 1. Physikalisches Institut; 5. Physikalisches Institut

Fakultät 10: Betriebswirtschaftliches Institut, Abteilung Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsinformatik 1

Höchstleistungsrechenzentrum

Materialprüfungsanstalt Universität Stuttgart

MINT-Kolleg Baden Württemberg

Dezernat Personal, Abteilung Personalentwicklung/Ausbildung

Die organisatorische Betreuung des *Girls' Day* und die Unterstützung der Institute erfolgte wie immer im Gleichstellungsreferat durch die Verantwortliche für Schülerinnenprojekte Tanja Walther. Dies umfasst die Abfrage des Angebots, die Erstellung der Webseiten und Eintragung der Angebote auf der bundesweiten Webseite, Erstellung von Werbematerial, Öffentlichkeitsarbeit, Verwaltung der Anmeldungen sowie die Zusammenstellung der Materialien für die Workshops. Außerdem erhalten die Workshopverantwortlichen schriftlich und in Koordinierungstreffen Tipps zur Ansprache der Schülerinnen sowie zur altersgerechten und genderspezifischen Gestaltung der Workshops. Je nach Bedarf der Institute wurden hierzu mehrfach Fortbildungen für die Workshopdurchführenden angeboten.

Für die Veranstaltungen werden Plakate zur Ausschilderung der Veranstaltungen, Teilnahmelisten und Taschen für die Schülerinnen vorbereitet und zusammengestellt. Die Schülerinnen erhalten mit dem Unilogo bedruckte Schlüsselbänder mit Namensschildern, Blöcke und Kugelschreiber, außerdem Einladungsflyer für den Tag der Wissenschaft der Universität Stuttgart und individuell je nach Alter der Schülerinnen Infoflyer zu *TryScience* und anderen uniinternen Veranstaltungen für diese Zielgruppe.

Die ausgesprochen positiven Rückmeldungen der Mädchen und die Rückmeldungen der Verantwortlichen über die große Begeisterung der Teilnehmerinnen an den *Girls' Day*-Angeboten unserer Universität lassen hoffen, dass einige von ihnen den MINT-Bereich zukünftig in ihre Berufswahlentscheidung einbeziehen werden.

Tanja Walther

## 4.2 *TryScience*

Das Programm *TryScience* startete Anfang 2017 und ist eine Weiterentwicklung der Projekte *Probiert die Uni aus!* und *Technik braucht Vielfalt*<sup>12</sup>. Aus verschiedenen strategischen Überlegungen heraus hatte das Gleichstellungsreferat 2016, in Absprache mit den Workshop-Verantwortlichen der Institute, die beiden seither reinen Schülerinnenprojekte zu einem Programm vereint. Die Elemente aus den bisherigen Programmen wie Workshops, Studieninfoveranstaltungen und Schülerinnen-Mentoring werden fortgeführt und durch weitere Elemente ergänzt.

Wesentliche Gründe für die Neukonzeption der Schülerinnen-Programme waren die rückläufigen Teilnehmerinnenzahlen von *Probiert die Uni aus!* und die entstandenen Parallelstrukturen der beiden Projekte für eine sehr ähnliche Zielgruppe. Die Zusammenlegung der Projekte und das auf zwei bis drei Veranstaltungszeiträume im Jahr angelegte Programm vereinfachen zudem die Werbung.

Den Rückmeldungen aus den bisherigen Schülerinnen-Projekten nach geht der Trend dahin, dass viele Mädchen nicht mehr an reinen Frauenveranstaltungen teilnehmen möchten. Sie wollen keine Sonderbehandlung bzw. spezielle Förderung und fühlen sich zumeist auch nicht aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt. Aufgrund vermehrter solcher Rückmeldungen von Schülerinnen und zudem vielfachen Anfragen von Schülern wurde in Absprache mit dem Rektorat außerdem entschieden, Teile des Programms für Schüler zu öffnen.

Ein Augenmerk wird seitens des Gleichstellungsreferats allerdings darauf gelegt, dass in den gemischten Veranstaltungen mindestens 50% Schülerinnen aufgenommen werden und dass die Workshops und anderen *TryScience*-Veranstaltungen hauptsächlich von Frauen – Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen – durchgeführt und wenn möglich auch von Studentinnen begleitet werden. Das hat einen doppelten Effekt: nicht nur die Schülerinnen erleben weibliche Role Models, sondern auch die Schüler machen die Erfahrung, dass Frauen in MINT-Fächern und -Berufen „ganz normal“ sind – als Kommilitoninnen, Kolleginnen und Vorgesetzte. Auf diese Weise sollen durch *TryScience* auch Geschlechter-Stereotype abgebaut werden.

*TryScience* wurde im Verlauf des Jahres 2017 durch schriftliche Befragungen der Teilnehmenden evaluiert und konzeptionell weiter entwickelt. So konnten die Kooperationen mit Fakultäten, dem MINT-Kolleg, der Zentralen Studienberatung (ZSB) und mit verschiedenen studentischen Initiativen ausgebaut werden. Das Programm selbst konnten wir durch neue Workshops, CampusTour-Stationen und den neuen Baustein

<sup>12</sup> Zu diesen Projekten vgl. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten 2015-2017, Kap. 6.2 und 6.3

„begleiteter Vorlesungsbesuch“ ergänzen. Seit den Herbstferien 2017 besteht *TryScience* nun aus den folgenden sechs Bausteinen:

#### **Bausteine für Schülerinnen und Schüler:**

##### **Baustein 1 - Workshops in den Instituten (in der Regel 3,5-stündig):**

Workshops finden an zwei Tagen in den Faschingsferien, an zwei bis drei Tagen in den Herbstferien und zusätzlich an verschiedenen Freitag-Nachmittagen statt.

In den Workshops erhalten die Schülerinnen und Schüler kurze Einführungsvorlesungen, führen selbst Experimente durch, bekommen Institutsführungen und Informationen zu den Studiengängen.

Soweit durchführbar, sollen sich monoedukative Praxisteile und koedukative Informationsteile abwechseln und den Austausch mit den dafür verantwortlichen Wissenschaftlerinnen und Studentinnen beinhalten. Zwei Fachbereiche, die Elektrotechnik und die Luft- und Raumfahrttechnik, haben sich im Verlauf des Jahres 2017 entschieden, ihre Workshops ab 2018 wieder ausschließlich für Schülerinnen anzubieten.

##### **Baustein 2 - Studieninfo-Veranstaltungen:**

Überblick über die MINT-Fächer und Informationen zur Studienwahl durch die ZSB und das Gleichstellungsreferat, Informationen zum MINT-Kolleg, Berichte studentischer Role Models. Dieser Baustein wird nur in den Faschingsferien angeboten, da es sich in den Herbstferien wegen der zeitlichen Nähe zum Unitag nicht lohnt.

##### **Baustein 3 - CampusTour – Studentisches Leben kennenlernen!**

Besuch verschiedener studentischer Gruppen und Initiativen (z.B. Fachgruppen, Greenteam, Akaflieg, StudKart, Crossing Borders, Studieren ohne Grenzen)

##### **Baustein 4 - Begleiteter Vorlesungsbesuch:**

Besuch einer „echten“ Vorlesung mit Vor- und Nachbesprechung sowie Studienberatung

#### **Baustein ausschließlich für Schülerinnen:**

##### **Baustein 5 - TryScience Schülerinnen-Mentoring:**

Mit diesem intensiven Studienorientierungsprogramm unterstützen wir an MINT-Fächern interessierte Schülerinnen, indem wir ihnen ein halbes Jahr lang eine MINT-Studentin der Universität Stuttgart als Mentorin an die Seite stellen. Im Schülerinnen-Mentoring erleben die Schülerinnen sehr persönlich die sonst allzu oft fehlenden weiblichen Rollenvorbilder in technischen Berufen und Studiengängen. Bei regelmäßigen Treffen lernen die Schülerinnen den Studienalltag kennen, besuchen gemeinsam Lehrveranstaltungen und haben die Möglichkeit, Fragen rund ums Studium zu stellen. Mit einem Rahmenprogramm für alle Mentees und Mentorinnen geben wir ihnen zudem eine Plattform, andere MINT-Interessierte zu treffen und sich auszutauschen.

##### **Baustein für Eltern:**

##### **Baustein 6 - Netzwerksarbeit mit Migrantenvereinen**

Die Netzwerksarbeit aus dem Projekt *Technik braucht Vielfalt!* wird fortgeführt. Hierbei wird vor allem mit dem Forum der Kulturen Stuttgart eng zusammen gearbeitet sowie bilaterale Kontakte zu Migrantenvereinen und Migrantenorganisationen in Betrieben aufgebaut bzw. gepflegt. In diesem Rahmen gibt es in Kooperation mit Arbeiterkind.de, der ZSB und dem MINT-Kolleg auch Angebote für Eltern.

Der Erfolg zeigt sich im stabil auf hohem Niveau bleibenden Anteil der Teilnehmenden mit Migrationshintergrund in 2017 und 2018 von etwa 44%.

Durch das neue Programm *TryScience* sollen Kräfte gebündelt, gemeinsam effizienter Werbung gemacht und über die Migrantenorganisationen die Zielgruppe von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund besser erreicht werden können. Im Bereich der Werbung für das Programm wird eng mit der Hochschulkommunikation, dem MINT-Kolleg und der ZSB zusammen gearbeitet. Für die Herbstferien 2017 konnte zudem die „Junior Week“ des Vereins „Familienfreundliches Stuttgart e.V.“ genutzt werden, um die *TryScience*-Veranstaltungen zu bewerben. Letztere Maßnahme führte zu einer deutlichen Steigerung des Bekanntheitsgrads von *TryScience*, so dass fast alle Workshops ausgebucht waren. Zudem strahlte diese Werbemaßnahme noch in das Faschingsferienprogramm 2018 hinein, denn viele der Herbstferien-Teilnehmenden meldeten sich auch für die Faschingsferien wieder an.

Erfreulich ist, dass im März 2017 der Grundstein für eine Kooperation mit der Porsche AG gelegt werden konnte: die Chancengleichheitsbeauftragte und die Leiterin der Chancengleichheit des Unternehmens bieten nun Exkursionen für die Teilnehmerinnen des Schülerinnen-Mentoring an. Die erste Exkursion fand im Juni 2017 statt, und beide Seiten waren so begeistert von dem Programm, dass für Dezember 2017 eine zweite Exkursion vereinbart wurde, bei der zusätzlich die Frauen aus den Mentoring-Programmen für Frauen *StartScience* und *FeelScience* eingeladen wurden. Bei den Exkursionen wurde jeweils das Werk Zuffenhausen besucht. Die Teilnehmerinnen lernten beim „Karrieretalk“ Frauen kennen, die bei Porsche als Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen beschäftigt sind und von ihrem Werdegang und ihrer Arbeit berichteten. Zudem erfuhren sie von den verschiedenen Möglichkeiten von Praktika und späteren Tätigkeitsfeldern bei Porsche und es wurden wichtige persönliche Kontakte geknüpft. Die nächste Exkursion zu Porsche ist für Ende 2018 geplant.

**Im Berichtszeitraum fanden im Rahmen von *TryScience* folgende Veranstaltungen statt:**

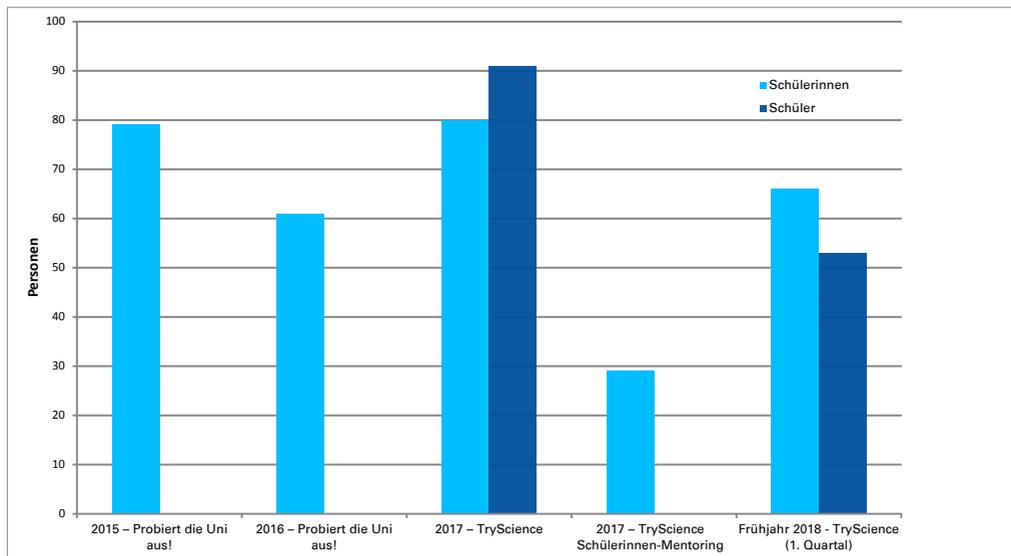
- 24.02.2017 Reflexionstreffen Schülerinnen-Mentoring (2. Runde)
- 25.02.2017 Projekttag des Forum der Kulturen zur Netzbildung mit Migrantenvereinen
- 02.03.2017 Studieninfoveranstaltung
- 02.03.2017 Workshops „Physik“ und „Technische Kybernetik“
- 03.03.2017 Workshops „Maschinenbau“, „Kunststofftechnik“ und „Informatik“
- 03.03.2017 CampusTour mit den Stationen: Fachgruppen Mach & Co. und flurus, Akaflieg, StudCart (Fak. 5)
- 10.03.2017 Workshops „Mathematik“ und „Physik (Akustik)“
- 05.04.2017 „Souveränitätstraining“ für Mentorinnen des Schülerinnen-Mentorings (2. Runde)
- 05.04.2017 Eltern-Infoabend der Agentur für Arbeit und der ZSB der Universität Stuttgart: Vorstellung von TryScience
- 05.05.2017 Workshops „Elektrotechnik“, „Luft- und Raumfahrttechnik“ und „Selbst eine Künstliche Intelligenz programmieren“
- 08.05.2017 Abschlussveranstaltung Schülerinnen-Mentoring (2. Runde)

- 12.05.2017 Workshops „Geodäsie und Geoinformatik“ und „Physik“
- 27.06.2017 Exkursion zu Porsche Stuttgart-Zuffenhausen für Mentees und Mentorinnen des Schülerinnen-Mentorings
- 01.07.2017 Studieninfoveranstaltung am Tag der Wissenschaft
- 26.10.2017 Forum der Kulturen: Runder Tisch „Eltern und Bildungsarbeit im Verein“ für Migrantenvereine, Veranstaltung von TryScience gemeinsam mit Arbeiterkind.de
- 02.11.2017 Begleiteter Vorlesungsbesuch „Physikvorlesung und Übung“ (in Kooperation mit MINT-Kolleg), Workshops „Medizintechnik“ und „Bauingenieurwesen“
- 03.11.2017 Workshop „Physik“
- 03.11.2017 CampusTour mit den Stationen Fachgruppe Informatik und verwandte Fächer, Akaflieg, Crossing Borders, Studieren ohne Grenzen
- 24.11.2017 Auftaktveranstaltung Schülerinnen-Mentoring (3. Runde)
- 14.12.2017 Exkursion zu Porsche Stuttgart-Zuffenhausen für Mentees und Mentorinnen des Schülerinnen-Mentorings sowie für Mentees von StartScience und FeelScience
- 26.01.2018 Reflexionstreffen Schülerinnen-Mentoring (3. Runde)
- 15.02.2018 Studieninfoveranstaltung
- 15.02..2017 Workshops „Physik“ und „Elektrotechnik“
- 16.02.2018 Workshops „Informatik“ und „Maschinenbau“
- 16.02.2017 CampusTour mit den Stationen Greenteam, StudKart und den Fachgruppen Bauing., Verkehrsing., Immobilientechnik und –wirtschaft, Umweltschutztechnik, Simulation Technology
- 23.02.2018 Workshops „Geodäsie und Geoinformatik“ und „Technische Kybernetik“
- 16.03.2018 Workshop „Mathematik“

### Entwicklung der Teilnehmezahlen:

Folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Teilnehmezahlen im Übergang von *Probiert die Uni aus!* auf *TryScience*. Die durch die Neukonzeption der Projekte erhoffte Steigerung der Teilnehmezahlen wurde bereits im ersten Jahr erreicht. Insbesondere die Erwartung, durch die Öffnung des Projekts für Schüler auch wieder mehr Schülerinnen zu erreichen, hat sich erfüllt. Diese positive Entwicklung hält mit weiterhin steigenden Anmeldezahlen auch in 2018 an. Entsprechend wird auch die Zahl der angebotenen Veranstaltungen weiterhin ausgebaut.

In diesem Zusammenhang danken wir ganz herzlich unseren Kooperationspartnerinnen und -partnern innerhalb der Universität, die diese Vielzahl an Angeboten erst möglich machen und uns bei unseren vielen Anfragen unterstützen!



Sigrid Eicken, Tanja Walther

### 4.3 *meccanica femminile*

Die 9. *meccanica femminile* fand vom 27.02.-03.03.2018 an der Hochschule Furtwangen, Campus Schwenningen statt. Die 1-wöchige Frühjahrshochschule ist ein Projekt des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, das jährlich im Februar durch das Netzwerk Frauen.Innovation.Technik der Hochschule Furtwangen veranstaltet wird. Seit Abschluss des Kooperationsvertrags im September 2010 wird die Veranstaltung im Wechsel an der Hochschule Furtwangen und der Universität Stuttgart, vertreten durch die Fakultäten 4, 5, 6 und 7 durchgeführt. Die *meccanica femminile* bringt hochschulübergreifend Studentinnen mit Wissenschaftlerinnen von Universitäten, Hochschulen, Dualen Hochschulen und Ingenieurinnen aus der Praxis zusammen. Ziel ist es, die in der Minderzahl befindlichen Studentinnen in diesen technischen Studiengängen zu unterstützen, indem man sie in Kontakt mit weiblichen Role Models aus Wissenschaft, Forschung und Industrie bringt und ihnen die Möglichkeit gibt, sich zu vernetzen. Dies erfolgt im Rahmen einer fünftägigen Veranstaltung mit Vorlesungen, Workshops und Seminaren, bei der sowohl tiefer gehende fachliche als auch interdisziplinäre Themen behandelt werden<sup>13</sup>.

Themen der Veranstaltungen waren 2018 unter anderem: Windkraft und E-Mobility, MATLAB, LabVIEW, Künstliche Intelligenz, Augmented Reality, Führungsrollen im Wandel: Chancen in der Arbeitswelt 4.0, Datenschutz und Datensicherheit sowie diverse Veranstaltungen zu Soft Skills wie Selbstführung, Verhandlungsführung und Problemlösungsstrategien. Darüber hinaus wurde am 01.03.2018 ein für alle Interessierten offener Conference Day mit Vorträgen angeboten.

Mit 120 Teilnehmerinnen hatte die *meccanica femminile* 2018 eine gute Resonanz.

Zur Eröffnung der *meccanica femminile* 2017, die an der Universität Stuttgart stattfand (siehe unser Bericht 2015-2017, S. 50f.) hat der Lokalsender L-TV (Landesfernsehen für Baden-Württemberg) einen Kurzbericht veröffentlicht: (<http://www.l-tv.de/mediathek/video/2026.html>; Min. 06:00 - 09:15)

Beate Langer

<sup>13</sup> Das Programm der *meccanica femminile* 2018 ist zu finden unter [https://scientifica.de/fileadmin/media/\\_scientifica/meccanica-feminale/programmheft\\_mf18\\_final.pdf](https://scientifica.de/fileadmin/media/_scientifica/meccanica-feminale/programmheft_mf18_final.pdf)

#### 4.4 *Femtec.Network*. Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften

Bei *Femtec.Network* handelt es sich um eine public private partnership zwischen der Femtec.GmbH Berlin, führenden international agierenden Industrieunternehmen und führenden technischen Universitäten. Dem *Femtec.Network* gehörten im Berichtszeitraum folgende Unternehmen und Forschungsinstitute an: ABB, Boston Consulting Group, BP Europe, Daimler AG, Deutsche Telekom AG, E.ON, EnBW AG, Fraunhofer-Gesellschaft, Porsche AG, Robert Bosch GmbH, ThyssenKrupp AG und ZF Friedrichshafen AG. Sie arbeiten im Netzwerk mit der Femtec.GmbH und den Hochschulpartnerinnen RWTH Aachen, TU Berlin, TU Darmstadt, TU Dresden, Karlsruher Institut für Technologie (KIT), TU München, Universität Stuttgart und ETH Zürich zusammen, um regelmäßig zweimal jährlich ein hochkarätiges Careerbuilding-Programm für führungsorientierte Studentinnen der MINT-Fächer durchzuführen. Die Universität Stuttgart ist seit 2005 Partneruniversität des *Femtec.Network* und konnte seitdem bereits rund 120 ihrer MINT-Studentinnen die Programmteilnahme ermöglichen.

Das *Femtec.Careerbuilding-Programm*<sup>14</sup> trainiert Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen, schafft Kontakte zu führenden Unternehmen und ermöglicht den Austausch in einem mittlerweile mehr als 1.100 (!) junge technikbegeisterte Frauen umfassenden bundesweiten Netzwerk. In drei aufeinanderfolgenden Schools entwickeln die Teilnehmerinnen in verschiedenen Formaten ihre Soft Skills, lernen die Funktionsweise von Unternehmen und unterschiedliche Führungs- und Unternehmenskulturen kennen und arbeiten während sogenannter „Innovationswerkstätten“ an konkreten Fragestellungen der Partnerunternehmen. Auf Exkursionen sowie Unternehmensmessen lernen sie die Partnerunternehmen kennen und erhalten Einblicke in Möglichkeiten für Praktika, Abschlussarbeiten oder den Berufseinstieg. Neben Seminaren zur persönlichen Zielfindung unterstützt vor allem eine persönliche, individuelle Karriereberatung die Teilnehmerinnen auf ihrem Weg in verantwortungsvolle Positionen in Wissenschaft und Wirtschaft.

Bei erfolgreicher Programmteilnahme können die Studentinnen 17 Leistungspunkte erlangen, die Anerkennung der Leistungspunkte im Bereich überfachliche Qualifikationen an den jeweiligen Partneruniversitäten muss jedoch in jedem Fall gesondert beantragt werden. An der Universität Stuttgart war bei erfolgreicher Teilnahme

<sup>14</sup> <https://www.femtec.org/de/careerbuilding-programm>

am Programmmodul „Innovationswerkstatt“ bereits seit 2012 die Anerkennung von 3 Leistungspunkten im Bereich der Schlüsselqualifikationen möglich; je nach Studienplan und Anforderungen können in Absprache mit der Abteilung SQ und den Prüfungsausschussvorsitzenden individuell weitere Leistungspunkte anerkannt werden.

Von Sommer 2016 bis Herbst 2017 befasste sich auf Initiative der Femtec.GmbH eine Arbeitsgruppe mit der Optimierung des Auswahlprozesses für das Careerbuilding-Programm. Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppe stammen aus der Femtec.GmbH, den Partnerunternehmen EnBW, Deutsche Telekom AG, Robert Bosch GmbH sowie ZF Friedrichshafen sowie den Partneruniversitäten Karlsruher Institut für Technologie, Technische Universität Dresden (bis Ende 2016), Technische Universität München (seit Anfang 2017) und Universität Stuttgart. Für die Universität Stuttgart arbeitet die stellvertretende Leiterin des Gleichstellungsreferats und Leiterin der Femtec-Geschäftsstelle, Beate Langer, in der AG mit. In intensiven virtuellen Telefon- bzw. Webkonferenzen ebenso wie in persönlichen Präsenztreffen erfolgte ein konstruktiver Austausch der AG-Mitglieder zu den Themen Zielgruppe des Programms, Auswahlkriterien und Instrumente der Auswahl. Ziel war es, den Auswahlprozess im Sinne einer professionellen Personalauswahl zu optimieren und die Auswahl zugleich an die Bedürfnisse der Netzwerkpartnerinnen und -partner anzupassen. Im November 2017 wurde das Auswahlverfahren erstmals nach dem neuen System durchgeführt. Die Resonanz aller Beteiligten war überwiegend positiv, einige wenige Aspekte sollen für das Auswahlverfahren im Frühsommer 2018 optimiert werden.

Die organisatorische Vorbereitung und die Durchführung des jeweiligen Assessment Centers im Zusammenhang mit den zweimal jährlich – jeweils im Frühjahr und im Herbst – stattfindenden Bewerbungsrunden fallen in die Verantwortung der Femtec-Geschäftsstelle an der Universität Stuttgart, ferner die Vorauswahl der einzuladenden Studentinnen, die Beratung der Studentinnen vor Ort, die Organisation kleinerer Schools und die Mitarbeit in der *Femtec.Network*-Facharbeitsgruppe zur laufenden Programmverbesserung. Seit Beitritt der Universität Stuttgart zum *Femtec.Network* werden zweimal jährlich alle Studentinnen der für das Femtec-Programm relevanten Studienfächer kurz vor Abschluss ihres Bachelor- bzw. in den ersten Semestern ihres Masterstudiums angeschrieben, um sie auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. Zusätzlich finden unter Beteiligung von Alumnae und aktiven Programmteilnehmerinnen Informationsveranstaltungen statt, in denen Inhalte, Ablauf und Nutzen der Programmteilnahme vermittelt werden. Im Berichtsjahr gingen an der Universität insgesamt 31 Bewerbungen für das Programm ein, 23 Bewerberinnen wurden zum Assessment Center eingeladen, von denen 12 eine Zusage für die Programmteilnahme erhielten. Die Studienfächer der erfolgreichen Kandidatinnen waren Elektro- und Informationstechnik, Erneuerbare Energien, Luft- und Raumfahrttechnik, Maschinen-

bau, Mathematik, Medizintechnik, Physik, Technisch orientierte BWL und Technologiemanagement.

Die Stuttgarter Femtec-Regionalgruppe aus aktiven Stuttgarter Studentinnen, Studentinnen anderer Universitäten, die sich als Praktikantinnen bei einem der hiesigen Partnerunternehmen zeitweilig in der Stadt aufhalten, und Alumnae trifft sich selbst organisiert regelmäßig zum Austausch. Mit dem Femtec.Alumnae Verein e.V. gibt es eine enge Zusammenarbeit, so beispielsweise bei Schülerinnenprojekten des Gleichstellungsreferats, in denen die Femtec-Alumnae als Role Models fungieren, oder bei der Durchführung von Veranstaltungen des Vereins in Stuttgart.

Seit September 2017 beteiligt sich die Universität Stuttgart mit einem Stand an der Veranstaltung „Femtec.Network meets“, einem Networking-Day am jeweils letzten Tag der Schools in Berlin. Zusammen mit der Leiterin der Femtec-Geschäftsstelle der Universität Stuttgart gab die PR-Verantwortliche der Graduiertenschule GSaME den anwesenden Stipendiatinnen einen Einblick in die Möglichkeiten einer Promotion an der Universität Stuttgart. Darüber hinaus bot Frau Langer im September 2017 und im März 2018 jeweils eine Workshop zum Thema „Promotion als Karriereweg“ an, in dem sie über Grundsätzliches zur Entscheidung für bzw. gegen eine Promotion informierte und mögliche Schritte nach einer Promotion als Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere aufzeigte.

Für ihr vielfältiges Engagement im *Femtec.Network* wurde Beate Langer am 22. September 2017 im Rahmen des Sommerfestes des *Femtec.Network* mit einem der insgesamt vier Engagement-Preise des Netzwerks ausgezeichnet.

Im Rahmen einer Tagung des MINT-Kollegs Baden-Württemberg stellte die Leiterin der Femtec-Geschäftsstelle der Universität Stuttgart am 20.03.2018 gemeinsam mit ihrer Kollegin vom KIT das *Femtec.Careerbuilding-Programm* und die Wirkkreise seiner Stipendiatinnen vor, die durch ihr Vorbild und ihre z.T. aktives Auftreten als Role Models für Studentinnen und Schülerinnen dazu beitragen, das Bild von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen in der Gesellschaft und von MINT-Führungsfrauen in den Unternehmen zu verändern.

*Beate Langer*

## 4.5 Talente für die Promotion

### Der Projektauftrag

Ende 2016 setzte die Gleichstellungsbeauftragte mit dem Projekt *Talente für die Promotion* die neue Initiative im Gleichstellungsreferat zur Konzeption einer systematischen Rekrutierung von mehr Frauen für die Promotionsphase an der Universität Stuttgart um und griff damit auch die Empfehlung des Universitätsrats auf, wirksame Maßnahmen zur Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auszuarbeiten und umzusetzen. Auch die Sonderforschungsbereiche meldeten im engen Austausch mit Service Gender Consulting einen großen Bedarf nach wirksamen Maßnahmen zur nachhaltigen Gewinnung von Doktorandinnen in ihren Projekten.

### Die Konzeptentwicklung

Bei der Entwicklung von Maßnahmen zur nachhaltigen Gewinnung von leistungsstarken, interessierten und hochmotivierten Frauen für die Promotion an der Universität Stuttgart wird großer Wert auf den Austausch mit Instituten und Fakultäten gelegt. In der Pilotphase des Projekts (Oktober – Dezember 2017) wurde eng mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Instituten der Fakultät 10 gearbeitet: Unter dem Einsatz der Design-Thinking-Methode hat die Projektverantwortliche, Irina Kohlrautz, mit Dr. Susanne Becker (IVR), Dr. Uwe Gomolinsky (INSPO), Dr. Isabell Thaidigsmann (SOWI), Dr. Ann Tank (BWI) und Matthias Wyrwal (BPT) die Interviews mit den Zielgruppen - Studentinnen, Doktorandinnen, Professoren und Professorinnen - durchgeführt, die Bedarfe und Herausforderungen analysiert und verschiedene Ideen für die Maßnahmen entwickelt.

Der Design-Thinking-Prozess zur Identifizierung weiterer Maßnahmen soll kontinuierlich vom Sommer 2018 bis Frühjahr 2019 mit den weiteren Fakultäten geplant und realisiert werden.

### Die Aufnahme der Bedarfe der Studentinnen und die Erprobung erster Maßnahmen

Zur weiteren Untersuchung der Bedarfe, Motive und Bedenken der Zielgruppe des Projektes wurde in der Pilotphase mit der Planung und Realisierung einzelner Maßnahmen gestartet.

So fand am 22.01.2018 die erste Informations- und Vernetzungsveranstaltung „#science: Promotion und ich?“ für die leistungsstarken Master-Studentinnen der Universität Stuttgart statt. Das Ziel der Veranstaltung war es, in den Dialog mit Stu-

dentinnen zu treten, die Promotion als eine Berufs- und weitere Qualifizierungsoption aufzuzeigen und gleichzeitig die Bedarfe, Motive und Bedenken der Zielgruppe aufzunehmen. Zur Probeveranstaltung der Pilotphase des Projektes wurden die 10% leistungsstarken Studentinnen aller Masterstudiengänge der Universität Stuttgart persönlich eingeladen. Auf insgesamt 230 Anschreiben haben 64 Studentinnen mit ihrer Anmeldung zur Veranstaltung reagiert. Die relativ hohe Rücklaufquote von 26% zeigte gleich, wie wichtig die karriererelevanten Angebote für die Studierenden sind. Die meisten Teilnehmerinnen der Veranstaltung haben sich vor der Einladung zum #sciencedate kaum Gedanken über die Möglichkeit einer Promotion gemacht. Nur drei wollten unbedingt promovieren. Eine Teilnehmerin hatte bereits eine konkrete Promotionsstelle an der Universität Stuttgart nach ihrer Abschlussarbeit gefunden.

Im Vortrag „Soll ich promovieren?“ von Silke Hell, Psychologin, Buchautorin und Personalentwicklerin für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Promotionsphase an der Universität Konstanz, ging es darum, die Mythen rund um das Thema Promotion zu beseitigen, die konkreten Fakten rund um die Promotion als berufliche Option zu vermitteln. Sie zeigte auf, welche wichtigen persönlichen Voraussetzungen für die Promotion mitbringen sollte, wie Begeisterung für eine wissenschaftliche Fragestellung, inspirierende Ideen, Leistungsmotivation, Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative und nicht zuletzt Durchhaltevermögen.

Anschließend reflektierten die Teilnehmerinnen ihre Motive für die Promotion und äußerten ihre Sorgen, Bedenken und Fragen im Austausch mit den Gruppenmoderatorinnen und erfahrenen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen – Dr. Tanja Blascheck (Alumna der Fakultät 5), Elisa Deiss-Helbig (Fakultät 10, SOWI), Anne Geppert (Fakultät 6, ITLR), Julia Lischke (Fakultät 7, ISYS), Katja Rinderspacher (Fakultät 1, ICD), Henriette Röger (Fakultät 5, IPVS), Anne Romer (Fakultät 7, IST), Dr. des. Anna Christina Schütz (Fakultät 9, IKG), Lydia Seitz (Fakultät 2, IWS), Dr. Iris Steidle (GRADUS), Dr. Ann Tank (Fakultät 10, BWI), Julia Wagner (Fakultät 7, ISYS), Nadine Walker (Fakultät 7, ITM). Viele Fragen kreisten um die Themen Planbarkeit der Promotionsphase, berufliche Perspektiven nach der Promotion und um die Vereinbarkeit mit der Gründung einer Familie.

Auch eine Podiumsdiskussion mit fünf bereits promovierten Frauen – Dr. Tanja Blascheck, Prof. Nicole Radde, Dr. Marianne Richter, Dr. Ann Tank, Dr. Lena Wagner – und mit der Doktorandin Henriette Röger war Teil der Veranstaltung. Die authentischen Erfahrungsberichte dieser Role Models über ihren Weg in, durch und nach der Promotion – welche Highlights es gibt, aber auch welche Herausforderungen es zu bestehen gilt – haben viele Impulse gesetzt und die jungen Frauen inspiriert.

Die Veranstaltung wurde insgesamt sehr positiv evaluiert. Sie hat viele Fragen rund um die Promotion geklärt. Viele offene Fragen wurden hier aufgenommen. Die Veranstaltung und ihre Evaluation durch die Studentinnen und Gruppenmoderatorinnen haben den hohen Austausch- und Dialogbedarf der Promotionsinteressierten gezeigt. Ohne die Unterstützung der 13 Gruppenmoderatorinnen und sechs Role Models wären der intensive Dialog mit knapp 60 anwesenden Studentinnen und die Vermittlung von authentischen Berichten dabei nicht denkbar. Für ihren engagierten Einsatz danken wir ihnen herzlich an dieser Stelle!

Ausgehend von gemeldeten Bedarfen und offen gebliebenen Fragen der teilgenommenen Masterstudentinnen sollen im Sommer 2018 weiterführende Veranstaltungen in Kooperation mit GRADUS, Service Gender Consulting, Service Uni und Familie geplant und den Studentinnen angeboten werden.

*Irina Kohlrautz*

## 4.6 Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung

### Das Stuttgarter Mentoring-Konzept



Mentoring ist ein effektives Instrument der Karriereförderung im Rahmen einer nachhaltigen Personalentwicklung. Die Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung der Universität Stuttgart verfolgen das Ziel, ambitionierte Frauen auf ihrem Karriereweg zu begleiten und zu unterstützen. Basierend auf einem 2004 gestarteten und befristeten Mentoring-Projekt, entwickelte sich in den vergangenen Jahren eine verstetigte Programmlinie zur strategischen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bis hin zur Führungsriege der Wissenschaftlerinnen: StartScience für Studentinnen, FeelScience für Doktorandinnen, DoScience für Postdotorandinnen und BeScience für Professorinnen.

Im Sinne eines stringenten Gender-Mainstreaming wurden die Mentoring-Programme zum Januar 2018 in die Graduierten-Akademie GRADUS überführt und sollen perspektivisch gendersensibel aber geschlechtsunabhängig angeboten werden.

### StartScience – Mentoring-Programm für Studentinnen Lust auf Wissenschaft?

StartScience ist ein Mentoring-Programm für Bachelor- und Masterstudentinnen aller Studienfächer der Universität Stuttgart. Das Ziel ist es, Studentinnen niederschwellig für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren und wirkungsvolle Instrumente für die berufliche Orientierung und individuelle Perspektiventwicklung bereit zu stellen.

Um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Teilnehmerinnen eingehen zu können, bietet StartScience eine Kombination aus zwei Mentoringformen an: Beim One-to-one-Mentoring wird eine Studentin von einer Doktorandin über einen Zeitraum von 12 Monaten begleitet. Ergänzend hierzu unterstützen sich die Studentinnen beim Peer-Mentoring in Erfolgsteams untereinander.

Außerdem findet während des gesamten Mentoringprozesses ein Rahmenprogramm statt. Ein weiterer positiver Aspekt des Programms für die Studentinnen ist die mögliche Anrechnung der Teilnahme von 3 ECTS-Punkten im Bereich der fachübergreifenden Schlüsselqualifikationen. In der aktuellen Runde befinden sich derzeit 30 Teilnehmerinnen.

Folgende Veranstaltungen haben im Berichtszeitraum stattgefunden:

- **10.11.2017 Feierliche Auftakt- und Abschlussveranstaltung** der Runde V und Runde VI mit Professorinnen im ScienceTalk als Role-Models
- **Weiterbildungsveranstaltungen für Mentees**
  1. „Bewerbungstraining“ (26.4.2017)
  2. „Reflexions-Treffen“ (26.4.2017)
  3. „Einführung in die Rolle als Mentee“ (29.11.2017)
  4. Firmenbesuch bei der PORSCHE AG in Kooperation mit TryScience und FeelScience (14.12.2017)
  5. „Kick-Off Erfolgsteams“ (19.1.2018)
- **Weiterbildungsveranstaltung für Mentorinnen**
  1. Mentorin sein - Verantwortung und Grenzen der Rolle“ (29.11.2017)
  2. „Leadership-Training für Junior-Mentorinnen“ (17.4.2017)
- **Vernetzungsveranstaltungen für Mentees und Mentorinnen**
  - „Teambuilding ExitGame“ (14.7.2017)

### **FeelScience – Mentoring-Programm für Doktorandinnen** **Erforsche deinen Weg. Plane deine Karriere**

Das Mentoring-Programm *FeelScience* bietet erfolgsorientierten Doktorandinnen die Chance, den eigenen beruflichen Einstieg und Erfolg optimal vorzubereiten. Hierfür werden den Doktorandinnen erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaft, Wirtschaft oder dem öffentlichen Sektor vermittelt. Beim Peer-Mentoring unterstützen sich die Doktorandinnen in Erfolgsteams gegenseitig bei der Erreichung ihrer individuellen Ziele. Ergänzt wird das Programm durch hochwertige Workshops, Vernetzungsangebote und ein Impulscoaching. Die Teilnahme an den Workshops kann im Rahmen der Promotionsordnung an der Graduiertenakademie der Universität Stuttgart (GRADUS) angerechnet werden. Derzeit (Stichtag 31.12.17) befinden sich 46 Mentees im Programm. 39 davon haben eine Mentorin oder einen Mentor aus Wirtschaft, Wissenschaft oder dem öffentlichen Sektor.

#### **Veranstaltungen im Berichtszeitraum im Rahmen von *FeelScience*:**

- Kick-Off *FeelScience* (2-tägig) mit Einführung in das Thema Mentoring, Walk&Talk, Standort- und Zielbestimmung, und Gründung Erfolgsteams 19./20.6.2017)
- Eigen-PR (24./25.7.2017)
- Impulscoachingtage (3./4.8.2017)
- Rhetoriktraining (24./25.10.2017)
- Assessment Center-Training (7.11.2017)

Alle Veranstaltungen werden mit Hilfe von Feedback-Bögen evaluiert und schneiden mehrheitlich mit sehr gut bis gut ab. Zur Beurteilung werden folgende Kriterien herangezogen: Die Erfüllung der persönlichen Erwartung, die Relevanz der Seminarinhalte, die eingesetzten Methoden, die Kompetenz der Trainerin, die Seminarorganisation und Transparenz der Seminarziele sowie die Einschätzung des persönlichen Lernertrags. Im Rahmen der Evaluation werden die Mentees dazu angeregt, ihre Wünsche und Anregungen für kommende Seminare zu nennen, um diese in die Planung der zukünftigen Veranstaltungen mit aufzunehmen.

Als Zeichen unserer Wertschätzung gegenüber den Mentorinnen und Mentoren wird einmal im Jahr eine Veranstaltung angeboten, bei der die Führungskräfte die Möglichkeit haben, neue Führungsmethoden kennen zu lernen und gleichzeitig ihre Rolle als Mentorin oder Mentor reflektieren können. Im Berichtszeitraum hat folgende Veranstaltung stattgefunden:

- „Management by Shakespeare“ – neuartiges Führungstraining mit Methoden aus dem Theater im Renitenztheater Stuttgart (24.06.2017)

### **DoScience – Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen** **Erober die Wissenschaft!**

Mit *DoScience* bietet die Universität Stuttgart seit dem Frühjahr 2016 ein interdisziplinäres, karrierephasenorientiertes Qualifizierungsprogramm für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen. Ziele des Programms sind, die hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen zu stärken, eine aktive und individuelle Karriereplanung zu fördern und auf Führungsaufgaben vorzubereiten. Im jeweils 24-monatigen Wechsel startet eine exklusive Runde von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Während dieser Runde profitieren die Teilnehmerinnen von facettenreichen Programmbausteinen wie One-to-one Mentoring für die Berufungsphase, Berufungstraining, Einzelcoaching, der gegenseitigen Unterstützung im Powerteam, Speed-Mentoring mit Führungspersonen aus Wirtschaft, Gründungsszene und dem Stiftungsbereich sowie diversen Veranstaltungen, Workshops und Trainings.

Im Berichtszeitraum haben folgende Veranstaltungen stattgefunden:

- 10.5.2017 Speed-Mentoring mit Führungspersonen aus der Wirtschaft, der Gründungsszene und dem Stiftungsbereich
- 12./13.10.2017 Berufungstraining durchgeführt vom Deutschen Hochschulverband (DHV)

### **BeScience – Netzwerk für Professorinnen** **Wissenschaft aus Leidenschaft!**

Das Netzwerk *BeScience* richtet sich an alle Professorinnen und Juniorprofessorinnen der Universität Stuttgart. Das Netzwerk startete im Herbst 2016 und soll die fachübergreifende Kooperation und Netzwerkbildung zwischen den Professorinnen und Juniorprofessorinnen stärken, den Austausch von Erfahrungen und Kompetenzen fördern sowie die Sichtbarkeit der Professorinnen und Juniorprofessorinnen und ihrer Forschung erhöhen. In diesem Rahmen werden die Professorinnen und Juniorprofessorinnen zu abwechslungsreichen und informativen ScienceLunches sowie zur Teilnahme an einem Onlineportal mit Portraits eingeladen. Darüber hinaus erhalten Juniorprofessorinnen sowie Erst- und Neuberufene die Möglichkeit, Tandembeziehungen mit erfahrenen Professorinnen einzugehen. Ein Einzelcoachingangebot mit Wissenschaftscoaches des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) rundet das Angebot ab.

Folgende Veranstaltungen haben im Berichtszeitraum stattgefunden:

- ScienceLunch mit Barbara Rojahn, Finanzberaterin für Frauen „Schwache Zinsen brauchen starke Strategien: Geldanlagetipps in der Nullzinswelt“ (18.5.2017)
- ScienceLunch mit Prof. Dr. Uta Bronner „Führungsverantwortung in der Wissenschaft“ (23.11.2017)

### Die MentoringLounge

Als programmübergreifende Plattform zum Vernetzen für Aktive und Alumnae dienen die Clubabende der MentoringLounge, die stets einen abwechslungsreichen inhaltlichen Teil in Form von Impulsvorträgen haben und daran anschließend Raum und Zeit beim get together im internationalen Begegnungszentrum bieten.

Im Berichtszeitraum hat folgender Clubabend stattgefunden:

- „Resilienz, Achtsamkeit, Körperwahrnehmung und bewusste Atmung“ (8.12.2017)

Die Mentoring-Programme beteiligten sich an den vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg ausgerufenen Frauenwirtschaftstagen mit einer Abendveranstaltung am 19.10.2017 mit rund 100 Gästen. Titel der Veranstaltung: „Arbeitswelt der Zukunft - #digitalundweiblich“. Neben Grußworten der Gleichstellungsbeauftragten, des Rektorats und des Ministeriums referierte Prof. Dr. Christiane Funken aus Berlin zum Thema Digitalisierung der Arbeitswelt.



Vortrag von Prof. Dr. Christiane Funken: Chancen und Herausforderungen von Frauen in der digitalen Arbeitswelt von morgen  
Foto: Martin Stollberg

### Interne Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten:

Die Mentoring-Programme sind vielfach vernetzt. Seit dem Jahr 2007 bestehen universitätsintern Kooperationen mit Sonderforschungsbereichen, Exzellenzclustern und Graduiertenschulen, die einen Beitrag zur finanziellen Ausstattung der Programme leisten.

Neben den internen Kooperationen bestehen externe Netzwerke mit der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) und den weiteren baden-württembergischen Mentoring-Programmen. Des Weiteren wird auf Bundesebene das Forum Mentoring, der Dachverband aller Mentoring-Programme an Hochschulen, als Vernetzungsplattform genutzt. Ziel dieses Zusammenschlusses ist die Implementierung von Mentoring-Programmen als verlässlicher Bestandteil der akademischen Ausbildung und Personalentwicklung an deutschen Hochschulen.

### Der Mentoring-Beirat

Der Mentoring-Beirat begleitet und fördert in kritisch-konstruktiver Weise die Umsetzung der Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung der Universität Stuttgart. Die aktuelle Besetzung des Beirats finden Sie im Anhang.

Regina Rapp

## 4.7 PraktikumsInfoBörse

Die zusammen mit der IHK Region Stuttgart ins Leben gerufene virtuelle *Praktikums-InfoBörse* soll Kontakt zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Studentinnen und Absolventinnen herstellen. Ziel ist es, das Potenzial akademisch gebildeter Frauen insbesondere aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften für die über hunderttausend Unternehmen in der Region besser zu erschließen. Über die Homepage können Interessentinnen gezielt nach einem Praktikumsplatz in einem Unternehmen suchen und die Details der Zusammenarbeit direkt mit dem Unternehmen aushandeln. Die Plattform wird intensiv genutzt, wöchentlich werden neue Angebote von Unternehmen eingestellt.

Dr. Barbara Unteutsch

## 4.8 Preise, Ehrungen und Ernennungen

Im Folgenden werden Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart genannt, die im Berichtsjahr Auszeichnungen erfuhren. Ziel ist es, diese Erfolge von Frauen stärker sichtbar zu machen.

Laura Bernadette Kassner und Jan Königsberger wurden auf der 50th Hawaii International Conference on System Sciences mit dem Best Paper Award in der Kategorie „Decision Analytics, Mobile Services, and Service Science“ für den Beitrag „The Social Factory: Connecting People, Machines and Data in Manufacturing for Context-Aware Exception Escalation“ ausgezeichnet. Die Konferenz fand vom 04.-07.01.2017 in Waikoloa Village, Hawaii, USA statt.

Seit Anfang 2017 wird Dr. Maria Buchweitz (Analytische Lebensmittelchemie) im Rahmen des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms des Landes Baden-Württemberg gefördert.

Am 08.03.2017 wurde der mit 10.0000 US-Dollar dotierte Amelia-Earhart-Preis des Zonta Clubs Stuttgart an Friederike Graf, Doktorandin am Deutschen SOFIA-Institut und Femtec-Alumna der Universität Stuttgart, verliehen.

Im Rahmen des 25. Stuttgarter Kunststoffkolloquiums (22.-23.03.2017) hat die „Society of Plastics Engineers – Central Europe“ (SPE) erstmals den „Automotive Academy Award“ für die beste Masterarbeit verliehen; er ging an Margarete Schosda für ihre am IKT angefertigte Arbeit.

Anfang 2017 hat Dr. Anna Schenk aus dem Institut für Polymerchemie für Kolloidale Systeme, Physikalische Chemie, eine Juniorprofessur an der Universität Bayreuth angetreten.

Für ihre 26 Publikationen zum Thema „Stabilization and motion planning problems for multi-dimensional dynamical systems with uncontrollable linearization“ erhielt Dr. Victoria Grushkovskaya am 28.03.2018 den Preis des ukrainischen Präsidenten für junge Nachwuchswissenschaftler 2017.

Dr. Corinna Elosge, Lehrstuhl für ABWL, hat nach erfolgreich absolviertem Auswahlverfahren im Mai 2017 eine Einladung zum renommierten „6th Lindau Meeting on Economics Sciences“ erhalten. Dort hatte sie die Gelegenheit, mit Nobelpreisträgern der Wirtschaftswissenschaften in direkten Kontakt zu kommen.

Den Preis für die besten Masterarbeiten verlieh die Vereinigung von Freunden der Universität den Absolventinnen Meike Hammer (Fakultät 1), Tine Teiml (Fakultät 1),

Franziska Ullwer (Fakultät 3), Katja Legat (Fakultät 6), Sarah Brunstein (Fakultät 9) und Saskia Geyer (Fakultät 10). Die Auszeichnung für die beste Dissertation erhielt Dr. rer. nat. Yvonne Rechkemmer (Fakultät 3). Die Preise wurden am 03.07.2017 überreicht.

Elena Schweitzer (IFK) gewann am 07. Juli 2017 den zweiten Preis des IVD-Forum - Verein zur Förderung der Forschung in der Feuerungs- und Kraftwerkstechnik sowie Luftreinhaltung e.V. - für ihre Masterarbeit. Die Preise beziehen sich auf Arbeiten, die in den Jahren 2015 und 2016 am IFK entstanden sind, und dienen der Förderung junger Ingenieurinnen und Ingenieure.

Am 07.07.2017 erhielt Dr. Sabine Strobel auf Vorschlag der Fachgruppe Chemie den nichtprofessoralen Lehrpreis.

Der Prima!-Preis der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Stuttgart 2017 ging an Julia Mele. Der Preis wurde am 14. Juli 2017 für ihre Masterarbeit mit dem Titel „Calculation of Self-Diffusion Coefficients of Pure Substances Using Entropy Scaling and PCP-SAFT“ übergeben.

Françoise Joly, Institut für Literaturwissenschaft, Abt. Romanische Literatur I, wurde am 21.07.2017 der Orden der Palmes Académiques (Chevalière) durch den Französischen Generalkonsul, M. Nicolas Eybalin verliehen.

Im Rahmen der Veranstaltung „Avete Academici“ wurden am 16.10.2017 besonders erfolgreiche Studierende und Doktoranden ausgezeichnet. Der DAAD-Preis für hervorragende Leistungen ausländischer Studierender ging an Maha Badri. Der Preis der Eugen und Irmgard Hahn Stiftung für Technisches Design wurde Carolin Gruber für ihre herausragende Masterarbeit verliehen. Eine Anerkennung für Technisches Design erhielt Anja Schäpertöns für ihre Masterarbeit. Dr. Julia Sachs, ehemals Institut für Systemdynamik, gewann den mit 5.000 Euro dotierten Förderpreis der Friedrich-und-Elisabeth-Boysen-Stiftung für ihre Dissertation „Model-based Optimization of Hybrid Energy Systems“.

Anlässlich der Absolventenfeier der Fakultät 8 am 08.12.2017 erhielt Selina Leykauf einen Preis für ihr Staatsexamen.

Dipl.-Ing Tina Stäbler, ehemalige Studentin der Luft- und Raumfahrttechnik an der Universität Stuttgart, ist die Amelia Earhart-Preisträgerin 2018 des Zonta Clubs Stuttgart. Seit Mai 2014 forscht sie am Deutschen Institut für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR) in Stuttgart an der Zustandsüberwachung von Thermalschutzsystemen für Wiedereintrittskörper in der Raumfahrt. Der Preis wurde Frau Stäbler am 26.01.2018 in Stuttgart überreicht.

Clarissa Dietrich (Chemie) wurde für ihre Publikation „Chirality detection using nematic liquid crystal droplets on anisotropic surfaces, Langmuir, 2016, 32 (24), pp 6140-6147“ mit dem Fakultätspreis der Fakultät Chemie ausgezeichnet.

Im Rahmen des ersten Forschungstags der Universität Stuttgart wurden am 19.01.2018 Clarissa Dietrich für ihre Publikation „Chirality detection using nematic liquid crystal droplets on anisotropic surfaces“, Langmuir, 2016, 32 (24), pp 6140-6147, Prof. Dr. Cathleen Kantner (Wirtschaft- und Sozialwissenschaften) für ihre Publikation „War and Intervention in the Transnational Public Sphere. Problem-Solving and European Identity-Formation. London: Routledge/UACES Contemporary European Studies“, Dr. Magdalena Nieslony (Philosophisch-Historische Fakultät) für ihre Publikation „Bedingtheit der Malerei - Ivan Puni und die moderne Bildkritik. Neue Frankfurter Forschungen zur Kunst. Band 17. 2016“, und Dr. Sabine Storandt für die Publikation On k-Path Covers and their applications. VLDB Journal 25 (2016), pp 103-123, ausgezeichnet.

Unter der Leitung von Franziska Hild gewannen Studierende der Universität Stuttgart mit ihrem Projekt PAPELL den Wettbewerb „Überflieger“ des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt (DLR). Das Ferrofluidpumpenexperiment PAPELL ist eines der drei ausgewählten Experimente, welche Teil der nächsten Mission 2018 von ESA-Astronaut Alexander Gerst sein werden.

## 5. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme an der Universität Stuttgart

Da sich auch in einigen Bereichen der Wissenschaft Nachwuchsmangel abzeichnet, investieren Bund und Land in erheblichem Maße Mittel, um Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu fördern.

### 5.1 Landesgraduierätenförderung

Im Jahr 2017 fand eine Vergabesitzung für Individualstipendien statt. Bei der Ausschreibung vom Frühjahr 2017 wurden 22 Anträge auf Individualstipendien eingereicht, darunter 9 von Frauen. Bewilligt wurden 10 Anträge, darunter 5 von Frauen. Im Rahmen der Kooperativen Promotionskollegs mit Unternehmen und Hochschulen für Angewandte Wissenschaften, bei denen die Auswahl bereits im Vorfeld durch die Kollegs erfolgt, wurden insgesamt 23 Anträge eingereicht, darunter 4 von Frauen. Diese Anträge wurden alle bewilligt.

### 5.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Stiftung Baden-Württemberg

Im Rahmen der Ausschreibungen des Eliteprogramms für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg wurden im Jahr 2017 Anträge von 7 Männern und 1 Frau eingereicht; bewilligt wurden zwei Anträge von Männern.

### 5.3 Programme der Carl-Zeiss-Stiftung

Im Rahmen der Programme der Carl-Zeiss-Stiftung zur Förderung von naturwissenschaftlichen und mathematischen Studien in Forschung und Lehre wurden im Rahmen des Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 2017 Anträge von 4 Männern und 1 Frau eingereicht; bewilligt wurden zwei Anträge von Männern und der Antrag der Frau.

### 5.4 Programme für Frauen aus Bundes- und Landesmitteln

Nach wie vor stellt das MWK Mittel für die Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zur Verfügung. Über das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wurden in den beiden Ausschreibungsrunden von 2008 und 2012 bundesweit insgesamt 400 Professuren mit Frauen besetzt, von denen 6 an die Universität Stuttgart gingen.

#### 5.4.1 Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Im Jahr 2017 erfolgte keine Neuausschreibung des Brigitte Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind.

Am 24.01.2018 fand unter dem Titel „Aktiv in Wissenschaft und Familie“ die 7. Netzwerkveranstaltung im Rahmen des Programms statt. Bei der Veranstaltung im Senatsaal unserer Universität sprach die Gleichstellungsbeauftragte, Professorin Nicole Radde, ein Grußwort. Darin hob sie die Bedeutung der Förderung durch dieses Programm gerade für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern hervor und bat die anwesenden Vertreterinnen und Vertreter des Wissenschaftsministeriums nachdrücklich darum, auch in Zeiten knapper Mittel nach Möglichkeit die Zahl der zur Verfügung stehenden Stipendien zu erhöhen.

#### 5.4.2 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

Die 15. Ausschreibung des Programms vom 03.04.2017 ergab 51 Anträge landesweit, darunter zwei von der Universität Stuttgart. Es wurden insgesamt 10 Bewilligungen ausgesprochen. Der Antrag von Dr. Ece Uykur vom 1. Physikalischen der Universität Stuttgart war erfolgreich.

#### 5.4.3 Professorinnenprogramm

Nachdem die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) auf ihrer Sitzung vom 07.04.2017 einvernehmlich entschieden hatte, das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder nach den beiden erfolgreichen Ausschreibungsrunden vom März 2008 bzw. März 2012 fortzuführen, erfolgte am 21.02.2018 die erneute Ausschreibung des Programms für die dritte Programmphase 2018-2022.

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit den beiden ersten Ausschreibungsrunden, in denen die Universität Stuttgart je drei Vorgriffsprofessuren einwerben konnte, strebt die Hochschulleitung der Universität Stuttgart eine Beteiligung unserer Universität auch an der dritten Ausschreibungsrunde an, obwohl die Ausschreibungsbedingungen landesseitig gegenüber den Vorrunden verändert wurden und nunmehr auch bei der Beantragung von Vorgriffsprofessuren eine deutliche Eigenbeteiligung der Universität erwartet wird.

*Beate Langer, Dr. Barbara Unteutsch*

Im Berichtsjahr fand am 09.05.2017 ein Treffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (siehe Anlage 3) statt. Die Gleichstellungsbeauftragte informierte dabei über den Entwurf des MWK für eine Richtlinie zu den Anforderungen an neue Gleichstellungspläne der Landeshochschulen und die daraus erwachsenden Desiderate hinsichtlich der Fakultätsgleichstellungspläne. Zudem wurde das Thema Fakultätsempfehlungen für mehr Vereinbarkeit diskutiert und das Projekt *Talente für die Promotion* vorgestellt, mit dem das Gleichstellungsreferat dazu beitragen möchte, den Frauenanteil unter den Promovierenden und damit auch auf Promotionsstellen im akademischen Mittelbau zu erhöhen (vgl. Kap. 4.5).

Am 21.09.2017 fand eine Weiterbildungsveranstaltung für Fakultätsgleichstellungsbeauftragte zum Thema „Erfolgreiche Gremienarbeit (nicht nur) als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte(r)“ statt. Der Referent, Dr. Matthias Schwarzkopf, freiberuflicher Trainer und Coach, war an der Universität Jena u.a. für mehrere Jahre Beauftragter für Berufungsverfahren und gab den Teilnehmenden des Workshops vertiefte Einblicke in Strategien der Gremienarbeit, Umgang mit Rollen- und Interessenkonflikten und Möglichkeiten der persönlichen Profilierung durch erfolgreiche Gremienarbeit, insbesondere im Hinblick auf die eigene Hochschulkarriere. Die Resonanz der Teilnehmenden war so positiv, dass geplant ist, diesen Workshop für die im Sommer neu gewählten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für die Amtszeit 2018-2020 erneut anzubieten, kombiniert mit einem Follow-up für die Teilnehmenden des ersten Workshops.

*Beate Langer*

## 7. Der „Service Uni & Familie“ im Überblick

Der „Service Uni & Familie“ ist für alle Beschäftigten und Studierenden der Universität Stuttgart die zentrale Anlaufstelle für jegliche Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie. Neben der umfangreichen Informationsbereitstellung für Studierende und Beschäftigte zu Familienfragen koordiniert die Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“ bestehende Kinderbetreuungsmaßnahmen und entwickelt bestehende Angebote zur Kinderbetreuung stetig weiter. Außerdem ist sie verantwortlich für das „audit familiengerechte hochschule“ und vertritt die Hochschulleitung bei Veranstaltungen im Rahmen der Charta „Familie in der Hochschule“.

Die Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“, Inken de Wit, ist im Oktober 2017 in Mutterschutz und im Anschluss daran in Elternzeit gegangen und wird während ihrer Abwesenheit von Judith Greiwe vertreten.

### 7.1 Zahlen zur Familienfreundlichkeit

Der „Service Uni & Familie“ unterstützt das Ziel der Hochschulleitung, die Universität Stuttgart zu einem möglichst familienfreundlichen Ort zu machen, an dem sich Beruf, Studium und Familie vereinbaren lassen. Die Erreichung dieses Ziels lässt sich kaum an statistischen Daten überprüfen, da sehr individuelle Einschätzungen und Wünsche an das Ziel gestellt werden. Dennoch sollen nachfolgende Daten einen Eindruck vermitteln, wie häufig familienfreundliche Arbeitszeiten und -strukturen von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden. Diese Daten gelten für den Stichtag am 31.12.2017 und berücksichtigen die Gesamtbeschäftigtenzahl zu diesem Zeitpunkt (n=5.379).

Am 31.12.2017 nahmen etwa 2,2% unserer Beschäftigten Elternzeit (vollständig oder in Teilzeit) und ca. 1,0% hatten familienbedingt ihre Arbeitszeit reduziert. Es lag zum Stichtag keine Beurlaubung wegen Pflegezeit vor. Bei der vollständigen Elternzeit fällt auf, dass es unter den 81 Fällen zum Stichtag ein deutlich größeren Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen gab (etwa 7/8 waren Frauen und nur 1/8 waren Männer). Bei der Teilzeit in Elternzeit ist der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten wesentlich geringer (von 38 Fällen waren 1/4 Männer und 3/4 waren Frauen). Die durchschnittliche Dauer der von den männlichen Mitarbeitern genommenen Elternzeit betrug im Berichtszeitraum ca. 2,5 Monate. Bei den Mitarbeiterinnen waren die Elternzeiten mit durchschnittlich ca. 11 Monaten deutlich länger.

Nur ein sehr geringer Teil aller Beschäftigten nutzte zum Stichtag Telearbeit, die bisher vor allem familienbedingt möglich ist. Im wissenschaftlichen Bereich wird Telearbeit

fast nicht in Anspruch genommen (ca. 0,3% der Beschäftigten), im wissenschaftsunterstützenden Bereich zu einem geringem Umfang von ca. 1,6%.

Im Studiensekretariat werden die Fälle von Mutterschutz und Elternzeit zusammengefasst. Im Sommersemester 2017 und im Wintersemester 2017/2018 waren dies etwa 0,4% (davon waren ca. 4/5 Studentinnen, 1/5 Studenten). Zu den Fällen Erziehungszeit und Pflegezeit liegen keine Daten vor.

Diese Zahlen verdeutlichen, dass an der Universität Stuttgart Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierungen bisher wenig von Beschäftigten genutzt werden. Auch Studienflexibilisierungsmöglichkeiten werden nur von wenigen Studierenden in Anspruch genommen. Daher sehen wir es als Aufgabe des Service Uni & Familie, die Flexibilisierungsangebote weiterhin bekannt zu machen, aber auch den Zugang zu erleichtern sowie die Flexibilisierungsangebote nach Möglichkeit weiter an die Bedürfnisse der Studierenden und Beschäftigten anzupassen.

### 7.2 Tätigkeitsbereich „Service Uni & Familie“

Zentrale Maßnahmen und Tätigkeiten des „Service Uni & Familie“ sind die Verstärkung und der Ausbau von Strukturen zur Kinderbetreuung, Unterstützung und Beratung von Studierenden und Beschäftigten mit Pflegeverantwortung sowie die Vernetzung und Bekanntmachung von Angeboten.

#### 7.2.1 Kinderbetreuung

Die derzeitigen wohnortsunabhängigen Belegplätze für Kinder von Beschäftigten im Alter von 2 Monaten bis 3 Jahren befinden sich in kooperierenden Kindertageseinrichtungen in Campusnähe beider Standorte. Die Betriebsgruppe im Kinderhaus Pfaffenwald auf dem Campus Vaihingen umfasst 10 Belegplätze und in der Kita Schlosskinder in Stuttgart-West können insgesamt 6 Plätze mit Kindern von Beschäftigten der Uni belegt werden, davon ist ein Platz vorrangig für Kinder von Beschäftigten aus dem SFB 732 eingerichtet worden. Für diese Plätze gibt es eine große Nachfrage und so werden diese Plätze permanent belegt. Eine Neuerung im Berichtszeitraum ist, dass Kinder im Alter von drei Jahren bis zum nächsten Kindergartenjahr auf den Belegplätzen bleiben dürfen und nicht im Monat unmittelbar nach dem dritten Geburtstag die Kita verlassen müssen. Diese Regelung kommt den Familien sehr entgegen, da keine Übergangslösung für einzelne Monate vor Aufnahme in den Kindergarten gefunden werden muss.

Darüber hinaus ist die Universität Stuttgart Mitglied beim gemeinnützigen Kind e. V. Stuttgart, um die regelmäßige Kinderbetreuung in der Nähe des Campus Vaihingen

für die Beschäftigten zu erweitern. Der Verein Kind e.V. betreibt mit dem Träger Kinder in Stuttgart gGmbH einige element-i-Kitas in Vaihingen und Umgebung und unsere Beschäftigten haben durch die Mitgliedschaft der Universität einen erleichterten Zugang zu den Plätzen in diesen Einrichtungen.

Für (Promotions-) Studierende verfügt das Studierendenwerk über 145 öffentliche Betreuungsplätze zur regelmäßigen Kinderbetreuung. Die (Promotions-) Studierenden müssen einen Wohnsitz in Stuttgart haben, werden aber bei der Platzvergabe bevorzugt und zahlen einen subventionierten Beitrag. Beschäftigte der Universität Stuttgart können dort ebenfalls Betreuungsplätze erhalten.

Neben der regelmäßigen Kinderbetreuung gibt es an der Universität Stuttgart seit Langem eine Notfallbetreuung. Im Berichtszeitraum wurde die bisherige Notfallbetreuung mit finanzieller Unterstützung durch SFB-Pooling-Mittel zu einer flexiblen Kinderbetreuung weiterentwickelt und kann seit März 2017 von den Beschäftigten und Studierenden der Uni genutzt werden. Die flexible Kinderbetreuung für Kinder umfasst nun eine Notfallbetreuung für kurzfristige Betreuungsgänge, Kinderbetreuung während Veranstaltungen, Fortbildungen und Einstellungsverfahren sowie die Vermittlung von flexibler Kinderbetreuung für sonstige Zwecke. Bei kurzfristigen Betreuungsgängen werden die Kinder in Einrichtungen in Campusnähe betreut. Sollte Betreuung außerhalb der Öffnungszeiten der Einrichtungen oder bei Krankheit eines Kindes benötigt werden, kommen die Fachkräfte ins private Umfeld der Familie und versorgen die Kinder direkt vor Ort. Um diese flexiblen Kinderbetreuungsangebote anbieten zu können, kooperiert die Universität Stuttgart mit verschiedenen freien Trägern von Kinderbetreuungsangeboten.

Außerdem gibt es verschiedene Angebote für die Betreuung der Kinder von Beschäftigten, Studierenden oder Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern in den Ferien. Die „Stuttgarter Forschungsferien“ haben sich als Ferienbetreuung in den Oster-, Pfingst-, Sommer- und Herbstferien für Kinder von Beschäftigten und Studierenden im Alter von 6 bis 12 Jahren (Geschwisterkinder ab 4 Jahren) in der Nähe des Campus Vaihingen bewährt. Die Organisation erfolgt zusammen mit der Konzept-gGmbH, den fünf Stuttgarter Fraunhofer-Instituten und der Hochschule der Medien Stuttgart. In den Sommerferien finden zudem seit 2016 zwei sportive Ferienwochen für Kinder und Jugendliche (10-15 Jahre) von Studierenden und Beschäftigten statt, organisiert durch den allgemeinen Hochschulsport, den Lehrstuhl Motorik und Kognition sowie den „Service Uni & Familie“. Insgesamt 114 Kinder von Uni-Beschäftigten und Studierenden haben im Jahr 2017 an den Ferienbetreuungsprogrammen teilgenommen. Aufgrund der positiven Rückmeldungen für das Ferienprogramm vom Hochschulsport werden im Jahr 2018 wieder die zwei Wochen Ferienprogramm in den

Sommerferien stattfinden und erstmals zusätzlich für Kinder ab sechs Jahren ausgebaut. Im Berichtszeitraum wurden außerdem mit dem langjährigen Kooperationspartner Himpelchen und Pimpelchen die Ferienbetreuung für Kinder von null bis sechs Jahren neu konzipiert und ist seit März 2018 buchbar.

## 7.2.2 Unterstützung von pflegenden Beschäftigten und Studierenden

Die Universität Stuttgart möchte neben Beschäftigten und Studierenden mit Kindern explizit auch Beschäftigte und Studierende mit Pflegeaufgaben bestmöglich unterstützen. Denn wenn nahe Angehörige Pflege und Unterstützung benötigen, ergibt sich daraus für Beschäftigte und Studierende oftmals, zusätzlich zur Arbeit oder zum Studium, ein hoher pflegerischer und organisatorischer Aufwand. Die Möglichkeiten der Arbeits- und Studienflexibilisierung an der Universität Stuttgart können und sollen daher Zeiten für die anliegenden Aufgaben schaffen und dadurch entlastend wirken. Außerdem beraten die zwei Pflegelotsinnen in vertraulichen Gesprächen Studierende und Beschäftigte, die ihre Angehörigen pflegen oder sich zu dieser Thematik informieren möchten. Dieses Angebot wird regelmäßig in Anspruch genommen und zeigt sich als besonders hilfreich und wirksam für die Ratsuchenden, da Pflegenotfälle unerwartet auftreten und die Pflege der Angehörigen dann ad hoc organisiert werden muss. In diesen belastenden Situationen stehen ihnen die Pflegelotsinnen zur Seite und bieten wertvolle Hilfe, da sie auf Fachkenntnisse zu den Strukturen und Gesetzen verfügen und ein gutes Netzwerk zurückgreifen können.

Darüber hinaus ermöglicht das Familiennetzwerk Uni & Pflege einen direkten Austausch unter Beschäftigten und Studierenden mit Pflegeaufgaben. Die Treffen des Netzwerks finden seit einigen Jahren regelmäßig statt und werden über den Newsstream im Beschäftigtenbereich angekündigt. Die Teilnehmenden des Netzwerks werden durch den gegenseitigen Austausch sehr in ihrer Selbstorganisation unterstützt. Außerdem fanden im Berichtszeitraum einige auf die Pflege-Thematik zugeschnittene Fortbildungstage statt, unter anderem: „General-, Vorsorgevollmacht und Patientenverfügung“ (16.06.2017, 20.07.2017), „Und wer bezahlt das alles? – Pflege und Betreuung von Angehörigen finanzieren“ (18.01.2018), „Wenn Angehörige hilfebedürftig werden – gut informiert in die Betreuung und Pflege“ (19.07.2017).

## 7.2.3 Austausch, Vernetzung und Bekanntmachung

Die familienfreundlichen Maßnahmen an der Universität bekannt zu machen, hat im „Service Uni & Familie“ einen hohen Stellenwert. Die Geschäftsführerin hat dazu im Frühjahr 2017 die Webseiten im Rahmen des Webrelaunchs erneuert und stetig werden die Seiten von ihr erweitert und aktualisiert. Auch bei Veranstaltungen wie bei-

spielsweise „Neu an der Uni“ (24.05.2017) oder bei den Treffen der Familiennetzwerke stellt sie die Angebote regelmäßig vor. Die Familiennetzwerke und das neue, im Frühjahr 2017 in Betrieb genommene virtuelle Netzwerk mit einer Suche-Biete-Funktion geben den Beschäftigten und Studierenden die Möglichkeit, sich zu Familienthemen auszutauschen.

Im Berichtszeitraum fanden Gespräche der Gleichstellungsbeauftragten und der Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“ mit einigen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt, um die Zusammenarbeit mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu intensivieren und Maßnahmen zur Vereinbarkeit – wo es sinnvoll ist – direkt an den Fakultäten zu verorten. Im Fokus der Treffen im Jahr 2017 stand die Öffentlichkeitsarbeit der familienfreundlichen Maßnahmen und Angebote. Den Fakultäten wurde vorgeschlagen, ihre Bestrebungen zu mehr Vereinbarkeit auf den eigenen Fakultätsseiten zu präsentieren und dort auch auf den „Service Uni & Familie“ hinzuweisen.

Neben den uni-internen Aktivitäten ist die Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“ auch außeruniversitär in verschiedenen Netzwerken aktiv. Die Universität Stuttgart ist Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ sowie im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ und hat die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet. Die Universität Stuttgart zeigt ihre Verantwortung in der Region Stuttgart auch durch ihre Mitgliedschaften in den Fördervereinen „Kinderfreundliches Stuttgart e. V.“ sowie „Kind e. V. Stuttgart“ und arbeitet bei Vereinbarkeitsthemen eng mit den Hochschulen in der Region zusammen, um gemeinsame Projekte zu verwirklichen. Bei Veranstaltungen und Mitgliedsversammlungen der Netzwerke und Vereine hat die Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“ die Hochschulleitung vertreten. Dort konnte sie sich über Neuerungen informieren, Kontakte knüpfen und zusammen mit Partnerinnen und Partnern an gemeinsamen Projekten arbeiten.

### 7.3 Tätigkeitsbereich „audit familiengerechte hochschule“

Zur Gestaltung familienbewussterer Arbeits- und Studienbedingungen an der Universität Stuttgart hat das „audit familiengerechte hochschule“ grundlegend beigetragen. Die Universität wurde erstmals 2012 von der berufundfamilie Service GmbH als familiengerechte Hochschule zertifiziert und hat 2015 die erste Re-Auditierung erfolgreich durchlaufen.

Im Berichtszeitraum wurden verschiedene geplante Maßnahmen des Audits umgesetzt, so dass im Oktober 2017 im zweiten Jahresbericht eine umfangreiche Weiterentwicklung dokumentiert werden konnte.

Unter anderem wurden Eltern-Kind-Bereiche in den Bibliotheken an beiden Standorten und im Haus der Studierenden eingerichtet und insgesamt fünf KidsBoxen als „mobile Kinderzimmer“ angeschafft.



Kidsbox in Aktion

Foto: Regenscheit



Multifunktionszimmer im Haus der Studierenden:  
Flexible Nutzung durch Ruhebereich, Spielmöglichkeit  
für Kinder und Arbeitsbereich

Foto: Eicken



Außerdem wurde die elektronische Informationsbereitstellung im Zuge des Weblaunchs der Universitätsseiten ausgebaut und weiter entwickelt. Die Portale „Studium & Familie“ und „Beruf & Familie“ wurden zielgruppenspezifisch gestaltet. Für die Webseiten des Universitätsprofils entstand die Seite „familienfreundliche Universität“, die auch in der Außendarstellung die Errungenschaften der Universität Stuttgart für mehr Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zeigt. Eine neue Karrierewebsite „Uni als Arbeitgeber“ enthält darüber hinaus viele Informationen, die für Jobinteressierte mit Familienpflichten wichtig sind. Im virtuellen Familiennetzwerk wurde ein Biete-Suche-Portal in einem geschützten Onlinebereich für Universitätsangehörige mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen geschaffen.

Die Hochschulleitung hat im Herbst 2017 entschieden, mit der Auditierung fortzufahren und im Frühjahr 2018 mit der Re-Auditierung „Konsolidierung“ zu beginnen.

#### 7.4 Tätigkeitsbereich „Charta Familie in der Hochschule“

Im Mai 2014 ist die Universität Stuttgart dem Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ beigetreten. Damit ist sie zugleich eine Selbstverpflichtung zu familienfreundlichen Standards an der Hochschule eingegangen. Der Best Practice-Club bietet einen Rahmen für regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen den derzeit 101 Mitgliedsuniversitäten über hochschulspezifische Familienthemen sowie für die partnerschaftliche Weiterentwicklung von entsprechenden Instrumenten. Die Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“ nimmt regelmäßig an den Jahrestagungen und Arbeitstreffen des Best-Practice-Clubs teil und hat sich im Berichtszeitraum, auch als Kassenwartin und Koordinatorin der AG Pflege, aktiv an den Prozessen beteiligt. Bei den Arbeitstreffen im Berichtszeitraum wurde intensiv über aktuelle gesetzliche Änderungen, wie z.B. das neue Mutterschutzgesetz und das Pflegestärkungsgesetz II, und deren Auswirkungen auf Studierende und Beschäftigte diskutiert. Außerdem wurde ein neues Internetportal „Auslandsstudium mit Kind“ eingerichtet und eine weitere Webseite „Studieren mit Kind“ wird aktuell geplant.

*Judith Greiwe*

## 8. Beratungen

Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ließen sich vor allem in Fragen der Studien- und Forschungsförderung sowie der Laufbahnplanung, aber auch im Zusammenhang mit bevorstehender oder erfolgter Familiengründung beraten. Der Informationsbedarf zu Fragen der Kinderbetreuung sowie der Unterstützungsbedarf bei Auslaufen befristeter Verträge werdender Mütter sind nach wie vor hoch. Hier ist der „Service Uni & Familie“ inzwischen zu einer häufig aufgesuchten Beratungsinstitution geworden.

Zum Thema sexueller Diskriminierung und Gewalt erfuhren Gleichstellungsbeauftragte und –referat im Berichtszeitraum von mehreren Fällen. Die Meldungen haben seit der Ernennung der offiziellen Ansprechpersonen der Universität für Fälle sexueller Belästigung und insbesondere seit der Veröffentlichung einer Webseite zum Thema stark zugenommen.

Mehrere informelle Anfragen wurden seitens des Gleichstellungsreferats nach einer Erstberatung an die offiziellen Ansprechpersonen weiterverwiesen. Des Weiteren erreichten uns mehrere Berichte von belästigendem bzw. sexistisch-diskriminierendem Verhalten. Da die Betroffenen jedoch keine weiteren Maßnahmen wünschten, haben wir keine weiteren Schritte unternommen.

Die vom Gleichstellungsreferat in Abstimmung mit der Stabsstelle Recht erarbeitete und vom Rektorat im Oktober 2015 verabschiedete Richtlinie der Universität Stuttgart zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung wurde im März 2016 veröffentlicht. Da sich gezeigt hat, dass bei derartigen Fällen im Umfeld internationaler Studierender und Beschäftigter die Richtlinie in ihrer deutschen Fassung nur bedingt hilfreich ist, ist eine Übersetzung ins Englische geplant.

*Beate Langer, Dr. Barbara Unteutsch*

## 9. Landes- und bundesweite Aktivitäten

Folgende Termine haben Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen wahrgenommen:

17.01.2017	Esslingen: Schüler-Eltern-Veranstaltung Friedrich-Ebert-Schule Esslingen (Eicken)
08.02.2017	Leinfelden-Echterdingen: Konferenz „GENergie - Innovation durch mehr Chancengerechtigkeit in der Energietechnik“ (Walther)
20./21.02.2017	Stuttgart-Hohenheim: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wiss. Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG; Hardtmann, Unteutsch)
25.02.2017	Stuttgart: Forum der Kulturen Projekttag (Eicken)
01.03.2018	Frankfurt: Versammlung zur Vereinsgründung FidH (Greiwe)
06./07.03.2017	Stuttgart: Fachgesellschaften liefern Perspektiven (FaberChe), Tagung der LaKoG - gefördert vom BMBF (Hardtmann, Unteutsch)
08.03.2017	Stuttgart: Verleihung des Amelia Earhart-Preises durch den Zonta Club Stuttgart an Dipl.-Ing. Friederike Graf (Unteutsch)
09.03.2017	Stuttgart: Landtag - Internationaler Frauentag, Einladung zum Frauenplenartag (Hardtmann)
17.03.2017	Work-Life-Balance Netzwerk (de Wit)
24.03.2017	Berlin: <i>Femtec.Network</i> meets (Langer)
28.03.2017	Stuttgart: Begleitung der Femtec-Exkursion zur Daimler AG (Langer)
28.03.2017	Stuttgart: Forum Chancengleichheit (Unteutsch)
05.04.2017	Stuttgart: Agentur für Arbeit/Zentrale Studienberatung/ <i>TryScience</i> "Elterninfoabend" (Walther)
06.04.2017	Stuttgart: NEW WORK: Digitalisierung, Demografie und Diversity, Workshop des Charta der Vielfalt e.V. (Unteutsch)
04.05.2017	Stuttgart: LaKoG-AG Gleichstellungsstrategie des Landes (Unteutsch)
04./05.05.2017	Konstanz: Besprechung TRR 161 "Visual Computing" (Hille)
19.05.2017	Konstanz: BuKoF-Kommission "Hochschulgovernance und Gleichstellung" (Unteutsch)
30.05.2017	Stuttgart: Forum der Kulturen Vorstellung "House of Resources" (Eicken)

01.06.2017	Stuttgart: Forum der Kulturen Vernetzungstreffen "Eltern und Bildungsarbeit im Verein" (Eicken)
01.06.2017	Berlin: Koordinationstreffen <i>Femtec.Careerbuilding-Programm</i> (Langer)
27.06.2017	Exkursion zu Porsche mit <i>TryScience</i> Schülerinnen-Mentoring (Eicken)
28.06.2017	Stuttgart: 2. Präsenztreffen Projekt "AC 2017" des <i>Femtec.Careerbuilding-Programms</i> (Langer)
29.06.2017	Stuttgart: Forschungstag der BW-Stiftung "Neue Materialien und zukunftsweisende Technologien" (Hille)
01.07.2017	Tag der Wissenschaft (Stand Gleichstellungsreferat: Hille, Kohlrautz, Rapp, de Wit; Stand Schülerforschungscampus: Eicken, Langer, Unteutsch, Walther)
17./18.07.2017	Karlsruhe: LaKoG (Hardtmann, Unteutsch)
24.-26.06.2017	Erfurt: Qualitätsmanagement für Wissenschaftseinrichtungen, Workshop des Zentrums für Wissenschaftsmanagement (Hille)
11./12.09.2017	Berlin: Tagung "Komm mach MINT" (Eicken)
20.-22.09.2017	Erkner: Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Hille, Unteutsch)
22.09.2017	Berlin: Standbetreuung "Marktplatz" und Workshop "Promotion als Karriereweg" bei <i>Femtec.Network</i> meets (Langer)
22.09.2017	Berlin: Teilnahme am Femtec-Sommerfest (Hardtmann, Langer, Unteutsch)
05.10.2017	Bad Boll: SimTech Statusseminar, Session Vereinbarkeit (Radde)
11.10.2017	Infoveranstaltung „Rechte und Pflichten einer Hochschullehrerin“
19.10.2017	Stuttgart: Frauenwirtschaftstage, Organisation der Veranstaltung „Arbeitswelt der Zukunft - #digitalundweiblich“ (Rapp)
19./20.10.2017	Berlin: Koordinationstreffen <i>Femtec.Careerbuilding-Programm</i> (Langer)
25.10.2017	Stuttgart: Forum Chancengleichheit am Arbeitsplatz (Langer)
26.10.2017	Stuttgart: Forum der Kulturen, Runder Tisch "Eltern- und Bildungsarbeit im Verein" (Eicken)

- 09./10.11.2017 Düsseldorf: Netzwerktreffen "GenderConsulting in Forschungsverbänden" (Hille)
- 10.11.2017 Göttingen: BuKoF-Kommission "Hochschulgovernance und Gleichstellung" (Unteutsch)
- 15./16.11.2017 Darmstadt: Jahrestagung des Zentrums für Wissenschaftsmanagement zum Thema "Managementsysteme in der Wissenschaft" (Hille)
- 20./21.11.2017 Stuttgart: LaKoG (Radde, Langer, Unteutsch)
- 23./24.11.2017 Stuttgart: Stand Messe "Hobby & Elektronik/Makerspace" (Eicken, Walther)
- 26./27.11.2017 Bremen: UniWIND-Workshop: "Diversity - Ein Thema für Graduierteneinrichtungen?" (Unteutsch)
- 30.11.-01.12.2017 Berlin: BuKoF-Kommissionstreffen "Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen" (Hille)
- 14.12.2017 Stuttgart: Exkursion zu Porsche, *TryScience*, *StartScience* (Rapp)
- 24.01.2018 Stuttgart: Jubiläumsveranstaltung 10 Jahre Brigitte Schlieben-Lange-Proramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind (Radde, Langer, Hille, Unteutsch)
- 29./30.01.2018 Leipzig: Familie in der Hochschule, Arbeitstreffen (Greiwe)
- 05./06.02.2018 Darmstadt: Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der TU9 (Radde, Unteutsch)
- 20.02.2018 Heidelberg: LaKoG (Unteutsch)
- 22.02.2018 Stuttgart: biz&donna, Veranstaltung "Personalauswahl in Unternehmen" (Langer)
- 01.03.2018 Frankfurt: Versammlung zur Vereinsgründung Familie in der Hochschule (Greiwe)
- 08.03.2018 Stuttgart: Vortrag "100 Jahre Frauenwahlrecht", DHBW (Hille)
- 09.03.2018 Stuttgart: Netzwerktreffen des Work-Life-Balance Netzwerks zum Thema „Arbeiten 4.0 – Anforderungen zeitgemäßer Führung“ (Greiwe)
- 09.03.2018 Berlin: Standbetreuung "Marktplatz" und Workshop "Promotion als Karriereweg" bei *Femtec.Network* meets (Langer)
- 12.03.2018 Weissach: Begleitung Femtec-Exkursion zur Porsche AG (Langer)

- 19.03.2018 Bonn: Informationsveranstaltung zum Professorinnenprogramm III (Langer)
- 20./21.03.2018 Stuttgart: Tagung MINT-Kolleg "Brücken ins Studium: Orientieren, qualifizieren, fördern" (Poster: Eicken, Walther; Vortrag: Langer)



# 1. Gleichstellungskonzept der Universität Stuttgart 2018-2022

Beschlossen im Senat am 14.02.2018

## Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkungen .....	86
2	Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten .....	87
2.1	Struktur.....	87
2.2	Strategische Konzepte .....	88
2.3	Monitoring .....	89
2.4	Controlling.....	90
2.5	Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoMv) .....	90
2.6	Qualitätsentwicklung.....	91
3	Chancengleichheitsziele .....	91
3.1	Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangeg. Planungszeitraums .....	91
3.2	Bestimmung von Entwicklungszielen 2018-2022.....	99
4	Umsetzungsstrategie.....	101
4.1	Übergeordnete Maßnahmen.....	101
4.1.1	Maßnahmen im Bereich Hochschulgovernance .....	101
4.1.2	Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie .....	103
4.1.3	Maßnahmen im MINT-Bereich .....	109
4.2	Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich .....	110
4.2.1	Ziel: Erhöhung der Frauenanteil bei den Akademischen Beschäftigten.....	110
4.2.2	Ziel: Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren .....	112
4.2.3	Ziel: Gender in der Forschung.....	113
4.2.4	Ziel: Gender in der Lehre .....	114
4.2.5	Ziel: Genderkultur .....	114

## 1 Vorbemerkungen

Die Universität Stuttgart, angesiedelt in einer der leistungsstärksten Industrieregionen Europas, stellt sich in besonderer Weise ihrer Verantwortung für die Partizipation von Frauen an der Technologieentwicklung in unserer Gesellschaft. Sie will passende Rahmenbedingungen dafür bieten, dass Frauen ihr Potential als Vordenkerinnen für die Themen der Zukunft einsetzen. Insbesondere im übergreifenden Profildbereich „Intelligente Systeme für eine zukunftsfähige Gesellschaft“, in dem interdisziplinäre Forschungsverbünde die großen Themen wie Digitalisierung, Klimawandel, Energie, Mobilität und Produktion der Zukunft in ihrer Ausgestaltung und mit ihren potentiellen Folgen bearbeiten werden, sind die Beiträge von Wissenschaftlerinnen unverzichtbar.

Als attraktive und verlässliche Arbeitgeberin setzt sie sich für Chancengleichheit, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein.

Als Talentschmiede für zukünftige Ingenieurinnen und Ingenieure ebenso wie für weitere Wissenschaftsbereiche sieht sie sich dazu verpflichtet, den Zugang für Frauen insbesondere zu den MINT-Studienfächern attraktiv zu gestalten, den eigenen weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs systematisch zu rekrutieren und nachhaltig zu fördern, Frauen für Führungspositionen zu qualifizieren sowie Professuren in kontinuierlich steigendem Maße mit Frauen zu besetzen. Dabei ist es ihr vordringliches Anliegen, die Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familienaufgaben nach Kräften zu unterstützen und zu ermöglichen. Ihre Familienfreundlichkeit stellt sie außerdem durch die Teilnahme am Audit „familiengerechte hochschule“ und ihre Mitwirkung im Netzwerk „Familie in der Hochschule“ unter Beweis.

Diese Prinzipien finden ihren Niederschlag im Leitbild der Universität, in ihrem Profil sowie in ihren strategischen Zielsetzungen.

Vorrangiges gesamtuniversitäres Ziel im Bereich der Gleichstellung ist es, vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells der DFG die Frauenanteile in allen Statusgruppen nennenswert zu steigern und dabei aktiv auf mehr Frauen in verantwortungsvollen Führungs- und Juniorführungspositionen hinzuwirken. Daneben kommt der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung eine besondere Bedeutung zu, die nur im Zusammenklang mit einer Erweiterung genderspezifischen Wissens und gendergerechten Führungsverhaltens fruchtbar sein und die gesamte Universität zur gendergerechten Hochschule fortentwickeln kann.

Hierfür ist es erforderlich, den Ende 2017 auslaufenden fünfjährigen Gleichstellungsplan fortzuschreiben, in ihm neue, ambitionierte Ziele zu definieren, Handlungsfelder zu identifizieren und Maßnahmen zu optimieren oder neu zu entwerfen und umzuset-

zen. Hieraus erwächst für alle Mitglieder der Universität die Verpflichtung, sich aktiv in seine Umsetzung einzubringen.

## 2 Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

### 2.1 Struktur

Seit 2006 liegt die zentrale Verantwortung für das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit beim Rektor, dessen Handeln durch die Selbstverpflichtung des gesamten Rektorats getragen wird. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt kraft Landeshochschulgesetzes (LHG) bei dieser Aufgabe mit, berät und unterstützt durch einschlägige Expertise. Darüber hinaus sind ihre Rechte und Pflichten in der Grundordnung der Universität verankert (beratende Teilnahme an Findungskommissionen zur Vorbereitung der Wahl eines hauptamtlichen Rektoratsmitglieds und zur Auswahl der Mitglieder des Universitätsrats, an der zentralen Vergabekommission nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetz sowie an allen Senatsausschüssen sowie sämtlicher weiterer Gremien, Kommissionen und Ausschüsse der Universität). Schließlich nimmt sie als ordentliches Mitglied mit Stimmrecht an den Sitzungen von Berufungskommissionen teil und bezieht zu jedem Berufungsvorschlag schriftlich Stellung. Sie kann sich bei der Ausübung dieser Aufgaben durch drei gewählte Stellvertreterinnen (aus jeweils einer anderen Fächergruppe) oder auch eine andere von ihr bestimmte Person vertreten lassen.

Das Gleichstellungsreferat steht der Gleichstellungsbeauftragten zur Seite; es ist als Stabsstelle der Kanzlerin bzw. des Kanzlers herausgehoben aus der Zentralen Verwaltung und inhaltlich direkt der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet. Es sichert die Kontinuität vor dem Hintergrund des Wahlamts der Gleichstellungsbeauftragten, ist strategisch aktiv und unterstützt Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte der Universität Stuttgart durch eine Vielzahl von Projekten (Schülerinnen-MINT-Projekte seit 1998, Femtec.Careerbuilding-Programm seit 2005, Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung 2004-2017, Angebote zur Vereinbarkeit seit 2003, Service Uni & Familie seit 2011, Service Gender Consulting seit 2010) und Beratungsleistungen.

Auf zentraler Ebene ist steuernd der Genderbeirat aktiv, dem neben den beiden Vorsitzenden (Rektor oder Rektorin und Gleichstellungsbeauftragte) die Kanzlerin oder

der Kanzler, Vertreterinnen und Vertreter jeder Fächer- und Statusgruppe sowie fachkundige Personen angehören. Er ist für die strategische Konzeption der Gleichstellungspolitik, die Entwicklung von Maßnahmen und die Steuerung ihrer Umsetzung verantwortlich.

Der Senatsausschuss für Gleichstellung mit paritätischer Besetzung über alle Statusgruppen hinweg ist als beratendes Gremium zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten aktiv. Er hat das Vorschlagsrecht für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und bringt Vorlagen in den Senat ein.

Auf Fakultäts Ebene ist die Dekanin oder der Dekan für den Gleichstellungsplan mit fakultätsspezifischen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie ihre Umsetzung verantwortlich. Sie sind auch verantwortlich für die Umsetzung von Beschlüssen, die die Fakultäten betreffen und von Senat oder Universitätsrat getroffen werden. Ferner tragen sie aufgrund der vom Senat beschlossenen „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Stuttgart“ dafür Sorge, dass ihre Fakultät jährlich zur Situation der Frauen in der Fakultät, zur Umsetzung des Gleichstellungsplans und zur Erreichung der eigenen Zielvorgaben berichtet. Dieser Fakultätsbericht ist Bestandteil des Jahresberichts der Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus vertreten in allen Fakultäten die in der Grundordnung der Universität verankerten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten den Auftrag der Gleichstellung.

## 2.2 Strategische Konzepte

Gleichstellung, Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit sind als Ziele universitärer Politik im Leitbild und in der gesamtuniversitären Strategieplanung verankert.

Der Gleichstellungsplan, der gemäß Landeshochschulgesetz integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans ist, beinhaltet das strategische Gesamtkonzept für die Universität mit universitätsweiten Zielen und Maßnahmen zu ihrer Erreichung sowie fakultätsspezifischen Teilen, die ebenfalls Ziel- und Zeitvorgaben samt Handlungsfeldern und Maßnahmen enthalten. Der Gleichstellungsplan innerhalb des Struktur- und Entwicklungsplans 2013-2017 ist Ende 2017 ausgelaufen. Vor dem Hintergrund der laufenden Bewerbung für die Exzellenzstrategie hat die Universität Stuttgart seitens des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) einen Aufschub zur Erarbeitung des sich anschließenden Plans erhalten, da im Falle von Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzstrategie Auswirkungen auf die künftige Struktur der Universität zu erwarten sind. Angesichts dieser noch nicht realisierten Entwicklungen hat man sich dafür entschieden, ein zeitlich an den ausgelaufenen Plan anschließendes Gleichstellungskonzept zu erarbeiten, das jedoch nur gesamtuniversitäre Ziel- und Zeitvorgaben beinhalten kann. Sobald die Entscheidungen im Zusam-

menhang mit der Exzellenzstrategie gefallen sind, wird sich die Universität an die Erarbeitung des neuen Struktur- und Entwicklungsplans und damit auch an den neuen integrierten Gleichstellungsplan begeben, der dann zusätzlich fakultätsspezifische Ziele samt Maßnahmen zu ihrer Erreichung enthalten wird.

Ferner stellen neben der Grundordnung eine Reihe von Satzungen, Richtlinien und Leitfäden die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Entscheidungsstrukturen sicher und regeln, dass wichtige Verfahren qualitätsorientiert und gendergerecht gestaltet werden. Dabei handelt es sich um folgende Papiere:

- Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern, Satzung zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, Wahlsatzung Senatsausschuss für Gleichstellung,
- Berufungsleitfäden für die Besetzung von W2- und W3-Professuren sowie von Juniorprofessuren, Leitfaden für das Verfahren der Erstellung von Berufungsvorschlägen für W2-, W3-Professuren (Integration der Thematik insgesamt + extra Anlage: Handreichung zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen für Professuren),
- Satzung der Universität Stuttgart zur Evaluierung von Juniorprofessuren und Berufung von Juniorprofessuren mit Tenure Track,
- Qualitätssicherungskonzept der Universität Stuttgart zur Evaluierung von Juniorprofessuren und Berufung von Juniorprofessuren mit TenureTrack (11/2016),
- Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache
- Richtlinie der Universität Stuttgart zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung (3/2016)

Wesentlich ist auch die Integration der Gleichstellungsziele in das Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs, das im Januar 2017 vom Senat beschlossen wurde.

## 2.3 Monitoring

Dank sehr guter Zusammenarbeit mit der Zentralen Verwaltung wird der Gleichstellungsbeauftragten, den Fakultäten und bei Bedarf weiteren Entscheidungsträgerinnen und -trägern bereits seit den 1990-er Jahren laufend inhaltlich verbessertes und erweitertes Datenmaterial zur Verfügung gestellt. Hier passt sich die Universität vor dem Hintergrund immer neuer Anforderungen (universitätsweites Personalentwicklungskonzept, Hochschulstatistikgesetz etc.) veränderten Bedürfnissen fortlaufend an.

Im jährlichen Zahlenspiegel, den die Zentrale Verwaltung seit fast 10 Jahren veröffentlicht, sind alle relevanten Angaben sowohl universitätsweit als auch fakultätsbezogen geschlechtsspezifisch ausgewiesen.

#### 2.4 Controlling

Das Controlling erfolgt über den jährlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, der in öffentlicher Sitzung von Senat und Universitätsrat vorgestellt wird. Darin wird im Jahresrhythmus über den Stand der Erreichung sowohl der universitätsweiten als auch der fakultätsspezifischen Ziele berichtet.

Von 2013 bis 2016 erfolgte Controlling ferner über die regelmäßige Lieferung von Daten zu den personellen Gleichstellungsstandards der DFG. Aufgrund des Beschlusses der DFG-Mitgliederversammlung vom Juli 2017, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fortzuführen, sind auch künftig derartige Daten von Belang.

#### 2.5 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoMv)

Von 2008 bis einschließlich 2014 orientierte sich die staatliche Finanzierung der Universitäten in Baden-Württemberg gemäß LHG an ihren Aufgaben, an den vereinbarten Zielen und den erbrachten Leistungen. Dabei waren auch Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen. In dieser Zeit gelang es der Universität Stuttgart aufgrund ihrer Erfolge in diesem Bereich, ein rechnerisches Plus von insgesamt rund 2,3 Mio Euro zu erzielen.

Auch bei der universitätsinternen LoMv gelang es durchzusetzen, dass das Leistungskriterium der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags Berücksichtigung fand, weshalb diese Mittel unmittelbar in zentrale Gleichstellungsmaßnahmen (Teilfinanzierung des Service Uni & Familie, des Service Gender Consulting und der Geschäftsstelle der Mentoring-Programme für Frauen) flossen. Inzwischen sind diese Stellen verstetigt und werden aus Haushaltsmitteln finanziert.

Mit Inkrafttreten des Hochschulfinanzungsvertrags „Perspektive 2020“, den das Land im Januar 2015 mit den baden-württembergischen Hochschulen abschloss, wurden die interuniversitäre LoMv und infolgedessen auch die inneruniversitäre LoMv ausgesetzt.

## 2.6 Qualitätsentwicklung

### Universitätsweit

In die Systemakkreditierung der Universität Stuttgart im Jahr 2012 floss das Thema Gleichstellung ein, jedoch müssen die Themen Gleichstellung und gendergerechte Lehre bei der 2019 bevorstehenden Reakkreditierung systematisch und von Grund auf neu gedacht berücksichtigt werden.

Auch in alle weiteren Aktivitäten der Stabsstelle Qualitätsentwicklung – über den Bereich Studium und Lehre hinaus – soll das Thema Gleichstellung systematisch im Sinne des Gender Mainstreaming integriert werden.

### Bezogen auf Projekte entlang des Lebenszyklus von Frauen (Schülerinnen, Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen, Professorinnen)

Die laufende Verbesserung der eigenen Projekte für Schülerinnen und alle anderen erwähnten Zielgruppen im Rahmen der Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung sowie ausgewählter Maßnahmen zur Vereinbarkeit erfolgt auf der Basis durchgängiger Eigenevaluationen per Fragebogen.

Die externe, sehr positive Evaluierung eines kooperativen Schülerinnen-MINT-Projekts mit Schwerpunkt auf Mädchen mit Migrationshintergrund (Technik braucht Vielfalt, Kooperation von Femtec.GmbH und Life e.V. mit TU Berlin, TU Darmstadt, HAW Esslingen und Universität Stuttgart, 2012-2014) führte an der Universität Stuttgart nach dessen Auslaufen zu dem Entschluss, dieses Projekt in die eigene Verantwortung zu übernehmen und – mit Personal- sowie Sachmitteln ausgestattet – nachhaltig zu verstetigen.

## 3 Chancengleichheitsziele

### 3.1 Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Da der Gleichstellungsplan 2013-2017 sich aus einem gesamtuniversitären Teil und einem gleichstellungsbezogenen Kapitel in jedem Struktur- und Entwicklungsplan einer Fakultät zusammensetzt, enthält er gesamtuniversitäre Zielvorgaben in Kombination mit fakultätsspezifischen Zielvorgaben, dazu entsprechende Handlungsfelder und passende Maßnahmen samt Festlegung von Verantwortlichkeiten zur Umsetzung und Nennung der dafür erforderlichen Ressourcen.

Hintergrund für diese Struktur war die Überlegung, dass nur die Fakultäten die jeweils spezifischen Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Herausforderungen in ihrem

fachlichen Kontext kennen und deshalb nur sie sich Ziele setzen können, die gleichzeitig ambitioniert und dennoch erreichbar sind.

Neben der Übernahme von Verantwortung sollte die Beschäftigung der Fakultät mit ihrer aktuellen Situation und der Festlegung eigener Ziele ferner dazu dienen, Bewusstsein für Defizite und ggf. Stärken zu wecken und so die Thematik in die Fakultät hinein zu tragen.

**Gut:** Es kann festgestellt werden, dass Zahlen – insbesondere an einer technisch orientierten Universität – Bewusstsein für eine Situation schaffen. Außerdem ist regelmäßiges Controlling durch den jährlichen Umsetzungsbericht im Rahmen des Berichts der Gleichstellungsbeauftragten gelungen. Bemerkenswert ist, dass diese Fakultätsberichterstattung bereits seit Mitte der 1990-er Jahre durchgängig erfolgt. Förderlich für die Wirksamkeit dieser Form des Controllings war der Beschluss der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die seit 2008 die Bedeutung der sog. personellen Gleichstellungsstandards verstärken.

**Verbesserungsfähig:** Mangels personeller Ressourcen war es noch nicht möglich, die Fakultäten bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen systematisch und strukturiert zu begleiten. Ziel muss es zukünftig sein, die Eigenverantwortung der Fakultäten für die Verbindlichkeit ihrer Ziele zu stärken und eine konstante, substantielle Selbstevaluation der Fakultäten mit entsprechender Optimierung oder Neukonzeption von Maßnahmen zu bewirken.

**Problematisch:** Sowohl universitätsintern als auch seitens des MWKs erfolgen keine Konsequenzen bei Erreichung oder Nichterreichung von Zielen. Anreize könnten hier Bewegung erzeugen. Dabei wirkt es sich an der Universität Stuttgart besonders aus, dass seit Aussetzen der LoMv im Jahr 2014 die Erfolge im Bereich der Gleichstellung monetär überhaupt nicht mehr sichtbar werden.

#### Genderkultur

**Gut:** Immer mehr Mitglieder der Universität bis hinein in die Professorenschaft zeigen sich vom Sinn gleichstellungsorientierten Handelns überzeugt. Die die Gleichstellung betreffenden Verfahrensschritte in Berufungsverfahren werden ernst genommen und bereits recht gut umgesetzt.

**Verbesserungsfähig:** Gender als entscheidungsleitendes Kriterium ist in das Führungshandeln von wissenschaftlich Tätigen, aber auch in Führungs- und operatives Handeln im Bereich der Zentralen Verwaltung noch nicht in dem Maße integriert, dass durchgehend von Gender Mainstreaming gesprochen werden könnte. Ein Angebot zur fortlaufenden Weiterbildung im Bereich der Zentralen Verwaltung und der Fakultäts-

managerinnen und -manager ist noch nicht umgesetzt. Außerdem ist Gleichstellung auch noch nicht im Sinne des Gender Mainstreaming und in qualitativ ausreichender Weise in sämtliche Steuerungsinstrumente integriert.

Aktivitäten zum Thema Gender in der Lehre wurden begonnen, müssen aber noch ausdifferenziert werden.

#### Vereinbarkeit

**Gut:** Das „audit familiengerechte hochschule“ hat dazu beigetragen, bestehende Maßnahmen zur Vereinbarkeit kontinuierlich zu optimieren sowie viele neue Maßnahmen zielgruppenspezifisch zu entwickeln und zu initiieren. Die Begleitung des Audits durch eine externe Person und die Einbindung verschiedener universitärer Statusgruppen erwies sich als hilfreich. Zugleich werden durch das Zertifikat die Bestrebungen der Universität zu mehr Familienfreundlichkeit nach innen und außen sichtbar gemacht.

Durch die Mitgliedschaft im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ konnten gute Ideen und Strategien von anderen Hochschulen für die eigene Institution genutzt werden (Benchmarking).

Zudem ist es gelungen, Angebote zur Kinderbetreuung durch ein Ferienprogramm für ältere Kinder und Jugendliche sowie durch neue flexible Betreuungsangebote bei Notfällen, während Veranstaltungen, Fortbildungen und Einstellungsverfahren zu erweitern.

Die Sichtbarkeit familienfreundlicher Angebote hat sich deutlich verbessert. Auf der neu gestalteten Website werden alle Initiativen, Maßnahmen und Regelungen zielgruppenspezifisch für Interessierte zugänglich gemacht und verständlich dargestellt. Beschäftigte werden zudem ganz gezielt über neue Angebote informiert (bspw. über Mails an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und den Newsstream).

Studierende und Beschäftigte mit Kindern erhalten durch drei Familiennetzwerke sowie ein virtuelles Biete-Suche-Portal Möglichkeiten für Austausch und Vernetzung. Vermehrt werden zudem die Belastungen durch Pflegeaufgaben im privaten Umfeld berücksichtigt. Die Pflegelotsinnen und das vierte Netzwerk „Uni und Pflege“ bieten hier Unterstützung.

**Verbesserungsfähig:** Verbesserungsfähig ist die aktive Ansprache von Studierenden mit Kindern oder mit zu pflegenden Angehörigen, um den Zugang zu den bestehenden Angeboten für diese Gruppe zu stärken.

Die Abstimmungsprozesse im Zusammenhang mit der Neufassung der Richtlinie zur Telearbeit sind langwierig, da viele Beteiligte involviert sind und verschiedene Interes-

sen einfließen. Wünschenswert ist ein baldiger Abschluss, so dass Telearbeit auch dem wissenschaftlichen Personal ermöglicht werden kann.

**Problematisch:** Bei der regelmäßigen Kinderbetreuung hat sich das Kontingent an Belegplätzen schrittweise reduziert, da die Plätze eines Kooperationspartners von der Stadt Stuttgart in die städtische Bedarfsplanung aufgenommen wurden. Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Kita-Plätze ist derzeit nicht zufriedenstellend, genauso wenig wie die Tatsache, dass sich die Realisierung der geplanten universitätseigenen Kindertagesstätte, in der für Kinder von Beschäftigten und Studierenden sowohl Krippen- als auch Kindergartenplätze zur Verfügung stehen sollen, massiv verzögert. Grund hierfür war, dass der Kostenrahmen für die Kita aufgrund der Topologie des ursprünglich vorgesehenen Grundstücks gesprengt wurde; daher musste ein neues Bauprojekt an einem anderen Standort gestartet werden.

#### Zielerreichung Frauenanteile Universität insgesamt

**Gut:** Im Bereich der Professuren wurde – ausgehend von einem Frauenanteil von knapp 9% (12/2011) – das Ziel von 15% (12/2017) erreicht. Dieser Erfolg beruht nicht zuletzt auf dem höchst zeitintensiven persönlichen Einsatz der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Darüber hinaus hat die systematische Integration von Gleichstellung in den Prozess der Berufungsverfahren viel zur Verbesserung von deren Qualität beigetragen. Hier hat Gleichstellung die Entwicklung der eigenen Organisation befördert.

**Problematisch:** Im Bereich der Akademischen Beschäftigten wurde das Ziel eines Frauenanteils von 30% - gegenüber dem Ausgangswert von knapp 21% - nicht erreicht; hier stagniert der leicht gestiegene Frauenanteil seit vielen Jahren und liegt Ende 2017 bei knapp 27% (befristet Beschäftigte) bzw. 23% (unbefristet Beschäftigte), insgesamt also bei 26%.

Eine der Ursachen dürfte sein, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs zum Teil noch nicht systematisch rekrutiert wird. Hier dürfte es eine Rolle spielen, dass bei Führungskräften Kenntnisse darüber, dass Frauen ggf. in anderer Weise als Männer motiviert und während ihrer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützt werden sollten, noch nicht flächendeckend vorhanden sind. Daher wird derzeit im Gleichstellungsreferat ein Konzept zur systematischen Rekrutierung von weiblichen Talenten für die Promotion erarbeitet (vgl. Kap. 4.2.1).

**Verbesserungsfähig:** Bei den Studierenden ist der Frauenanteil mit knapp 33% (WS 2017/18) gegenüber dem Ausgangswert von gut 31% (WS 2011/12) nur leicht gestiegen. Somit wurde das Ziel von 40% Studentinnen zwar nicht erreicht, jedoch ist die

absolute Zahl der Studentinnen von 7.071 (WS 2011/12) auf 8.876 (WS 2017/18) gestiegen. Der Frauenanteil hat sich dennoch nicht signifikant verbessert, weil im selben Zeitraum auch die absolute Anzahl männlicher Studenten von 15.561 (Ende 2011) auf 17.980 (WS 2017/18) gestiegen ist. Hierbei ist allerdings positiv zu vermerken, dass die Zahl der Studentinnen im angegebenen Zeitraum im Verhältnis zur Ausgangszahl um 26% und die der männlichen Studenten nur um 16% gestiegen ist und dass die Studentinnenanteile gerade in folgenden Kernfächern der Ingenieurwissenschaften besonders stark angestiegen sind:

Elektrotechnik:

- 1. Fachsem. B.Sc.: von 10,3% (WS 2011/12) auf 16,5% (WS 2016/17)
- 1. Fachsem. M.Sc.: von 14,9% (WS 2011/12) auf 18,6% (WS 2016/17)

Maschinenbau:

- 1. Fachsem. B.Sc.: von 5,6% (WS 2011/12) auf 11,9% (WS 2016/17)
- 1. Fachsem. M.Sc.: von 6,3% (WS 2011/12) auf 10,3% (WS 2016/17)

Daher werden die erfolgreichen Projekte zur Begeisterung von Schülerinnen für die MINT-Fächer und zur Identifizierung und Fortbildung von führungsorientierten MINT-Studentinnen im Femtec.Careerbuilding-Programm fortgesetzt (vgl. Kap.4.1.3). Außerdem ist die Universität Stuttgart als Mitglied des Netzwerks der Landesinitiative für Frauen in MINT-Berufen weiterhin aktiv.

#### Zielerreichung Fakultäten

Struktur

**Gut:** Die Fakultäten erstellen seit Jahrzehnten eigene Gleichstellungspläne mit spezifischen Zielvorgaben und Maßnahmen. Sie stehen daher in der Verantwortung für ihre eigenen Ziele und die Umsetzung ihrer Maßnahmen.

**Verbesserungsfähig:** Die Qualität der Fakultätsgleichstellungspläne ist sehr unterschiedlich; ein einheitliches Niveau sollte erreicht werden. In jeder Fakultät sollte der Dekan oder die Dekanin nachhaltig Verantwortung für die selbstgesetzten Ziele und deren Erreichung sowie für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen übernehmen. Die Verbindlichkeit dieser Zielquoten wurde sowohl fakultätsintern als auch auf gesamtuniversitärer Ebene nicht ausreichend stark eingefordert und auch der Konnex zwischen zentraler und dezentraler Verantwortung erwies sich als verbesserungsfähig.

### Frauenanteile in den Fakultäten 2013-2017

**Gut:** Acht von 10 Fakultäten haben ihre Ziele bei den Professuren (nahezu) erreicht oder z.T. sogar deutlich überschritten. Einige Fakultäten hatten sich realistische Zielvorgaben zur Steigerung ihrer Frauenanteile auf allen Qualifikationsniveaus gesetzt und haben diese auch erreicht. Hervorzuheben ist hier die Fakultät 5, der es in der Laufzeit des SEPUS gelang, nicht nur fast alle ihrer Ziele umzusetzen, sondern deutlich zu übertreffen, und dies in einem Bereich, in dem es wenig Frauen gibt. Dabei ist von besonderer Bedeutung, dass sie den Anteil ihrer akademischen Mitarbeiterinnen nicht nur von 10% in 2011 auf 16,3% in 2017 steigern konnte, sondern damit auch fast den Wert der nächstniedrigeren Qualifikationsstufe (17,8%) erreicht hat.

**Verbesserungsfähig:** Die Zielwerte einiger Fakultäten sollten ambitionierter gesetzt werden. Die Steigerung der Studentinnenanteile ist z.T. ebenfalls verbesserungsfähig, jedoch nicht immer leicht steuerbar. Als erfolgreich hat sich beispielsweise die Umbenennung von Studiengängen erwiesen. Sinnvoll ist ferner der Einsatz gendergerechter didaktischer Ansätze in der Lehre.

**Problematisch:** Mehr als die Hälfte der Fakultäten hat ihre Ziele im Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen nicht nur nicht erreicht, sondern ist sogar hinter die bereits zum Ende des vorausgegangenen Planungszeitraums erreichten Werte zurückgefallen. Besonders kritisch ist die Situation in den Fakultäten 7, 8 und 9, in denen der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen aktuell geringer ist als der Basiswert der Planungen von Ende 2011.

### Maßnahmen für die gesamte Universität

#### MINT-Schülerinnenprojekte (Girls' Day, TryScience, TryScience Schülerinnen-Mentoring)

Die Universität Stuttgart offeriert eine Fülle gemischtgeschlechtlicher MINT-Angebote für Kinder und Jugendliche. Darüber hinaus wurden bereits seit Ende der 1990-er Jahre Projekte nur für Schülerinnen ins Leben gerufen, die z.T. in veränderter Form bis heute durchgeführt werden, um junge Frauen zur Wahl eines MINT-Studienfaches zu motivieren.

**Gut:** Die Angebote erfuhren sehr gute Annahme seitens der Zielgruppen in der Unter- bis Ober-/Kurstufe (z.B. jährlich rund 400 Schülerinnen der Klassen 5-10 beim Girls' Day). Die Ausweitung von TryScience (Oberstufe) auch auf Schüler hat der Qualität nicht geschadet, sondern birgt im Gegenteil den Vorteil, nicht nur Schülerinnen – durch den Einsatz von Wissenschaftlerinnen als Workshopleiterinnen und Studentin-

nen – Role Models zu präsentieren, sondern auch Schülern zu zeigen, dass Frauen in MINT-Bereichen selbstverständlich beruflich aktiv sind. Diese implizite Gendersensibilisierung ist wesentlicher Bestandteil des Programms. Das TryScience Schülerinnen-Mentoring wird von den Teilnehmerinnen sehr geschätzt.

Darüber hinaus tragen diese Aktivitäten zu einer großen und nachhaltigen inneruniversitären Vernetzung zwischen der Projektleitung im Gleichstellungsreferat und den die Workshops anbietenden Instituten sowie zur Gendersensibilisierung aller Verantwortlichen bei.

**Verbesserungsfähig:** Ein noch breiteres Spektrum an Workshops wäre wünschenswert.

#### Femtec

**Gut:** Das Angebot des Careerbuilding-Programms für führungsorientierte MINT-Studentinnen erfolgt auf Basis eines Netzwerks, das die Femtec.GmbH mit führenden technischen Universitäten und namhaften Großunternehmen geknüpft hat. Auswahlprozesse im Kontext der Assessment Center wurden als Resultat von AG-Ergebnissen optimiert. Potentieller weiblicher Führungsnachwuchs für den MINT-Bereich wird durch das Programm gestärkt; ein ständig wachsendes Netzwerk aus aktiven Programmteilnehmerinnen und Alumnae unterstützt sich vom Studium bis in alle beruflichen Phasen hinein gegenseitig. Dieses Netzwerk ermöglicht auch die Bildung eines Pools an wissenschaftlich qualifizierten und berufspraktisch erfahrenen Frauen, die ggf. später für eine Professur zu gewinnen sind.

**Verbesserungsfähig:** Die Angebote, die bei der Entscheidungsfindung für oder gegen eine Promotion unterstützen, sind ausbaufähig.

#### Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung

**Gut:** Die Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung der Universität Stuttgart verfolgen das Ziel, ambitionierte Frauen auf ihrem Karriereweg zu begleiten und zu unterstützen. Basierend auf einem 2004 im Gleichstellungsreferat gestarteten und befristeten Mentoring-Projekt, entwickelte sich in den vergangenen sechs Jahren eine verstetigte Programmlinie zur strategischen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bis hin zur Führungsriege der Wissenschaftlerinnen. Seit Herbst 2016 werden für alle Frauen im Wissenschaftsbereich entlang des Qualifikationszyklus an der Universität Stuttgart passgenaue Mentoring-Programme mit einem umfangreichen Rahmenprogramm angeboten: StartScience für Studentinnen, FeelScience für Doktorandinnen, DoScience für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen,

BeScience – Netzwerk für (Junior-) Professorinnen und eine zielgruppenübergreifende MentoringLounge für die intensive Vernetzung.

Die Geschäftsführung wurde durch eine Stelle verstetigt; für die Durchführung der Programm-Maßnahmen werden Haushaltsmittel eingesetzt.

**Verbesserungsfähig:** Für die Erweiterung der Programme um neue Zielgruppen ist zukünftig eine angemessene personelle Unterstützung der Geschäftsführung, seit 2018 angesiedelt bei der Graduiertenakademie der Universität Stuttgart - GRADUS, erforderlich.

#### Service Gender Consulting

**Gut:** Als sehr gut an- und wahrgenommen wird die intensive Begleitung von DFG-Verbundanträgen bis zu Anträgen im Rahmen der Exzellenzinitiative und Exzellenzstrategie mit dem Ziel, die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen zu sichern, genderspezifische Forschungsfragen zu identifizieren sowie Angebote zur Gendersensibilisierung sowie zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und zur Unterstützung von Eltern in die Anträge zu integrieren.

Als erfolgreich haben sich auch „niedrigschwellige“ Angebote zur Bewusstseinsbildung in Sachen Gender erwiesen: Filmreihe über große Wissenschaftlerinnen und andere beruflich herausragende Frauen, Ausstellungen, Vortragsreihen, z.T. mit anschließenden Veröffentlichungen, online-Sprachkurs für gendergerechte Sprache, Gender-Quiz.

Die Sichtbarkeit von Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität Stuttgart konnte durch die Verleihung eines Preises für eine hervorragende Abschlussarbeit einer Frau (Prima!-Preis) und die Herausgabe eines Kalenders (2016: Pionierinnen der Universität Stuttgart, 2018: Frauen, die forschen!) nachhaltig erhöht werden.

Für diese Aufgaben wurde eine Stelle zu 50% verstetigt; weitere 50% werden aus Haushaltsmitteln finanziert.

**Verbesserungsfähig:** Das Thema Gender in der Lehre wurde eingeleitet mit einer Vortragsreihe, die auch publiziert wurde. Jetzt sollte der Faden wieder aufgenommen und die Thematik vertieft werden durch die Konzeption von Maßnahmen und deren beobachtende Begleitung.

### 3.2 Bestimmung von Entwicklungszielen 2018-2022

Universitätsweite Ziel- und Zeitvorgaben sind Bestandteile dieses Gleichstellungskonzepts; sie sind gleichzeitig auch Bestandteil der Personalentwicklungsplanung im Rahmen der Strukturplanung. Durch sie sollen strategische Planungsziele für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Studium, Forschung und Lehre an der Universität gesetzt werden. Die folgenden Zielsetzungen orientieren sich am Kaskadenmodell der DFG und fußen außerdem auf den Vorgaben des Landeshochschulgesetzes.

In Anwendung auf die Universität Stuttgart bedeutet dies, dass folgende universitätsweite Frauenanteile<sup>1</sup>, bezogen auf den 5-Jahres-Zeitraum von 2018 bis 2022, als Zielvorgabe angestrebt werden:

	Stand 12/2017	Ziel 12/2022 (=mind. plus 5%)
Professuren insgesamt	15%	20%
W1-Professuren/ Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track	11%	25%
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppen, Juniorprofessuren <sup>2</sup>	18% <sup>3</sup>	28%
Akad. Beschäftigte insgesamt	25%	31%
Akad. Beschäftigte in unbefr. Arbeitsverhältnissen	23%	28%
Studierende	33%	40%

Ferner werden folgende universitätsweite Ziele bzw. Maßnahmen bei den Studienabschlüssen und Promotionen angestrebt:

- **Studienerfolg:** Der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulierten des Studienjahres 2018 wird ins Verhältnis zum Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen des Studienjahres 2021 gesetzt. Dabei sollten sich die Frauenanteile auf beiden Ebenen im Sinne des Kaskadenmodells entsprechen.

<sup>1</sup> Mit dem im Entscheidungsprozess befindlichen Entwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts (HRWeitEG) wird neu die Statusgruppe der Promovierenden eingeführt. Für diese Statusgruppe wird sich die Universität nach Verabschiedung des HRWeitEG

<sup>2</sup> Die erneute Aufführung der Juniorprofessuren erfolgt in Analogie zu den personellen Gleichstellungsstandards der DFG.

<sup>3</sup> Diese Angabe bezieht sich nur auf die Leitung von Nachwuchsgruppen und auf die Juniorprofessuren. Zahlen zur Leitung von Arbeitsgruppen sind noch direkt bei den Fakultäten zu erheben, damit anschließend der entsprechende Frauenanteil von 12/2017 errechnet werden kann.

- Promotionserfolg: Nach dem Start einer adäquaten Datenerfassung hinsichtlich der Gruppe der Promovierenden soll ein Monitoring zur Erfolgsquote von Promotionen insgesamt, insbesondere aber mit Blick auf den Promotionserfolg von Frauen eingerichtet werden, so dass anschließend ein Beschluss von Zielzahlen hinsichtlich eines zu erzielenden Frauenanteils bei Promotionen plausibel erfolgen kann.

Zielvorgaben zu Frauenanteilen auf oberster und mittlerer Führungsebene:

	Stand 12/2017	Ziel 12/2022
Rektorat (6 Mitgl.)	33%	mind. 33%
Universitätsrat (11)	45%	mind. 40%
Senat	31%	mind. 36%
Dekanate	10%	1 Frau in jedem Dekanat in Abhängigkeit von der Anzahl der Professorinnen in der jeweiligen Fakultät <sup>4</sup>

Zielvorgaben zu Frauenanteilen in wichtigen Gremien und Ausschüssen

Forschungsrat	mind. 1 – 2 weibl. Mitglieder (12,5% bzw. 25%)
Senatsausschüsse (Struktur, Forschung und wiss. Nachwuchs, Lehre)	mind. 1 Frau in der Statusgruppe der Professuren und der der akademischen Beschäftigten
Findungskommissionen (hauptamtl. Rektoratsmitglieder, Universitätsratsmitglieder)	mind. 25% Frauen

Zielvorgaben zu Frauenanteilen in DFG-Verbundanträgen und anderen Großanträgen

- Hier sollen auf der Basis des jeweiligen Antrags Zielzahlen zu weiblichen PIs und weiteren im Projekt aktiven Wissenschaftlerinnen genannt werden.

<sup>4</sup> Hintergrund ist die Tatsache, dass die Universität ihre wenigen Professorinnen nicht durch eine Fülle zusätzlicher Aufgaben überlastet, sondern dass sie ihnen die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Profilierung gibt.

## 4 Umsetzungsstrategie

Die Priorisierung der im Folgenden aufgeführten Maßnahmen, die hierfür erforderlichen Ressourcen und Rahmenbedingungen sowie die Nennung der für die Umsetzung Verantwortlichen werden in einem extra Anhang spezifiziert werden.

### 4.1 Übergeordnete Maßnahmen

#### 4.1.1 Maßnahmen im Bereich Hochschulgovernance

- Die Universität wird eine Selbstverpflichtung / einen Kodex zu durchgängiger Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit verabschieden und durch interne und externe Kommunikation sowie begleitende Veranstaltungen zum Leben erwecken.
- Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten werden zur stärkeren strategischen Steuerung auch im Bereich der Gleichstellung genutzt.
- Jede Fakultät, die Frauen für den wiss. Dienst systematisch rekrutiert und bei entsprechender Eignung einstellt, bekommt einen finanziellen Anreiz.
- Gleichstellung wird systematischer als bisher in alle Bereiche von Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement integriert. Hierfür wird die Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Qualitätsentwicklung intensiviert. Mittelfristig steht dabei die systematische und heutigen Qualitätsstandards im Bereich der Gleichstellung angepasste Integration der Thematik in den Reakkreditierungsprozess der Universität Stuttgart (Systemakkreditierung gültig bis 3/2019) im Fokus.
- Die Zusammenarbeit zwischen den zentral und den dezentral für die Gleichstellung Verantwortlichen wird systematisch vertieft und qualitativ verbessert. Es werden Eckpunkte erarbeitet, in denen die Verantwortlichkeiten und Verfahren in Zusammenarbeit mit den Fakultäten festgelegt werden (z.B.: Gleichstellung als strategisches Ziel der Fakultät; Integration des Amtes der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, ihrer Rechte und Pflichten in die Satzungen und Ordnungen der Fakultät; Modalitäten im Zusammenhang mit der Erstellung des Fakultätsgleichstellungsplans ggf. durch eine Kommission; Verantwortung für die Zielerreichung, die operative Umsetzung von Maßnahmen und das Gleichstellungsmonitoring)
- Die Unabhängigkeit der Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wird dadurch gestärkt, dass keine Promovierenden mehr gewählt werden, sondern nur noch aus der Gruppe der bereits promovierten akademischen Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter, die im besten Fall unbefristet beschäftigt sind, rekrutiert wird. Um diese zusätzliche Aufgabe leistbar zu machen und geeignete Kandidatinnen bzw. Kandidaten identifizieren zu können, sollen Hilfskraftmittel zu ihrer Entlastung zur Verfügung gestellt werden.

- Gleichstellungsrelevantes Knowhow wird perspektivisch in zentralen Aktionsfeldern aus der Stabsstelle des Gleichstellungsreferats hinaus in fachlich passende zentrale Einrichtungen verlagert. Den Anfang machen die Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung mit ihrer Verlagerung in die Personalentwicklung (PE) für den Wissenschaftsbereich, d.h. in die Graduiertenakademie der Universität Stuttgart (GRADUS). Die bestehenden Mentoring-Programme werden perspektivisch ausgebaut und geschlechtsunabhängig angeboten. Vor dem Hintergrund der im Struktur- und Entwicklungsplan selbstgesetzten Ziele (Erhöhung des Professorinnenanteils, Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Qualifikationsstellen) und des Kaskadenmodells der DFG werden die Programme statusgruppenabhängig quotiert. Außerdem werden die Begleitangebote gendersensibel gestaltet und die bewährten Formate für Frauen im erforderlichen Maße aufrechterhalten. Durch die Integration der Geschäftsführung dieser Programme in GRADUS wird gleichstellungsrelevantes Knowhow in eine reguläre Einheit der Universität eingebracht und entfaltet dort im besten Fall seine Wirkung im Sinne des Gender Mainstreaming bei allen mit der Personalentwicklung befassten Unimitarbeiterinnen und –mitarbeitern. Auf diese Weise resultiert aus der Verlagerung eine Organisationsentwicklung durch Gleichstellungstransfer.
- Die Datenlage zum wissenschaftlichen Nachwuchs, beispielsweise bei den Promovierenden (Promotionen außerhalb der Einschreibung als Promotionsstudierende, Promotionsstudierende, Promotion in Anstellungsverhältnissen mit Vertragsverläufen, Promotionserfolg etc.), wird verbessert.
- Das Gleichstellungs-Monitoring mit Auswertung wird in die Zentrale Verwaltung verlagert, sobald dort entsprechende Personalkapazitäten zur Verfügung stehen.
- Der Genderbeirat wird durch ein auswärtiges Mitglied erweitert, um vermittels eines Blicks von außen die strategische Positionierung der Universität zu schärfen.
- Weitere Handlungsmöglichkeiten im Bereich von Hochschulgovernance und Gleichstellung werden durch bundesweites Benchmarking (Mitarbeit in gleichnamiger BuKoF-Kommission) ausgelotet.

#### 4.1.2 Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie

Die Universität Stuttgart unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Professorinnen und Professoren mit familiären Verpflichtungen mit dem Ziel, ihnen eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn zu ermöglichen. Sie unterstützt ihre Studierenden mit familiären Verpflichtungen, um Studienverzögerungen und Studienabbrüche zu vermeiden. Sie ist daher stets daran interessiert, eine familienbewusste und familiengerechte Kultur zu befördern. Arbeitsrechtliche, prüfungsrechtliche und verwaltungstechnische Rahmenbedingungen werden an der Universität so gestaltet, dass Arbeit, Studium und Forschung gut mit Familienpflichten zu vereinbaren sind. Beschäftigte wie Studierende werden außerdem durch familienfreundliche Angebote und eine familienfreundliche Infrastruktur in ihren Familienaufgaben unterstützt.

##### Personalorganisation

Die Arbeitsbedingungen für wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigte sollen so gestaltet sein, dass sie die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben begünstigen. Da gerade im Wissenschaftsbereich befristete Arbeitsverhältnisse zur Qualifizierung üblich sind, wird ein „guter“ Umgang mit Befristungen an der Universität Stuttgart angestrebt; eine entsprechende Richtlinie wurde 2016 verabschiedet und muss nun konsequent angewandt werden. Dabei schafft ein Kennzahlengerüst Transparenz über die Befristungspraxis.

An der Universität entsteht außerdem eine neue Rahmendienstvereinbarung zur Arbeitszeit, die den Beschäftigten das Arbeiten mit Gleitzeit ermöglicht und verlässliche Besprechungszeiten vorsieht. Weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten über die normale Gleitzeit hinaus werden bei familiären Pflichten unterstützt.

Eine flexible Gestaltung des Arbeitsortes kann für wissenschaftliche Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen entlastend sein. Um den Beschäftigten der Universität genügend Gestaltungsspielräume zu bieten, werden die bisher strikten Regeln zu den Telearbeitszeiten in einer neuen Dienstvereinbarung gelockert.

Sowohl für Beamtinnen als auch für Tarifbeschäftigte können während Mutterschutz und Elternzeiten Vertretungskräfte eingestellt werden, die Lehr-, Labor- und Forschungsarbeiten während der Abwesenheit durchführen können. Erforderlichenfalls können dafür Mittel aus einem seit den 1990-er Jahren vorgehaltenen Mutterschaftsfonds beantragt werden.

In Zukunft werden die hier aufgeführten Maßnahmen beibehalten. Darüber hinaus sollen folgende Maßnahmen neu etabliert werden:

- Stellenbesetzungen in Teilzeit auch für Führungspositionen
- Bekanntmachung der neuen Dienstvereinbarungen sowie Beratung von Beschäftigten und Vorgesetzten zu den neuen Regelungen und Möglichkeiten
- Möglichkeiten für voll flexibles und mobiles Arbeiten eruieren, die den Bedürfnissen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entsprechen und damit sowohl tatsächlich familiengerecht als auch der wissenschaftlichen Arbeit dienlich sind
- Umgang mit befristeten Arbeitsverträgen möglichst positiv gestalten durch Transparenz über Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, frühzeitige Vertragsverlängerungen
- Möglichkeiten zur Verlängerung aller befristeten Verträge um Mutterschutz- und Elternzeiten prüfen.

#### Studienorganisation

Die Studierenden der Universität Stuttgart haben verschiedene Möglichkeiten, ihren Studienverlauf zu flexibilisieren. Bei Verpflichtungen, die aus Elternschaft oder der Pflege von Angehörigen resultieren, können sie ihr Studium ihrer eigenen Lebenssituation anpassen. Möglich sind ein Sonderantrag auf Zulassung ins erste Fachsemester, Beurlaubung wegen Mutterschutz, Elternzeit, Erziehungszeit oder Pflegezeit, Prüfungsrücktritt infolge von Krankheit des Kindes oder der Betreuungsperson, Fristverlängerung der Orientierungs- und Wiederholungsprüfungen, Verlängerung der Bearbeitungszeit von Abschlussarbeiten sowie eine Verlängerung der Studienstudienhöchstdauer.

Zu ihrer individuellen Studienverlaufsplanung werden Studierende durch die allgemeine Studienberatung, die Fachstudienberatung der Fakultäten und durch den Service Uni & Familie beraten. Die Sozialberatung des Studierendenwerks Stuttgart berät außerdem zu Fragen rund um Schwangerschaft und Studium mit Kind sowie zur Studienfinanzierung mit Kind.

Online-Master-Studiengänge und E-Learning tragen dazu bei, dass Studierende Arbeitsort und Arbeitszeiten frei wählen und damit ihren eigenen Bedürfnissen anpassen können.

Um das Studium für Studierende mit Familienaufgaben an der Universität Stuttgart noch familienfreundlicher zu gestalten, werden folgende Maßnahmen in den nächsten Jahren umgesetzt:

- Flexibilisierungsmöglichkeiten in Studien- und Prüfungsordnungen ausweiten

- Studien- und Prüfungsordnungen im Hinblick auf das neue Mutterschutzgesetz aktualisieren
- Ausbau der E-Learning-Möglichkeiten
- Längere Ausleihzeiten für Medien aus den Universitätsbibliotheken für Studierende mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen
- „Vorbelegungsrechte“ bei der Einschreibung zu Vorlesungen und Seminare für Studierende mit Kindern
- Akzeptanz bei Lehrenden für verschiedene Lebensformen von Studierenden fördern
- Leitfaden zum Umgang mit Studierenden mit familiären Betreuungspflichten entwickeln und Vorschläge für Studien- und Prüfungsersatzleistungen zusammenstellen

#### Familienfreundliche Infrastruktur

Eine familienfreundliche Infrastruktur an beiden Standorten ist der Universität wichtig: So wurden fünf funktionale Still- und Wickelmöglichkeiten an zentralen Orten geschaffen. Einen Multifunktionsraum, auch nutzbar als Eltern-Kind-Zimmer, gibt es im Haus der Studierenden auf dem Campus Vaihingen sowie weitere zwei Eltern-Kind-Zimmer in den Universitätsbibliotheken an beiden Standorten. Im Forschungsgebäude ARENA 2036 wird aktuell ein weiterer Eltern-Kind-Raum eingerichtet. Außerdem hat die Universität mobile KidsBoxen angeschafft, die von Beschäftigten der Forschungsverbünde ausgeliehen werden können.

Familienwohnungen für Studierende mit Kindern werden vom Studierendenwerk Stuttgart bislang in geringerem Umfang bereitgestellt.

Folgende Maßnahmen sollen die bestehende Infrastruktur in Zukunft noch familienfreundlicher machen:

- Bau einer universitätseigenen Kindertageseinrichtung mit MINT-Konzept in Campusnähe mit zusätzlicher Möglichkeit zum familiengerechten Wohnen für Studierende und Kinderbetreuung unter einem Dach
- flächendeckende Ausstattung mit Still- und Wickelräumen
- Einrichtung weiterer Eltern-Kind-Räume auf dem Campus
- Beschaffung von klappbaren Liegen oder Bereitstellung von Liegen in Ruheräumen für schwangere Mitarbeiterinnen

### Information, Austausch & Sichtbarmachung

Um universitätsinternen und –externen Personen Informationen über familienfreundliche Angebote bereitzustellen, sind das Internetportal und dessen regelmäßige Pflege entscheidend. Die Informationen auf der Homepage sind zielgruppengerecht aufbereitet und Angebote werden umfassend für alle Interessierten bereitgestellt.

Aktuelle Angebote und neue Maßnahmen werden darüber hinaus regelmäßig über verschiedene Informationskanäle verbreitet (News, Infos über Mitarbeiter-all-Mails, Flyer). Die Lagepläne „FamilienCAMPUS Stadtmitte“ und „FamilienCAMPUS Vaihingen“ zeigen alle familienrelevanten Orte der Universität: Kinderbetreuung, Wickelmöglichkeiten, Spielplätze und Servicestellen für Familien.

Gelegenheit zum regelmäßigen themenspezifischen Austausch mit Personen in ähnlichen familiären Situationen bieten die Netzwerke „Uni und Pflege“, „Wissenschaft und Familie“, „Verwaltung und Familie“ und „Studium und Familie“, die durch den Service Uni & Familie oder eine Pflegelotsin organisiert und begleitet werden.

Durch das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ werden die Bestrebungen der Universität zu mehr Familienfreundlichkeit nach innen und außen sichtbar gemacht. Potentielle Studierende, Drittmittelgeber sowie Bewerber und Bewerberinnen erhalten so schnell einen Eindruck über die Vereinbarkeit an der Universität Stuttgart. Das Zertifikat soll daher durch regelmäßige Re-Auditierungen erhalten und gesichert werden.

Darüber hinaus sollen die Informationsverbreitung, der Austausch, die Vernetzung und Sichtbarmachung in den kommenden Jahren durch neue Maßnahmen weiter verbessert werden:

- Stipendien für Studierende mit familiären Verpflichtungen für herausragende Studienleistungen
- Preise für familienfreundliches Verhalten im Team ausschreiben, um gute Beispiele von familienfreundlichem Verhalten aufzufinden
- Preisverleihungen bei einer Großveranstaltung und Veröffentlichungen auf der Homepage, um gute Konzepte zu bewerben
- Willkommenspakete für neugeborene Kinder von Beschäftigten mit Informationsmaterial über die familienfreundlichen Angebote der Universität
- Leitfaden zum Wiedereinstieg nach familienbedingter Auszeit für Beschäftigte und Vorgesetzte bereitstellen

- das Thema Pflegebedürftigkeit in den Mittelpunkt rücken und eine Veranstaltungsreihe mit pflegerelevanten Themen durchführen
- einen E-Mail-Verteiler für Studierende mit Kindern aufbauen, um Angebote für Studierende bekannter zu machen

### Personalentwicklung, wissenschaftliche Qualifizierung und Führung

Die Universität unterstützt die wissenschaftliche Qualifizierung unter den Bedingungen von familiären Betreuungsanforderungen. Neben verschiedenen Serviceangeboten für Familien wird insbesondere Wert auf strukturierte Prozesse rund um Eltern- und Pflegezeiten sowie auf einen leichten Wiedereinstieg gelegt.

Für Führungskräfte bietet die Abteilung Personalentwicklung Weiterbildungen an, mit dem Ziel, deren Personalführungskompetenz weiter zu steigern. Die Führungskräfte werden in den Weiterbildungen aufgefordert, ihr eigenes Führungsverhalten in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu reflektieren. Darüber hinaus werden sie angeregt, sich mit ihrer eigenen Work-Life-Balance auseinanderzusetzen.

Hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die die Universität Stuttgart gewinnen möchte, und ihre ebenso ambitionierten Partnerinnen und Partner erhalten ein umfangreiches Servicepaket im Dual Career Programm. Dazu zählt auch die Unterstützung bei der Suche nach passenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.

Durch folgende Maßnahmen wird dieser Bereich in den kommenden Jahren weiter ausgebaut:

- Entscheidungsträger in Personalangelegenheiten (Mitglieder der zentralen Verwaltung, Fakultätsmanagerinnen und –manager, Führungskräfte an den Instituten, Lehrpersonal, Prüfungsausschüsse und Prüfungsämter) regelmäßig zu Möglichkeiten familiengerechten Handelns informieren und fortbilden
- Rollenerwartungen an Führungspersonen transparent machen und in Handreichungen kommunizieren (z.B. im Merkblatt für Neuberufene)
- Fonds einrichten, über den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familie bei Auslandsaufenthalten finanziell gefördert werden
- Möglichkeiten zur Erstattung von Mehrkosten bei Dienstreisen, wenn Kinder oder Betreuungspersonen mitreisen müssen, werden geprüft
- (anteilige) Erstattung von professionellem Pflegepersonal während einer Dienstreise

### Service für Familien

Der Service Uni & Familie ist für Beschäftigte und Studierende der Universität die zentrale Anlaufstelle bei Fragen zur Vereinbarkeit. Die Geschäftsführerin berät zu Familienthemen, koordiniert die bestehenden Maßnahmen und vermittelt an andere Stellen innerhalb und außerhalb der Universität. Ihre Stelle ist zu 50% verstetigt; die Umsetzung sämtlicher Maßnahmen erfolgt aus Haushaltsmitteln.

Für Universitätsangehörige mit zu pflegenden Angehörigen sind die Pflgelotsinnen die zentrale Anlaufstelle. Die zwei ausgebildeten Pflgelotsinnen führen persönliche und vertrauliche Erstgespräche mit Beschäftigten und Studierenden und vermitteln zu anderen Beratungsstellen und Dienstleistern.

Die reguläre Kleinkindbetreuung für Kinder von Beschäftigten ist über Belegplätze bei Kooperationspartnern organisiert. Für (Promotions-) Studierende bietet das Studierendenwerk Stuttgart Plätze zur regelmäßigen Kinderbetreuung, für die Studierende einen subventionierten Beitrag zahlen und bei der Platzvergabe bevorzugt werden.

Die flexible Kinderbetreuung für Kinder von Angehörigen der Universität Stuttgart umfasst eine Notfallbetreuung für kurzfristige Betreuungsengpässe in Kitas und zuhause, Kinderbetreuung während Veranstaltungen, Fortbildungen und Einstellungsverfahren sowie die Vermittlung von flexibler Kinderbetreuung für sonstige Zwecke. Hierfür kooperiert die Universität Stuttgart mit verschiedenen freien Trägern von Kinderbetreuungsangeboten.

Zukünftig sollen folgende Angebote die bisherigen Maßnahmen ergänzen:

- Betreuungsplätze in der universitätseigenen Kindertageseinrichtung mit MINT-Konzept
- familiengerechtes Wohnen für Studierende und Kinderbetreuung unter einem Dach
- Belegplatzkontingent bei freien Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen deutlich ausbauen, um bis zur Eröffnung der MINT-Kita mehr Beschäftigte mit Bedarf an Regelbetreuung unterstützen zu können.
- Einrichtung eines Belegplatzes für Kleinkinder von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern bei einer Tagesmutter (für Aufenthalte kürzer als 1 Jahr)
- Ferienbetreuung für Kinder im Alter von 0 - 6 Jahren ausweiten
- persönliche Gesunderhaltung und Kompetenzerweiterung bei häuslicher Pflege stärken und dazu eine Veranstaltungsreihe „Pflege von Angehörigen“ für Beschäftigte und Studierende durchführen

- Möglichkeiten für Entlastungsangebote für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben eruieren

### **4.1.3 Maßnahmen im MINT-Bereich**

#### Verbreiterung der Basis mit Blick auf ein MINT-Studium

Seit Ende der 1990-er Jahre engagieren sich die MINT-Fakultäten in Kooperation mit dem Gleichstellungsreferat dafür, Schülerinnen unterschiedlicher Altersgruppen für ihre Studienfächer zu begeistern und sie bei der Studienfachwahl aktiv zu unterstützen. Da diese Aktivitäten wesentlich dazu beigetragen haben, dass sich auch in den ingenieurwissenschaftlichen Kernfächern immer mehr junge Frauen einschreiben (vgl. Kap. 3.1.1), werden diese Aktivitäten in verbesserter Form fortgeführt.

Dabei handelt es sich um die jährliche Durchführung des Girls' Day für die Unter- und Mittelstufe; ferner um TryScience für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe (mit Akzent auf weiblichen Role Models und gendergerechten Workshops) sowie um das TryScience Mentoring-Programm, das sich ausschließlich an Schülerinnen wendet. Im Rahmen von TryScience nimmt darüber hinaus die Universität ihre „Third Mission“ durch Zusammenarbeit mit Unternehmen (derzeit im Rahmen von Exkursionen) wahr. Zur Durchführung dieser Projekte stellt die Universität dauerhaft Personal- und Sachmittel zur Verfügung.

#### Femtec.Careerbuilding-Programm

Die Kooperation mit der Femtec.GmbH, anderen renommierten technischen Universitäten in Deutschland und der Schweiz sowie international agierenden Großunternehmen zur Identifizierung und Unterstützung von führungsorientierten MINT-Studentinnen wird fortlaufend verbessert und fortgeführt. Sie wird ermöglicht durch den Einsatz von Haushaltsmitteln.

Neu ist, dass im Zusammenhang mit einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung der Femtec-Studentinnen der Pool an potentiell für eine wissenschaftliche Laufbahn geeigneten talentierten Frauen im MINT-Bereich wächst. Um auch landesweit für mehr Frauen im MINT-Bereich aktiv zu sein, ist die Universität Mitglied der Landesinitiative für Frauen in MINT-Berufen, profitiert vom Netzwerk und speist ihre Expertise ein.

## 4.2 Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

### 4.2.1 Ziel: Erhöhung der Frauenanteile bei den Akademischen Beschäftigten

Vor dem Hintergrund, dass sich der Frauenanteil bei den Akademischen Beschäftigten in den letzten fünf Jahren nicht nennenswert verändert hat, werden folgende Maßnahmen ergriffen bzw. fortgeführt:

#### Personalrekrutierung und -management

- Um die Basis des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu vergrößern, wird im Gleichstellungsreferat in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Zielgruppen (Studentinnen, akademisch Beschäftigte, Professorinnen und Professoren) ein Konzept zur systematischen Rekrutierung weiblicher wissenschaftlicher Talente für die Promotion und die anschließende wissenschaftliche Weiterqualifizierung (Talentscouting) erarbeitet und anschließend in die Fakultäten eingebracht. Hierfür werden Haushaltsmittel für eine anteilige Projektstelle eingesetzt. Zur Umsetzung wurde eine Bedarfserhebung durchgeführt; außerdem fand eine Informations- und Vernetzungsveranstaltung für leistungsstarke Studentinnen aller Fächer im Januar 2018 statt. Weitere Veranstaltungen sind in Planung.
- Das Verfahren zur Besetzung von unbefristeten Stellen für akademisch Beschäftigte wird zukünftig systematisch durch die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten als Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten begleitet.

#### Personalentwicklung

Gleichstellung ist qua Personalentwicklungskonzepts in alle Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses integriert; dessen Umsetzung sollte jedoch eng von Gleichstellungsexpertise begleitet werden.

- Die Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung wurden zum 1.1.2018 in die Graduiertenakademie der Universität Stuttgart integriert. Somit wechselt Genderexpertise aus einer Stabsstelle (Gleichstellungsreferat) in einen zentralen Organisationsbereich der Universität, der für die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses verantwortlich ist.
- Das bestehende Mentoring-Portfolio wird um ein Programm für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Nachwuchsgruppenleitungen erweitert. Dieses Programm wird wegen der relativ kleinen Zielgruppe gemischtgeschlechtlich, aber geschlechtergerecht angeboten

- In einer Pilotphase sollen die bereits existierenden Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung sukzessive ausgebaut und geschlechtsunabhängig angeboten werden. Dieser Prozess wird nicht innerhalb des Planungszeitraums des vorliegenden Konzepts abzuschließen sein. Vor dem Hintergrund der im Struktur- und Entwicklungsplan selbstgesetzten Ziele (Erhöhung des Professorinnenanteils, Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Qualifikationsstellen) und des Kaskadenmodells der DFG werden die Programme statusgruppenabhängig quotiert. Außerdem werden die Begleitangebote gendersensibel gestaltet und die Formate für Frauen im erforderlichen Maße aufrechterhalten. Die Universität sichert seit Jahren die Nachhaltigkeit durch eine Stelle und die Zuweisung erheblicher Mittel für die Durchführung von bis zu 30 Veranstaltungen/Jahr. Für die flächendeckende Erschließung neuer Zielgruppen sind zusätzliche Personalmittel zur Unterstützung der Geschäftsführung der Mentoring-Programme, angesiedelt bei GRADUS, in angemessener Höhe notwendig.
- Veranstaltungen (und Publikationen) zum Thema der gendergerechten Personalentwicklung werden fortgesetzt.

#### Monetäre Anreize

Für eine wissenschaftliche Laufbahn sind Auslandsaufenthalte und Erfahrungen im Einwerben von Drittmitteln unerlässlich; daher werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Es werden Mittel für die Weiterfinanzierung von Postdoktorandinnen nach Auslaufen ihrer Beschäftigung, beispielsweise zur Erarbeitung eines Forschungsantrags, eingesetzt.
- Die Universität bietet Doktorandinnen und weiblichen Postdocs mit Familienaufgaben finanzielle Unterstützung bei Forschungsaufenthalten im Ausland.
- Die Universität stellt Wissenschaftlerinnen aus dem universitätsinternen Forschungsfonds Mittel zur Verfügung, wenn sie einen Drittmittelantrag planen.
- Die Universität stellt Mittel in Form von Boni zur Verfügung, wenn
  - in einem Institut eine unbefristete Mittelbaustelle mit einer Frau besetzt wird,
  - in einer Fakultät die Anzahl der erfolgreich von Frauen abgeschlossenen Promotionen um mindestens 5% gegenüber dem vorigen Studienjahr gesteigert wird.

#### 4.2.2 Ziel: Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren

Um den Frauenanteil bei den Professuren bis 2022 um weitere 5% zu steigern, müssen die bisherigen Aktivitäten beibehalten und von folgenden Maßnahmen flankiert werden:

##### Strategische Steuerung

- Die 12 Juniorprofessuren, die die Universität Stuttgart im Rahmen des Tenure-Track-Programms einwerben konnte, sollen mindestens zu 25% mit Frauen besetzt werden. Dieser niedrig erscheinende Prozentsatz erklärt sich daraus, dass 10 dieser 12 Professuren in MINT-Bereichen angesiedelt sind, in denen es immer noch relativ wenig einschlägig qualifizierte und auf eine wissenschaftliche Laufbahn hin orientierte Frauen gibt. Außerdem stellt angesichts eines derzeitigen Frauenanteils von 11% (12/2017) bei den Juniorprofessuren ein angestrebter Anteil von 25% bei den neu eingeworbenen Juniorprofessuren eine erhebliche Steigerung dar.
- Die Universität Stuttgart wird sich abermals, d.h. zum dritten Mal, mit einem Antrag am Professorinnenprogramm beteiligen und versuchen, dadurch ihren Professorinnenanteil weiter nennenswert zu steigern. Durch die erfolgreiche Teilnahme an den beiden vorigen Ausschreibungen konnten insgesamt 6 Professuren und damit Mittel in Höhe von 4,5 Mio Euro eingeworben werden. Diese Professuren sind bereits oder werden noch verstetigt.

##### Berufungsverfahren: Prozess, Kompetenzen und Zuständigkeit

- In den Berufungsleitfäden der Universität Stuttgart ist das Thema einer geschlechtergerechten Durchführung von Berufungsverfahren seit langem integriert; dennoch gibt es noch Verbesserungsbedarf bei der Umsetzung. Hier sollen die spezifische Perspektive und das alle Verfahren umfassende Erfahrungswissen der Gleichstellungsbeauftragten genutzt werden, um die Qualität sämtlicher Berufungsverfahren noch zu erhöhen und auf ein einheitliches Niveau zu bringen; Gleichstellung wirkt in diesem Fall abermals organisationsentwickelnd. Außerdem will die Universität Professorinnen und Professoren in ihrer Kompetenz unterstützen, diese wichtigsten Personalentscheidungsprozesse durchgängig auf höchstem qualitativen Niveau durchzuführen.
- In jeder Fakultät werden durch systematische Einbeziehung und Kompetenzerweiterung der Fakultätsmanagerinnen und –manager die Verfahren zur Besetzung von Leitungsfunktionen organisatorisch vereinheitlicht und in gleicher Weise gendergerecht gestaltet und somit qualitativ verbessert.

- Um in Berufungsverfahren mehr Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen als bisher zu erzielen, werden stärkere Anstrengungen im Bereich der aktiven Rekrutierung erwartet. Insbesondere bei Professuren im MINT-Bereich sollte die aktive Rekrutierung systematisch erfolgen, etwa durch die internationale Besetzung von Berufungskommissionen, die Organisation eines Nachwuchskolloquiums ausreichend früh vor Ausschreibung der Professur, die Nutzung von Datenbanken, Kontakten bei Fachgesellschaften oder kollegialen Empfehlungen etc.
- Die Freigabe eines Antrags auf Einrichtung oder Wiederbesetzung einer Professur durch den Senatsausschuss Struktur sollte nur nach Vorlage einer Liste von mindestens drei potentiell berufbaren Kandidatinnen aus dem In- oder Ausland erfolgen.
- In Berufungsverhandlungen werden die Erwartungen der Universität an ihre Mitglieder thematisiert und verbindliche Angebote zur Kompetenzerweiterung von Neuberufenen hinsichtlich einer (gleichstellungsorientierten) Qualität von Berufungsverfahren, einer gendergerechten Qualität von Verfahren zur Stellenbesetzung und eines familiengerechten Führungsverhaltens gemacht.
- Daneben werden auch bereits an der Universität Stuttgart länger etablierten Professorinnen und Professoren Angebote zur Kompetenzerweiterung hinsichtlich der Durchführung von (gendergerechten) Berufungsverfahren empfohlen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich bei der Begleitung eines Berufungsverfahrens durch ihre gewählten Stellvertreterinnen, aber auch durch weitere von ihr bestimmte Mitglieder der Universität vertreten lassen. Dazu zählen auch andere, der Gleichstellung positiv gegenüberstehende Professorinnen und Professoren, die sich einer durchgängigen qualitätsorientierten Vorgehensweise im Sinne des Gender Mainstreamings verpflichtet sehen. Auf diese Weise werden die Anliegen und Ziele der Gleichstellung stärker als bisher in die Breite getragen.

#### 4.2.3 Ziel: Gender in der Forschung

Die Universität Stuttgart ist herausragend im Einwerben von Drittmitteln; daher ist es besonders wichtig, dass bei der Lösung von derart ausgezeichneten Forschungsthemen die Perspektive und das Talent von Frauen einfließen. Um dem gerecht zu werden und vor allem auch den Anforderungen der DFG nach Beschluss der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu entsprechen, wurde Ende 2010 der Service Gender Consulting ins Leben gerufen. Die Universität sichert die Nachhaltigkeit durch eine Stelle und die Festzuweisung von Sachmitteln.

Der Service Gender Consulting ist mit folgenden Aufgaben betraut:

- Unterstützung bei der Integration von Gleichstellungszielen und –maßnahmen in Verbundforschungsanträge sowie in die Anträge im Rahmen der Exzellenzstrategie (weibliche Principal Investigators, Frauenanteile bei geplanten Promotions- oder Postdocstellen, Gender in den Forschungsthemen, gendergerechte Führungskultur, Förderung von Frauen durch Mentoring etc., Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familienaufgaben etc.)
- Konzept zum Pooling der Gleichstellungsmittel bei Verbundforschungsprojekten und zur Umsetzung übergreifender Maßnahmen
- Planung und Durchführung von Gleichstellungsaktivitäten für die Forschungsprojekte, Exzellenzcluster etc.

#### 4.2.4 Ziel: Gender in der Lehre

Vor dem Hintergrund, dass bestehende didaktische Konzepte nicht unbedingt den Bedürfnissen insbesondere von Studentinnen entsprechen, wurde der Service Gender Consulting in beratender Funktion auch mit dem Thema Gender in der Lehre betraut:

- Eine Vortragsreihe zum Thema Gender in der Lehre wurde durchgeführt und hat ihren Niederschlag in einer Buchveröffentlichung gefunden.
- Die Thematik ist integriert in die hochschuldidaktischen Veranstaltungen des Zentrums für Lehre und Weiterbildung.
- Das Thema Gender in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung mit Schwerpunkt auf den MINT-Fächern wird von Fachkräften in die Aktivitäten der Professional School of Education eingebracht. Der Service Gender Consulting wird diesen Prozess beratend unterstützen.

#### 4.2.5 Ziel: Genderkultur

- Gleichstellungsziele und –handeln sind integrale Bestandteile der Corporate Identity.
- Gleichstellungsorientiertes Führungshandeln gilt als Qualitätsmerkmal der Universität und Richtschnur für Professorinnen und Professoren sowie für alle weiteren Führungskräfte.
- Es werden Maßnahmen zur vertiefenden Integration von Gleichstellung in Verwaltungshandeln, Prozesse und strategische Planungen ergriffen (Weiterbildung-

gen, Integration in Prozessbeschreibungen, Teilnahme an der Runde der Dezenturinnen und Dezenturern etc.).

- Gendersensibilität wird durch „barrierefreie“ kulturelle Angebote erhöht (Filme über berühmte Wissenschaftlerinnen und anderweitig beruflich, politisch, gesellschaftlich ... erfolgreiche Frauen, Kalender über Professorinnen bzw. Nachwuchswissenschaftlerinnen der Uni Stuttgart, Ausstellungen zu Frauen in verschiedenen Wissenschaftsbereichen, Genderquiz, Vorträge von Wissenschaftlerinnen zu unterschiedlichen Themen etc.).
- Aktivitäten zum Gebrauch einer gendergerechten Sprache werden fortgesetzt (Online-Sprachkurs geschlechtergerechte Sprache, Kooperation mit dem Institut für Linguistik, Wissenschaftliche Vorträge, Werbematerial zur Weckung eines sprachsensiblen Bewusstseins etc.).

Fakultät 1	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %		w %	Ges.	w
Qualifizierungsstufe							
Studierende <sup>1</sup>	1.380	750	54,3%	50,0%			
Studienabschlüsse <sup>2</sup>	323	166	51,4%				
Promotionen <sup>3</sup>	15	8	53,3%	50,0%			
Habilitationen <sup>4</sup>	1	0		50,0%			
Akad. Mitarbeiter_innen befristet <sup>5</sup>	73	33	45,2%	50,0%	73	33	45,2%
Akad. Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>5</sup>	18	9	50,0%		3	1	33,3%
Akad. Mitarbeiter_innen ges. <sup>5</sup>	91	42	46,2%		76	34	44,7%
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>5</sup>	68	35	51,5%				
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>5</sup>	9	7	77,8%				
Leitung von Arbeitsgruppen							
Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	1	1	100%		1	1	100%
Davon Juniorprof. (W1)	1	1	100%		1	1	100%
Davon Tenure Track-Professuren							
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>6</sup>	1	1	100%		1	1	100%
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	18	5	27,8%	25,0%	6	0	0%
Professuren C4/W3	17	5	29,4%				
Professuren C3/W2	1	0	0,0%				
Dekanat <sup>7</sup>	4	1	25%	25,0%	4	1	25,0%

Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>2</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (SS des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS) - Kopfzahlen

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS)

<sup>4</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
			50,0%	
			50,0%	
			50,0%	
			k.A.	kommt selten vor
100%	37	50,7%	50,7%	
16,7%	1	33,3%	50,0%	
83,5%	38	50,0%	50,5%	
				es gibt keine Arbeitsgruppen
100%	0		0,0%	nicht absehbar, ob/wann neue Juniorprof. eingerichtet wird
100%	0	0,0%	0,0%	
100%	0	0,0%	0,0%	es gibt keine Arbeitsgruppen
33,3%	1	16,7%	33,3%	
100,0%	2	50,0%	50,0%	

<sup>5</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>6</sup> vorausgefüllte Daten 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleit. und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>7</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 2	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Studierende <sup>1</sup>	2.768	1.059	38,3%	39,1%			
Studienabschlüsse <sup>2</sup>	561	204	36,4%				
Promotionen <sup>3</sup>	32	7	21,9%	35,0%			
Habilitationen <sup>4</sup>	0						
Akad. Mitarbeiter_innen befristet <sup>5</sup>	67	22	32,8%	35,0%	67	22	32,8%
Akad. Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>5</sup>	42	6	14,3%		4	0	0,0%
Akad. Mitarbeiter_innen ges. <sup>5</sup>	109	28	25,7%		71	22	31,0%
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>5</sup>	15	8	53,3%				
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>5</sup>	8	7	87,5%				
Leitung von Arbeitsgruppen	6	1	16,7%		1	0	0,0%
Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	5	0	0,0%		3	0	0,0%
Davon Juniorprof. (W1)	2	0	0,0%		2	0	0,0%
Davon Tenure Track- Professuren					1		Neustelle
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>6</sup>	11	1	9,1%		4	0	0,0%
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	23	2	8,7%	17,8%	11	1	9,1%

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
			<b>40%</b>	mehr nur durch gravierende gesellschaftliche Umwälzungen möglich, die Fak. 2/Uni S nicht alleine bewältigen
			<b>38%</b>	analog Ist Studierende
			<b>28%</b>	gemeinsamer Zielwert Prom.+Habil.
				gemeinsamer Zielwert Prom.+Habil.
100,0%	30	44,8%	<b>44,8%</b>	s.u.
9,5%	2	50,0%	<b>19,0%</b>	s.u.
65,1%	32	45,1%	<b>34,9%</b>	Ziel: Frauenanteil 35 % über alle AkMis
				keine Ziele
				keine Ziele
16,7%	1	100,0%	<b>33,3%</b>	s.u.
60,0%	1	33,0%	<b>20,0%</b>	s.u.
100,0%	1	50,0%	<b>50,0%</b>	s.u.
100,0%	0	0,0%	<b>0,0%</b>	s.u.
36,4%	1	50,0%	<b>18,2%</b>	gemeinsamer Zielwert JP+AG-Leitung+Nachw. gr.-Leitung 14,1 % (=Ist + 5 %-P.)
47,8%	3	27,3%	<b>17,4%</b>	

Fakultät 2	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %		w %	Ges.	w
Qualifizierungsstufe							
Professuren C4/W3	19	2	10,5%				
Professuren C3/W2	4	0	0,0%				
Dekanat <sup>7</sup>	3	0,8	26,7%	im Zeit- verlauf mind. entspr. Anteil an Professo- renschaft	3	0,8	26,7%

Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>2</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (SS des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS) - Kopffzahlen

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS)

<sup>4</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>5</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopffzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>6</sup> vorausgefüllte Daten 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleit. und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>7</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
100,0%	0,2	6,7%	<b>6,7%</b>	Dekanat wurde 10/2017 neu gewählt (4 Männer = Anteil zum Stichtag: 0%); Amtszeit des Dekanats beträgt 4 Jahre; bei Neuwahl 1 Frau im letzten Jahr der Geltungsdauer des Gleichstellungskonzepts könnte über den Zeitverlauf ein Zielwert von 6,7% (entspricht zum Stichtag: 33,3%) erreicht werden.

Fakultät 3	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Qualifizierungsstufe							
Studierende <sup>1</sup>	952	409	43,0%	50,0%			
Studienabschlüsse <sup>2</sup>	167	56	33,5%				
Promotionen <sup>3</sup>	42	18	42,9%	45,0%			
Habilitationen <sup>4</sup>	0			50,0%			
Akad. Mitarbeiter_innen befristet <sup>5</sup>	82	25	30,5%	35,0%	82	25	30,5%
Akad. Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>5</sup>	31	8	25,8%		5	1	20,0%
Akad. Mitarbeiter_innen ges. <sup>5</sup>	113	33	29,2%		87	26	29,9%
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>5</sup>	69	24	34,8%		73	26	35,6%
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>5</sup>	1	1	100,0%				
Leitung von Arbeitsgruppen	12	2	16,7%		2	1	50,0%
Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	7	2	28,6%		2	1	50,0%
Davon Juniorprof. (W1)	1	0	0,0%	0,0%	1	0	0,0%
Davon Tenure Track-Professuren					1		Neustelle
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>6</sup>	19	4	21,1%		4	2	50,0%
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	24	4	16,7%	20,0%	5	0	0,0%
Professuren C4/W3	23	4	17,4%		4	0	0,0%
Professuren C3/W2	1	0	0,0%				

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
			50%	
			45%	
			45%	
			33%	
100,0%	29	35,4%	35,4%	
16,1%	2	40,0%	29,0%	Von den insg. 5 ausscheid. Personen hat eine Stelle einen kw-Vermerk.
77,0%	31	35,6%	33,6%	
16,7%	1	50,0%	16,7%	Da insgesamt nur 2 AG-LeiterInnen ausscheiden, scheint die Besetzung einer Stelle mit einer Frau am realistischsten.
28,6%	1	50,0%	28,6%	
100,0%	0	0,0%	0,0%	
100,0%		0,0%	0,0%	Es ist nicht voraussehbar, ob sich geeignete Frauen bewerben.
21,1%	2	50,0%	21,1%	
20,8%	1	20,0%	20,8%	Es ist nicht voraussehbar, ob sich geeignete Frauen bewerben.
		0,0%		

Fakultät 3	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Dekanat <sup>7</sup>	3	1	33,3%	33,0%	3	1	33,3%

Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>2</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (SS des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS) - Kopfzahlen

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS)

<sup>4</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>5</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>6</sup> vorausgefüllte Daten 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleit. und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>7</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
100,0%	1	33,3%	<b>33,3%</b>	

Fakultät 4	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Qualifizierungsstufe							
Studierende <sup>1</sup>	1.937	850	43,9%	15,0%			
Studienabschlüsse <sup>2</sup>	381	155	40,7%				
Promotionen <sup>3</sup>	80	26	32,5%	20,0%			
Habilitationen <sup>4</sup>	2	2	100,0%				
Akad. Mitarbeiter_innen befristet <sup>5</sup>	67	15	22,4%	10,0%	67	15	22,4%
Akad. Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>5</sup>	44	10	22,7%		8	1	12,5%
Akad. Mitarbeiter_innen ges. <sup>5</sup>	111	25	22,5%		75	16	21,3%
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>5</sup>	25	11	44,0%				
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>5</sup>	4	3	75,0%				
Leitung von Arbeitsgruppen	40	12	30,0%				
Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	7	2	28,6%		4	1	25,0%
Davon Juniorprof. (W1)	2	0	0,0%	30,0%	2	0	0,0%
Davon Tenure Track-Professuren	1	0	0,0%		1		
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>6</sup>	47	14	29,8%		4	1	25,0%
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	29	2	6,9%	6,0%	7	0	0,0%
Professuren C4/W3	23	2	8,7%		4	0	0,0%
Professuren C3/W2	6	0	0,0%		3	0	0,0%
Dekanat <sup>7</sup>	4	0	0,0%	0,0%	2	0	0,0%

Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>2</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (SS des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS) - Kopfzahlen

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS)

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
			40%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
			40%	
			35%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
			50%	
100,0%	17	25,4%	25,4%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
18,2%	2	25,0%	25,0%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
67,6%	19	25,3%	25,2%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
0	2		35,0%	
57,1%	1	25,0%	28,6%	
100,0%	1	50,0%	50,0%	
Neustelle	1	100,0%	100,0%	
8,5%	1	25,0%	29,8%	
24,1%	5	71,4%	24,1%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
50,0%	1	50,0%	25,0%	

<sup>4</sup> jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>5</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>6</sup> vorausgefüllte Daten 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleit. und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>7</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 5	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Qualifizierungsstufe							
Studierende <sup>1</sup>	3.335	618	18,5%	15,0%			
Studienabschlüsse <sup>2</sup>	551	108	19,6%				
Promotionen <sup>3</sup>	42	8	19,0%	20,0%			
Habilitationen <sup>4</sup>	0						
Akad. Mitarbeiter_innen befristet <sup>5</sup>	124	17	13,7%	10,0%	124	17	13,7%
Akad. Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>5</sup>	39	5	12,8%		8	1	12,5%
Akad. Mitarbeiter_innen ges. <sup>5</sup>	163	22	13,5%		132	18	13,6%
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>5</sup>	13	5	38,5%				
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>5</sup>	2	1	50,0%				
Leitung von Arbeitsgruppen	6	2	33,3%		0	0	
Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	4	1	25,0%		1	1	100,0%
Davon Juniorprof. (W1)	3	0	0,0%	30,0%	3	0	0,0%
Davon Tenure Track-Professuren	1	0	0,0%		1		Neustelle

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
			20,0%	
			20,0%	
			20,0%	Insgesamt schwanken die Zahlen stark; unter Berücksichtigung der letzten 5 Jahre wären stabile 20% eine Steigerung.
			k.A.	Habilitationen unüblich; ein Zielwert wäre unseriös
100,0%	19	15,3%	15,3%	
20,5%	2	25,0%	15,4%	für alle drei Untergruppen "Wiss. Mitarbeiter": 15% angestrebt
81,0%	21	15,9%	15,3%	
0,0%	0		33,3%	unklare Kategorie; unklar, ob die Arbeitsgruppen Bestand haben
25,0%	0,8	80,0%	20,0%	vgl. Kommentar unten
100,0%	0,6	20,0%	20,0%	vgl. Kommentar unten
100,0%	0	0,0%	0,0%	vgl. Kommentar unten

Fakultät 5	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Qualifizierungsstufe							
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>6</sup>	10	3	30,0%		1	1	100,0%
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	38	3	7,9%	6,0%	10	0	0,0%
Professuren C4/W3	38	3	7,9%		8	0	0,0%
Professuren C3/W2	0	0			0		
Dekanat <sup>7</sup>	4	1	25,0%	25,0%	4	1	25,0%

Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>2</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (SS des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS) - Kopfzahlen

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS)

<sup>4</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>5</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>6</sup> vorausgefüllte Daten 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleit. und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>7</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
10,0%	0	0,0%	<b>20,0%</b>	die Fakultät zählt Nachwuchsgruppen und W1 als eine Kategorie; für diese Kategorie INSGESAMT sind 20% realistisch; Die Anzahl der Stellen in dieser Kategorie ist entweder sehr klein oder schwankt; detailliertere Aussagen sind zu unsicher
26,3%	1	10,0%	<b>10,5%</b>	
100,0%	1	25,0%	<b>25,0%</b>	

Fakultät 6	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Qualifizierungsstufe							
Studierende <sup>1</sup>	2.378	339	14,3%	18,0%			
Studienabschlüsse <sup>2</sup>	614	82	13,4%				
Promotionen <sup>3</sup>	47	5	10,6%	16,0%			
Habilitationen <sup>4</sup>	0			nicht geplant			
Akad. Mitarbeiter_innen befristet <sup>5</sup>	75	13	17,3%	17,5%	75	13	17,3%
Akad. Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>5</sup>	33	2	6,1%		4	0	0,0%
Akad. Mitarbeiter_innen ges. <sup>5</sup>	108	15	13,9%		79	13	16,5%
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>5</sup>	18	5	27,8%				
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>5</sup>	1	1	100,0%				
Leitung von Arbeitsgruppen							
Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	7	0	0,0%		2	0	0,0%
Davon Juniorprof. (W1)	2	0	0,0%	nicht geplant	0	0	0,0%
Davon Tenure Track-Professuren	2	0	0,0%		1		Neustelle
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>6</sup>	7	0	0,0%		2	0	0,0%
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	20	1	5,0%	5,3%	5	0	0,0%

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
			<b>18,0%</b>	Trend der letzten Jahre gleichbleibend, deshalb Steigerung um 5%-Punkte unrealistisch
			<b>18,0%</b>	
			<b>17,0%</b>	Mittelwert der letzten 5 Jahre +5%-Punkte
			<b>17,0%</b>	wie bei Promotion, bei z.T. keiner Habilitation pro Jahr macht ein Wert hier aber keinen Sinn
100,0%	15	20,0%	<b>20,0%</b>	
12,1%	2	50,0%	<b>12,1%</b>	bei 4 frei werdenden Stellen ist es ein realistisches Ziel, 2 davon durch Frauen zu besetzen
73,1%	17	21,5%	<b>17,6%</b>	
				Werte nicht bekannt, daher muss auf eine Planung verzichtet werden
28,6%	1	50,0%	<b>14,3%</b>	
0,0%	0		<b>0,0%</b>	
100,0%	1	100,0%	<b>33,3%</b>	
28,6%	1	50,0%	<b>14,3%</b>	
25,0%	2	40,0%	<b>15,0%</b>	

Fakultät 6	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Qualifizierungsstufe							
Professuren C4/W3	17	1	5,9%		3	0	0,0%
Professuren C3/W2	3	0	0,0%		2	0	0,0%
Dekanat <sup>7</sup>							

Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>2</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (SS des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS) - Kopfzahlen

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS)

<sup>4</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>5</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>6</sup> vorausgefüllte Daten 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleit. und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>7</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
100,0%		0,0%	<b>0,0%</b>	Zur Zeit nur eine Professorin, Anteil von 33% nicht realistisch

Fakultät 7	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017- 31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Qualifizierungsstufe							
Studierende <sup>1</sup>	5217	712	13,6%	20,0%			
Studienabschlüsse <sup>2</sup>	1053	120	11,4%				
Promotionen <sup>3</sup>	110	7	6,4%	20,0%			
Habilitationen <sup>4</sup>	1	0	0,0%	40,0%			
Akad. Mitarbeiter_innen befristet <sup>5</sup>	111	16	14,4%	12,0%	111	16	14,4%
Akad. Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>5</sup>	46	2	4,3%		7	0	0,0%
Akad. Mitarbeiter_innen ges. <sup>5</sup>	157	18	11,5%		118	16	13,6%
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>5</sup>	11	5	45,5%				
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>5</sup>	0						
Leitung von Arbeitsgruppen							
Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	6	0	0,0%		2	0	0,0%
Davon Juniorprof. (W1)	2	0	0,0%	50,0%	2	0	0,0%
Davon Tenure Track-Professuren							
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>6</sup>	6	0	0,0%		2	0	0,0%
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	30	4	13,3%	7,0%	10	0	0,0%
Professuren C4/W3	29	4	13,8%		3	0	0,0%
Professuren C3/W2	1	0	0,0%		2	0	0,0%
Dekanat <sup>7</sup>	3	0	0,0%	0,0%	3	0	0,0%

Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>2</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (SS des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS) - Kopffzahlen

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS)

<sup>4</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
			15,0%	
			15,0%	
			15,0%	
			50,0%	
100,0%	17	15,3%	15,3%	
15,2%	5	71,4%	15,2%	
75,2%	22	18,6%	15,3%	
				nicht bekannt
33,3%		0,0%	0,0%	
100,0%	1	50,0%	50,0%	
33,3%	1	50,0%	16,7%	Besetzung mehrerer neuer Professuren geplant, diese sollten der Gleichstellung alle bekannt sein, fehlen hier aber. Angestr. Zielzahl: 15%“
33,3%	1	10,0%	16,7%	
100,0%	1	33,3%	33,3%	

<sup>5</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopffzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>6</sup> vorausgefüllte Daten 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleit. und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>7</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 8	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Qualifizierungsstufe							
Studierende <sup>1</sup>	1.231	342	27,8%	35,0%			
Studienabschlüsse <sup>2</sup>	176	42	23,9%				
Promotionen <sup>3</sup>	51	2	3,9%	15,0%			
Habilitationen <sup>4</sup>	1	0	0,0%	k.A.			
Akad. Mitarbeiter_innen befristet <sup>5</sup>	94	14	14,9%	20,0%	94	14	14,9%
Akad. Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>5</sup>	33	6	18,2%		4	0	0,0%
Akad. Mitarbeiter_innen ges. <sup>5</sup>	127	20	15,7%		98	14	14,3%
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>5</sup>	53	9	17,0%				
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>5</sup>	3	1	33,3%				
Leitung von Arbeitsgruppen							
Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	6	1	16,7%		6	1	16,7%
Davon Juniorprof. (W1)	3	1	33,3%	40,0%	3	1	33,3%
Davon Tenure Track-Professuren					2		Neustellen
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>6</sup>	6	1	16,7%		6	1	16,7%
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	35	5	14,3%	5,4%	5	0	0,0%
Professuren C4/W3	31	5	16,1%		2	0	0,0%

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
			35,0%	
			30,0%	
			20,0%	
			k.A.	
100,0%	20	21,3%	21,3%	
12,1%	1	25,0%	21,2%	
77,2%	21	21,4%	21,3%	
				nicht bekannt
100,0%	2	33,3%	33,3%	Aufgrund der geringen Fallzahlen ist 40% nicht realisierbar sondern nur 33% oder 66%
100,0%	1	33,3%	33,3%	Aufgrund der geringen Fallzahlen ist 40% nicht realisierbar sondern nur 33% oder 66%
200,0%	1	50,0%	50,0%	Aufgrund der geringen Fallzahlen ist 40% nicht realisierbar sondern nur 0%, 50% oder 100%
100,0%	2	33,3%	33,3%	Aufgrund der geringen Fallzahlen ist 20% nicht realisierbar sondern nur 16% oder 33%
14,3%	2	40,0%	20,0%	

Fakultät 8	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Qualifizierungsstufe							
Professuren C3/W2	4	0	0,0%		3	0	0,0%
Dekanat <sup>7</sup>	4	0	0,0%	20,0%	4	0	0,0%

Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>2</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (SS des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS) - Kopfzahlen

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS)

<sup>4</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>5</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>6</sup> vorausgefüllte Daten 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleit. und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>7</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
0,0%	1	25,0%	<b>25,0%</b>	Aufgrund der geringen Fallzahlen ist 10% nicht realisierbar.

Fakultät 9	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %		w %	Ges.	w
Studierende <sup>1</sup>	2558	1761	68,8%	65,0%			
Studienabschlüsse <sup>2</sup>	264	216	81,8%				
Promotionen <sup>3</sup>	10	4	40,0%	60,0%			
Habilitationen <sup>4</sup>	0			60,0%			
Akad. Mitarbeiter_innen befristet <sup>5</sup>	43	23	53,5%	65,0%	43	23	53,5%
Akad. Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>5</sup>	31	18	58,1%		2	2	100%
Akad. Mitarbeiter_innen ges. <sup>5</sup>	74	41	55,4%		45	25	55,6%
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>5</sup>	23	16	69,6%				
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>5</sup>	8	7	87,5%				
Leitung von Arbeitsgruppen	0	0			0	0	
Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	2	1	50,0%		1	0	0,0%
Davon Juniorprof. (W1)	1	0	0,0%	60,0%	1	0	0,0%
Davon Tenure Track-Professuren					1		Neustelle
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>6</sup>	2	1	50,0%		1	0	0,0%

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
			<b>65,0%</b>	Zielwert von 2017 übernommen, da eine weitere Steigerung des Ist-Wertes nicht sinnvoll ist.
			<b>65,0%</b>	Zielwert von 2017 übernommen, da eine weitere Steigerung des Ist-Wertes nicht sinnvoll ist.
			<b>50,0%</b>	Zahlenkorrektur: Promotionen gesamt: 11, Frauen: 5 = 45%; 5%-Steigerung Ist-Wert
			<b>60,0%</b>	Zielwert von 2017 übernommen.
100,0%	25	58,1%	<b>58,1%</b>	5%-Steigerung Ist-Wert; aufrunden auf 60%
6,5%	2	100,0%	<b>58,1%</b>	Ist-Wert von 2017 übernommen, da eine weitere Steigerung nicht sinnvoll ist; Vorschlag: aufrunden auf 60%
60,8%	27	60,0%	<b>58,1%</b>	25+2 Stellen = 27; aufrunden auf 60%
	0			
50,0%	0	0,0%	<b>50,0%</b>	
100,0%	0	0,0%	<b>0,0%</b>	
100,0%	1	100,0%	<b>100,0%</b>	
50,0%	0	0,0%	<b>50,0%</b>	

Fakultät 9	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Qualifizierungsstufe							
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	21	7	33,3%	40,0%	2	0	0,0%
Professuren C4/W3	19	7	36,8%		1	0	0,0%
Professuren C3/W2	2	0	0,0%		1	0	0,0%
Dekanat <sup>7</sup>	4	1	25,0%	50,0%	4	1	25,0%

Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>2</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (SS des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS) - Kopfzahlen

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS)

<sup>4</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>5</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>6</sup> vorausgefüllte Daten 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleit. und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>7</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
9,5%	1	50,0%	<b>38,1%</b>	5%-Steigerung Ist-Wert; aufrunden auf 40%
100,0%	2	50,0%	<b>50,0%</b>	

Fakultät 10	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Studierende <sup>1</sup>	2918	1373	47,1%	50,0%			
Studienabschlüsse <sup>2</sup>	497	251	50,5%				
Promotionen <sup>3</sup>	24	12	50,0%	50,0%			
Habilitationen <sup>4</sup>	3	0	0,0%	50,0%			
Akad. Mitarbeiter_innen befristet <sup>5</sup>	84	31	36,9%	45,0%	84	31	36,9%
Akad. Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>5</sup>	23	7	30,4%		2	0	0,0%
Akad. Mitarbeiter_innen ges. <sup>5</sup>	107	38	35,5%		86	31	36,0%
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>5</sup>	57	25	43,9%				
Akad. Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>5</sup>	8	4	50,0%				
Leitung von Arbeitsgruppen	0	0			0	0	
Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	2	0	0,0%		1	0	0,0%
Davon Juniorprof. (W1)	1	0	0,0%	50,0%	1	0	0,0%
Davon Tenure Track-Professuren	1	0	0,0%		2		Neustellen
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>6</sup>	2	0	0,0%		1	0	0,0%

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
			50,0%	
			50,0%	
			50,0%	
			50,0%	
100,0%	40	47,6%	47,6%	Inkludiert man die befristeten Stellen der Drittmittelprojekte, liegt die Fak. 10 hier bei einem Frauenanteil von 50%.
8,7%	1	50,0%	34,8%	
80,4%	41	47,7%	44,9%	
	0			
	0	0,0%	0,0%	Stelle wird umgewandelt in W3, fällt daher weg.
100,0%	0	0,0%	0,0%	Stelle wird umgewandelt in W3, fällt daher weg.
200,0%	1	50,0%	33,3%	Von den Neustellen soll eine mit einer Frau besetzt werden. Best. Stelle fällt weg. --> Angestrebter Frauenanteil von 50 %
50,0%	1	100,0%	50,0%	Mit den beiden Neustellen und dem Wegfall der Stelle ergibt sich eine Zahl von 3 Stellen, wovon 2 zu besetzen sind. Insgesamt wird damit ein Frauenanteil von 33,3 % angestrebt.

Fakultät 10	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017-31.12.2022		
	Ges.	w	w %	w %	Ges.	w	w %
Qualifizierungsstufe							
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	26	6	23,1%	20,0%	6	0	0,0%
Professuren C4/W3	24	6	25,0%		6	0	0,0%
Professuren C3/W2	2	0	0,0%				
Dekanat <sup>7</sup>	4	1	25,0%	25,0%	4	1	25,0%

Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>2</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (SS des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS) - Kopfzahlen

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes WS)

<sup>4</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>5</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>6</sup> vorausgefüllte Daten 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleit. und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>7</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
26,9%	2	28,6%	<b>30,8%</b>	
100,0%	1	25,0%	<b>25,0%</b>	

SRC SimTech	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.12.2017- 31.12.2022		
	Ges.	w	w %		w %	Ges.	w
Qualifizierungsstufe				SRC SimTech erst seit 2015 mit fakultäts- ähnlichem Status			
Studierende <sup>1</sup>	86	22	25,6%				
Studienabschlüsse <sup>2</sup>	38	9	23,7%				
Promotionen <sup>3</sup>	15	2	13,3%				
Promovierende	179	40	22,3%				
Habilitationen <sup>4</sup>	1	0	0,0%				
Direktorium <sup>5</sup>	5	0	0,0%				

Quelle: Manuelle Erhebung SRC SimTech, Stand: 06/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>2</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen“

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) „

<sup>4</sup> jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>5</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten manuell erhoben werden

Angaben zu akademischen Mitarbeiter\_innen und Professor\_innen werden nicht gemacht, da diese im Bereich der aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen grundsätzlich den beteiligten Fakultäten zugeordnet sind und dort auftauchen.

Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
			30,0%	
			30,0%	
			25,0%	
			25,0%	
				Einzelfälle, Zielwert nicht sinnvoll
	1		20,0%	Angabe ebenfalls fraglich

## 2. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

### 2.1 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung

#### 1. Einleitung

Die Situation der Frauen an der Fakultät Architektur und Stadtplanung wird im Folgenden getrennt nach Studierenden und Beschäftigten dargestellt. Ergänzend hierzu werden Ziele und Maßnahmen erläutert, die den Anteil der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen festigen, bzw. in einzelnen Bereichen erhöhen sollen.

#### 2. Ist-Stand in der Fakultät

Das Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden im Studiengang Architektur und Stadtplanung ist schon seit einigen Jahren ausgeglichen. Aufgrund eines kontinuierlichen Anstiegs von Studentinnen sind die Zielwerte des SEPUS 2017 schon länger erreicht, bzw. z.T. sogar überschritten.

Auch der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist leicht gegenüber dem letzten Jahr angestiegen. Der Anteil an Professorinnen hatte sich in den letzten Berichtsjahren bereits erhöht und erfüllt seither die Vorgaben des SEPUS 2017. Seit 2016 bekleidet eine Professorin als Mitglied des Fakultätsvorstands eine Leitungsfunktion in der Fakultät.

	Vorjahr 2015/16			Berichtsjahr 2016/17			Zielwert SEPUS/ DFG- Standards 2017
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	
Wiss. Karrierestufen							
Studierende	732	579	55,8%	701	578	54,8%	50%
Promotionen	7	2	77,8%	5	7	41,7%	50%
Habilitationen	0	1	-	0	1	-	50%
Akad. Mittelbau	47	59	44,3%	58	71	45,0%	50%
Juniorprofessuren	0			1	0	100%	
Professuren	6	16	27,3%	6	15	28,6%	10%
Professuren herausgehoben	4	8	33,3%	3	11	21,4%	20%
Leitungsfunktionen in der Fakultät	1	3	25,0%	1	3	25,0%	25%

## 2.1 Studierende

Bei der Gesamtstudierendenzahl im Fach Architektur und Stadtplanung hat sich der Anteil von weiblichen Studierenden bei ca. 55% eingependelt. Auch bei den Studentinnen im ersten Fachsemester bestätigt sich diese Zahl und liegt bei knapp 56% im Bachelorstudiengang und knapp 54% im Masterstudiengang.

Bei den Studienabschlüssen zeigte sich die Frauenquote in den letzten Semestern schwankend, sowohl zwischen Bachelor- und Masterabschlüssen als auch zwischen Winter- und Sommersemester: Sie lag bei den Masterabschlüssen im Sommer 2017 bei nur knapp 45%, dafür aber im Bachelor bei knapp 62%; im Winter im Schnitt zwischen 49% und 55%.

## 2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

### 2.2.1 Promotionen

Auch wenn sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt im Bereich der Architektur und Stadtplanung in den letzten Jahren zunehmend entspannt hat, ist nach wie vor eine Tendenz zur erhöhten Qualifikation zu beobachten. Dies zeigt sich auch in der Zahl abgeschlossener Promotionen, die sich kontinuierlich erhöht. Allerdings ist der Frauenanteil stark schwankend: In den letzten sieben Jahren lag er bei 29%, 47%, 0%, 46%, 33%, 29% und zuletzt sogar bei 78%. Im Berichtsjahr 2017 haben 5 Kolleginnen und 7 Kollegen promoviert, woraus sich ein Frauenanteil von knapp 42 % ergibt.

Insgesamt liegt die Zahl der Promotionen immer noch unter den Vergleichszahlen geistes- oder naturwissenschaftlicher Fakultäten. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Weg zur Erlangung einer Professur an einer Architektur- oder Stadtplanungsfakultät insbesondere in den Entwurfswissenschaften eher selten über eine wissenschaftliche Laufbahn führt. Stattdessen werden die Gründung eines eigenen Büros und die Realisierung herausragender Bauten als promotionsäquivalente Leistungen angesehen und gelten als Voraussetzung für die Lehrbefähigung. Dieser Umstand lässt sich auch an der niedrigen Anzahl der Habilitationen im Vergleich zu den anderen Fakultäten ablesen.

## 2.3 Wissenschaftliches Personal

### 2.3.1 Akademische Beschäftigte

In den letzten Jahren konnte bei den weiblichen Beschäftigten ein erfreulicher Anstieg verzeichnet werden. Auch im Berichtsjahr ist die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gegenüber dem Vorjahr von 44,34% auf 44,96% angestiegen. Die Werte des SEPUS 2017 (50%) sind allerdings noch nicht erreicht. Die Fakultät ist daher bestrebt, den Frauenanteil bei den akademischen Beschäftigten weiter zu erhöhen, zumal nach wie vor eine Diskrepanz zum erreichten Anteil weiblicher Studierender besteht.

Bei den Beamtinnen (Besoldungsgruppe A13/14/15) ist die Situation seit einigen Jahren unverändert. Von insgesamt 6 unbefristeten Stellen sind 2 durch Frauen besetzt. Damit beläuft sich die Frauenquote hier nach wie vor auf 40%.

### 2.3.2 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professorenstellen der Fakultät Architektur und Stadtplanung hat sich durch die Berufung von Frauen in den letzten Jahren bereits von 18% auf 26% und im Berichtsjahr nochmals auf 28,6% erhöht. Der im SEPUS 2017 vorgegebene Anteil von 20% ist damit mehr als erfüllt.

Nicht enthalten ist in der Berechnung eine Juniorprofessorin, die - da sie die einzige Juniorprofessorin der Fakultät ist - einen Frauenanteil von 100% erzielt.

Von den sechs Professorinnen an der Fakultät haben drei eine Stelle mit Leitungsfunktion inne.

Bereits im WS 2014/15 ist eine der sechs Professorinnen in den Fakultätsvorstand gewählt worden. Dadurch ist auch hier die Vorgabe des SEPUS 2017 mit einem Frauenanteil von 25% erfüllt.

Die Differenz zu den Zahlen des Mittelbaus und den weiblichen Studierenden ist allerdings immer noch zu groß. Die Fakultät ist daher weiterhin an der Bewerbung von Frauen interessiert und strebt bei Neuberufungen an, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen.

## 3. Ziele

### 3.1 Studierende

Die Zielvorgabe eines ausgeglichenen Anteils zwischen weiblichen und männlichen Studierenden ist schon seit einigen Jahren erreicht. Nach einem kontinuierlichen Anstieg liegt der Anteil an Studentinnen im Gesamtüberblick bei stabilen 55% bei der Gesamtstudierendenzahl und schwankt bei den Abschlüssen zwischen knapp 50% im unteren und 62% im oberen Bereich.

Damit liegt die Frauenquote der Fakultät über den Zielvorgaben des SEPUS 2017. Auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils kann daher in diesem Bereich verzichtet werden.

### 3.2 Wissenschaftliches Personal

Im Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen gab es zwar wieder einen leichten Anstieg, die Ziele des SEPUS 2017 sind allerdings noch immer nicht erreicht. Wie unter 2.3.1 erwähnt, wird deshalb bei den Beschäftigten ein deutlich höherer Frauenanteil angestrebt.

### 3.3 Professorinnen

Auch wenn die Frauenquote bei den Professuren in den letzten Jahren erfreulich erhöht werden konnte und dadurch die Zielvorgaben des SEPUS 2017 schon länger erreicht wurden, ist die Fakultät auch in diesem Bereich zukünftig bestrebt, den Frauenanteil zu erhöhen.

## 4. Maßnahmen

### 4.1 Studierende

Aufgrund der ausgeglichenen Zahlen zwischen weiblichen und männlichen Studierenden kann in diesem Bereich auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils verzichtet werden.

### 4.2 Wissenschaftliches Personal

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden qualifizierte Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Promotion ermutigt sowie über Weiterbildungsangebote und das Mentoring-Programm informiert.

Ferner werden Studentinnen an namhafte Architekturbüros empfohlen, oder zur Teilnahme an Wettbewerben ermutigt, um damit schon während des Studiums die Einstiegschancen ins Berufsleben zu erhöhen und den Weg in die Selbstständigkeit zu ebnen.

Die Fakultät berücksichtigt bei der Durchführung der Lehre die besonderen Bedingungen studierender Mütter, insbesondere bei Terminvereinbarungen für Betreuungen und bei der Teilnahme an Exkursionen.

Die Institute der Fakultät werden bei Neueinstellungen aufgefordert, den Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte und Mitarbeiter zu erhöhen. Zusätzliche Verbreitung der Stellenangebote wird über die Veröffentlichung in der Online-Stellenbörse „Baunetz“ erreicht. Jede Stellenausschreibung ist so formuliert, dass Frauen zur Bewerbung ermutigt werden.

Bei Neuberufungen werden gezielt geeignete Kandidatinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

Stuttgart, den 06.06.2018

Prof. Dr. Klaus Jan Philipp  
Dekan

Dipl.-Ing. Kyra Bullert  
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

## Statistik

### Studierende

	WS 15/16			WS 16/17			SS 17		
	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %
Studierende gesamt	732	579	55,8	701	578	54,8%	637	512	55,4%
Studienabschlüsse	65	62	51,2	62	63	49,6%	88	73	54,7%

### Promotion und Habilitation

	Kalenderjahr 2017		
	w	m	Anteil w %
Promotion	5	7	41,67
Habilitation	0	1	-

### Wissenschaftliche Mitarbeiter

	Kalenderjahr 2016/17		
	w	m	Anteil w %
angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	51	71	41,7

## Besoldungsgruppen A, C und W

	Kalenderjahr 2016/17		
	w	m	Anteil w %
Besoldungsgruppe A			
A13	0	1	-
A14	2	3	40,0
A15	0	0	-
Besoldungsgruppe C + W			
C1-/W1	1	0	100,0
C3-/W3 o. L.	2	3	40,0
C4-/W3 m. L.	4	12	25,0

## 2.2 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

**Berichtszeitraum:** 1.01.2017 bis 31.03.2018 bzw. WS 2016/17, SS 2017 und WS 2017/18 für Studienabschlüsse BSc., MSc., sowie Promotionen und Habilitationen

Im Anhang sind die Zahlen der Verwaltung tabellarisch für die oben genannten Zeiträume zusammengestellt. In den nachstehenden Tabellen wird die aktuelle Verteilung von Männern und Frauen bei den Kategorien Studierende, wissenschaftliches Personal sowie bei den wissenschaftlichen Qualifikationen dargestellt. Angefügt sind die detaillierten Zahlen und die Zielvorstellungen gemäß SEPUS.

### Auswertung:

In der Fakultät 2 gibt es derzeit die vier konsekutiven Studiengänge Bauingenieurwesen, Immobilientechnik und -wirtschaft, Umweltschutztechnik sowie Verkehrsingenieurwesen. Der Studiengang Simulation Technology wird ab WS 2017/18 dem Zentrum für Simulationswissenschaften zugeordnet. Zudem gehören die drei nicht-konsekutiven internationalen Master-Studiengänge Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS), Infrastructure Planning (IP) und Water Resources Engineering and Management (WAREM) sowie die drei Weiterbildungsstudiengänge Master Online Akustik (MOA, seit WS 17/18), Master Online Bauphysik (MOB) und International Construction: Practice and Law (ICPL) zur Fakultät.

### Studierende:

Der Frauenanteil der konsekutiven Studiengänge ist von 38,0% im WS 2016/17 auf 35,3% gesunken (siehe Tabelle 1). In den Weiterbildungsstudiengängen reduzierte sich der Frauenanteil ebenfalls von 36,4% auf 31,3%. Hingegen nahm der Frauenanteil bei den nicht-konsekutiven Studiengängen von 33,0% auf 38,9% zu. Insgesamt ist der Frauenanteil der Studierenden im ersten Semester von 35,6% im Vergleich zum Vorjahr mit 37,3% nahezu gleich geblieben.

Tabelle 1: Studierende im 1. Semester

	WS 2016/17			WS 2017/18		
	m	w	% w	m	w	% w
Konsekutiv	386	237	38,0	334	182	35,3
Nicht-Konsekutiv	67	33	33,0	44	28	38,9
Weiterbildung	7	4	36,4	11	5	31,3
<b>Gesamt</b>	<b>460</b>	<b>274</b>	<b>37,3</b>	<b>389</b>	<b>215</b>	<b>35,6</b>

Bei den Studierenden aller Semester ist der Frauenanteil von 37,8% auf 38,9% leicht angestiegen (siehe Tabelle 2). Bei den konsekutiven Studiengängen hat der Frauenanteil um 1% auf 40,1% zugenommen, bei den nicht-konsekutiven Studiengängen um 4% von 31,3% auf 35,3%.

Tabelle 2: Studierende aller Semester

	WS 2016/17			WS 2017/18		
	m	w	% w	m	w	% w
Konsekutiv	1457	936	39,1	1329	890	40,1
Nicht-Konsekutiv	241	110	31,3	211	115	35,3
Weiterbildung	63	22	25,9	77	24	23,8
<b>Gesamt</b>	<b>1761</b>	<b>1068</b>	<b>37,8</b>	<b>1617</b>	<b>1029</b>	<b>38,9</b>

Tabelle 3: Studienabschlüsse

	WS 2016/17			SS 2017		
	m	w	% w	m	w	% w
Konsekutiv	138	91	39,7	157	91	36,7
Nicht-Konsekutiv	22	5	18,5	16	3	15,8
<b>Gesamt</b>	<b>160</b>	<b>96</b>	<b>37,5</b>	<b>173</b>	<b>94</b>	<b>35,2</b>

Der Frauenanteil unter den Studienabschlüssen ist in den konsekutiven Studiengängen von 37,9% im WS 2015/16 leicht angestiegen auf aktuell 39,7% (siehe Tabelle 3). Insgesamt ist die Frauenquote seit dem letzten Wintersemester nahezu konstant geblieben. Beim Vergleich der Sommersemester 2016 und 2017 fällt auf, dass der Frauenanteil um rund 6% zurückgegangen ist.

## Wissenschaftliche Qualifikation:

Bei den Promotionen und Habilitationen ist der Frauenanteil von 19,0% in 2016 auf 27,6% in 2017 deutlich gestiegen (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Promotionen und Habilitationen

	2015			2016			2017		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Promotionen und Habilitationen	23	8	25,8	17	4	19,0	21	8	27,6

## Wissenschaftliches Personal:

Tabelle 5 stellt die Verteilung männlich/weiblich beim wissenschaftlichen Personal (Beamte und Angestellte) auf Haushalts- und Drittmittelstellen dar. Insgesamt hat sich der Frauenanteil in dieser Kategorie im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert.

Tabelle 5: Akademische Beschäftigte

	2015			2016			2017		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Beamte: A13-A15	22	1	4,3	22	1	4,3	21	1	4,5
Angestellte: E13-E15Ü	185	102	35,5	170	85	33,3	168	82	32,8
<b>Gesamt</b>	<b>207</b>	<b>103</b>	<b>33,2</b>	<b>192</b>	<b>86</b>	<b>30,9</b>	<b>189</b>	<b>83</b>	<b>30,5</b>

Die Frauenquote unter Juniorprofessuren sowie Professuren liegt weiterhin bei 7,7% (siehe Tabelle 6). Seit 2015 ist zwar eine Professorin ausgeschieden, unter den Neubeberufungen in 2016 und 2017 waren allerdings keine Frauen.

Tabelle 6: Professuren

	2015			2016			2017		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Professuren C3/C4, W3	23	3	11,5	22	2	8,3	21	2	8,7
Juniorprofessuren W1-W2	2	0	-	2	0	-	3	0	-
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>3</b>	<b>10,7</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>7,7</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>7,7</b>

## Ziele:

Die angestrebte Frauenquote (siehe Tabelle A1) wurde mit 40% Frauenquote im Studiengang Bauingenieurwesen noch nicht erreicht. Diese gilt es weiterhin mit aktuell rund 35% zu steigern. Der Studiengang Immobilienwirtschaft erfüllt mit rund 50% die gesetzten Ziele. Die Studiengänge Umweltschutztechnik, Master Online Bauphysik und WAREM übertrafen jeweils die angestrebten Frauenquoten unter allen Studierenden. In den Studiengängen COMMAS und Verkehrsingenieurwesen muss der Frauenanteil noch gestärkt werden.

Insbesondere bei den Promotionen und Habilitationen ist erfreulich, dass die Frauenquote im Vergleich zu den Vorjahren auf 27,6% angestiegen ist. Es wird aber weiterhin eine Quote von 35% angestrebt. Auch beim Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen wird der angestrebte Wert von 35% noch nicht erreicht.

## Maßnahmen:

Die Fakultät möchte angehende Studentinnen gezielt für Ingenieurstudiengänge begeistern, um ausblickend künftig weibliche Promovierende sicherzustellen.

Schülerinnen sollen daher anhand verschiedener Veranstaltungen motiviert und gezielt vor allem für die Bachelor-Studiengänge der Fakultät (als Grundlage für die weiterführenden Masterstudiengänge) geworben werden.

Institute der Fakultät präsentierten sich am Girls' Day und bei Veranstaltungen des Projekts TryScience. Im Rahmen dieser Veranstaltungen werden Schülerinnen anhand interaktiver Infostände und Workshops über die vielseitigen Themen und Möglichkeiten im Ingenieurwesen näher informiert.

Das Fakultätsbüro informiert in der Fakultät zu speziellen Förderungen des wissenschaftlichen Nachwuchses, bspw. über Informationsveranstaltungen und Förderprogrammen, wie z.B. das Femtec.Network (Winter- und Summerschool) sowie Stipendien.

Ende des Jahres 2016 sowie im Jahr 2017 wurden weiterhin von der DFG zwei SFBs bewilligt, bei denen die Sprecher jeweils Mitglieder der Fakultät 2 sind. In beiden SFBs werden Juniorprofessuren als Gleichstellungsmaßnahme eingerichtet.

Des Weiteren ist die Fakultät 2 mit dem Bachelorstudiengang Bauingenieurwesen derzeit an der Umsetzung eines Studienfachwahl-Online-Assistenten beteiligt. Hier wird die Adressierung von weiblichen Studieninteressierten ein Aspekt sein.

Stuttgart, den 30. April 2018

Prof. Dr.-Ing. Harald Garrecht  
(Dekan)

Dipl.-Ing. Nadine Harder  
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

## Anhang

Tabelle A1: Zielvereinbarung Studierende

Studiengang		Zielvereinbarung Frauenanteil
BAU	B.Sc.	40%
	M.Sc.	40%
COMMAS	M.Sc.	25%
IUI	B.Sc.	derzeitigen Anteil halten
	M.Sc.	50%
IP	M.Sc.	50%
MOB	M.BP.	30%
SimTec		
UMW	B.Sc.	45%
	M.Sc.	45%
Ving	B.Sc.	40%
WAREM	M.Sc.	40%

Tabelle A2: Studierende Erstsemester

		WS 16/17			WS 17/18		
		m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	169	82	32,7	166	72	30,3
	M.Sc.	53	27	33,8	59	19	24,4
COMMAS	M.Sc.	17	5	22,7	17	5	22,7
IUI	B.Sc.	45	30	40,0	32	29	47,5
	M.Sc.	13	24	64,9	16	11	40,7
IP	M.Sc.	20	14	41,2	17	12	41,4
MOB	M.BP.	7	4	36,4	11	5	31,3
SimTech	B.Sc.	15	9	37,5	*	*	*
	M.Sc.	6	3	33,3	*	*	*
UMW	B.Sc.	28	22	44,0	19	23	54,8
	M.Sc.	28	35	55,6	17	21	55,3
VIng	B.Sc.	23	4	14,8	18	4	18,2
VIng	M.Sc.	6	1	14,3	7	3	30,0
WAREM	M.Sc.	30	14	31,8	10	11	52,4
<b>Gesamt</b>		<b>460</b>	<b>274</b>	<b>37,3</b>	<b>389</b>	<b>215</b>	<b>35,6</b>

Tabelle A3: Studierende aller Semester

		WS 16/17			WS 17/18		
		m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	562	291	34,1	515	279	35,1
	M.Sc.	197	95	32,5	250	119	32,2
COMMAS	M.Sc.	66	14	17,5	66	15	18,5
ICPL	M.BE.	28	6	17,6	38	6	13,6
IUI	B.Sc.	146	141	49,1	123	120	49,4
	M.Sc.	96	92	48,9	95	92	49,2
IP	M.Sc.	88	52	37,1	75	51	40,5
MOB	M.BP.	35	16	31,4	39	18	31,6
SimTech	B.Sc.	64	25	28,1	*	*	*
	M.Sc.	38	10	20,8	*	*	*
UMW	B.Sc.	129	130	50,2	109	112	50,7
	M.Sc.	133	126	48,6	138	140	50,4
VIng	B.Sc.	82	25	23,4	78	21	21,2
VIng	M.Sc.	10	1	9,1	21	7	25,0
WAREM	M.Sc.	87	44	33,6	70	49	41,2
<b>Gesamt</b>		<b>1761</b>	<b>1068</b>	<b>37,8</b>	<b>1617</b>	<b>1029</b>	<b>38,9</b>

\* SimTech wird seit dem WS 2017/18 nicht mehr über die Fakultät 2, sondern eigenständig erfasst.

Tabelle A4: Studienabschlüsse

		WS 2016/17			SS 2017		
		m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	49	21	30,0	43	25	36,8
	M.Sc.	18	11	37,9	32	7	17,9
ICPL	M.BE.	4	1	20,0	5	0	-
IUI	B.Sc.	15	16	51,6	14	13	48,1
	M.Sc.	10	10	50,0	19	15	44,1
MOB	M.BP.	7	1	12,5	2	2	50,0
SimTech	B.Sc.	8	4	33,3	9	2	18,2
	M.Sc.	7	0	-	6	5	45,5
UMW	B.Sc.	11	19	63,3	16	9	36,0
	M.Sc.	20	10	33,3	18	15	45,5
WAREM	M.Sc.	11	3	21,4	9	1	10,0
<b>Gesamt</b>		<b>160</b>	<b>96</b>	<b>37,5</b>	<b>173</b>	<b>94</b>	<b>35,2</b>

## 2.3 Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 3

### Chemie, Lebensmittelchemie und Materialwissenschaft

**Berichtszeitraum:** 01.04.2017 bis 31.03.2018  
bzw. WS 16/17, SS 2017 und WS 2017/18 für die Studienabschlüsse  
B.Sc., M.Sc., Promotionen und Habilitationen  
für das Kalenderjahr 2017

In der Anlage sind die Zahlen der Verwaltung tabellarisch und graphisch für die oben genannten Zeiträume zusammengestellt. Ebenfalls angefügt ist eine Tabelle über die Zielvorstellungen gemäß SEPUS bzw. DFG.

#### Auswertung:

Bei nahezu gleich gebliebenen Studierendenzahlen ist der Anteil der Frauen um einen knappen Prozentpunkt auf 43,4% gestiegen. Bei den Promotionen ist der Frauenanteil von 47% im Jahr 2016 leider unter 30% (27,3%) gefallen, allerdings promovierten insgesamt auch deutlich weniger Studierende als im Vorjahr. Wir hoffen, dass dieser niedrige Wert eine Ausnahme bleibt und durch einen erhöhten Prozentsatz im Jahr 2018 wieder nivelliert wird. Im Berichtsjahr fand wie auch schon in den Jahren zuvor keine Habilitation statt. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich leicht verschlechtert (von 33% auf 30%). 2017 konnte kein Berufungsverfahren abgeschlossen werden, so dass sich im Bereich der Professorenschaft keine wesentlichen Veränderungen ergeben.

#### Ziele:

Die Fakultät Chemie ist bestrebt, die bereits guten Quoten bei den Studienanfängerinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovierten weiter zu verbessern. Im Bereich der Habilitationen unserer Mitarbeiterinnen besteht Nachholbedarf; die generell unsicheren Zukunftsperspektiven spielen da sicherlich eine bedeutende Rolle.

#### Maßnahmen:

Um generell mehr AbiturientInnen für die MINT-Fächer zu begeistern, wurde das erfolgreiche Projekt „Probiert die Uni aus!“, das bislang nur zu zeitlich eng begrenzten Terminen und nur für Schülerinnen angeboten werden konnte, in das neue Projekt „TryScience“ integriert. Dieses ist zeitlich flexibler ausgelegt (mehrere Termine über das Jahr verteilt) und spricht Jungen und Mädchen gleichermaßen an. Im Bereich der Chemie soll neben der Durchführung von Experimenten aus dem Integrierten Praktikum (wie es im ersten Studiensemester angeboten wird) über Berufschancen sowie über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie diskutiert werden. Bislang wurde vor allem die Möglichkeit, sich mit Studierenden höherer Semester austauschen zu können, hoch eingeschätzt.

Im sogenannten „Schnupperstudium“, das die Fakultät Chemie anbietet, wird Schülerinnen (und Schülern) der Oberstufe Gelegenheit gegeben, die einzelnen Institute kennen zu lernen und mit Frauen aus allen Studienabschnitten zu diskutieren. Auch zum „Berufsorientierten Praktikum“ (BoGy) für die 11. Klasse an Gymnasien haben alle Institute Angebote ausgearbeitet.

Eine weitere Möglichkeit, die Fakultät nach Außen darzustellen und Werbung zu betreiben, ist der Girls´ Day. Hier ist die Zielgruppe eher die der jüngeren Mädchen, bei denen so schon frühzeitig das Interesse für die Chemie oder allgemein ein naturwissenschaftliches Fach geweckt werden kann.

Im WS 2017/18 hat sich eine Delegation von wissenschaftlichen Mitgliedern der Fakultät am „Tag der Naturwissenschaften“ am Beruflichen Schulzentrum in Bietigheim-Bissingen beteiligt.

Die Fakultät Chemie richtet seit zwei Jahren den Landes-Wettbewerb „Chemie die stimmt“ (Chemieolympiade) aus und bietet im Rahmen des bundesweiten Wettbewerbs „Jugend forscht“ ein Praktikum für besonders herausragende Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Chemie an.

Mit all diesen Maßnahmen erhoffen wir uns, allgemein den Anteil der Studierenden zu erhöhen und insbesondere Schülerinnen für Chemie und Materialwissenschaften frühzeitig zu begeistern.

Seit dem WS 2016/17 wird in unserer Fakultät dank finanzieller Unterstützung durch das MWK Baden-Württemberg eine offene Lernwerkstatt betrieben. Auch mit dieser Maßnahme erhoffen wir uns den Anteil an Frauen, die das Studium beenden, zu erhöhen.

Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Beamtinnen rekrutieren sich erfahrungsgemäß aus den Studienabgängern der eigenen Fakultät, so dass alle Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Studentinnen nach einiger Zeit auch in diesem Bereich greifen sollten. Gerade in dieser Altersgruppe könnte eine gezielte Verbesserung der Infrastruktur an der Universität (z.B. bezahlbare verlässliche Kinderbetreuung, kurzfristige Kinderbetreuung während Dienstreisen) zu einer gesteigerten Attraktivität der Stellen für Frauen führen.

Die im SEPUS veranschlagten Zielwerte des Frauenanteils wurden im Bereich Leitungsfunktionen in der Fakultät erfüllt. Auch in den anderen Bereichen weichen die Prozentpunkte nur minimal von den Zielen ab (z.B. akademischer Mittelbau 30% statt 35%, Studierende 43% statt 50%).

Um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, ist die Fakultät in laufenden Berufungsverfahren aktiv bestrebt qualifizierte Frauen zu gewinnen.

Stuttgart, den 19.04.2018

Dr. Brigitte Schwederski  
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Cosima Stubenrauch  
Dekanin Fakultät 3

## Statistik

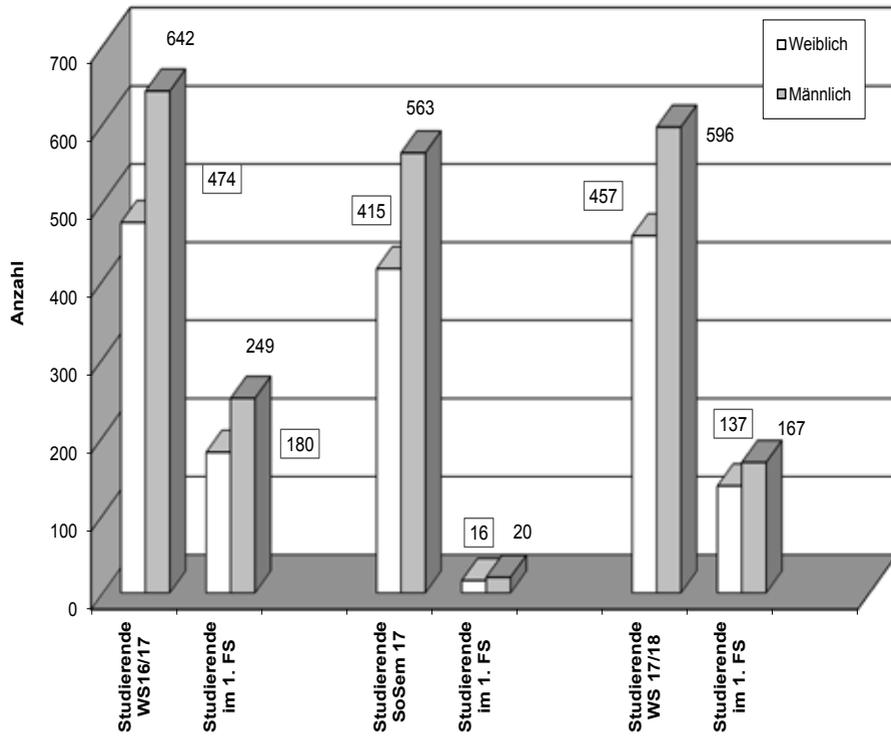
	WS 16/17			SS 2017			WS 2017/18		
	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]
Studierende gesamt	474	642	42,5	415	563	42,4	457	596	43,4
Studierende im 1. FS	180	249	42,0	16	20	44,4	137	167	45,1

	Kalenderjahr 2017		
	w	m	Anteil w [%]
Promotion	12	32	27,3
Habilitation	0	0	0,0

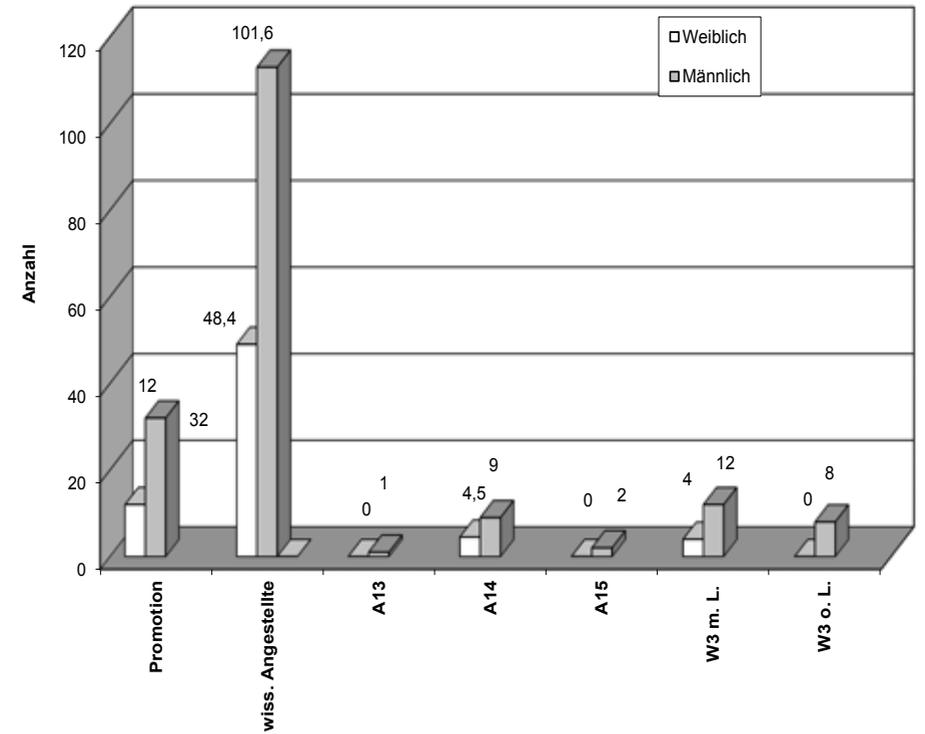
	w	m	Anteil w [%]
angestellte wissenschaft. Mitarbeiter/innen, A15 - E12, VZÄ	49,0	113	30,2

	w	m	Anteil w [%]
Besoldungsgruppe A			
A13	0	1	0,0
A14	4,5	9	33,3
A15	0	2	0,0
Besoldungsgruppe C			
C2	0	0	0,0
W3 m. L.	4	12	25,0
W3 o. L.	0	8	0,0
W1	0	1	0,0

Studierendenzahlen ab WS16/17



Bericht über die Situation der Frauen 2017



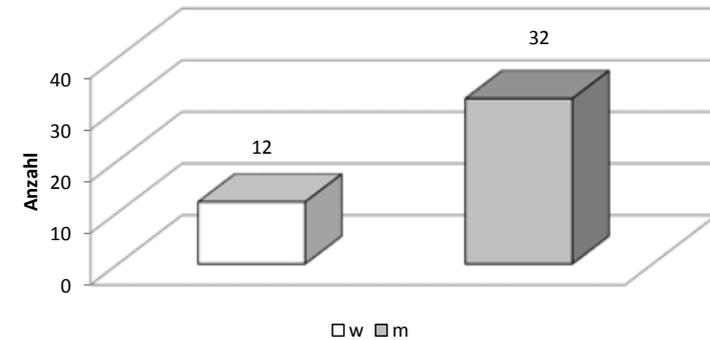
## Vergleich

	2012			2016			2017			Zielwert
	w	m	w%	w	m	w%	w	m	w%	w%
Wiss. Karriere-stufen										
Studierende, WS+SoSem	782	1074	42,1	863	1173	42,4	872	1159	42,9	50
Promotionen	18	27	40,0	26	29	47,3	12	32	27,3	45
Habilitationen	0	1	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0	50
Akad. Mittelbau	41,3	81,2	33,7	54	109	33,1	49	113	30,2	35
Juniorprofessoren	0	2	0,0	0	1	0,0	0	1	0,0	0
Professuren	3	21	12,5	0	20	0,0	4	21	16,0	20
Professuren herausgehoben	4	13	23,5	4	12	25,0	4	12	25,0	30
Leitungsfunktionen i. d. Fakultät	0	3	0,0	1	2	33,3	1	2	33,3	33

## SEPUS- und DFG-Quote

Wiss. Karrierestufen	SEPUS Frauenquote Dez. 2011	DFG/SEPUS Ziele für 2017	aktuelle Quote in Prozent
Studienanfängerinnen	49%	50%	43
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	27%	35%	30
Promotionen	40%	45%	27
Habilitationen	0	50%	0
Juniorprofessuren	0%	0%	0
Professuren gesamt (ohne JP)	15%	20%	16
Professuren (C4, W3 mL)	21%	30%	25
Fakultätsvorstand	0%	33%	33

## Promotionen 2017



## 2.4 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik

### 1. Einleitung

In der Fakultät 4 sind ingenieurwissenschaftliche (Energie- und Verfahrenstechnik) und naturwissenschaftliche Fachrichtungen (Technische Biologie) vertreten. In der Regel sind in den Ingenieurwissenschaften Frauen in allen wissenschaftlichen Karrierestufen nicht stark vertreten, wohingegen in den Biowissenschaften die Frauen-Anteile in allen Karrierestufen deutlich höher ausfallen. Daher stellt sich auch der Anteil von Frauen für die betrachteten Kategorien innerhalb der Fakultät im Berichtsjahr heterogen dar. Erfreulich ist, dass der Studentinnen-Anteil an den Gesamtstudierenden bei der Mehrzahl der ingenieurwissenschaftlich-orientierten Studiengänge der Fakultät (Energietechnik und Erneuerbare Energien ca. 20%, Verfahrenstechnik 30-39%, Medizintechnik und WASTE jeweils 50-60%) deutlich höher ausfällt (als z.B. 6% - 12% beim BSc-Studiengang Maschinenbau). Im Fachbereich Biologie sind Frauen innerhalb der Studierenden mit 50-60% sehr gut vertreten. Innerhalb des befristet angestellten wissenschaftlichen Personals liegt der Frauen-Anteil der gesamten Fakultät bei ca. 30%, sinkt aber in den höheren Karrierepositionen unabhängig vom Fachbereich (unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau und Professuren) deutlich ab. Nachfolgend sind die Anteile der Frauen innerhalb der Studierenden, der wissenschaftlichen Angestellten und der Professorenschaft genauer dargestellt.

### 2. Ist-Stand in der Fakultät

Grundlage des Berichtes sind die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten (Dezernat I der Universität Stuttgart; Januar/April 2018).

Tabelle 1 gibt einen Überblick über den Stand der Vorjahre und den Ist-Zustand der Fakultät 4 im Vergleich zu deren formulierten Zielwerten für 2017 (DFG-Standard/Genderkonzept und aktueller SEPUS der Fakultät 4).

Tab. 1: Frauen-Anteile einzelner wissenschaftlicher Karrierestufen in der Fakultät 4 im Vergleich zu Zielwerten für 2017 (DFG-Standards/Genderkonzept, bzw. SEPUS der Fakultät 4).

Wissenschaftliche Karrierestufen	Vorjahr 2016-2017			Berichtsjahr 2017-2018			Zielwert für 2017 (% w)
	m	w	% w	m	w	% w	
Immatrikulationen*	2162	981	31,2	2016	1001	33,2	20
Promotionen	45	18	28,6	52	29	35,8	30
Habilitationen**	9	5	35,7	9	7	43,8	40
Akad. Mittelbau***	90	36	28,6	66	21	24,1	40
Juniorprof. (JP)	2	0	-	2	0	-	50****
Professuren gesamt (o. JP)	29	2	6,5	27	2	6,9	10
Professuren (C4, W3mL)	18	1	5,3	17	1	5,6	10
Leistungsposition mittlere & höchste Ebene Fakultätsvorstand	4	0	-	4	0	-	0

w: Frauen; m: Männer; mL: mit Leitungsfunktion;

\*Inklusive BSc Maschinenbau (Studiengang der GKM, ebenfalls bei Fakultät 7 statisch ausgewertet);

\*\*Aufgrund geringer Fallzahlen Daten für 2008-2016 zusammengefasst;

\*\*\*Nur Haushaltsstellen (E & A-Stellen) befristet und unbefristet;

\*\*\*\*JP noch zum Teil in der Planung & Umsetzung

## 2.1 Studierende

Der Frauen-Anteil bei den Erstsemestern, Gesamtstudierenden und Studienabschlüssen der Studiengänge innerhalb der Fakultät 4 ist in den Tabellen 2 bis 4 und dem Diagramm (Abb.1) dargestellt. Der Erfassungszeitraum bezieht sich auf WS17/18, bzw. für Studienabschlüsse auf WS16/17 und SS17, für die Studiengänge: BSc Erneuerbare Energien (seit WS09/10 laufend), MSc Energietechnik (seit WS11/12 laufend), BSc Medizintechnik (seit WS10/11 laufend), MSc Medizintechnik (seit WS13/14 laufend), BSc Technische Biologie (seit WS09/10 laufend), MSc Technische Biologie (seit WS12/13 laufend), BSc Verfahrenstechnik, bzw. ab WS17/18 jetzt Chemie- und Bioingenieurwesen, MSc Verfahrenstechnik (seit WS09/10 laufend) und MSc WASTE. Die nicht-konsekutiven Studiengänge werden der gemeinsamen Kommission Maschinenbau (GKM) Fakultät 4 und 7 zugeordnet und dort verwaltet. Die Zahlen für den Studiengang BSc Maschinenbau sind daher ebenfalls im Bericht der Fakultät 7 statistisch berücksichtigt.

Tab. 2: Studierende im 1. Fachsemester in der Fakultät 4 im WS17/18 (Stand 03/2018)

Studiengang	1. Fachsemester im WS 17/18			
	Gesamt	m	w	% w
Maschinenbau (BSc)*	256	217	39	15,2
Erneuerbare Energien (BSc)	85	66	19	22,4
Energietechnik (MSc)	29	23	6	20,7
Medizintechnik (BSc)	100	33	67	67,0
Medizintechnik (MSc)	41	22	19	46,3
Technische Biologie (BSc)	67	27	40	59,7
Technische Biologie (MSc)	24	7	17	70,8
Chemie- und Bioingenieurwesen (BSc)**	60	34	26	43,3
Verfahrenstechnik (MSc)	19	12	7	36,8
WASTE (MSc)	35	22	13	37,1

\*Studiengang der GKM, ebenfalls bei Fakultät 7 statisch ausgewertet;

\*\* ersetzt BSc Verfahrenstechnik

Tab. 3: Gesamtstudierende in der Fakultät 4 im WS17/18 (Stand 03.2018)

Studiengang	Gesamtstudierende im WS 17/18			
	Gesamt	m	w	% w
Maschinenbau (BSc)*	1080	929	151	14,0
Erneuerbare Energien (BSc)	255	204	51	20,0
Energietechnik (MSc)	242	193	49	20,2
Medizintechnik (BSc)	365	140	225	61,6
Medizintechnik (MSc)	280	143	137	48,9
Technische Biologie (BSc)	231	99	132	57,1
Technische Biologie (MSc)	122	52	70	57,4
Chemie- und Bioingenieurwesen (BSc)**	65	39	26	40,0
Verfahrenstechnik (BSc)***	118	82	36	30,5
Verfahrenstechnik (MSc)	136	82	54	39,7
WASTE (MSc)	123	53	70	56,9

\*Studiengang der GKM, ebenfalls bei Fakultät 7 statisch ausgewertet;

\*\*seit WS17/18

\*\*\*ohne BSc Chemie- und Bioingenieurwesen

Tab. 4: Studienabschlüsse in der Fakultät 4 (WS16/17 und SS17 (Stand 04.2018)

Studiengang	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	183	170	13	7,1
Erneuerbare Energien (BSc)	58	47	11	19,0
Energietechnik (MSc, MSc DD**)	65	49	16	24,0
Medizintechnik (BSc)	69	31	38	55,1
Medizintechnik (MSc)	81	39	42	51,9
Technische Biologie (BSc)	32	17	15	46,9
Technische Biologie (MSc)	41	14	27	65,9
Verfahrenstechnik (BSc)	29	21	8	27,6
Verfahrenstechnik (MSc)	30	23	7	23,3
WASTE (MSc)	43	16	27	62,8

\*Studiengang der GKM, ebenfalls bei Fakultät 7 statisch ausgewertet;

\*\*Double degree

Frauenanteil bei den Studierenden in %

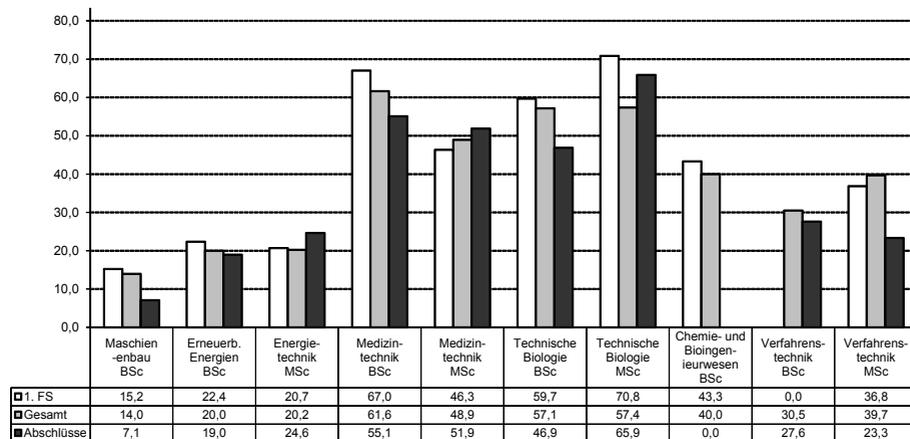


Abb. 1: Zusammenfassende Übersicht aller Studiengänge der Fakultät 4

Im Studiengang Technische Biologie liegt der Anteil der Studentinnen seit 2009 zwischen 50-60%, was für einen naturwissenschaftlichen Studiengang zufriedenstellend ist (Tab. 2 und 3, Abb. 1). Der Frauen-Anteil bei den bestandenen Examina liegt in der Technischen Biologie, leicht schwankend, beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahrganges (Tab. 4, Abb. 1).

In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist der Frauen-Anteil zum Teil deutlich geringer. Studentinnen machen bei den 1. Semestern und Gesamtstudierenden in dem von der GKM verwalteten Studiengang BSc Maschinenbau ca. 14% aus (Tab. 2 und 3, Abb. 1). Ihr Anteil ist seit 2008 stetig geringfügig von Jahr zu Jahr angestiegen (von ca. 6% auf jetzt 14% bei Gesamtstudierenden, bzw. 15% im 1. Fachsemester).

Dem gegenüber fällt der Anteil an Studentinnen im 1. Semester sowie den Gesamtstudierenden in den Studiengängen Erneuerbare Energien (20% & 22%), Energietechnik (ca. 20%), Medizintechnik (BSc 67% & 62% und MSc 46% & 49%), Verfahrenstechnik (30-39%) und WASTE (37% & 57%) deutlich höher aus (Tab. 2 und 3, Abb. 1). Der Studiengang BSc Chemie- und Bioingenieurwesen ist in diesem Wintersemester gestartet und weist dabei einen Frauen-Anteil von 43% auf.

Der MSc Studiengang WASTE weist erneut mit ca. 57% Frauen unter den Studierenden einen hohen Anteil auf, wobei diesmal im 1. Fachsemester deutlich niedriger Frauen vertreten sind als in den Jahren zuvor (ca. 37%). Bei der Einführung des Studienganges lag der Studentinnen-Anteil bei den Erstsemestern bei ca. 34% und hatte sich seit dem positiv entwickelt (auf über 60% WS16/17). In diesem Jahr gab es einen Einbruch des Studentinnen-Anteils auf 37%. Da die Studierendenzahlen im ersten Fachsemester niedrig sind (zwischen 35-40), kann es schnell zu starken Schwankungen des Frauen-Anteils kommen.

In der Medizintechnik (BSc und MSc) sind Studentinnen bei den ersten Fachsemestern und den Gesamtstudierenden erneut mit 46-67% vertreten. Somit liegt der Frauen-Anteil hier ebenfalls konstant hoch, wobei er im BSc Studiengang noch etwas höher ausfällt (62% & 67%) als im MSc Studiengang (46% & 49%).

Insgesamt betrachtet sind im BSc Studiengang Verfahrenstechnik die Studentinnen seit Jahren in etwa mit ca. 30% vertreten. Der neue Studiengang BSc Chemie- und Bioingenieurwesen ersetzt BSc Verfahrenstechnik. Dieser weist zum Start einen Frauen-Anteil von 43% auf, was ein guter Wert für einen ingenieurwissenschaftlich orientierten Studiengang ist. Für den Studiengang MSc Verfahrenstechnik ist der Frauen-Anteil bei den Erstsemestern und den Gesamtstudierenden leicht ansteigend (seit WS2010/11 bei 1. Fachsemester von 23% auf jetzt 37% und bei Gesamtstudierenden von 29% auf jetzt 37%).

Für den BSc Studiengang Erneuerbare Energien ist der Frauen-Anteil bei den Erstsemestern mit ca. 20% seit Jahren in etwa gleich. Seit der Einführung WS2009/10 fielen die Frauen-Anteile bei den Erstsemestern rasch von 47% auf das 20%-Niveau ab und sind seit dem nahezu konstant. In analoger Weise liegt der Wert bei den Gesamtstudierenden auch leicht schwankend von Jahr zu Jahr bei etwa 20% (Tab. 2 und 3, Abb. 1).

Beim Studiengang MSc Energietechnik zeigten die Werte bei den Erstsemestern seit Einführung (WS11/12 19%) einen Aufwärtstrend bis WS13/14 (32%) und schwanken seitdem von Jahr zu Jahr stark (zwischen 8% und aktuell 20%). Allerdings hat sich der extreme Abfall auf 8% im WS16/17 nicht fortgesetzt und scheint daher eine Ausnahme zu sein. Zu berücksichtigen ist, dass die Studierendenzahlen im ersten Fachsemester zum Teil niedrig sind (zwischen 30-40), was die starken Schwankungen des Frauen-Anteils mit erklären kann. Bei den Gesamtstudierenden ist der Frauen-Anteil mit ca. 20% im Vergleich zum letzten Jahr gleich geblieben.

Die Frauenquote bei den bestandenen Examina liegt in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, leicht schwankend, beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahrganges (Tab. 4, Abb. 1).

Inklusive des Studienganges BSc Maschinenbau (GKM verwaltet, statistisch auch bei der Fakultät 7 ausgewertet) liegt der Frauen-Anteil innerhalb der Studierenden der Fakultät 4 mit 33% über der Zielvorgabe von 20% (Tab. 1) und ist gegenüber dem Vorjahren (2015/16: 29,1%; 2016/17: 31,2) erneut leicht gestiegen.

## 2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

### 2.2.1 Promotionen und Habilitationen

Innerhalb der Graduierten- und Forschungsschule „Effiziente Energienutzung“ Stuttgart (GREES) der Fakultät 4 sind derzeit 9 Stipendien vergeben, ein Stipendium hat eine Frau inne.

Der Anteil der Frauen an den Promotionen und Habilitationen ist in den folgenden Tabellen (Tab. 5 und 6) und dem Diagramm (Abb. 2) dargestellt.

Tab. 5: Promotionen in der Fakultät 4

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen	
				1 Jahr	3 Jahre
2008	55	39	16	29,1	29,2
2009	71	48	23	32,3	
2010	59	44	15	25,4	
2011	71	40	21	34,4	35,7
2012	59	32	27	45,8	
2013	77	51	26	33,8	
2014	77	52	25	32,5	30,1
2015	79	56	23	29,1	
2016	63	45	18	28,6	
2017	81	52	29	35,8	

Tab. 6: Habilitationen in der Fakultät 4.

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
2008	1	0	1	100,0
2009	2	2	0	-
2010	2	1	1	50,0
2011	2	1	1	50,0
2012	0	0	0	-
2013	4	3	1	25,0
2014	1	1	0	-
2015	2	1	1	50,0
2016	0	0	0	-
2017	2	0	2	100,0
<b>Gesamt</b>	16	9	7	43,8

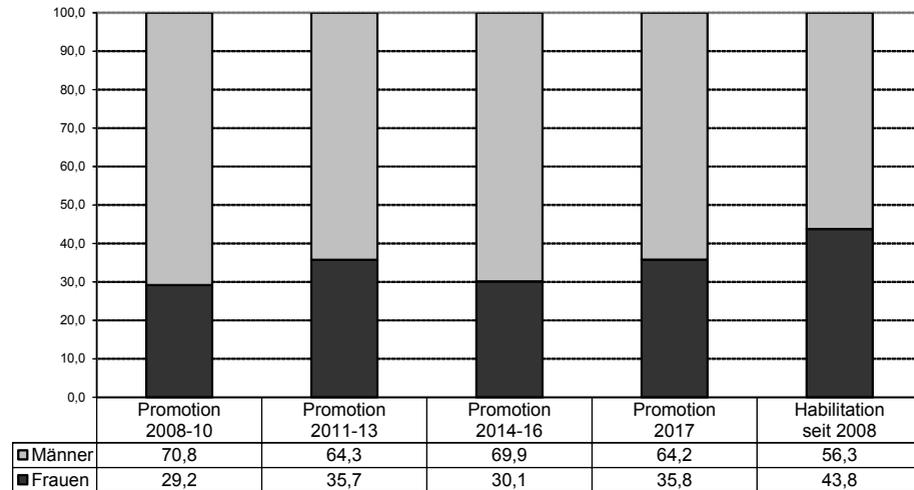
**% Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Qualifikationen**

Abb. 2: Zusammenfassende Übersicht des Frauenanteils innerhalb der Promotionen und Habilitationen der Fakultät 4.

Bei den Promotionen lag der Frauen-Anteil in den Vorjahren stets zwischen 25% und 35%, wobei der Wert 2012 mit 45,8% deutlich höher ausfiel (Tab. 5). Im Berichtszeitraum ist er mit 35,8% wieder im üblichen Bereich. Insgesamt liegen alle Werte nahe bei oder sogar deutlich oberhalb des angestrebten Wertes von 30% (Tab. 1). Betrachtet man die Entwicklung zusammengefasst für erhöhte Fallzahlen (Daten jeweils für 3 Jahre) ergab sich eine positive Tendenz des Frauen-Anteils bis 2013 (Tab. 5, Abb. 2; von 29,2% auf 35,7%). Dieser Trend setzte sich aber bis 2016 nicht fort. Die weitere Entwicklung ist offen.

Habilitationen werden in der Fakultät 4 nur in geringem Umfang abgeschlossen. 2017 habilitierten sich zwei Frauen. Aufgrund der geringen Anzahl ist eine statische Auswertung für einen 1-Jahreszeitraum nicht mehr aussagekräftig (Tab. 6). Hier ist es sinnvoller die Entwicklung über mehrere Jahre hinweg zusammenzufassen. Für 2008-2017 beträgt der Frauen-Anteil 43,8% (7 von insgesamt 16 Habilitationen wurden von Frauen abgeschlossen) (Tab. 6, Abb. 2) und liegt damit leicht oberhalb der angestrebten Zielvorgabe von 40% (Tab. 1). Ob eine positive Entwicklung des Frauen-Anteils im betrachteten Zeitraum 2008-2017 vorliegt, lässt sich aufgrund der zu geringen Fallzahlen nicht beurteilen.

**2.3 Wissenschaftliches Personal**

Die Personalsituation an den 22 Instituten wurde zum Stand Januar 2018 erfasst. Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen ist aus folgenden Tabellen (Tab. 7 und 8) und dem Diagramm (Abb. 3) zu entnehmen.

**2.3.1 Akademische Beschäftigte und Professuren**

Tab. 7: Akademische Beschäftigte der Besoldungsgruppe E in der Fakultät 4.

2017-2018	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Befristet	362	258	104	28,7
Unbefristet	29	23	6	20,7
Gesamt	391	281	110	28,1

Tab. 8: Akademische Beschäftigte der Besoldungsgruppen A, C und W sowie apl. Professoren/innen und Privatdozenten/innen (PD) in der Fakultät 4.

2017-2018	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
<b>Besoldungsgruppe A</b>				
A13	4	3	1	25,0
A14	14	12	2	14,3
A15	6	5	1	16,7
Gesamt (befristet)	1	1	0	0,0
Gesamt (unbefristet)	23	19	4	17,4
<b>Apl. Prof. &amp; PD</b>				
Beschäftigt	12	10	2	16,7
Unbeschäftigt	9	8	1	11,1
Gesamt	21	18	3	14,3

2017-2018	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
<b>Besoldungsgruppe C &amp; W</b>				
W1 Junior-Prof.	2	2	0	0,0
C3 & W3 o. Leit.; PVert*	11	10	1	9,1
C4 & W3 m. L,	18	17	1	5,6
<b>Gesamt</b>	<b>31</b>	<b>29</b>	<b>2</b>	<b>6,5</b>

\*Vertretungsprofessur

% Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Fakultät

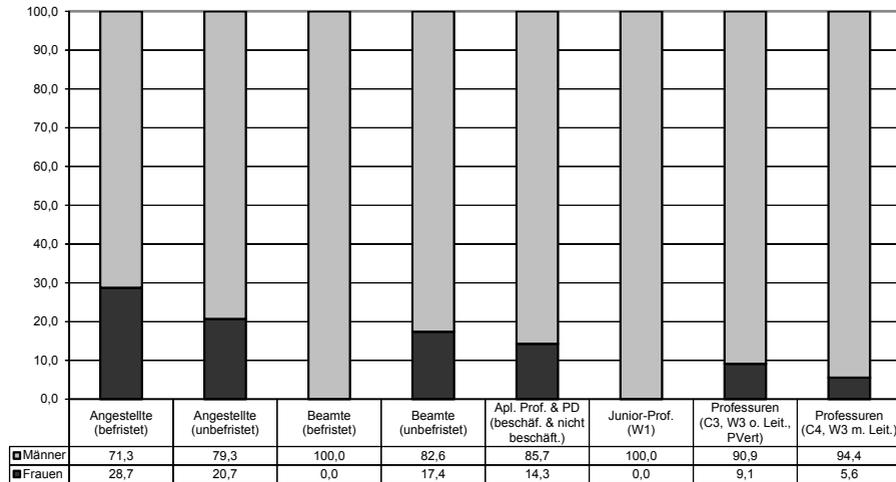


Abb. 3: Zusammenfassende Übersicht des Frauenanteils innerhalb des wissenschaftlichen Personals der Fakultät 4.

Bei den befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Angestellten zusammengefasst liegt der Frauen-Anteil seit 2008 stets zwischen 28-33% (aktuell 28,1%; Tab. 7, Abb. 3). Insgesamt gesehen liegt er damit zurzeit nahe am angestrebten Wert von 40% (Tab. 1). Betrachtet man die Entwicklung zwischen befristeten und unbefristeten Stellen getrennt, so liegt bei den unbefristeten Stellen der Frauen-Anteil niedriger (jetzt 21%; Tab. 7, Abb. 3). Insgesamt ist hier seit 2010 ein positiver Trend zu erkennen von 4% auf aktuell 21%. Bei den befristeten Stellen hingegen ist ein leichter Abwärtstrend zu beobachten von 38% (2010) auf aktuell 29% (Tab. 7, Abb. 3).

Bei den Stellen im Akademischen Mittelbau (Beamte) und bei Professuren sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert (Besoldungsgruppe A: 17%, Professuren: 7%; Tab. 8, Abb.3.). Allerdings lässt sich seit 2008 ein positiver Trend feststellen (Besoldungsgruppe A: von 9% auf 17%, Professuren: von 3% auf 7%). Die Umsetzung der für 2017 hinterlegten quantitativen Ziele (siehe Tab. 1) bezüglich des Frauen-Anteils innerhalb der Professoren von 10% konnte bis jetzt noch nicht ganz erreicht werden. Eine Ursache hierfür war, dass es im Fachbereich Biologie für mehrere vakante Professuren längere Zeit keine Freigabe zur Wiederbesetzung gab. Diese Situation hat sich geändert und einige Berufungsverfahren stehen an, bzw. sind im Abschluss. Insgesamt konnten bereits zwei Frauen erfolgreich für eine W3 Professur mit Leitungsfunktion hinzugewonnen werden, eine davon erst kürzlich, so dass sie in diesem Bericht noch keine Berücksichtigung findet. Somit kann die Zielvorgabe 10% für 2017 (Tab. 1) leicht verspätet annähernd erreicht werden.

### 3. Ziele

Die Fakultät 4 strebt eine Erhöhung des traditionell geringen Frauen-Anteils in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen auf allen Ebenen an. In den Biowissenschaften soll der derzeitigen Stand beibehalten, bzw. dort im Akademischen Mittelbau (Promovierende, unbefristete Angestellte und Beamte) und bei Professuren der Frauen-Anteil weiter erhöht werden.

Durch leichte jährliche Anhebung des Anteils der Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (Maschinenbau BSc) ist langfristig angestrebt einen Anteil von ca. 20% zu erreichen. Eine positive Tendenz des Frauen-Anteils ist bereits festzustellen (Erhöhung von 7% auf 14%). Für die Verfahrenstechnik und Erneuerbare Energien liegt der Wert mit ca. 30-39%, bzw. 20%, bereits bei, bzw. sogar oberhalb dieser 20%-Marke. Ebenso liegt der neue Studiengang BSc Chemie- und Bioingenieurwesen (ersetzt BSc Verfahrenstechnik) mit 43% Studentinnen-Anteil deutlich über

dem 20% Ziel. Dennoch sollte hier angestrebt werden die Frauen-Anteile weiter zu erhöhen. Insbesondere für die Studiengänge BSc Erneuerbare Energien und MSc Energietechnik ist der Frauen Anteil in den letzten Jahren nahezu konstant geblieben. Der Abwärtstrend der Studentinnen-Anteile beim MSc Studiengang Energietechnik in den ersten Fachsemestern aus 2016 ist gestoppt und der Wert momentan wieder bei 20%. Insgesamt wäre hier das Ziel das Niveau bei diesen Studiengängen zu halten, bzw. auf plus 4% des bisherigen Wertes zu verbessern. Der Frauen-Anteil in den Studiengängen WASTE, Technische Biologie und Medizintechnik ist mit ca. 50% und höher bereits sehr gut. Dies soll so beibehalten werden. Bei den gesamten Immatrikulationen der Fakultät 4 liegt der Studentinnen-Anteil bei 33% und somit über dem Zielwert von 20% (Tab. 1).

Die Frauenquote bei den Promotionen und Habilitationen liegt bereits oberhalb, der Zielvorgaben (Tab. 1). Beabsichtigt ist in den Fachbereichen einen leichten jährlichen Anstieg der Promotionen von Frauen zu erreichen. Bis zum Jahr 2017 war die Habilitation von mindestens einer weiteren Frau in der Fakultät angestrebt. Dies wurde erreicht und sogar übertroffen, da zwei Frauen das Verfahren erfolgreich abgeschlossen haben.

Bei den wissenschaftlichen Angestellten (Besoldungsgruppe E) liegt der Anteil von Frauen bei etwa 28% (Tab. 7). Da ein Wert von 40% angestrebt ist (Tab. 1), sollte hier eine leichte jährliche Erhöhung erfolgen. Insbesondere Besetzungen von unbefristeten Stellen in diesem Bereich sollen weiterhin vermehrt mit Frauen erfolgen.

Großer Handlungsbedarf besteht noch bei Stellen im Akademischen Mittelbau (Beamte A13- bis A15-Stellen) und bei Professuren; dort sind Frauen trotz der positiven Entwicklung in den letzten Jahren nach wie vor stark unterrepräsentiert. Wie im SEPUS, bzw. in den DFG-Standards/Genderkonzept festgelegt (Tab. 1), wird sich die Fakultät bemühen insbesondere in diesem Bereich freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen. Die Freigabe von vakanten Professuren zur Wiederbesetzung ist erfolgt und einige Berufungsverfahren sind bereits eröffnet (vgl. 2.3.1), so dass erwartet werden kann, dass künftig einige Frauen auf Professuren berufen werden können.

Die Fakultät 4 hat sich neue Zielwerte für das Gleichstellungskonzept 2018-2022 definiert und strebt die in der Tabelle 9 dargestellten Frauen-Anteile für 2022 an.

Tab. 9: Zielwerte für Frauen-Anteile einzelner wissenschaftlicher Karrierestufen in der Fakultät 4.

Wissenschaftliche Qualifikationsstufe		Zielwert für 2022 (% F)
Studierende		40,0
Studienabschlüsse		40,0
Promotionen		35,0
Habilitationen		50,0
Akad. Mitarbeiter_innen	unbefristet	25,4
	unbefristet	25,0
	gesamt	25,2
	In Teilzeit	44,0
	Teilzeit unbefristet	75,0
Leitung von Arbeitsgruppen (AGs), Leitung Nachwuchsgruppen (NG), Juniorprofessuren (JP)	AGs	35,0
	NG, JP (W1)	28,6
	JP (W1) gesamt	50,0
	JP (W1) mit Tenure Track*	100,0
	gesamt	29,8
Professuren	Gesamt (W3 & Äquiv.)	24,1
	C4, W3mL	
	C3/W2	
Dekanat		25,0

\* Eine Stelle 2022, es wird angestrebt diese mit einer Frau zu besetzen

## 4. Maßnahmen

Die Fakultät 4 plant die im Folgenden dargestellten Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben (Tab. 1 und 9).

### 4.1 Studierende

Zur Anhebung des Frauen-Anteils in den Studiengängen der Fakultät 4, beteiligen sich die Institute, insbesondere die ingenieurwissenschaftlichen Institute, an den entsprechenden Förderprojekten für Schülerinnen und Studentinnen („Girls´ Day“, „Probiert die Uni aus“ und „Meccanica femminile“). Zum Beispiel bietet das Institut für Thermodynamik und Wärmetechnik (ITW) und das Institut für Biomaterialien und biomolekulare Systeme Veranstaltungen im Rahmen des „Girls´ Day“ an. Abwechselnd mit der Hochschule Furtwangen führt jedes zweite Jahr die Fakultät 4 gemeinsam mit den Fakultäten 5, 6 und 7 seit 2011 die „Meccanica femminile“ durch.

Die Mitglieder der Fakultät beraten und unterstützen Studentinnen speziell im Hinblick auf den Studienverlauf, das Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung. Dies erfolgt zum Beispiel in Form von (i) Information über Maßnahmen zur Weiterbildung und Karriereförderung (z.B. spezielles Bewerbungstraining für Frauen, „Femtec.Network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften“, oder das Karrierestufen-differenzierte Mentoring-Programm); und (ii) Beratung und Ermunterung zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise. Die Fakultät plant die Erarbeitung eines fachspezifischen Konzeptes für die gezielte Unterstützung von Studentinnen auf dem Weg zu einer Promotion insbesondere im Hinblick auf die Ingenieurwissenschaften, in denen Frauen momentan noch stark unterrepräsentiert sind.

Studentinnen sollen bei der Vergabe von Hilfskraftstellen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden eines Faches berücksichtigt werden.

Bei der Vergabe von Stipendien etwa im Rahmen des Landesgraduiertengesetzes sollen Studentinnen gemäß ihrem Anteil an der Gesamtzahl qualifizierter Anträge berücksichtigt werden. Die Angehörigen des Lehrkörpers, die in Gutachterkommissionen oder als Vertrauensdozenten von Stiftungen tätig sind, sind aufgefordert, darauf hinzuwirken, dass diese Grundsätze allgemein bei der Vergabe von Stipendien zur Geltung kommen.

### 4.2 Wissenschaftliches Personal

Alle Mitglieder der Fakultät und insbesondere Professoren/innen sollen Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen, Förderprojekte etc. beraten und bei der Verfolgung ihrer Karriere unterstützen. Die Fakultät plant spezifische Instrumente für die innerhalb der Fakultät vertretenen Fachdisziplinen zu entwickeln, die insbesondere dazu beitragen sollen den Frauen-Anteil bei den unbefristeten Mittelbau-Stellen zu erhöhen. Zu diesem Zweck wurde eine Arbeitsgruppe gebildet mit Vertreterinnen aus den drei Fachbereichen der Fakultät. Dies ist insbesondere von Bedeutung, weil innerhalb der unbefristeten Mittelbau-Stellen der Anteil der Wissenschaftlerinnen in etwa doppelt so hoch ist. Zum Beispiel kann in Anlehnung an den Maßnahmenkatalog bei Berufungsverfahren eine aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung einer Dauerstelle im Mittelbau durchgeführt werden.

#### Stellenausschreibungen

Bei Ausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst werden die Richtlinien zur Frauenförderung berücksichtigt und geeignete Kandidatinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung ermuntert. Bei der Planung von Forschungsprojekten wird darauf geachtet, dass qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mitarbeiterinnen gewonnen werden.

#### Stellenbesetzungen

Bei der Auswahlentscheidung wird bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben dergestalt Rechnung getragen, dass ihnen Kindererziehungs- oder Pflegezeiten nicht zum Nachteil gereichen, soweit dies im Rahmen des geltenden Rechts möglich ist. Dies gilt insbesondere für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit, Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, Überschreitung von Altersgrenzen.

#### Professuren

Die Fakultät, bzw. die Berufungskommissionen verpflichten sich, entsprechend dem Leitfaden für Berufungsverfahren eine aktive Recherche nach Bewerberinnen durchzuführen und zu dokumentieren. Ergänzend dazu ist geplant: (i) ein Konzept zu entwickeln, bei dem in Zukunft in sinnvoller Zeit vor dem Freiwerden einer Professur eine aktive Sichtung von Kandidatinnen für das zu besetzende Fach stattfindet, und (ii) zusätzlich einen spezifischen Maßnahmenkataloges zur aktiven Rekrutierung für die innerhalb der Fakultät vertretenen Fachdisziplinen zu erstellen. Die Fakultät bewirbt

sich - wenn möglich - bei Programmen zur Förderung des Frauen-Anteils innerhalb der Professorenschaft, wie zum Beispiel bei dem Professorinnenprogramm.

Jeder Berufungskommission gehören mindestens zwei fachkundige Wissenschaftlerinnen an. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt. Alle Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, werden zum Vortrag eingeladen, wenn Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Die Berufungskommissionen bemühen sich darum, vermehrt Gutachterinnen in den Verfahren zu beauftragen.

Prof. Dr. techn.  
Günter Scheffknecht  
Dekan

PD Dr. rer. nat.  
Tatjana Kleinow  
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

## 2.5 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik

### 1. Einleitung

Dieser Bericht erläutert die Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik im Jahr 2017. Gemessen an den SEPUS-Zielwerten sowie im Vergleich zum letzten Berichtsjahr kann die Fakultät eine insgesamt positive Bilanz ziehen, wenn auch einzelne Zielwerte nicht erreicht wurden. Aufgrund zum Teil sehr unterschiedlicher Werte werden die Studierendenzahlen nach Lehreinheit getrennt dargestellt. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen bezieht sich jedoch auf die gesamte Fakultät.

### 2. Ist-Stand in der Fakultät

Die Fakultät kann im Bereich der Studierendenzahlen eine erfreuliche Entwicklung vermelden: Der Frauenanteil stieg vom Wintersemester 2016/2017 von 18,1% auf 18,7% im Wintersemester 2017/2018. Damit ist der Zielwert von 15% aus dem Struktur- und Entwicklungsplan bereits seit fünf Jahren stabil überschritten. Allerdings unterscheidet sich der Frauenanteil stark nach Studiengang, wobei der erneute leichte Anstieg im Wesentlichen auf Zuwächse in den Masterstudiengängen und auf die Einführung eines B.Sc. Data Science zurückzuführen lässt.

Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleibt im Vergleich zum letzten Berichtsjahr (2016) im Jahr 2017 erneut stabil über 16% und übertrifft damit deutlich den gesetzten SEPUS-Zielwert von 10%. Der Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen ist dagegen im Jahr 2017 stark angestiegen und beträgt nun 26,53% (im Vergleich zu 17,95% im Vorjahr 2016) – und liegt damit zum ersten Mal seit 2014 deutlich über dem SEPUS Zielwert von 20%. Allerdings lässt sich hier noch nicht von einer stabilen Entwicklung sprechen, da die Promotionszahlen an sich sowie der Frauenanteil im Besonderen von Jahr zu Jahr Schwankungen unterliegen. Erfreulicherweise wird auch der Zielwert an Professorinnen (6%) weiterhin übertroffen (7,69%), wenn auch leider nicht mehr so deutlich wie noch 2014 und 2015.

## 2.1 Studierende

### 2.1.1 Lehreinheit Computerlinguistik

Die Studiengänge der Lehreinheit Computerlinguistik sind seit Jahren die Studiengänge der Fakultät mit der höchsten Frauenbeteiligung. Nach Einführung von Studiengängen wie Medieninformatik und Digital Humanities war der Anteil an Frauen in der Lehreinheit zunächst leicht zurückgegangen. Im Studienjahr 2017 hat sich der Anteil an Studentinnen wieder stabilisiert. Die Absolvent/innenzahlen können nun mit den Vorjahreswerten verglichen werden und weisen einen deutlichen Zuwachs auf.

Entwicklung der Studierendenzahlen 2017, Lehreinheit Computerlinguistik

Studiengang	Immatrikulationen gesamt						Erstsemester						Absolvent/innen					
	SS 17			WS 17/18			SS 17			WS 17/18			SS 17			WS 17/18		
	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%
MSc Computational Linguistics	96	50	52,1	113	59	52,2	24	12	50,0	26	14	54,0	8	5	62,0	13	7	54
BSc Maschinelle Sprach- Verarbeitung	79	22	27,8	88	33	37,0	2	1	50,0	36	17	47,0	6	3	50,0	6	1	16,7
<b>Studiengänge gesamt</b>	<b>175</b>	<b>72</b>	<b>41,1</b>	<b>201</b>	<b>92</b>	<b>45,8</b>	<b>26</b>	<b>13</b>	<b>50,0</b>	<b>62</b>	<b>31</b>	<b>50,0</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>57,1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>16,7</b>
vgl. 2016	162	71	44	183	76	42	12	6	50	54	20	37	12	4	33	12	3	25

**2.1.2 Leereinheit Informatik**

In der Leereinheit Informatik stagniert die Frauenquote der eingeschriebenen Studierenden (und pendelt sich nun um die 16% ein). Größere Steigerungsraten können die Lehramtsstudiengänge verzeichnen. Hoher Beliebtheit bei Studentinnen erfreut sich nach wie vor der Studiengang Medieninformatik. Auch der internationale M.Sc. Computer Science erfüllt die Erwartungen, für Studentinnen attraktiv zu sein und kann im WS 17/18 einen Rekordanteil von 32,6% vorweisen (23% im WS 16/17). Ebenso steigerte der MSc INFOTECH seinen Frauenanteil von 24% im WS 16/17 auf rund 27%. Der gemeinsam mit der Universität Hohenheim getragene Studiengang Wirtschaftsinformatik ist ebenfalls weiterhin bei Studentinnen beliebt, auch wenn die Quote leicht zurückging

Insgesamt verzeichnen die Studiengänge der Informatik wie auch in den vergangenen Jahren höhere Frauenquoten als die Studiengänge der Softwaretechnik. Schlusslicht bildet dabei wie auch im vergangenen Berichtsjahr der Studiengang Softwaretechnik. Diese Entwicklung deckt sich mit der Beobachtung, dass für Frauen insbesondere Informatikstudiengänge mit interdisziplinärem Charakter und starkem Anwendungsbezug interessant sind.

Über die Teilnahme der Institute am Girls' Day hinaus wurde vom SFBTRR 161 zusätzlich der Workshop „Programmieren in den Sommerferien“ für Mädchen organisiert, der das Interesse des Nachwuchses an informatischen Studiengängen fördern soll. Die Fakultät bemüht sich weiterhin in vielfältiger Art und Weise, mehr Studentinnen für die Studiengänge zu gewinnen.

Entwicklung der Studierendenzahlen  
Leereinheit Informatik; Wirtschaftsinformatik und INFOTECH zu 50% gerechnet

Studiengang	Immatrikulationen gesamt						Erstsemester						Absolvent/innen					
	SS 17			WS 17/18			SS 17			WS 17/18			SS 17			WS 17/18		
	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%
M.Sc. Computer Science	60	14	23,3	46	15	32,6	5	3	60,0	6	2	33,3	9	3	33,0	8	1	13,3
B.Sc. Data Science	7	1	14,3	36	7	19,4	1	0	-	29	6	20,7						
BA Informatik (LA)	22	9	40,9	52	15	28,8	13	8	61,5	39	13	33,3						
B.Sc. Informatik	463	54	11,7	563	65	11,5				172	20	11,6	22	3	14,0	24	1	4,0
Informatik (LA Gym)	23	4	17,4	22	4	18,2	1	0	-								2	0
M.Sc. Informatik	121	15	12,4	121	12	9,9	17	2	11,8	28	3	10,7	28	15	0	28	5	18,0
M.Sc. INFOTECH	239	60	25,1	261	72	27,6				70	24	34,3	16	3	19,0	20	6	30,0
B.Sc. Medieninformatik	79	27	34,2	93	34	36,6				23	11	47,8				2	1	50,0
B.Sc. Softwaretechnik	411	43	10,5	481	47	9,8	1	0	-	121	11	9,1	31	3	10,0	20	0	-
M.Sc. Softwaretechnik	129	19	14,7	140	18	12,9	26	3	11,5	28	2	7,1	13	1	8,0	13	1	8,0
B.Sc. Wirtschaftsinformatik	87	20	23,0	95	20	21,1				22	3	13,6	5	1	20,0	8	1	13,0
<b>Studiengänge gesamt</b>	<b>1641</b>	<b>266</b>	<b>16,2</b>	<b>1910</b>	<b>309</b>	<b>16,2</b>	<b>64</b>	<b>16</b>	<b>25,0</b>	<b>538</b>	<b>95</b>	<b>17,7</b>	<b>111</b>	<b>14</b>	<b>13,0</b>	<b>125</b>	<b>16</b>	<b>13,0</b>
vgl. 2016	1663	273	16,4	1608	251	15,6	68	12	17,6	484	93	19,0	143	23	16,0	146	23	16,0

Studiengang	Immatrikulationen gesamt						Erstsemester						Absolvent/innen								
	SS 17			WS 17/18			SS 17			WS 17/18			WS 16/17			SS 17					
	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%			
B.Sc. Elektrotechnik und Informations-technik	500	77	15,4	550	87	15,8				3	1	33,3	164	18	11,0	34	10	29,4	37	3	8,1
M.Sc. Elektrotechnik und Informations-technik	451	86	19,1	458	90	19,7				50	20	40,0	47	9	19,1	58	7	12,1	54	10	18,5
M.Sc. Elektromobilität	157	30	19,1	183	30	16,4				41	10	24,4	41	6	14,6	12	3	25,0	8	3	37,5
M.Sc. Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	160	35	21,9	154	39	25,3				10	2	20,0	23	8	34,8	28	4	14,3	23	5	21,7
B.Sc. Erneuerbare Energien (50%)	113	21	18,6	127	25	19,7							42	9	21,4	16	1	6,3	12	4	33,3
M.Sc. INFOTECH (50%)	120	30	25,0	131	36	27,5							35	12	34,3	16	4	25,0	20	6	30,0
<b>Studiengänge gesamt</b>	<b>1501</b>	<b>279</b>	<b>17,5</b>	<b>1603</b>	<b>307</b>	<b>19,2</b>				<b>104</b>	<b>33</b>	<b>31,7</b>	<b>352</b>	<b>62</b>	<b>17,6</b>	<b>164</b>	<b>29</b>	<b>17,7</b>	<b>154</b>	<b>31</b>	<b>20,1</b>
vgl. 2016	1541	269	17,5	1601	282	17,6				113	23	20,4	380	75	19,7	199	33	16,6	179	26	14,5

### 2.1.3 Lehrinheit Elektrotechnik

Auch die Lehrinheit Elektrotechnik verzeichnet einen Anstieg an immatrikulierten Frauen: Im WS 2017/2018 waren 19,2% Frauen (im WS 16/17: 17,6%). Auch wenn diese Steigerungen stets moderat ausfallen, so sind sie nun doch seit mehreren Semestern zu verzeichnen – der Frauenanteil steigt langsam aber kontinuierlich.

Betrachtet man die einzelnen Studiengänge, weisen die Studiengänge MSc Nachhaltige Elektrische Energieversorgung und MSc INFOTECH Frauenanteile von über 20% auf. Die relativ hohe Quote in den Master-Studiengängen spricht dafür, dass die Elektrotechnik ihre Studentinnen halten kann. Auch die Quote an Absolventinnen ist insgesamt gut einen Prozentpunkt gestiegen.

### 2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

#### 2.2.1 Promotionen und Habilitationen

Bei den Promotionen konnte erfreulicherweise ein Anstieg der Zahl der weiblichen Promovierenden beobachtet werden, von 7 Doktorinnen 2016 auf 13 Doktorinnen im Jahr 2017. Dies ist eine sehr positive Entwicklung, da die Gesamtzahl der Promotionen von 39 auf 49 angestiegen ist, und der Frauenanteil dabei gleichzeitig von 17,95% auf 26,53% angestiegen ist und somit über den SEPUS Zielwert von 20% hinausgeht. Auch künftig will die Fakultät die Gesamtzahl der Promotionen weiter steigern und wird hierbei verstärkt versuchen, Frauen zur Promotion zu gewinnen.

Gleichbleibend hingegen ist die Situation bei den Juniorprofessuren – weder 2016 noch 2017 war hier eine Juniorprofessorin im Amt. Insgesamt ist allerdings auch ein Absinken der Anzahl der Juniorprofessuren seit 2014 um zwei Stellen, auf nun 3 Stellen, zu verzeichnen.

Bei den Habilitationen gibt es formal gesehen einen Rückschritt – von einer Habilitation einer weiblichen Wissenschaftlerin im Vorjahr auf null Habilitationen im Jahr 2017. Jedoch ist zu beachten, dass dies auch der Gesamtzahl der Habilitationen an der Fakultät entspricht, sich also auch kein männlicher Wissenschaftler habilitiert hat. Dies reflektiert den allgemeinen Trend in diesem Fachbereich, sich nicht zu habilitieren, sondern auf andere Art und Weise für eine Professur zu qualifizieren.

### 2.3 Wissenschaftliches Personal

Wiss. Karrierestufen	Vorjahr 2016			Berichtsjahr 2017			Zielwert SEPUS
	gesamt	w	%	gesamt	w	%	%
Promotionen	39	7	18,0	49	13	26,5	20
Habilitationen	1	1	100	0	0	-	
Akad. Mittelbau	355	59	16,6	355	58	16,3	10
Juniorprofessuren	3	0	-	3	0	-	30
Professuren	39	3	7,7	39	3	7,7	6
Leitungsfunktionen in der Fakultät	4	0	-	4	1	25,0	25

Stand: Dezember 2017

#### 2.3.1 Akademische Beschäftigte

Die Frauenquote im Mittelbau ist im Vergleich zum Vorjahr 2016 minimal gesunken, von 16,6% auf 16,34%. Dies liegt jedoch immer noch über den Werten von 2015 (15,7%) und 2014 (15,8%). Nichtsdestotrotz wird die Fakultät sich weiterhin bemühen, die Anzahl der Frauen im Mittelbau zu erhöhen.

2017	Angestellte	davon unbefristet	davon befristet	Beamte	ALLE Mittelbau
<b>Gesamt</b>	335	21	314	20	355
<b>Frauen</b>	56	3	53	2	58
<b>Prozent</b>	16,7%	14,3%	16,9%	10,0%	16,3%

Stand: Dezember 2017

Im akademischen Mittelbau waren 2017 zwei von insgesamt 20 Verbeamteten Frauen (Frauenanteil von 10%). Dies ist eine sehr positive Entwicklung, da sich in den Vorjahren keine Frauen unter den unbefristet Verbeamteten befanden.

Die Anzahl der unbefristet angestellten Frauen (aus haushaltseigenen Mitteln sowie aus Drittmitteln finanziert) stieg 2017 im Vergleich zum Vorjahr um eine Frau (von 2 auf 3 Angestellte). Diesen stehen 18 unbefristet angestellte Mitarbeiter gegenüber, was einem Frauenanteil von 14,29 % entspricht. Dies entspricht einer Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (2016: 10,53%).

Unter den befristet angestellten Beschäftigten finden sich 53 Frauen und 261 Männer, was einem Frauenanteil von 16,88% entspricht und eine leichte Verringerung des Frauenanteils gegenüber dem Jahr 2016 darstellt (17,92%). Jedoch liegt dieser Wert deutlich über dem angenommenen SEPUS Zielwert von 10%.

Die Fakultät wird auch zukünftig besonderes Augenmerk darauf legen, den Frauenanteil bei den Promovierenden und damit bei den potenziellen zukünftigen akademischen Beschäftigten zu stärken.

In den Sonderforschungsbereichen, an denen die Fakultät beteiligt ist, werden die entsprechenden Mittel auch vorwiegend für akademisch Beschäftigte eingesetzt. So ko-finanzierte der SFB-TRR 75 in Zusammenarbeit mit dem zentralen Angebot der Universität „Uni und Familie“ ein „Biete und Suche“-Portal. Der SFB-TRR 161 organisierte zusammen mit dem Mentoring-Angebot der Universität eine Diskussionsrunde zwischen Nachwuchswissenschaftlerinnen und bereits etablierten Forscherinnen. Im November 2017 lud der TRR 161 mit Aya Jaff und Anja Ziemer zwei profilierte Informatikerinnen zum Vortrag über „Wie hat man als Frau Erfolg in der Informatik?“. Dieser Vortrag stieß auf sehr großes Interesse. Im SFB 732 wurden ebenfalls Vorträge zur Karriereförderung (vorwiegend im Bereich Hochschuldidaktik) kofinanziert, Kinderbetreuungskosten bezuschusst und eine „Kidsbox“ für die Kinder der Mitarbeiter eingerichtet.

Über die fakultätsgesamten sowie wie eigens für Gleichstellungsziele eingerichteten Emailverteiler werden Mitarbeiterinnen regelmäßig über interne und externe Vorträge, Weiterbildungen, Workshops, Wettbewerbe und Weiterqualifizierungs- und Stipendienprogramme informiert und explizit zur Teilnahme/Bewerbung aufgefordert. Besonders populär unter den externen Angeboten war ein Workshop der Baden-Württemberg Stiftung: So nahmen Doktorandinnen und akademische Beschäftigte der Fakultät 5 das Angebot „Empowerment-Tag für Wissenschaftlerinnen“ wahr, das die Karriereplanung, auch mit speziellem Fokus auf MINT-Fächer, unterstützt.

### 2.3.2 Professuren

Die Anzahl der Professorinnen hat sich gegenüber den Vorjahren nicht verändert und bleibt bei absolut 3. Die Gesamtzahl der besetzten Professuren blieb ebenfalls, wie im Vorjahr, bei 39 – wobei eine Professur 2017 vertreten wurde. Der prozentuale Frauenanteil blieb 2017 auf dem Stand des Vorjahres – bei 7,69%, was bedeutet, dass der Frauenanteil bei den W3 Professuren (inklusive Äquivalente) weiterhin über den SE-PUS Zielwert von 6% hinausgeht. Bei den Leitungsfunktionen in der Fakultät stieg der Frauenanteil von null Frauen im Vorjahr auf 1 Frau im Jahr 2017, was einem prozentualen Anteil von 25% (1 Frau von insgesamt 4 Personen in leitenden Funktionen) entspricht.

## 3. Ziele

Die Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik strebt nach wie vor eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in allen Bereichen an, wobei dies besonders durch eine Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfänger/innen gelingen kann. Ein Schwerpunkt der Strategie der Fakultät liegt daher in der Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung des Nachwuchses. Die Fakultät erwartet auch in den kommenden Jahren einen weiteren, wenn auch langsamen, Zuwachs an Studentinnen, da internationale Studiengänge (M.Sc. INFOTECH, Computer Science und Computational Linguistics) sowie die interdisziplinären Studiengänge und jene mit starkem Anwendungsbezug (B.Sc. Medieninformatik, Data Science oder auch M.Sc. Elektromobilität) statistisch gesehen durchschnittlich höhere Frauenquoten aufweisen.

Als bedeutsam erachtet die Fakultät, diese Studentinnen an die Fakultät zu binden, mehr geeignete Frauen für eine Promotion zu gewinnen und folglich auch den Frauenanteil im Mittelbau zu stabilisieren.

Wie bisher wird sich die Fakultät darum bemühen, weitere Frauen auf Professuren berufen zu können, um den Zielwert weiter übersteigen zu können.

## 4. Maßnahmen

### 4.1 Studierende

Die Fakultät wird auch in Zukunft das Konzept zum Aufbau engerer Kontakte mit ausgewählten Schulen weiterentwickeln – mit dem Ziel, mehr Schülerinnen für ein entsprechendes Studium zu interessieren. Darüber hinaus beteiligt sich die Fakultät weiterhin in erheblichem Umfang an den universitären Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen wie „Girls' Day“ und „TryScience“. Weitergeführt werden zudem die Bemühungen des genderspezifischen Studiengangsmarketings.

### 4.2 Wissenschaftliches Personal

Die Fakultät 5 wird sich weiterhin aktiv darum bemühen, qualifizierte Frauen auf Professuren berufen zu können, indem sie geeignete Frauen zur Bewerbung auffordert und entsprechende Programme nutzt. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden überdies dazu ermuntert, an Mentoring-Programmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen wie FeelScience (für Doktorandinnen) und DoScience (für Postdoktorandinnen) teilzunehmen.

Auch werden wie bisher über die zur Verfügung stehenden Kanäle interne und externe Aufrufe und Informationen zu Vorträgen, Weiterbildungen, Workshops, Wettbewerben und Weiterqualifizierungs- und Stipendienprogrammen an die akademischen Beschäftigten und die Professorenschaft weitergeleitet und geeignete Kandidatinnen explizit zur Teilnahme/Bewerbung aufgefordert.

Die Mitglieder der Professorenschaft werden dazu sensibilisiert, gezielt talentierte Frauen zur Promotion aufzufordern. Für weitere Maßnahmen wird die Zusammenarbeit zwischen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und Sonderforschungsbereichen intensiviert. Nur so sind Mittel für weitere Vorträge, Coachings und Informationsveranstaltungen zu erhalten.

Prof. Dr.-Ing. Manfred Berroth

Dekan

Dr. Natalie Lewandowski

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

## 2.6 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 6 Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie

### 1. Einleitung

Die Fakultät Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie unterstützt den Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart und ist daran interessiert, die Zahl der Frauen in Studium, Forschung und Lehre zu erhöhen. Der Anteil der Frauen liegt an der Fakultät in den allermeisten Bereichen weit unter 50%.

### 2. Ist-Stand in der Fakultät

Seit Jahren ist ein Ziel der Fakultät, mehr Frauen für die Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu begeistern. Deshalb nimmt die Fakultät die Möglichkeit wahr, sich bei Veranstaltungen wie dem Informationstag der Universität und dem „Tag der Wissenschaft“ zu präsentieren. Für Schülerinnen der Oberstufe richtete die Universität viele Jahre die Aktion „Probiert die Uni aus!“ an, bei welcher zahlreiche interessierte Schülerinnen die Angebote der Fakultät wahrgenommen haben. 2017 wurde dies durch das Projekt „TryScience“ ersetzt, an dem sich die Fakultät mit zahlreichen Angeboten beteiligt hat. Auch der „Girls' Day“ fand 2017 erneut erfolgreich an unserer Fakultät statt. Die Aktion richtet sich an Mädchen der Klassenstufen fünf bis zehn, um diese schon früh für Technik und Naturwissenschaft zu begeistern. In besonderem Maße haben sich die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mehrere Studentinnen und Studenten bei der Durchführung dieser Veranstaltungen engagiert. Auch hier wird es 2018 eine neue Projektrunde geben. Ebenfalls beliebt bei Schülerinnen ist es, ihr BOGY-Praktikum (Beruf- und Studienorientierung am Gymnasium) an den Instituten der Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu absolvieren. Bei all diesen Veranstaltungen erhalten die Schülerinnen Informationen zum Studium und einen Einblick in Lehre, Forschung und Entwicklung an den Instituten. In Diskussionsrunden werden Fragen zu den Berufsaussichten von Frauen mit abgeschlossenem technischem Studiengang und zu den Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere beantwortet.

### 2.1 Studierende

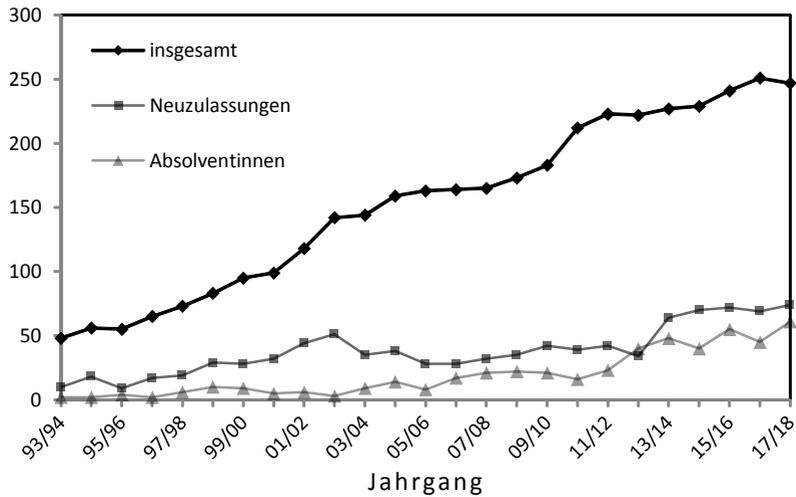
Die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie, Geoinformatik sowie der 2006 neu eingerichtete englischsprachige M.Sc.-Studiengang GEOENGINE werden hinsichtlich der Studierenden getrennt betrachtet, um eine genauere Aufschlüsselung zu ermöglichen. Der Anteil der Frauen an unserer Fakultät wird in den jeweiligen Tabellen und Diagrammen verdeutlicht.

Tab. 1: Anteil der Studierenden im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik

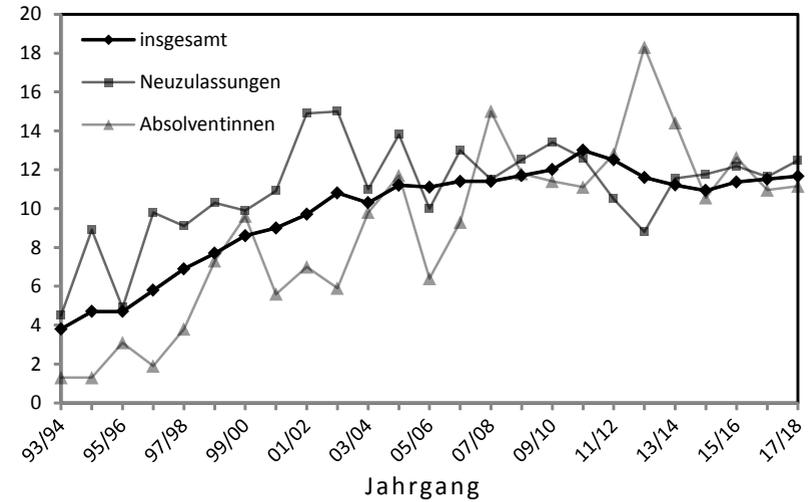
Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	Ges.	w	%	Ges.	w	%	Ges.	w	%
89/90	1327	26	2,0	-	5	-	-	2	-
90/91	1342	26	1,9	-	7	-	-	2	-
91/92	1288	28	2,2	-	9	-	-	2	-
92/93	1275	43	3,4	206	17	8,3	-	2	-
93/94	1252	48	3,8	222	10	4,5	154	2	1,3
94/95	1192	56	4,7	203	18	8,9	159	2	1,3
95/96	1164	55	4,7	184	9	4,9	130	4	3,1
96/97	1121	65	5,8	174	17	9,8	103	2	1,9
97/98	1054	73	6,9	208	19	9,1	160	6	3,8
98/99	1072	83	7,7	281	29	10,3	137	10	7,3
99/00	1102	95	8,6	283	28	9,9	94	9	9,6
00/01	1106	99	9,0	294	32	10,9	89	5	5,6
01/02	1213	118	9,7	295	44	14,9	86	6	7,0
02/03	1314	142	10,8	339	51	15,0	51	3	5,9
03/04	1402	144	10,3	319	35	11,0	92	9	9,8
04/05	1416	159	11,2	275	38	13,8	120	14	11,7
05/06	1469	163	11,1	279	28	10,0	125	8	6,4
06/07	1437	164	11,4	216	28	13,0	182	17	9,3
07/08	1450	165	11,4	279	32	11,5	140	21	15,0

	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	Anzahl	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anzahl	Anteil (%)
08/09	1484	173	11,7	281	35	12,5	186	22	11,8
09/10	1525	183	12,0	313	42	13,4	185	21	11,4
10/11	1630	212	13,0	309	39	12,6	144	16	11,1
11/12	1779	223	12,5	399	42	10,5	179	23	12,8
12/13	1909	222	11,6	386	34	8,8	218	40	18,3
13/14	2025	227	11,2	554	64	11,6	333	48	14,4
14/15	2096	229	10,9	595	70	11,8	379	40	10,6
15/16	2120	241	11,4	591	72	12,2	436	55	12,6
16/17	2179	251	11,5	593	69	11,6	411	45	10,9
17/18	2118	247	11,7	593	74	12,5	547	61	11,2

Absoluter Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



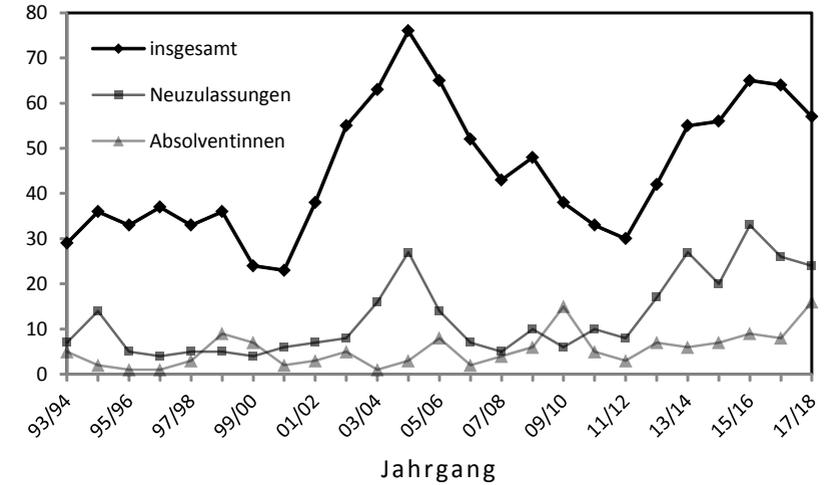
### Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

Im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik wird der in den letzten Jahren ansteigende Frauenanteil der Studierenden fortgeführt. Seit 2011/12 stieg er von 21,7% auf 34,1% an. Die hohen Anteile der Jahre 2002 bis 2009 (bis über 40%) werden jedoch noch nicht wieder erreicht. Der Anteil der Frauen unter den Neuzulassungen ist nach einem starken Einbruch im Jahr 2011/12 (17,4%) wieder gestiegen und erreicht im letzten Berichtszeitraum 34,8%. Unter den Absolventen ist der Frauenanteil mit 33,3% auf dem Niveau der Studierenden. Aufgrund der geringen Anzahl an Studierenden, wirken sich selbst kleine Änderungen prozentual sehr stark aus.

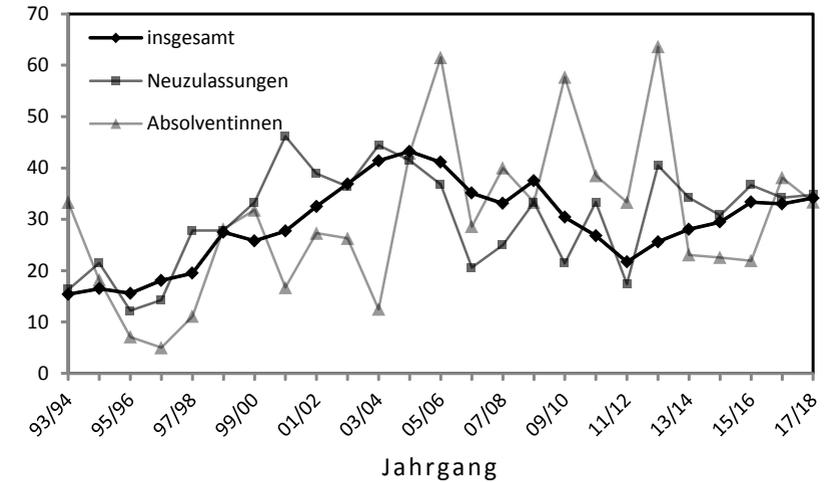
Tab. 2: Anteil der Studentinnen im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	Ges.	w	%	Ges.	w	%	Ges.	w	%
93/94	188	29	15,4	43	7	16,3	15	5	33,3
94/95	218	36	16,5	65	14	21,5	11	2	18,2
95/96	212	33	15,6	41	5	12,2	14	1	7,1
96/97	204	37	18,1	28	4	14,3	20	1	5,0
97/98	169	33	19,5	18	5	27,8	27	3	11,1
98/99	131	36	27,5	18	5	27,8	32	9	28,1
99/00	93	24	25,8	12	4	33,3	22	7	31,8
00/01	83	23	27,7	13	6	46,2	12	2	16,7
01/02	117	38	32,5	18	7	38,9	11	3	27,3
02/03	149	55	36,9	22	8	36,4	19	5	26,3
03/04	152	63	41,4	36	16	44,4	8	1	12,5
04/05	176	76	43,2	65	27	41,5	7	3	42,9
05/06	158	65	41,1	38	14	36,8	13	8	61,5
06/07	148	52	35,1	34	7	20,6	7	2	28,6
07/08	130	43	33,1	20	5	25,0	10	4	40,0
08/09	128	48	37,5	30	10	33,3	18	6	33,3
09/10	125	38	30,4	28	6	21,4	26	15	57,7
10/11	123	33	26,8	30	10	33,3	13	5	38,5
11/12	138	30	21,7	46	8	17,4	9	3	33,3
12/13	164	42	25,6	42	17	40,5	11	7	63,6
13/14	196	55	28,1	79	27	34,4	26	6	23,1
14/15	190	56	29,5	65	20	30,8	31	7	22,6
15/16	195	65	33,3	90	33	36,7	41	9	22,0
16/17	194	64	33,0	70	26	34,2	21	8	38,1
17/18	167	57	34,1	69	24	34,8	48	16	33,3

Absoluter Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



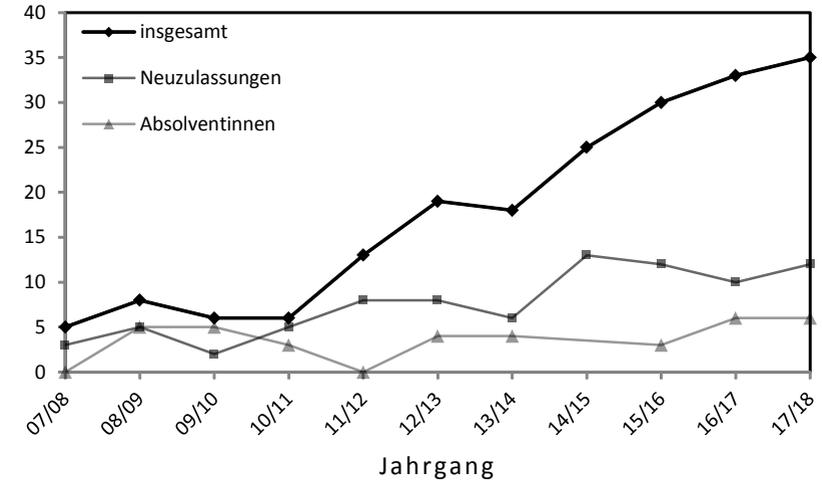
## Studiengang GEOENGINE

Bereits zum zwölften Mal begannen zum Wintersemester 2017/18 Studierende mit dem Studiengang GEOENGINE, die Anzahl der Gesamtstudierenden liegt in den letzten Jahren bei rund 100 Studierenden. Davon sind 35 Frauen, dies entspricht derzeit knapp 38% und erreicht damit den höchsten Stand seit Beginn des Studiengangs 2007/08. Der Frauenanteil unter den Neuzulassungen konnte im Berichtszeitraum 2017/18 auf 57,1% gesteigert werden und lag im letzten Jahr bei knapp einem Drittel. Der Anteil der Absolventinnen lag bei ca. 24%. Aufgrund der geringen Anzahl an Studierenden wirken sich selbst kleine Änderungen prozentual sehr stark aus.

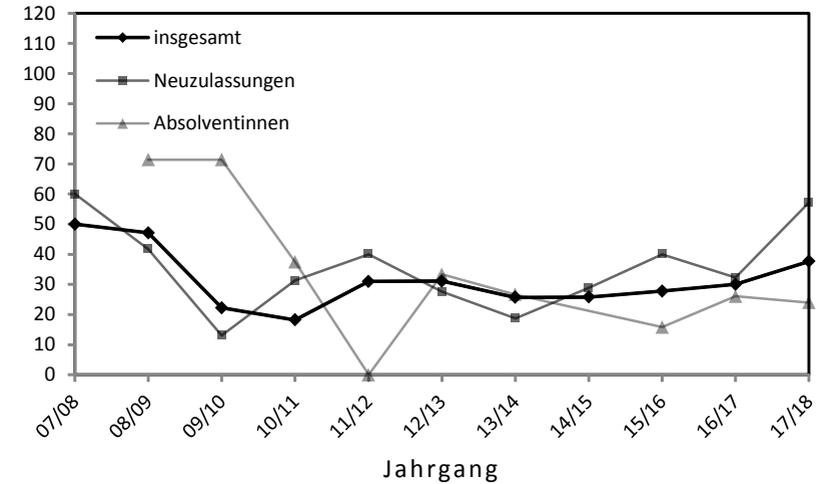
Tab. 3: Anteil der Studentinnen im Studiengang GEOENGINE

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	Ges.	w	%	Ges.	w	%	Ges.	w	%
07/08	10	5	50,0	5	3	60,0	-	-	-
08/09	17	8	47,1	12	5	41,7	7	5	71,4
09/10	27	6	22,2	15	2	13,1	7	5	71,4
10/11	33	6	18,2	16	5	31,3	8	3	37,5
11/12	42	13	31,0	20	8	40,0	6	0	0,0
12/13	61	19	31,1	29	8	27,6	12	4	33,3
13/14	70	18	25,7	32	6	18,8	15	4	26,7
14/15	97	25	25,8	45	13	28,9			
15/16	108	30	27,8	30	12	40	19	3	15,8
16/17	110	33	30,0	31	10	32,3	23	6	26,1
17/18	93	35	37,6	21	12	57,1	25	6	24

Absoluter Anteil der Frauen im Studiengang GEOENGINE



Prozentualer Anteil der Frauen im Studiengang GEOENGINE



### Promotionen in der Fakultät

In Tab. 4 sind die Promotionen der gesamten Fakultät sowie aufgeschlüsselt nach den Fachbereichen Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik, der vergangenen 14 Jahre aufgeführt. Der Anteil der Frauen liegt hier leicht unter dem Anteil der Studierenden.

Tab. 4: Anteil der Frauen an den Promotionen der Fakultät 6

Jahr	Fakultät gesamt			Luft- und Raumfahrttechnik			Geodäsie und Geoinformatik		
	Ges.	w	w%	Ges.	w	w%	Ges.	w	w%
2004	26	1	3,8	24	1	4,2	2	0	0,0
2005	33	3	9,1	31	3	9,7	2	0	0,0
2006	27	3	11,1	25	3	12,0	2	0	0,0
2007	33	1	3,0	29	1	3,4	4	0	0,0
2008	28	2	7,1	25	2	8,0	3	0	0,0
2009	45	11	24,4	43	11	25,6	2	0	0,0
2010	35	2	5,7	34	1	2,9	1	1	100,0
2011	28	3	10,7	25	3	12,0	3	0	0,0
2012	47	11	23,4	42	9	21,4	5	2	40,0
2013	57	7	12,3	52	5	9,6	5	2	40,0
2014	43	5	11,6	40	4	10,0	3	1	33,3
2015	51	7	13,7	49	7	14,3	2	0	0,0
2016	53	6	11,3	45	4	8,9	8	2	25,0
2017	51	5	9,8	47	4	8,5	4	1	25,0

### 2.2 Wissenschaftliches Personal

Diesem Kapitel liegen die Zahlen der gesamten Fakultät zu Grunde (Tab. 5). Die Werte der verschiedenen Besoldungsgruppen sind als Bestandsaufnahme zum jeweiligen Zeitpunkt zu verstehen. Die Anzahl der Habilitationen und Promotionen hingegen bezieht sich auf den Verlauf des jeweiligen Jahres. Auf eine Untersuchung des Anteils der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte wird verzichtet, da viele Hilfskraftverträge nur für eine kurze Zeitspanne abgeschlossen werden und somit nur bedingt aussagekräftig sind.

Im akademischen Mittelbau (E13 Stellen) liegt der Frauenanteil in den letzten drei Jahren zwischen 16 und 17% und liegt damit über dem Anteil der Studierenden. Im Jahr 2015 haben sieben Frauen ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen, die hohe Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf E13 Stellen verspricht auch für die kommenden Jahre eine Vielzahl an Promotionen von Frauen. Im Berichtszeitraum gab es keine Habilitation einer Frau an der Fakultät.

Seit 2007 ist eine A-Besoldungsstelle durch eine Frau besetzt. Da viele der A-Stellen im akademischen Dienst dauerhaft besetzt sind und daher Veränderungen nur längerfristig möglich sind, ist dies ein erfreuliches Zeichen. Seit Mitte des Jahres 2007 gab es in der Fakultät 6 der Universität Stuttgart keine Professorin mehr. Im Jahr 2014 konnte das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen erfolgreich abgeschlossen werden. Am 1. Januar 2015 hat eine Professorin eine neu eingerichtete Professur an der Fakultät übernommen. Zusätzlich gibt es eine Honorarprofessorin.

Im Vergleich zum Jahr 2014 ist nur noch eine unbefristete Stelle durch eine Frau besetzt. Der Anteil der Frauen auf befristeten Stellen liegt in den letzten drei Jahren konstant zwischen 15 und 16%.

Tab. 5: Besoldungsgruppen der Fakultät 6

	Stand 1.12.15			Stand 1.12.16			Stand 1.12.17		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
W3 o.L.	10	1	10,0	9	1	11,1	10	1	10,0
W3 m.L.	10	0	0,0	11	0	0,0	12	0	0,0
Apl. Prof und PD	11	1	9,1	9	1	11,1	9	1	11,1
	Stand 1.12.15			Stand 1.12.16			Stand 1.12.17		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
A13	1	0	0,0	3	1	33,3	3	1	33,3
A14/A15	11	1	9,1	11	1	9,1	11	1	9,1
	Stand 1.12.15			Stand 1.12.16			Stand 1.12.17		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
BAT1a/E15	6	0	0,0	7	0	0,0	7	0	0,0
BAT1b/E14	17	0	0,0	21	0	0,0	20	0	0,0
BAT2a/E13	281	45	16,0	288	47	16,3	300	46	15,3
Studierende	2423	336	13,9	2483	348	14,0	2378	339	14,3
	Stand 1.12.15			Stand 1.12.16			Stand 1.12.17		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
Habilitationen	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Promotionen	51	7	13,7	53	6	11,3	51	5	9,8
	Stand 1.12.15			Stand 1.12.16			Stand 1.12.17		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
Unbefristet	21	1	4,8	22	1	4,5	24	1	4,2
Befristet	292	44	15,1	299	46	15,4	312	49	15,7

### 3. Ziele

Im Rahmen des SEPUS und der personellen Gleichstellungsstandards der DFG wurden für auf Basis der Ausgangslage Ende 2011 zunächst für 2013 und dann für 2017 neue Zielvorgaben festgelegt. Die Ausgangslage sowie diese beiden vergangenen Zielvorgaben sind in der unterstehenden Tabelle aufgeführt. Zudem werden Abschätzungen für neue Ziele bis 2022 getroffen. Diese Zielwerte sollten entsprechend dem Kaskadenmodell der DFG gewählt werden, bei dem der Zielwert einer Qualifikationsstufe dem Ist-Wert der jeweils nächst niedrigen Qualifikationsstufe entspricht.

Ein Ziel der Fakultät war es den Anteil der Frauen bei den Studierenden von 13,6% auf 18% erhöhen. Der diesjährige Stand von 14% liegt allerdings nur knapp über der Ausgangslage 2011. Eine Erhöhung dieses Zielwertes scheint daher für den kommenden SEPUS 2022 nicht sinnvoll.

Des Weiteren möchte die Fakultät ganz gezielt qualifizierte Frauen für eine Promotion im Bereich der Luft- und Raumfahrttechnik oder der Geodäsie begeistern, um den Grundstein für eine weitere wissenschaftliche Laufbahn zu legen. Die Zielvorgabe 2017 von 16% Anteil bei den Promotionen konnte mit knapp 10% ebenfalls nicht erreicht werden und liegt leider unter dem Anteil der Studierenden. Es muss allerdings berücksichtigt werden, dass sich bei einer Gesamtanzahl von ca. 50 Promotionen pro Jahr bereits kleine Änderungen prozentual recht stark auswirken. Vor zwei Jahren beispielsweise lag der Frauenanteil der Promotionen bei knapp 14%. Eine sinnvolle Zielvorgabe für die Zukunft, wäre ein gleicher Frauenanteil bei Studierenden und Promotionen.

Für die Anzahl der Habilitationen wurden bis 2017 keine Zielvorgaben gesetzt. Dies sollte beibehalten werden, da es in den letzten beiden Jahren insgesamt keine Habilitation an der Fakultät gab.

Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau sollte bis 2017 von 12,1% auf 17,5% erhöht werden. Mit einem Stand von 15 bis 16% in den letzten Jahren ist dieses Ziel bereits nahezu erreicht. Somit kann hier ein neuer Zielwert für 2022 gesetzt werden. Eine Erhöhung von 5 Prozentpunkten im Vergleich zur diesjährigen Ausgangslage von 15% ergäbe einen neuen Zielwert von 20%.

Im Bereich der Professuren war das Ziel, mindestens eine Stelle bis 2017 mit einer Frau zu besetzen. Dieses Ziel konnte Anfang 2015 erreicht werden. Im Rahmen des Tenure Track Programmes wird eine neue Stelle an der Fakultät geschaffen. Bis 2019 werden in der Fakultät Luft- und Raumfahrt und Geodäsie 6 Professuren neu besetzt.

Vor diesem Hintergrund ist die Einstellung mindestens einer weiteren Frau eine realistische Zielvorgabe.

Im Fakultätsrat im Mai 2018 werden die endgültigen Ziele der Fakultät 6 beschlossen.

Die Maßnahmen um die Zielvorgaben zu erreichen, werden in Kapitel 4 erläutert.

Tab. 6: Zielwerte der Fakultät 6 im SEPUS

Wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgaben für 2013		Zielvorgaben für 2017	
	Anzahl		Prozent		Prozent		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1693	266	86,4	13,6	82,0	18,0	82,0	18,0
Promotionen	23	4	85,2	14,6	90,0	10,0	84,0	16,0
Habilitationen	1	0	100,0	0,0	90,0	10,0	nicht geplant	nicht geplant
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	72,2	9,9	87,9	12,1	-	-	82,5	17,5
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	nicht geplant	nicht geplant	nicht geplant	nicht geplant
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	19	0	100	0,0	92,3	7,7	94,7	5,3
Davon C4 und W3 mit Leitungsfunktion	14	0	100	0,0	92,3	7,7	92,9	7,1
Leitungspositionen – mittlerer und höchste Ebene	3	0	100	0,0	66,7	33,3	66,7	33,3

## 4. Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben

### Studentinnen

Die Fakultät bietet vielfältige Informationsveranstaltungen an, Schülerinnen mit Interesse an Naturwissenschaften und Technik, die Studiengänge Luft- und Raumfahrt-technik und Geodäsie und Geoinformatik näher zu bringen. Der Fachbereich ermöglicht Schülerinnen aller Jahrgänge im Rahmen der Informationstage „TryScience“ und „Girls' Day“ die Institute der Fakultät kennen zu lernen. Schülerinnen der Mittelstufe können während berufsbezogener Praktika an der Fakultät Einblick in den Arbeitsbereich Universität erhalten.

### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Um die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu steigern, sollen die Studentinnen schon im frühen Studium für wissenschaftliche Tätigkeiten an der Universität motiviert werden. Es ist insbesondere darauf zu achten, dass der Frauenanteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte gehalten oder gesteigert wird. Schon frühzeitig sollen qualifizierte Studentinnen auf eine mögliche Promotion hingewiesen und dafür motiviert werden. Die Studentinnen werden über das Careerbuilding-Programm Femtec. Network sowie regelmäßig über aktuelle Veranstaltungen und Förderprogramme – auch außerhalb der Universität Stuttgart – informiert.

Innerhalb des Mentoring Programms für Frauen der Universität Stuttgart werden zahlreiche Workshops zur Entwicklung einer wissenschaftlichen Karriere angeboten. Des Weiteren werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen über Förderprogramme informiert.

Jedes Jahr findet in Zusammenarbeit mit der Hochschule Furtwangen und dem Netzwerk Frauen.Innovation.Technik die Frühjahrshochschule *meccanica femminile* statt. Für Frauen in Studium, Wissenschaft und Industrie bietet diese Veranstaltung Weiterbildung und Vernetzung in den Fachbereichen Maschinenbau und Elektrotechnik.

### Professorinnen

Zur Erhöhung der Anzahl der Frauen unter den Professoren werden die im „Frauenförderplan der Universität“ genannten Richtlinien eingehalten. Bis 2019 werden in der Fakultät Luft- und Raumfahrt und Geodäsie 6 Professuren neu besetzt werden müssen. Aktuell werden Maßnahmen geplant, um qualifizierte Frauen frühzeitig für

solch eine Position zu sensibilisieren mit dem Hintergrund, die Anzahl der weiblichen Bewerbungen auf eine Professur zu erhöhen.

Die Fakultät bewarb sich erfolgreich im Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Die berufene Kandidatin übernahm am 1. Januar 2015 ihre Professur. Es ist vorgehen, dass sich die Fakultät an der erneuten Ausschreibung im Jahre 2018 beteiligt.

Stuttgart, 30.04.2018

Prof. Dr.-Ing. habil Volker Schwieger  
Dekan der Fakultät 6

Dipl.-Ing. Eva Kerber  
Dipl.-Ing. Dina-Marie Zimmermann  
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

## 1.7 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 7 Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik

### 1. Einleitung

Die Fakultät Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik ist daran interessiert, den Frauenanteil in allen Bereichen und auf allen Karrierestufen nachhaltig zu steigern. Da die meisten der von der Fakultät angebotenen Studienfächer und vertretenen Forschungsrichtungen dem Maschinenbau zuzuordnen sind, einem traditionell eher männerdominierten Feld, sind die Frauenquoten trotz zahlreicher Gendermaßnahmen entsprechend gering. Ziel ist es deswegen, den Ingenieurberuf insbesondere für Frauen attraktiv zu machen, um so mehr potenzielle Kandidatinnen für ein Studium in der Fakultät zu gewinnen, sowie diese auch während ihres Studiums bestmöglich zu unterstützen.

Ausgehend vom Kaskadenmodell (vgl. Abbildung 4) besteht Handlungsbedarf beim Übergang von Absolventinnen in die Promotionsphase, da der Frauenanteil hier abnimmt. Dennoch ist es der Fakultät nicht zuletzt mit Hilfe des Professorinnenprogramms, aber auch durch andere Maßnahmen, gelungen, den Frauenanteil in der Professorenschaft deutlich zu erhöhen. So haben wir mittlerweile fünf Professorinnen<sup>1</sup> an der Fakultät, deren Einfluss als ‚weibliche Rollenvorbilder‘ bereits an vielen Stellen sichtbar wird. Hiermit ist die Fakultät insgesamt auf einem guten Weg, ihren Frauenanteil auch in den kommenden Jahren auf allen Ebenen weiter zu steigern.

### 2. Ist-Stand in der Fakultät

Im Folgenden wird die Situation der Frauen in der Fakultät 7 gegliedert nach Karrierestufen dargestellt und mit den Zielvorgaben des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Stuttgart (SEPUS 2013-2017) verglichen. Als Grundlage dienen hierfür die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten für die Berichtszeiträume WS 2015/16 bis einschließlich WS 2017/18 (Stand: März 2018). Hieraus werden entsprechende Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Fakultät abgeleitet.

<sup>1</sup> inkl. 1 api.-Prof.

## 2.1 Studierende

Im WS 2016/17 waren insgesamt 5.382 Studierende in der Fakultät 7 eingeschrieben - dies entspricht 21% aller Studierenden der Universität Stuttgart -, und 674 der Studierenden der Fak. 7 waren weiblich, was einem Frauenanteil von 12,5% entspricht. Im WS 2017/18 waren 5.218 Studierende in der Fakultät 7 eingeschrieben - was ebenfalls 21% aller Studierenden der Universität Stuttgart entspricht -, und 713 davon waren weiblich, was einem Frauenanteil von 13,7% entspricht. Hier ist somit, wie auch im Vorjahresbericht erneut eine leichte Steigerung des Frauenanteils zu verzeichnen.

Bei den Studierenden aller Studiengänge der Fakultät 7 unter Berücksichtigung von Studiengängen mit wesentlicher Beteiligung der Fakultät 7 setzt sich bei 6.685 Studierenden im WS 2016/17 bzw. 6.481 im WS 2017/18 und Frauenanteilen von 17,2% im WS 2016/17 bzw. 18,6% im WS 2017/18 die Steigerung ebenfalls fort.

Ein positiver Trend zeigt sich ebenfalls bei den StudienanfängerInnen der Studiengänge der Fakultät 7, bei denen die Frauenquote der Studiengänge der Fakultät 7 von WS 2016/17 auf WS 2017/18 von 12,4% auf 15,1% gestiegen ist. Bei den StudienanfängerInnen aller Studiengänge, inkl. Studiengänge mit Beteiligung der Fak. 7, stieg die Frauenquote im selben Zeitraum von 17,5% auf 18,6%.

Hingegen betrug der Anteil der Absolventinnen bei den Bachelor- und Masterprüfungen der Studiengänge der Fakultät 7 im WS 2016/17 nur 11,7%, unter Berücksichtigung der Studiengänge mit wesentlicher Beteiligung der Fakultät 7 immerhin 15,5%. Hierbei gibt es teilweise große Unterschiede zwischen den einzelnen Studiengängen, wie in Tabellen 1, 2 und 3 sowie Abbildung 1 dargestellt. Hier fällt besonders der hohe Frauenanteil im Studiengang Medizintechnik auf, während der Anteil der Studentinnen (alle FS) und Absolventinnen bei größten Studiengängen der Fakultät, Maschinenbau bzw. -wesen sowie Fahrzeug- und Motorentechnik, und auch bei Mechatronik, teilweise unter 10% liegt.

Tabelle 1: Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 im Jahr 2017 (Erstes Fachsemester)

Studiengang	SS 2017			WS 2017/18		
	w	m	w-%	w	m	w-%
<b>Studiengänge der Fak. 7:</b>						
Fahrzeug- und Motorentechnik	5	68	6,8%	25	218	10,3%
Maschinenbau/Maschinenwesen	14	95	12,8%	55	320	14,7%
Maschinenbau / Mechanical Engineering	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätetechnik und Technische Optik	1	8	11,1%	1	6	14,3%
Maschinenbau / Produktentwicklung und Konstruktionstechnik	1	4	20,0%	2	5	28,6%
Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik	9	15	37,5%	6	38	13,6%
Mechatronik	5	21	19,2%	10	53	15,9%
Photonic Engineering	4	3	57,1%	3	7	30,0%
Technische Kybernetik	5	21	19,2%	14	83	14,4%
Technologiemanagement	17	40	29,8%	33	127	20,6%
Intra- und Entrepreneurship (tech) (online), seit WS 2016/17	0	0	0,0%	3	6	33,3%
Logistikmanagement (online)	1	8	11,1%	2	4	33,3%
Fakultät 7 gesamt	62	283	18,0%	154	867	15,1%
<b>Studiengänge unter wesentlicher Beteiligung der Fak. 7:</b>						
Erneuerbare Energien/Energietechnik						
Medizintechnik	27	26	50,9%	89	79	53,0%
Simulation Technology	4	6	40,0%	10	26	27,8%
<b>Studiengänge unter Beteiligung der Fak. 7 gesamt</b>	40	65	38,1%	122	214	36,3%
Alle o.g. Studiengänge gesamt	84	441	16,0%	322	1.474	17,9%

Tabelle 2. Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 im Jahr 2017 (Stud. gesamt)

Studiengang	Studierende aller Fachsemester SS 2017			Studierende aller Fachsemester WS 2017/18		
	w	m	w-%	w	m	w-%
<b>Studiengänge der Fak. 7:</b>						
Fahrzeug- und Motorentechnik	75	1.012	6,9%	88	1.060	7,7%
Maschinenbau/Maschinenwesen	213	1.630	11,6%	244	1.664	12,8%
Maschinenbau / Mechanical Engineering	4	7	36,4%	2	10	16,7%
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerä- tetechnik und Technische Optik	6	54	10,0%	6	54	10,0%
Maschinenbau / Produktentwicklung und Konstruktionstechnik	5	45	10,0%	7	41	14,6%
Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik	36	128	22,0%	38	156	19,6%
Mechatronik	28	321	8,0%	34	342	9,0%
Photonic Engineering	15	31	32,6%	17	32	34,7%
Technische Kybernetik	59	357	14,2%	60	369	14,0%
Technologiemanagement	187	691	21,3%	192	703	21,4%
Intra- und Entrepreneurship (tech) (online), seit WS 2016/17	2	9	18,2%	5	13	27,8%
Logistikmanagement (online)	17	59	22,4%	20	61	24,7%
Fakultät 7 gesamt	647	4.344	13,0%	713	4.505	13,7%
<b>Studiengänge unter wesentlicher Beteiligung der Fak. 7:</b>						
Erneuerbare Energien/Energietechnik	91	380	19,3%	100	397	20,1%
Medizintechnik	326	268	54,9%	362	283	56,1%
Simulation Technology	33	91	26,6%	30	91	24,8%
<b>Studiengänge unter Beteiligung der Fak. 7 gesamt</b>	450	739	37,8%	492	771	39,0%
Alle o.g. Studiengänge gesamt	1.097	5.083	17,8%	1.205	5.276	18,6%

Tabelle 3. Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 im Jahr 2017  
(Absolventinnen und Absolventen)

Studiengang	Absolventen/-innen WS 2016/17			Absolventen/-innen SS 2017		
	w	m	w-%	w	m	w-%
<b>Studiengänge der Fak. 7:</b>						
Fahrzeug- und Motorentechnik	13	106	10,9%	8	112	6,7%
Maschinenbau/Maschinenwesen	13	193	6,3%	15	204	6,8%
Maschinenbau / Mechanical Engineering	0	0	0,0%	3	3	50,0%
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätetechnik und Technische Optik	0	6	0,0%	0	6	0,0%
Maschinenbau / Produktentwick- lung und Konstruktionstechnik	0	9	0,0%	0	6	0,0%
Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik	4	17	19,0%	3	10	23,1%
Mechatronik	1	31	3,1%	2	23	8,0%
Photonic Engineering	1	6	14,3%	1	6	14,3%
Technische Kybernetik	11	45	19,6%	8	41	16,3%
Technologiemanagement	20	60	25,0%	19	61	23,8%
Intra- und Entrepreneurship (tech) (online), seit WS 2016/17	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Logistikmanagement (online)	0	3	0,0%	0	2	0,0%
Fakultät 7 gesamt	63	476	11,7%	59	474	11,1%
<b>Studiengänge unter wesentlicher Beteiligung der Fak. 7:</b>						
Erneuerb. Energien/Energietechnik	8	53	15,1%	19	43	30,6%
Medizintechnik	33	43	76,7%	47	27	63,5%
Simulation Technology	4	16	25,0%	7	17	29,2%
<b>Studiengänge unter Beteiligung der Fak. 7 gesamt</b>	45	112	40,2%	73	87	45,6%
Alle o.g. Studiengänge gesamt	108	588	18,4%	132	559	19,0%

Frauenanteile 2017: Studierende im 1. FS, in allen FS, Absolventinnen

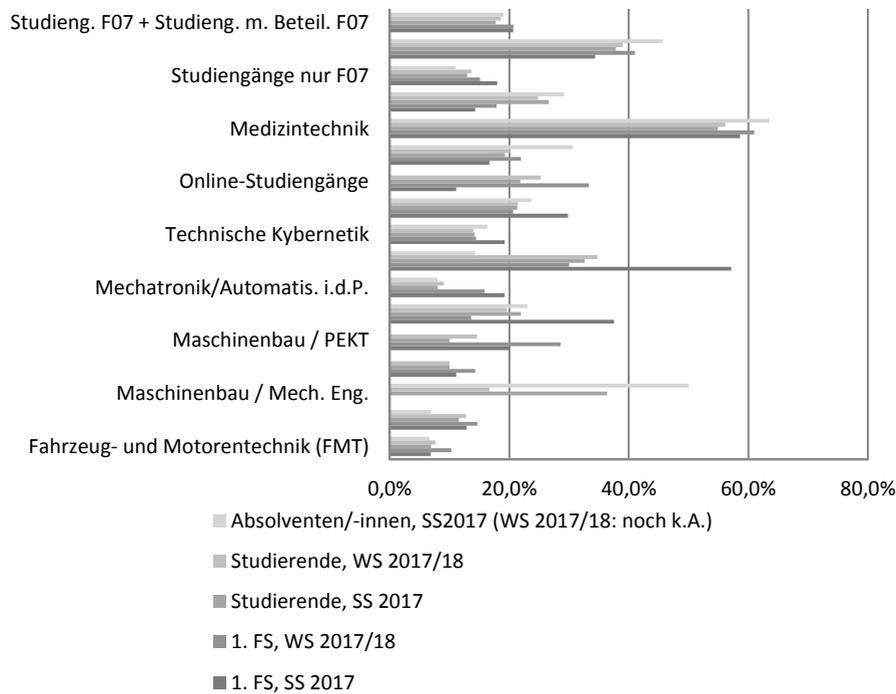


Abb. 1: Prozentualer Frauenanteil in den Studiengängen der Fakultät 7 im Jahr 2017 (Erstsemesterstudierende, Studierende aller Fachsemester, Absolventen/innen; für letztere waren zum Berichtszeitpunkt nur die Daten des SS 2017 verfügbar).

**2.2 Wissenschaftliche Qualifikation**

**2.2.1 Promotionen**

Bei den Promotionen im Jahr 2016 betrug der Frauenanteil 12,7%, im Jahr 2017 fiel der Wert jedoch auf 7,07% ab. Unter den insgesamt 102 Doktorandinnen der Fakultät 7 - dies entspricht 24% aller Promotionen der Universität Stuttgart - im Jahr 2016 waren 13 Frauen, und im Jahr 2017 waren unter 99 - dies entspricht 22% aller Promotionen der Universität Stuttgart - nur 7. Das Jahr 2016 war somit erfolgreicher (siehe Abb. 2).

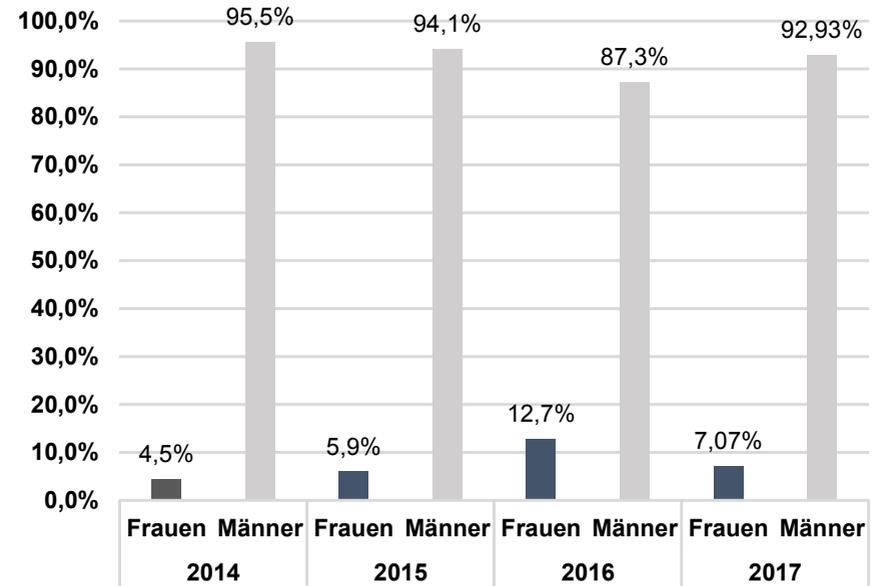


Abb. 2: Frauenanteil der Fakultät 7 bei den Promotionen in den Jahren 2014 bis 2017 (2014 von 67 Promotionen: 3 von Frauen, 2015 von 101 Promotionen: 6 von Frauen, 2016 von 102 Promotionen: 13 von Frauen, 2017 von 99 Promotionen: 7 Frauen).

**2.2.2 Habilitationen**

Im Jahr 2017 wurde in der Fakultät 7 ein Wissenschaftler habilitiert.

**2.3 Wissenschaftliches Personal**

Der Anteil der Wissenschaftlerinnen an den einzelnen Vergütungsgruppen ist in Tabelle 4 und Abbildung 3 dargestellt.

Tabelle 4: Anteil der Wissenschaftlerinnen der Fakultät 7 im Jahr 2017 nach Vergütungsgruppen

	2017		
	gesamt	w	w-%
C4/W3 m.L.	24	1	4,2%
C3/C2/W3 o.L.	6	3	50,0%
W1	2	0	0%
<b>Summe Professuren</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>12,5%</b>
<b>apl.-Prof.</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>
A15	3		0%
A14	19	1	5,3%
E15/E15Ü	8	0	0%
E14	15	2	13,3%
<b>Summe E14 - A15</b>	<b>45</b>	<b>3</b>	<b>6,7%</b>
A13	3	1	33,3%
E13h/E13Ü	439	79	18,0%
E12	7	3	42,9%
<b>Summe E12 - A15</b>	<b>449</b>	<b>83</b>	<b>18,5%</b>

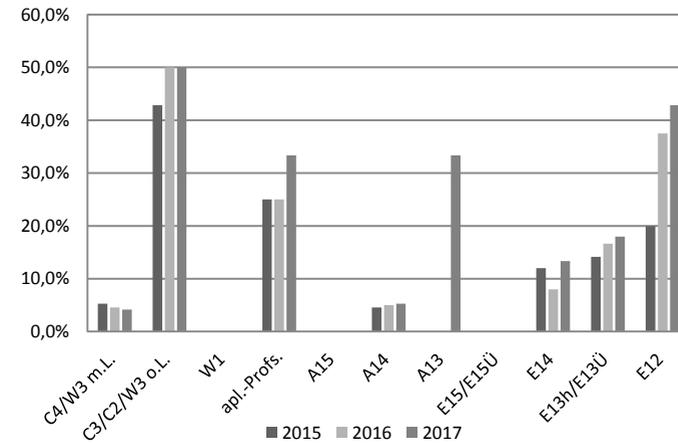


Abb. 3a. Prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen der Fakultät 7 in den Jahren 2015 bis 2017 nach Vergütungsgruppen

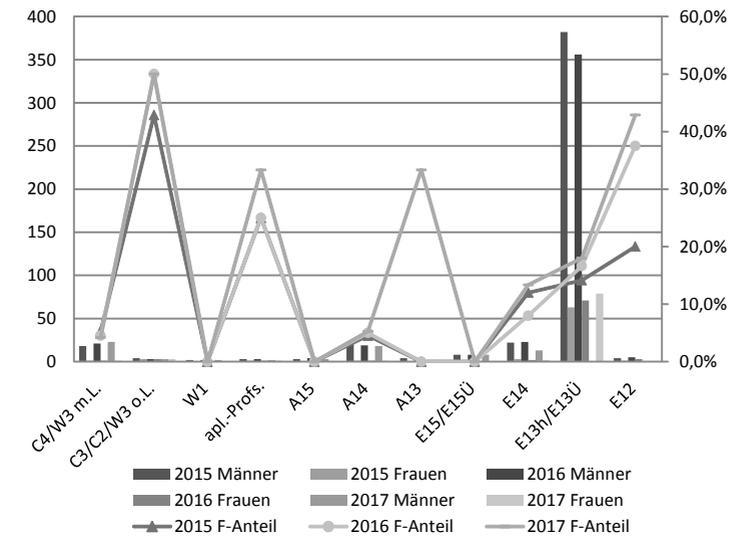


Abb. 3b. Anzahl der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sowie prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen der Fakultät 7 in den Jahren 2015, 2016 und 2017

### 2.3.1 Akademische Beschäftigte

Von den im Jahr 2016 insgesamt 496 akademisch Beschäftigten der Fakultät 7 waren 82 weiblich, im Jahr 2017 waren es von 529 etwas mehr, nämlich 91 Akademikerinnen. Dies entspricht einem Anteil von 16,5% im Jahr 2016 bzw. 17,2% im Jahr 2017. Hier ist somit ein leichter Anstieg gegenüber 2016 zu verzeichnen. Damit wurde die Zielvorgabe des SEPUS, den Frauenanteil bei den Haushaltsstellen in 5 Jahren auf 12% zu steigern, erreicht. Da in die höheren Vergütungsgruppen nur sehr wenig Frauen eingruppiert sind (in E14 im Jahr 2016 nur 1 von 20, im Jahr 2017 nur 2 von 15; in E15 in beiden Jahren 0 von 8) und von den 28 bzw. 25 Beamtenstellen in 2016 lediglich eine Stelle mit einer Frau besetzt war, wurde zur weiteren Verbesserung angestrebt, eine der vorhandenen E13-Stellen in eine A13-Stelle umzuwandeln und mit einer Beamtin zu besetzen. Dieses Ziel wurde 2017 erreicht.

### 2.3.2 Professuren

In der Fakultät 7 gab es im Jahr 2016 insgesamt 28 bzw. im Jahr 2017 insgesamt 32 W-Professuren, von denen in beiden Jahren 4 mit Frauen besetzt waren. Durch die Umwandlung der Professur Systems Theory in Systems Biology von einer Juniorprofessur in eine W3-Professur war hier der Frauenanteil im Jahr 2015 auf 14,3% gesteigert worden, sank jedoch 2016 durch männliche Besetzung zweier weiterer Stellen auf 13,3%. Im Jahr 2017 sank der Anteil weiterhin auf 12,5% ab. Damit ist die Zielvorgabe des SEPUS und der DFG nicht erreicht.

### 2.3.3 Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und SFBs

Die Fakultät 7 ist an der Graduiertenschule GSaME, dem Exzellenzcluster SimTech, dem 2017 eingerichteten SFB 1244 „Adaptive Hüllen und Strukturen für die gebaute Umwelt von morgen“ und dem Sonderforschungsbereich Transregio 141 „Biological Design and Integrative Structures“ beteiligt, deren Genderaktivitäten im Folgenden kurz erläutert werden.

Chancengleichheit und Diversity Management sind nach wie vor wichtige Leitprinzipien in allen vier der genannten Einrichtungen. So werden über diese neben der Vermittlung fachlicher Kompetenzen auch Fördermaßnahmen für die Karriereplanung und den Erwerb von ‚Soft Skills‘ angeboten. Dies und eine adäquate Außendarstellung bieten besonders für Frauen attraktive Rahmenbedingungen, so dass sowohl in der GSaME als auch in SimTech und im SFBTRR 141 der Frauenanteil signifikant höher

ist verglichen mit anderen Einrichtungen der Fakultät. Beispielsweise liegt die Quote der Studentinnen des Studiengangs Simulation Technology aktuell bei knapp 33%<sup>2</sup>.

Die Quote der weiblichen Mitglieder (finanziert und assoziiert) der Graduiertenschule liegt derzeit bei knapp 23%, was zeigt, dass das Exzellenzcluster insbesondere für Doktorandinnen attraktiv ist. Von insgesamt 89 abgeschlossenen Habilitationsverfahren im Rahmen des Gemeinsamen Habilitationsausschusses SRC SimTech liegt die Quote bei 33% (3 Frauen und 6 Männer).

Insgesamt hat SimTech 4 Frauen auf Juniorprofessuren berufen. Hier liegt die Quote über den ganzen Zeitraum seit 2009 betrachtet bei 27% (4 berufene Frauen, 16 Männer). Unter 3 abgeschlossenen Tenure Track-Verfahren ist eine Frau, was eine Quote von 33% ergibt. Somit nimmt SimTech bei allen Stufen im Kaskadenmodell (siehe Abbildung 4) eine Vorreiterrolle ein.

Diese Zahlen zeigen eindrucksvoll, dass aktive Genderarbeit, Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit und Bewusstseinsbildungen durchaus erfolgreich sein können. Es sei jedoch betont, dass in allen Berufungsverfahren in SimTech gezielt Personal Recruiting Maßnahmen und Dual-Career-Angebote erfolgen. Darüber hinaus erfolgen weitere Maßnahmen in enger Abstimmung mit dem Gleichstellungsreferat. Für weitere Maßnahmen im Bereich Gleichstellung sei an dieser Stelle auf eigene SimTech-Berichte verwiesen.

Die Fakultät 7 ist weiterhin maßgeblich beteiligt an dem seit Anfang 2017 in der Aufbauphase befindlichen SFB 1244. Aufgrund der Aufbauphase verzichten wir hier auf die Darstellung der Wirksamkeit von Gendermaßnahmen.

Auch die Graduiertenschule GSaME unterstützt Chancengleichheit durch zahlreiche Maßnahmen aktiv. So gibt es einen Kooperationsvertrag mit dem Mentoring-Programm der Universität Stuttgart, welcher Promovierenden der Graduiertenschule die Möglichkeit gibt, an Qualifizierungs- und Mentoring-Angeboten teilzunehmen. Promovierte Absolventinnen der GSaME werden im Rahmen des Career Support in ihrer Karriereplanung unterstützt und beraten. Auch hier spiegelt sich die Attraktivität der Graduiertenschule in überdurchschnittlichen Frauenquoten wider.

Erklärtes Ziel des SFB „Biological Design and Integrative Structures“ war und ist es, den Frauenanteil bereits ab der 1. Förderphase zu erhöhen. Hierzu wurden bereits im Antrag konkrete Maßnahmen und Ziele wie karrierefördernde Programme für Doktorandinnen und eine gendergerechte Außendarstellung formuliert. Insbesondere konnte die geplante Juniorprofessorinnenstelle erfolgreich besetzt werden.

<sup>2</sup> im WS 2017/18

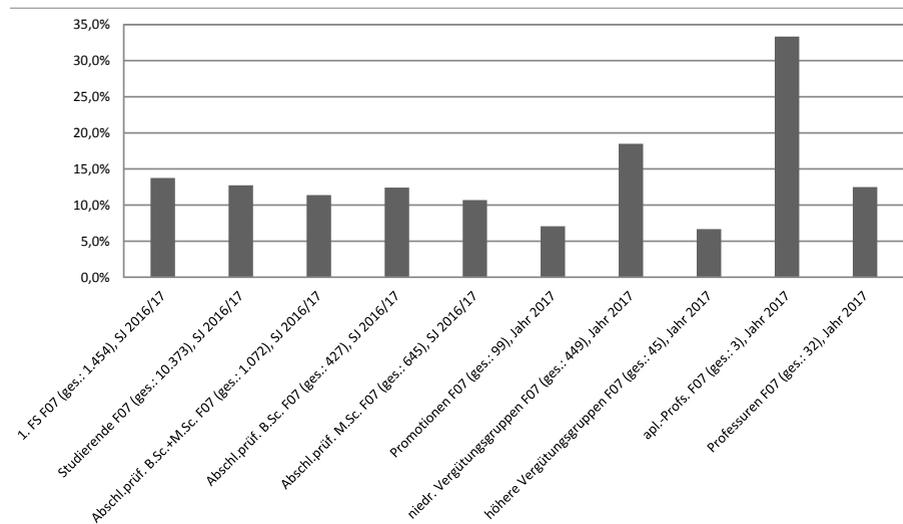


Abb. 4: Kaskadenmodell: Prozentualer Anteil der Studienanfängerinnen, Studentinnen, Absolventinnen (B.Sc.+M.Sc./nur B.Sc./nur M.Sc.), Promotionen von Frauen, weibl. wiss. Angestellte niedriger/höherer Vergütungsgruppen (E+A 12+13Ü/ E+A 14-15Ü) und Professorinnen der Fakultät 7 im Studienjahr 2016/17 (WS 2016/17 + SS 2017) bzw. im Jahr 2017; in Klammern jeweils die gesamt-Fallzahlen (Frauen und Männer).

### 3. Ziele und Maßnahmen

Die Fakultät ist bereits in zahlreiche Gender-Maßnahmen involviert, von denen die wichtigsten nachfolgend erläutert werden. Diese gliedern sich in die Zielstellungen, junge Frauen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium an unserer Fakultät zu gewinnen, Studentinnen an unserer Fakultät bestmöglich zu unterstützen sowie Maßnahmen, um den Frauenanteil auch auf höheren Karrierestufen dauerhaft zu erhöhen.

#### 3.1 Erhöhung der Attraktivität eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums für junge Frauen

Zur Gewinnung des Interesses junger Frauen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium an unserer Fakultät gibt es beispielsweise Aktivitäten beim „Girls' Day“ und dem Schülerinnenprojekt „TryScience“.

#### 3.1.1 Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag

Am 26. April 2017 beim Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag haben 29 Institute spannende und verblüffende Aktionen vorbereitet, um zu zeigen, dass Experimentieren, Forschen und Bauen nicht nur was für Jungs sind. Dabei gab es Veranstaltungen für unterschiedliche Altersgruppen. Neben der Möglichkeit, die Uni von innen zu erleben, wurden faszinierende Einblicke in die Arbeit von Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen sowie die attraktive Chance geboten, auch selbst aktiv zu werden.

#### 3.1.2 TryScience

Um weiterhin mehr Studentinnen für Natur- und Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, ging das Projekt für Schülerinnen und Schüler der Klassen 10 bis 13 „TryScience-Erleben. Entdecken. Ausprobieren.“ im WS 2016/17 an den Start.

Das Projekt bot Schülerinnen der Oberstufe die Möglichkeit, sich direkt vor Ort an der Universität Stuttgart über die vielfältigen Studiengänge und beruflichen Möglichkeiten mit MINT-Fächern zu informieren. In den Workshops entdecken die Schülerinnen und Schüler hautnah, z.B. beim Durchführen von Experimenten, Programmieren oder Löten von Schaltungen, wie spannend und vielfältig ein MINT-Studiengang sein kann. Die Workshops der praktischen Tätigkeiten wurden z.T. nach Jungen und Mädchen getrennt. Im Jahr 2017 wurden Workshops von den Instituten Systemdynamik (ISYS), Maschinenelemente (IMA) und Technische Optik (ITO) angeboten.

#### 3.1.3 Meccanica femminile

Die meccanica femminile ist die Frühjahrshochschule für Studentinnen und Fachfrauen der Fachgebiete Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwissenschaften, durchgeführt mit Dozentinnen dieser Fachgebiete. Sie findet alle zwei Jahre in Stuttgart (im jährlichen Wechsel mit Furtwangen) unter maßgeblicher Beteiligung der Fakultäten 4, 5, 6 und 7 statt. Vom 20.-25.02.2017 fand die Veranstaltung wiederum in Stuttgart statt. Mit über 40 spannenden und interessanten Vorlesungen, Workshops und Vorträgen sowie einem Conference Day, der allen Interessierten (m/w) offen stand, auf Stuttgarter Seite organisiert vom Studienbüro Maschinenbau i.A. der Fak. 4 und 7. An den Instituten der Fakultät 7 wurde über Werbemittel wie Plakate und Flyer auf diese Veranstaltung aufmerksam gemacht.

#### 3.2 Unterstützung von Studentinnen während ihres Studiums und der Promotion

Um Studentinnen während ihrem Studium gezielt zu fördern und unterstützen, gibt es sowohl Mentoring-Programme, an denen die Fakultät teilnimmt, als auch das Bemühen um eine gendergerechte Sprache und die Umsetzung von Konzepten gendergerechter Lehre.

### 3.2.1 StartScience/FeelScience

Das Ziel, Studentinnen schon frühzeitig zu motivieren, im Anschluss an ein Bachelorstudium einen Master zu absolvieren und gegebenenfalls eine Promotion anzuschließen, wird von den Professoren und Professorinnen sehr begrüßt, weshalb sich einige in den Mentoring-Programmen des Gleichstellungsreferates engagieren. Bachelor- und MasterStudentinnen werden bei StartScience (früher: jumeta.Junior Mentoring Tandem) von einer Doktorandin als JuniorMentorin im Tandem begleitet. Dadurch wird das Thema „Promovieren“ erlebbar. Flankierend arbeiten die Mentees in kleinen Erfolgsteams und unterstützen sich so gegenseitig bei der Zielerreichung. In Workshops werden wichtige Softskills vermittelt, wie z.B. Zeit- und Selbstmanagement oder Konfliktlösungskompetenz.

Das darauf aufbauende Programm FeelScience richtet sich an Doktorandinnen und unterstützt sie dabei, den eigenen beruflichen Einstieg und Erfolg optimal vorzubereiten. Die Doktorandinnen werden an erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaft, Wirtschaft oder dem öffentlichen Sektor vermittelt, arbeiten ebenfalls in Erfolgsteams und durchlaufen ein stark differenziertes Angebot an Weiterbildungen mit z.B. Rhetoriktraining, Strategischer Promotionsplanung, Stimmtraining oder Business-Knigge.

### 3.2.2 Gendergerechte Lehrende und Außendarstellung

Aktuelle Fallzahlen belegen, dass junge Frauen sich eher für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang entscheiden, wenn dieser anwendungsorientiert und interdisziplinär ausgerichtet ist sowie den gesellschaftlichen Kontext einbezieht.

Folglich ist es besonders wichtig, die Außendarstellung von ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen diesbezüglich grundlegend zu überarbeiten, so dass sich junge Frauen mit dem Berufsbild der Ingenieurin identifizieren können. Bereits hier muss ein Bild vermittelt werden, welches zeigt, dass Frauen in den Ingenieurwissenschaften umworben werden, da ihr Potenzial gebraucht und geschätzt wird. Das Stiftungs-Institut für Energieeffizienz in der Produktion hat beispielsweise sein Profil so ausgerichtet, dass es dem besonderen Interesse von Frauen am Thema Nachhaltigkeit entgegenkommt. Durch die zunehmende Integration von Beispielen aus bisher traditionell weiblichen Lebensbereichen in Vorlesungen und Übungen werden die Lerninhalte der Fakultät 7 für Frauen motivierender als in der Vergangenheit präsentiert. Auch die Namen und Inhalte von neueren Studiengängen oder Vertiefungsfächern sind für Frauen offenbar ansprechender als der reine, „klassische“ Maschinenbau (Beispiel Medizintechnik oder Erneuerbare Energien).

### 3.2.3 „Ladies‘ Night“

Bei der „Ladies‘ Night“ (zuvor Erstsemesterinnenabend) im Rahmen der Erstsemestereinführung haben die Studentinnen der Bachelorstudiengänge Maschinenbau, Fahrzeug- und Motorentchnik, Technologiemanagement, Mechatronik, Technische Kybernetik, Erneuerbare Energien, Medizintechnik und Verfahrenstechnik/Chemie- und Bioingenieurwesen in der ersten Vorlesungswoche des Wintersemesters die Möglichkeit, sich in gemütlicher Runde untereinander auszutauschen und Kontakte zu Kommilitoninnen, Professorinnen und akademischen Mitarbeiterinnen zu knüpfen.

Dieses von der Fachgruppe Maschinenbau & Co. organisierte Angebot wird von den Studentinnen hervorragend angenommen und ist eine hervorragende Gelegenheit, sich kennenzulernen und zu vernetzen. Diese Veranstaltung stellt ein Alleinstellungsmerkmal dar.

### 3.2.4 Verbundprojekt „ZusaNnah“

Das Verbundprojekt „Zusammenarbeit und Netzwerkbildung wirtschaftsnaher Forschungseinrichtungen für Chancengleichheit in MINT (ZusaNnah)“ ist angesiedelt im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ („Erfolg mit MINT - Neue Chancen für Frauen“), gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, und wird am Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften (IOS) der Fakultät 7 durchgeführt.

ZusaNnah hat zum Ziel, die Chancengleichheit von Frauen in der Forschung in kleinen und mittleren Forschungseinrichtungen (KMF) zu verbessern. Die meisten der etwa 130 gemeinnützigen, unabhängigen außeruniversitären KMF im MINT-Umfeld in Deutschland sind in der im Jahr 2015 gegründeten Deutschen Industrieforschungsgemeinschaft Konrad Zuse e.V. (Zuse-Gemeinschaft) vernetzt.

Ein Teilziel des Vorhabens ist zunächst die Situations- und Bedarfserfassung von Forscherinnen an KMF, die gegenüber den Universitäten und Hochschulen und den großen außeruniversitären Wissenschaftsorganisationen Besonderheiten aufweisen. In den umsetzungsorientierten Teilzielen des Vorhabens stehen konkrete Maßnahmen für verschiedene Zielgruppen im Fokus. Dazu gehören ein Mentoring-Programm zur Karriereförderung und Vernetzung der Forscherinnen und eine IT-gestützte Toolbox für spezifische Maßnahmen zur Verbesserung von Chancengleichheit in KMF.

Dadurch sollen zum einen Berufseinsteigerinnen und Young Professionals in ihren Karrierewegen unterstützt werden. Zum anderen wird eine Plattform mit Informationen zu übertragbaren und anpassbaren Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit in MINT geschaffen, die an den spezifischen Bedarfen von KMF ausgerichtet sind.

Umsetzung: Auf Basis einer umfangreichen Bestandsaufnahme in den Instituten der Zuse-Gemeinschaft werden Bedarfe und existierende Angebote von KMF im Bereich Chancengleichheit erhoben. Geeignete Maßnahmen werden in verallgemeinerter Form für die Institute der Zuse-Gemeinschaft und andere KMF beschrieben und in eine Toolbox überführt, die hierfür im Projekt entwickelt wird. Ein Mentoring-Programm zur Vernetzung der Forscherinnen in den Instituten der Zuse-Gemeinschaft ergänzt das Maßnahmen-Portfolio auf individueller Ebene.

### 3.3 Gewinnung qualifizierter und hervorragend ausgewiesener Professorinnen

#### 3.3.1 Professorinnen-Programm des BMBF

Durch die Teilnahme der Universität Stuttgart am Professorinnen-Programm des BMBF wurden in den letzten Jahren mit Prof. Dr. rer. pol. Dipl.-Ing. Meike Tilebein und Prof. Dr.-Ing. Cristina Tarin zwei W3-Professorinnen an die Fakultät 7 der Universität Stuttgart berufen. Prof. Tilebein ist als Leiterin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften Mitglied des Gender-Beirates der Universität und gehört zahlreichen Gremien zur Talentförderung junger Wissenschaftlerinnen an, beispielsweise der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft. Frau Tarin engagiert sich sehr für Projekte und Themenbereiche der Gleichstellung, gestaltet die Gleichstellungsarbeit in der Fakultät 7 aktiv mit und wird in Kürze das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät 7 übernehmen.

#### 3.3.2 Aktive Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen bei Neubesetzungen u. a.

Entsprechend dem gültigen Frauenförderplan wird, insbesondere bei Neubesetzungen, nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen unter Einbezug von Datenbanken wie z.B. femconsult@cews.uni-bonn.de, AcademiaNet, Scientifica.de, femtech.at und epws.org gesucht. Bereits seit 2010 dient die Datenbank AcademiaNet, eine Initiative der Robert-BoschStiftung in Kooperation mit den Zeitschriften „Spektrum der Wissenschaft“ und „Nature“, zur Recherche hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen.

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass diese aktive Suche auch bei der Besetzung von Beiräten, Gremien etc. der Fakultät zur Normalität werden sollte. Bereits jetzt wird sowohl die GSaME als auch der Promotionsausschuss der Fakultät 7 von einer Professorin geleitet.

#### 3.3.3 Anteil von Rednerinnen bei Konferenzen

Ein bisher wenig beachtetes, jedoch mit großer Außenwirkung verbundenes Thema ist die Präsenz von Rednerinnen bei Konferenzen und weiteren Veranstaltungen. Hier gibt es sowohl Potenzial für Verbesserungen als auch erfolgreiche Beispiele (vgl. Abschnitt *meccanica femminile*).

#### 3.3.4 Familienfreundlichkeit und Dual Career Programme

Eine sichere Perspektive in der Arbeitswelt bei gleichzeitiger Familienfreundlichkeit stellt besonders für Frauen einen gewichtigen Faktor bei der Wahl ihrer beruflichen Karriereplanung dar. Insbesondere da Aufgaben der Kindererziehung sowie Pflege bedürftiger Familienangehöriger immer noch verstärkt von Frauen übernommen werden, wird diese intrinsische Mehrgewichtung durch äußere Umstände noch verstärkt. Auf diesen Aspekt reagiert die Fakultät durch die Beteiligung an Programmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Dual-Career-Angeboten. Regelmäßig beteiligt sich die Fakultät 7 auch am „audit familiengerechte Hochschule“.

### 3.4 Fazit

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Fakultät 7 sehr daran interessiert ist, den Frauenanteil in Studium, Forschung und Lehre zu erhöhen. Ein besonderes Augenmerk wird hier in der Zukunft auf der Gewinnung von Studentinnen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium an unserer Fakultät liegen, sowie beim Übergang vom Studium zur Promotion und einer qualitativ hochwertigen und interessanten Promotionsbegleitung. Auf Professorebene konnten in den letzten Jahren in Bezug auf den Gender-Aspekt bereits sehr gute Erfolge erzielt werden.

Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. mult.  
Alexander Verl  
(Dekan)

Prof. Dr. rer. nat.  
Nicole Radde  
(Fakultätsvergleichsbeauftragte)

## 2.8 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 8 Mathematik und Physik

### 1. Einleitung

Die Fakultät 8 vereint unter ihrem Dach die Fachbereiche Mathematik und Physik. Im Lehrangebot der Universität Stuttgart erfüllt die Fakultät drei wichtige Aufgaben:

1. Bachelor und Master of Science Mathematik und Physik;
2. Lehramt (Haupt- und Nebenfach) Mathematik und Physik;
3. Grundausbildung in Mathematik und Physik für eine Vielzahl der Fakultäten in den Ingenieur- und Naturwissenschaften.

Dieses Angebot wird durch mehrere Abschlussmöglichkeiten (wie z.B. Master of Education, Int. Master of Physics, usw.) sowie durch den Export von Vorlesungen für weitere Bachelor- und Masterstudiengänge in den Ingenieurwissenschaften (z. B. SimTech oder Photonic Engineering) ergänzt.

Mit ihren Erfolgen in der Grundlagenforschung und insbesondere mit der aktuellen anwendungsorientierten wissenschaftlichen Arbeit steht die Fakultät mit ihren beiden Fachbereichen Mathematik und Physik auf sehr hohem internationalem Niveau. Es findet eine intensive Zusammenarbeit und ein stetiger Austausch mit namhaften Partnern weltweit, sowie in Deutschland, statt.

Die Fakultät ist sehr bestrebt den Frauenanteil auf allen akademischen Karrierestufen nachhaltig zu steigern. Dabei haben in den vergangenen Jahren beständige Anstrengungen, in Berufungsverfahren qualifizierte Frauen zu gewinnen, beachtliche Erfolge gezeigt. Derzeit sind mit Frau Prof. Dr. Andrea Barth, Frau Prof. Dr. Stefanie Barz, Frau Prof. Dr. Maria Daghofer, Frau Prof. Dr. Uta Renata Freiberg und Frau Prof. Dr. Anne Henke als W3-Professorinnen, sowie mit Juniorprofessorin Dr. Maria Fyta sechs Professorinnen in der Fakultät tätig. Damit hat die Fakultät den im SEPUS 2013-2017 angestrebten Plan von 5,4% Professorinnen mit 14,7% in 2017 weit überschritten. Der Einfluss der Professorinnen als weibliche Rollenvorbilder wird bereits an vielen Stellen sichtbar. Die Fakultät ist damit auf einem guten Weg, auch in den kommenden Jahren den Frauenanteil auf allen Ebenen weiter zu steigern.

Im Folgenden werden die statistischen Zahlen und Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung in den beiden Fachbereichen aufgeführt.

### 2. Studierende

Insgesamt waren in den drei Semestern im Berichtszeitraums (WS 16/17, SS 17 und WS 17/18) anteilig 30% bzw. 28% der eingeschriebenen Studierenden weiblich. Die angebotenen Studienfächer, besonders im Fachbereich Physik, sind traditionell eher männerdominiert. Die Fachbereiche weisen daher, mit knapp über 40% bei der Mathematik und knapp über 20% bei den Studierenden der Physik, eine sehr unterschiedliche Frauenquote auf. Bedauerlicherweise ist, im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum, im Master Physik eine stetige (wenn auch nur leichte) Abnahme des Anteils an weiblichen Studierenden zu erkennen. Es ist zu hoffen, dass sich dieser Trend in den kommenden Semestern wieder umkehren lässt, da die Zahlen der weiblichen Studierenden im Bachelor Physik höher liegen als im langjährigen Mittel.

#### 2.1 Statistik: Studierende Mathematik

	WS 16/17	SS 17	WS 17/18 (ca.)
Studienanfängerinnen			
B.Sc.	40%	100%	30%
M.Sc.	33%	57%	20%
B.A. HF/NF	51%	100%	41%
LA Gym HF/BF	50%	100%	-
Gesamtstudierende nach Fächern			
B.Sc.	37%	34%	32%
M.Sc.	28%	35%	33%
B.A. HF/NF	52%	57%	49%
LA Gym HF/BF	50%	52%	50%
Gesamtstudierende	42%	42%	40%

## 2.2. Statistik: Abschlüsse Mathematik

	WS 16/17	SS 17
Studienabschlüsse		
B.Sc	38%	40%
M.Sc	14%	29%

## 2.3. Statistik: Studierende Physik

	WS 16/17	SS 17	WS 17/18 (ca.)
Studienanfängerinnen			
B.Sc.	26%	-	20%
M.Sc.	6%	15%	5%
M.Sc. Physics	20%	-	13%
B.A. HF/NF	32%	-	33%
LA Gym HF/BF	-	-	-
Master Ed.	20%	0%	56%
Gesamtstudierende nach Fächern			
B.Sc.	20%	19%	18%
M.Sc.	13%	13%	12%
M.Sc. Physics	25%	23%	23%
B.A. HF/NF	35%	34%	36%
LA Gym HF/BF	33%	35%	33%
Master Ed.	33%	28%	42%
Gesamtstudierende	21%	21%	21%

## 2.4. Statistik: Abschlüsse Physik

	WS 16/17	SS 17
Studienabschlüsse		
B.Sc	12%	7%
M.Sc	15%	21%
M.Sc Physics	27%	17%

## 3. Wissenschaftliche Qualifikation

### 3.1. Promotionen

In den Jahren des Berichtszeitraumes wurden an der Fakultät 53 Promotionen abgeschlossen, davon waren drei von Frauen. Damit ergibt sich ein Frauenanteil von 6%.

### 3.2. Habilitationen

Im Jahr des Berichtszeitraumes hat sich nur ein Mann an der Fakultät habilitiert.

### 3.3. Wissenschaftliches Personal

Der Anteil der Wissenschaftlerinnen ist in folgender Tabelle dargestellt.

	W3 m.L.	W3 o.L.	W1	Beamte	Angest. (unbef.)	Angest. (befr.)
2015	4%	16,7%	40%	4,5%	33,3%	11,2%
2016	4,2%	18,2%	40%	4,8%	38,5%	13,5%
2017	4,4%	36,4%	33,3%	9,5%	38,5%	18,1%

Im Berichtszeitraum waren von 37 Professuren sechs mit einer Frau besetzt (16%), es gilt nun, die Professorinnen auch zu halten und in weiteren Berufungen neue Frauen zu gewinnen. Unter den apl. Professuren und Privatdozenten gab es im Berichtszeitraum keine Frauen.

Im Dekanat ist zurzeit keine Frau vertreten.

Bei 21 Beamten in der Fakultät sind zur Zeit zwei Stellen mit einer Frau besetzt.

Im akademischen Mittelbau waren in der Fakultät insgesamt 19% der beschäftigten Mitarbeitenden weiblich. Dieser Prozentsatz ändert sich laufend, bedingt durch die große Fluktuation aufgrund der Befristungen der Stellen. Tendenziell ist hier jedoch eine leichte Zunahme des Anteils von Mitarbeiterinnen zu verzeichnen.

## 4. Ziele und Maßnahmen

Im SEPUS 2013-2017 hat die Fakultät das genderspezifische Konzept vorgestellt. Die Zielvorgabe für 2017 von 5,4% wurde mit einem derzeitigen Anteil von 14,7% (Stand: April 2018) an Professorinnen (ohne Juniorprofessorinnen) bei insgesamt 34 Professorinnen und Professoren übertroffen. Anfang 2017 wies die Fakultät einen Anteil von 8,6% bei insgesamt 40 Professorinnen und Professoren auf. Im Bereich der Juniorprofessorinnen wurde die Zielvorgabe mit 33% hingegen leicht verfehlt, dafür bei den Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau mit 21% leicht übertroffen.

Bei den Studierendenzahlen wurde die Zielvorgabe (35%) mit 32% fast erreicht, bei den Promotionen mit 6% leider verfehlt.

Bei den Vorgaben im wissenschaftlichen Dienst muss darauf hingewiesen werden, dass bei den unbefristeten Stellen aufgrund der Dynamik bei Neueinstellungen keine großen Änderungen in den jährlichen Berichten sichtbar werden, vielmehr werden die Stellen nur selten frei und noch seltener wieder besetzt.

In der spezifischen Forschungslandschaft zeichnet sich tendenziell bei den befristeten Stellen ein positiver Trend ab, obwohl auch diese Stellen nur kurzfristig aus den Projekten finanziert werden und nicht in einen langfristigen Plan einbezogen werden können.

Die Fakultät fühlt sich ihren Zielen ernsthaft verpflichtet und versucht, die Situation unter anderem durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu verbessern.

Im Bereich der Werbung für Schülerinnen in den Projekten „Girls' Day“, den Mentoringprogrammen, sowie „Schülerzirkel“, „Schüler forschen“ und „Schülerlabor“ werden auch weiterhin mit viel Enthusiasmus die Mathematik und Physik als attraktive und zukunftsorientierte Studienrichtungen vorgestellt. Die endgültige Zahl der weiblichen Bewerberinnen hängt jedoch von zahlreichen Randbedingungen ab, auf welche die Fakultät keinen wirklichen Einfluss nehmen kann.

Bei Berufungen werden Bewerbungen von Kandidatinnen stets mit großer Sorgfalt berücksichtigt. Das Dekanat hat weitergehend beschossen, dass in künftigen Berufungsverfahren dokumentiert werden muss, dass potentiell berufbare Kandidatinnen

aktiv angeschrieben wurden. Für den Berichtszeitraum kann diesbezüglich mit der Berufung von Frau Prof. Dr. Barth an das Institut für Angewandte Analysis und Numerische Simulation im Fachbereich Mathematik ein Erfolg vermeldet werden. Weitere laufenden Berufungsverfahren sind noch nicht abgeschlossen und die Professuren demnach noch nicht besetzt.

In Bezug auf das neue Gleichstellungskonzept der Universität wird die Fakultät den Webauftritt überarbeiten, um einen besseren Informationsfluss zu Gleichstellungsthemen zu gewährleisten. Es sollen weiterhin mehr weibliche Vortragende zu Kolloquien und anderen Veranstaltungen, wie zum Beispiel dem Sommerfest der Fakultät, eingeladen werden. Des Weiteren prüft die Fakultät zur Zeit eine Teilnahme am diesjährigen Professorinnenprogramm.

### 4.1 Projekte

Da Mathematik die Schülerinnen und Schüler von der ersten Grundschulklasse bis hin zum Abitur (ohne Abwahlmöglichkeit) begleitet, beruht die Entscheidung, Mathematik (Bachelor oder Lehramt) zu studieren, meist auf schulischen Erfahrungen. Das zweite naturwissenschaftliche Fach der Fakultät, Physik, spricht, genau wie die Fächer Chemie und Biologie, eine vordefinierte Interessensgruppe an, da alle drei Fächer in der Abiturstufe des Gymnasiums als Vertiefungsfach gewählt oder gänzlich abgewählt werden können.

Die Fakultät kann nur mit Hilfe der Gesamtuniversität gezielte Werbemaßnahmen für die Natur- und Ingenieurwissenschaften an Schulen und besonders in Abiturstufen durchführen, um potentielle Studentinnen und Studenten zu gewinnen.

#### „Girls' Day“

Im April 2017 hat sich die Fakultät wieder am bundesweiten „Girls' Day“ beteiligt. In diesem Rahmen hat der Fachbereich Mathematik mit der interaktiven Veranstaltung „Mathematische Basteleien“ geworben. Weiterhin wurden durch den Fachbereich Physik die Mädchen mit spannenden Aufgaben, Versuchen und Vorträgen in die Welt der Physik eingeführt.

#### „TryScience“

Schülerinnen der 11. und 12. Abiturstufe wurden beim Workshop Mathematik über die Möglichkeiten und Perspektiven des Mathematikstudiums allgemein und speziell an

der Universität Stuttgart informiert. Die interessierten Schülerinnen bekamen einen Einblick in das Mathematikstudium und ihnen wurde von ehemaligen Mathematikstudentinnen über deren Erfahrungen aus Forschung und Wirtschaft berichtet.

Am Fachbereich Physik konnten Schülerinnen eine Mini-Vorlesung über Atomphysik hören, eigene Versuche durchführen und an der Besichtigung von Laborräumen teilnehmen, in denen Physikstudierende Experimente durchführten. Nach einem Vortrag zum Physikstudium und zu den Berufsaussichten wurden in einer abschließenden Diskussionsrunde mit Physikerinnen und Physikstudentinnen viele Fragen besprochen.

#### **Schülerzirkel Mathematik**

Im Rahmen von unterschiedlichen Beteiligungsmöglichkeiten soll hier die Fähigkeit vermittelt werden, komplexe logische Probleme zu analysieren und diese durch Zurückführen auf Bekanntes und/oder mit Hilfe neuer Ideen zu lösen. Eine aktive Teilnahme bereitet die Schülerinnen und Schüler auf ein naturwissenschaftliches Studium vor. Darüber hinaus lernen sie die Struktur der Universität kennen und knüpfen erste Kontakte. Angeboten werden ein Korrespondenzzirkel, Schülerseminare, der Mathematik-Tag und sogar ein Schülerstudium. Angesprochen werden vor allem Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 7 bis 13. Der Schülerinnenanteil betrug bei den aktiven Teilnehmenden in 2016/2017 rund 36%. Die Angebote ergänzen sich gegenseitig, können aber auch unabhängig voneinander belegt werden. Beim Wettbewerb zum Tag der Wissenschaften waren sogar 41% der beteiligten Schüler weiblich.

## **4.2 Maßnahmen aus Drittmittelprojekten mit Fakultätsbeteiligung**

### **Exzellenzcluster SimTech**

SimTech unterstützt das Mentoring Programm der Universität und ist aktiv bemüht, neue Professorinnen und Juniorprofessorinnen zu berufen und damit auch den Frauenanteil an der Fakultät 8 nachhaltig zu erhöhen. Mit 22,5% Frauen unter den Doktorierenden in der Graduiertenschule SimTech ist der Anteil schon jetzt höher als in allen beteiligten Fakultäten. In dem Antrag des neuen Exzellenzclusters „Data-Integrated Simulation Science“ hat man sich verpflichtet, verbindlich 2 von 4 neuen Professuren mit Frauen zu besetzen, sowie die Hälfte aller Nachwuchsgruppen von Frauen leiten zu lassen.

### **Graduiertenkolleg 1838**

Finanziert aus den Mitteln des Graduiertenkollegs wurde es einer Doktorandin des Fachbereichs Mathematik ermöglicht, am Mentoringprogramm der Universität Stuttgart teilzunehmen.

### **SFB TRR 21**

Es wurden aus den Mitteln Notfall-Kinderbetreuungen organisiert, sowie 2017 eine Beteiligung des Fachbereichs Physik am Girls' Day finanziert.

### **SFB 716 / SFB 1313**

Es wurden aus den Mitteln eine Kids-Box angeschafft, sowie Laptops, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern Homeoffice zu ermöglichen. Weiterhin wurden Mittel für zentral organisierte Gleichstellungsmaßnahmen der Universität bereit gestellt und eine studentische Hilfskraft zur Organisation von Workshops eingestellt. In Kooperation mit dem neuen SFB 1313 sollen eine Workshop-Reihe sowie Sprachkurse für Wissenschaftlerinnen finanziert werden.

Prof. Dr. Christian Rohde  
(Dekan)

Jun.-Prof. Dr. Andrea Barth  
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

## 2.9 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät

### 1. Einleitung

Im Folgenden wird eine Übersicht über die Entwicklung der angestrebten Gleichstellung zwischen den Geschlechtern innerhalb der einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen an der Fakultät 9 im Vergleich zum Vorjahr sowie zum Zielwert der SEPUS/DFG-Standards geboten. Statistisch wird die Situation bei Studierenden, bei der wissenschaftlichen Qualifikation (Promotionen, Habilitationen) sowie beim wissenschaftlichen Personal (akademische Beschäftigte, Professuren) untersucht. Es werden Maßnahmen vorgestellt, die dazu beitragen sollen, die Gleichstellung in Forschung und Lehre unter sowohl qualitativen als auch quantitativen Gesichtspunkten zu erreichen und zu verstetigen.

### 2. Ist-Stand in der Fakultät

Im Hinblick auf die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten nimmt die Philosophisch-Historische Fakultät innerhalb der vorrangig technisch orientierten Universität Stuttgart eine Sonderposition ein, die auf die Spezifika ihrer Fächerkultur zurückzuführen ist. Mit einem sehr hohen Prozentsatz an Studentinnen und einem konstanten Prozentsatz von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen verfügt sie im Vergleich zu den restlichen Fakultäten über den höchsten Frauenanteil.

Insgesamt sind die Verhältnisse im Berichtsjahr 2017 im Vergleich zum Jahr 2016 weitgehend konstant geblieben: Bei den Studierenden ist der Anteil von Frauen auf hohem Niveau stabil. Im akademischen Mittelbau ist zwar eine Abnahme der Stellen in absoluten Zahlen wie auch des Frauenanteils bei A-Stellen im Jahr 2017 gegenüber dem Vorjahr zu konstatieren, im Bereich der E-Besoldung ist der Frauenanteil jedoch gleichgeblieben (Vollzeitäquivalente). Keine der Juniorprofessuren ist weiblich besetzt. Die Zahl der Professorinnen der Fakultät ist im Berichtsjahr 2017 leicht gesunken.

Mit Bezug auf die Zielvorgaben für die personellen Gleichstellungsstandards an der Fakultät 9 für 2017 fällt das Urteil gemischt aus: Beim akademischen Mittelbau konnte der Frauenanteil geringfügig gesteigert werden und liegt nun bei 55% (Zielwert: 65%), auch wenn in absoluten Zahlen nun weniger Frauen beschäftigt sind (es kam

aber auch zu einer Reduktion der männlich besetzten Stellen). Bei den Juniorprofessuren wurden die Zielwerte, wie schon 2016, auch im Berichtsjahr bei Weitem nicht erreicht. Im Bereich der Professuren ist im Berichtsjahr eine geringfügige Senkung des Frauenanteils zu vermerken. Der Frauenanteil auf professoraler Ebene liegt 2017 mit 33,3% gegenüber 34,8% im Jahr 2016 nun wieder etwas weiter vom Zielwert von 40% entfernt. Im Bereich der Leitungsfunktionen auf Fakultätsebene muss konstatiert werden, dass die festgesetzte Zielsetzung von 50% auch in diesem Berichtszeitraum bei Weitem nicht erreicht wurde, obwohl es Bemühungen gibt, Professorinnen jeweils für das Amt einer Dekanin, einer Studiendekanin u. Ä. zu gewinnen.

Tab. 1: Geschlechterverhältnis (Vorjahr und Berichtsjahr 2017) innerhalb der einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen in der Fakultät 9 – Vergleich mit den Zielwerten für 2017 (DFG-Standard des Genderkonzepts bzw. SEPUS der Fakultät 9)

	Vorjahr 2014			Berichtsjahr 2017			Zielwert SEPUS/DFG-Standards	
	w	m	w %	w	m	w %	w	w %
<b>Wiss. Karrierestufen</b>								
Studierende*	2015	1007	66,7%	1853	906	67,2%	Ziel erreicht	65%
Promotionen	6	4	60%	5	6	45 %	Ziel nicht erreicht	60%
Habilitationen	0	2	0%	0	0	0%	Ziel nicht erreicht	60%
Akad. Mittelbau**	51,2	42,3	54,7%	46,7	38,3	55%	Ziel anvisiert	65%
Juniorprofessuren	0	1	0%	0	1	0%	Ziel nicht erreicht	60%
Professuren gesamt***	8	15	34,8%	7	14	33,3%	Ziel anvisiert	40%
Professuren (C 4, W 3 mL)	6	11	35,3%	5	11	31,3%	Ziel anvisiert	35%
Dekanat	1	4	20%	1	4	20%	Ziel nicht erreicht	50%

\* Vollstudienäquivalente; ohne Promotions- und Zeitstudierende

\*\* Vollzeitäquivalente (E- und A-Stellen, befristet und unbefristet)

\*\*\* mit C 3, W 3 oL und Drittmittel; ohne JP und Prof.-Vertr.

## 2.1. Studierende

An der Fakultät 9 besteht seit der Einführung der BA- und MA-Studiengänge ein breites Angebot von sehr unterschiedlichen Studiengängen. Der Gesamtanteil von Studentinnen an der Studierendenschaft seit mehreren Jahren relativ stabil (WS 2013/14: 71%, WS 2014/15: 70,1%, WS 2015/16: 67,7%, WS 2016/17: 66,7%, WS 2017/18: 67,2%).



Abb. 1: Studierende gesamt in den Geisteswissenschaften im WS 2016/17 und WS 2017/18 (Vollstudienäquivalente; ohne Promotions- und Zeitstudierende)

Innerhalb der jeweiligen Fächer bzw. in den jeweiligen Studiengängen sind nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen – stark weiblich besetzten Fächern wie Romanistik (mit Studiengängen Französisch und Italienisch) (ca. 89%), Kunstgeschichte (ca. 87%) und Anglistik (ca. 77%), aber auch Linguistik (ca. 76%), Germanistik (ca. 76%) und Digital Humanities (ca. 76%) stehen die Fächer Philosophie (ca. 63%) und Geschichte (ca. 63%) mit einem etwas ausgewogeneren Geschlechterverhältnis unter den Studierenden gegenüber (hier für das WS 2017/18, nach Studienfällen, ohne Zeit- und Promotionsstudierende, Stand 8.3.2018). Der Zielwert liegt bei 65%. Der Frauenanteil im Fach Geschichte ist in den letzten Jahren stetig gestiegen (von 42,5 % im WS 2013/14 auf 55,6 % im WS 2015/16, 53,2% im WS 2016/17 und 62,4% im WS 2017/18). Der Studiengang Geschichte der Naturwissenschaften und Technik weist einen konstant geringeren Frauenanteil bei den Studierenden (ca. 36%) auf.

Insgesamt sollte überlegt werden, wie männliche Studierende für vorwiegend weiblich besetzte Fächer (Kunstgeschichte, Linguistik und Literaturwissenschaft) interessiert werden können, sodass das Zahlenverhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden paritätischer ausfällt. Die Zielvorgaben geben einen Anteil von 35% männlicher Studierender vor; dieser Anteil wurde auch im Berichtszeitraum in vielen Studiengängen der Fakultät nicht erreicht.

In den stärksten Studiengängen der Fakultät überwiegt auch im Berichtsjahr 2017 die Zahl der weiblichen Studierenden die der männlichen weit: Deutsch (LA Gym. HF) wird zu 77% von Frauen studiert, Englisch (LA Gym. HF) von 73%. Der Frauenanteil im drittstärksten Fach, Geschichte (LA Gym. HF) liegt bei relativ ausgewogenen 59%. Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern des neuen Lehramtsstudiengangs Englisch (BA LA HF: 77%). Bei Deutsch (BA LA HF: 67%) und Geschichte (BA LA HF: 51%) liegt der Frauenanteil bei den Immatrikulierten unter dem bisherigen Durchschnitt. Auch der Anteil der Absolventinnen dieser stark frequentierten Studiengänge (ohne Lehramts-BA) liegt im Jahr 2017 weit über dem der männlichen Absolventen, ist im Vergleich zu den Vorjahren aber weiter gesunken (Deutsch: 2015 88%, 2016 75%, 2017 71,4%; Englisch: 2015 74%, 2016 77%, 2017 67%). Die Absolventinnenquote des Studiengangs Geschichte (LA Gym. HF) lag 2015 bei 57%, 2016 stieg der Anteil an Absolventinnen weiter auf 65%, 2017 sogar auf 81%.

Unter den Studienanfängerinnen und -anfängern (im 1. und 2. Fachsemester, Vollstudienäquivalente) beläuft sich der Frauenanteil in den geisteswissenschaftlichen Studiengängen im WS 2017/18 auf 66,6% und ist damit, nach einem Rückgang im WS 2016/17 (64,4%) und WS 2015/16 (64,3%) wieder etwa auf dem Niveau des WS 2014/15 (67,5%).

### Studienanfängerinnen und -anfänger Geisteswissenschaften

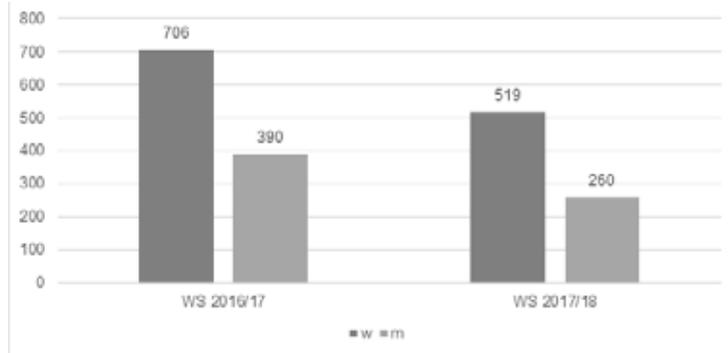


Abb. 2: Studierende im 1. und 2. Fachsemester der Geisteswissenschaften im WS 2016/17 und 2017/18 (Vollstudienäquivalente)

Bei den Studienabschlüssen (ohne Promotionen) ist der Frauenanteil ebenfalls hoch; es ist ein Anstieg auf das Niveau von 2015 festzustellen (2016: 72%, 2017: 78%). In Fächern, in denen der Gesamtanteil von weiblichen Studierenden in etwa ausgewogen ist, wie etwa im Fach Geschichte, ist der Anteil erfolgreicher Studienabsolventinnen insgesamt dennoch hoch und stieg kontinuierlich von 44% im Jahr 2014 auf 78% im Jahr 2017.

### Absolventinnen und Absolventen Geisteswissenschaften



Abb. 3: Absolventinnen und Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften Kalenderjahre 2016 und 2017 (Vollstudienäquivalente; ohne Promotionen)

## 2.2. Wissenschaftliche Qualifikation

### 2.2.1. Promotionen

Während im Berichtsjahr 2015 9 von insgesamt 16 Promotionen (56%) an der Fakultät von Frauen abgeschlossen wurden, ist der Frauenanteil bei den Promotionen im Vorjahr auf 60% geringfügig gestiegen (6 Frauen, 4 Männer), womit die Zielvorgabe genau erreicht wurde. Im Berichtsjahr 2017 sank der Anteil wieder auf 45% (5 Frauen, 6 Männer).

#### Promotionen

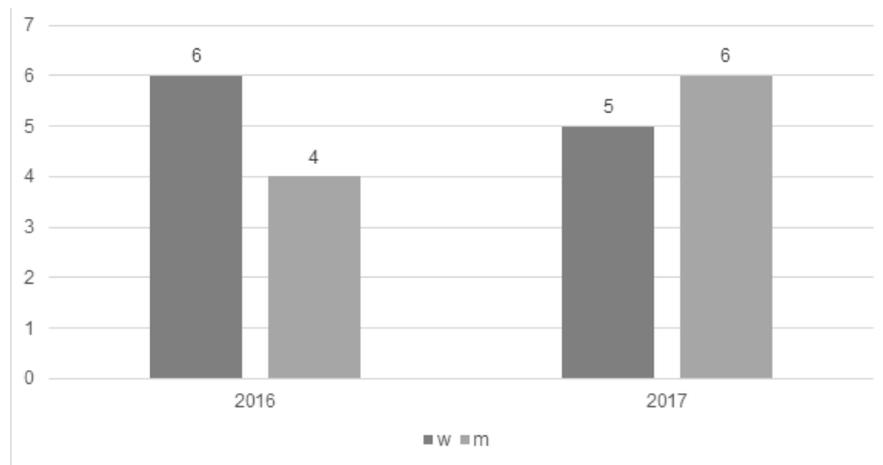


Abb. 4: Promotionen an der Fakultät 9 in den Kalenderjahren 2016 und 2017

### 2.2.2. Habilitationen

Wie schon in den Jahren 2014 bis 2016 erfolgten auch im Berichtsjahr 2017 keine Habilitationen von Frauen an der Fakultät 9. Im Vorjahr wurden 2 Männer habilitiert, 2017 erfolgten keine Habilitationen. Der Frauenanteil bewegt sich damit gleichbleibend auf zu niedrigem Niveau, weitab von der Zielvorgabe (60%).

## 2.3. Wissenschaftliches Personal

Das Lehrpersonal der Philosophisch-Historischen Fakultät kann gegenüber anderen Fakultäten einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten verzeichnen. Allerdings sind zwischen den einzelnen Fächern große Unterschiede bezüglich der Gewichtung zwischen weiblichen und männlichen Wissenschaftlern zu konstatieren.

An den Instituten für Linguistik und Literaturwissenschaft ist ein hoher Frauenanteil unter den Wissenschaftlerinnen (ohne Professuren) zu verzeichnen (ca. 67% und 59%), am Historischen wie am Kunsthistorischen Institut liegt der proportionale Anteil weiblicher akademischer Beschäftigter etwa bei der Hälfte der Gesamtzahl der wissenschaftlich Beschäftigten (ca. 53%). Am niedrigsten ist der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals im Institut für Philosophie (ca. 18%).

### 2.3.1. Akademische Beschäftigte

Im akademischen Mittelbau sind im Berichtsjahr 2017 50,4% Frauen tätig. Nachdem der Anteil der weiblichen akademischen Beschäftigten in den Jahren 2015 und 2016 vorübergehend auf bis zu 62% gestiegen war, sank er im Jahr 2017 unter den Wert von 2014 (53%).

Zwischen den verschiedenen Disziplinen sind deutliche Unterschiede zu verzeichnen. Jene Institute, die einen geringen Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen aufweisen, bemühen sich, die bereits registrierten Fortschritte zu festigen, indem sie bei frei werdenden Stellen Frauen verstärkt berücksichtigen.

Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil wie folgt: Bei den Beamtinnen und Beamten (Besoldungsgruppen A 13 und A14, befristet und unbefristet) werden 2017 9 der insgesamt 14 Stellen von Frauen bekleidet, 5 davon unbefristet. Das ist gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung von 56,3% auf 64,3%.

Bei den Angestellten (E-Besoldung) werden im Jahr 2017 53% der Stellen (VZÄ) von Frauen bekleidet; das prozentuale Verhältnis bewegt sich damit auf Vorjahresniveau.

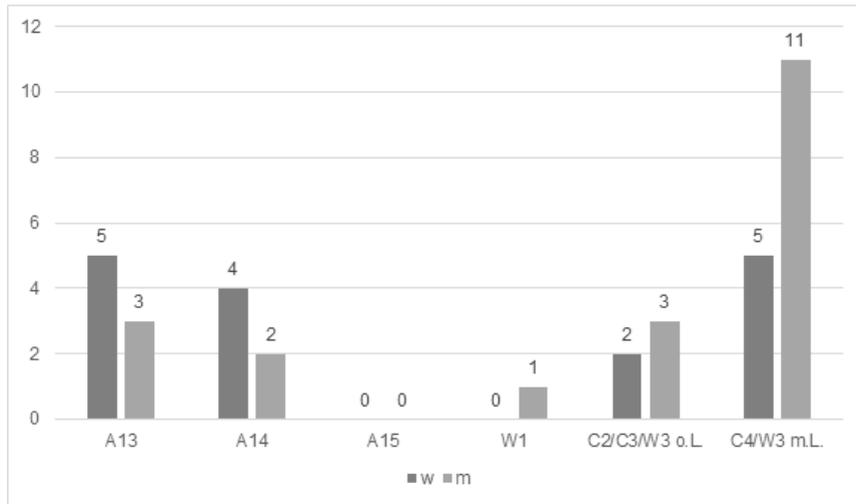


Abb. 5: Verhältnis akademische Beschäftigte nach Vergütungsgruppen A-, C- und W-Besoldung im Kalenderjahr 2017 (Vollzeitäquivalente)

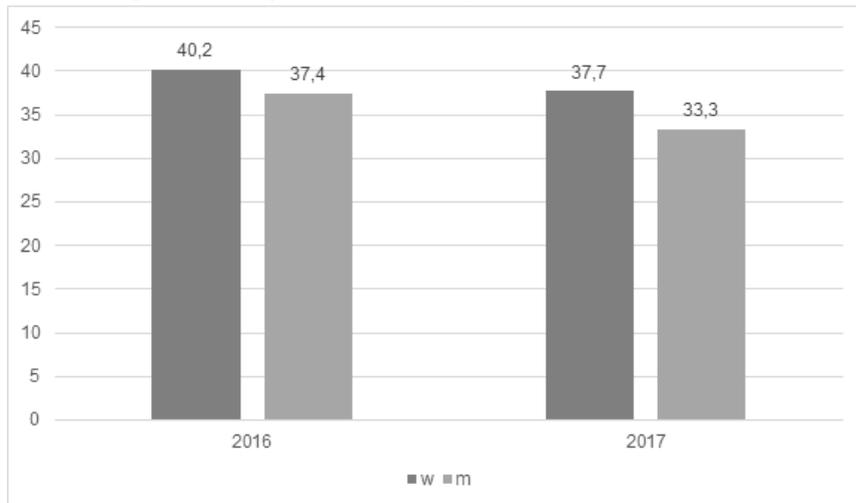


Abb. 6: Verhältnis wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der E-Besoldung 2016 und 2017 (inkl. Drittmittel; Vollzeitäquivalente)

Das Historische Institut konnte den Anteil an Wissenschaftlerinnen kontinuierlich steigern und erreicht 2017, wie schon im Vorjahr, einen ausgeglichenen Wert von 53%. Der Trend des höheren Frauenanteils im Mittelbau an den Instituten für Linguistik (67%) und Literaturwissenschaft (61%) zeigt sich weiterhin. Am Institut für Kunstgeschichte stieg der Frauenanteil leicht von 50% im Vorjahr auf 53% im Jahr 2017. Das Institut für Philosophie konnte eine Steigerung des Frauenanteils unter den akademisch Beschäftigten von 13,3% im Jahr 2015 auf 18% im Jahr 2016 erreichen. Der Wert sank aber im Vergleich zum Vorjahr und ist noch weit von den Zielvorgaben entfernt.

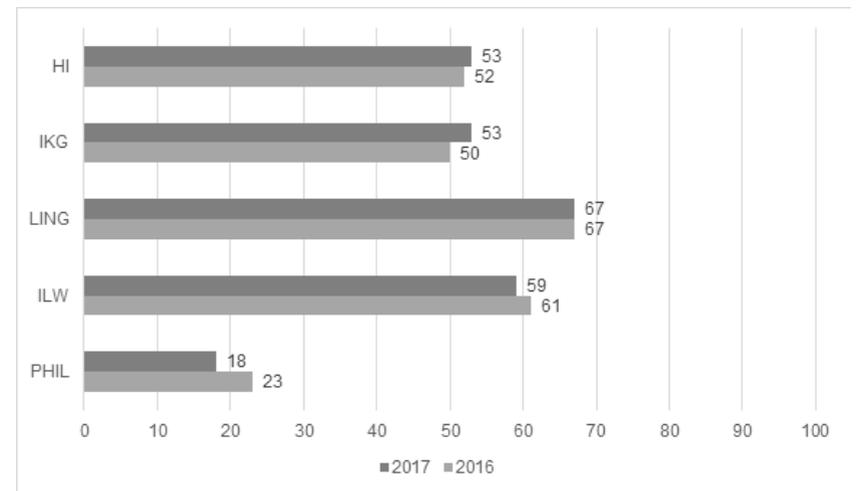


Abb. 7: Anteil weibliche akad. Beschäftigte (ohne Professuren) pro Institut (in Prozent)

### 2.3.2. Professuren

Von 21 Professuren (hinzu kommen drei Professurvertretungen, davon eine zur Zeit weiblich besetzt) werden im Berichtsjahr 2017 7 von Frauen bekleidet, das sind 33,3%. Das bedeutet einen leichten Anstieg gegenüber 2015 (28,6%), aber eine geringfügige Absenkung gegenüber dem Vorjahr (34,8%). Das anvisierte Ziel von 40 % wird weiterhin verfolgt.

Die einzige Juniorprofessur ist, wie schon im Vorjahr, männlich besetzt, wodurch Frauen hier unterrepräsentiert sind.

Auf der fakultären Leitungsebene ist der Frauenanteil weiterhin gering: Im Vorstand der Fakultät hat mit Professorin Catrin Misselhorn weiterhin eine Frau die Funktion einer Prodekanin inne. Die Studiendekanate sind wie bisher männlich besetzt. Das Historische Institut und die Institute für Kunstgeschichte sowie für Philosophie werden im Berichtsjahr 2017 jeweils von einer Professorin geleitet. Professorin Sandra Richter ist Mitglied des Universitätsrates.

Es gehört weiterhin zu den Prioritäten dieser Fakultät, die Diskrepanz zwischen dem hohen Anteil an Studentinnen und den immer noch mehrheitlich männlich besetzten Professuren durch eine gezielte Berufungspolitik hinsichtlich der frei werdenden Stellen zu verringern. Mit ihrer starken Vorbildfunktion tragen Professorinnen dazu bei, Studentinnen und Absolventinnen für eine erfolgreiche berufliche bzw. wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren. Wie im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart und im Genderkonzept 2009 festgeschrieben, möchte die Fakultät bei Neubesetzungen stärker Frauen berücksichtigen.

Tab. 2: Akademische Beschäftigte der Besoldungsgruppen E, A, C und W im Berichtsjahr 2017

	Frauen	Männer	Frauenanteil
<b>Angestellte wiss. Mitarbeiter mit E-Besoldung</b>	37,7	33,3	53,0
<b>Besoldungsgruppe A</b>			
A 13	5	3	62,5%
A 14	4	2	66,7%
A 15	0	0	-
<b>Besoldungsgruppe C</b>			
C 1	0	0	-
C 2, C 3, W 3 o.L.	2	3	40%
C 4/W 3 m.L.	5	11	31%
<b>Besoldungsgruppe W</b>			
W 1	0	1	-

### 3. Maßnahmen

Die Institute werden – in jenen Fällen, in denen der Frauenanteil den SEPUS/DFG-Standards nicht entspricht – bei Neueinstellungen aufgefordert, den Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte und MitarbeiterInnen (bei gleichwertiger Qualifizierung) zu festigen bzw. zu erhöhen. Jede Stellenausschreibung ist so formuliert, dass Frauen zur Bewerbung ermutigt werden. Berufungskommissionen sind dazu angehalten, sich bei der Neubesetzung von Professuren um die Ernennung geeigneter Wissenschaftlerinnen zu bemühen; die Verfahren werden von der Gleichstellungsbeauftragten begleitet.

Die hohe Anzahl von Studentinnen an der Fakultät ist Ausdruck der gesamtuniversitär zu beobachtenden Geschlechtsspezifität bei der Studienwahl: Junge Frauen wählen eher geisteswissenschaftliche Fächer als männliche Abiturienten. Es sollte daher nicht nur darum gehen, durch Projekte und Maßnahmen wie beispielsweise den Girls' Day Schülerinnen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu interessieren, sondern ebenso den Anteil männlicher Studierender in diesen Studiengängen zu erhöhen.

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden qualifizierte Studentinnen und Mitarbeiterinnen zur Promotion ermutigt, durch Weiterbildungsangebote und das Mentoring-Programm unterstützt. Über diese Programme hinaus ist es aber notwendig, Jungwissenschaftlerinnen wie Jungwissenschaftlern auch in langfristiger Perspektive Karrieremöglichkeiten zu bieten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Positive Entwicklungen in diese Richtung werden in der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gesehen sowie im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Im Rahmen dieses Programms werden 12 Tenure-Track-Professuren an der Universität Stuttgart installiert, wovon jedoch voraussichtlich nur eine Stelle an der Philosophisch-Historischen Fakultät angesiedelt ist.

Es ist begrüßenswert, dass in den letzten Semestern verschiedene Veranstaltungen zu Chancengleichheit und Diversity wie zu Gender in der Lehre, zur Sensibilisierung für eine gendergerechte Sprache sowie zur Situation und den Fördermöglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Stuttgart stattgefunden haben. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn die spezifische Situation der geisteswissenschaftlichen Fächer hier stärker Beachtung fände und ihre Vertreterinnen und Vertreter in entsprechenden Diskussionen gleichberechtigt Position beziehen könnten.

Der Dekan  
Prof. Dr. Peter Scholz

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte  
Dr. Anja Thaller

## 2.10 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

### 1. Ist-Stand in der Fakultät

Für die Fakultät 10 ergibt sich im Berichtsjahr 2017 eine fortwährend verbesserte Situation im Vergleich zu den vorangegangenen Berichtsjahren 2015 und 2016. Während das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Studierenden relativ ausgeglichen ist, verbessert sich die Situation auf der Ebene der höheren Karrierestufen partiell; die Anzahl der Professorinnen übertraf hierbei den angestrebten Zielwert von 20%.

Im Berichtszeitraum konnte eine weitere Professur mit einer Frau besetzt werden (Jahr 2017: insgesamt 6 Professorinnen), so dass der SEPUS-Zielwert mit 23% um 3%-Punkte übertroffen wurde.

Bei den abgeschlossenen Promotionen hat sich der Frauenanteil im Jahr 2017 um 10%-Punkte auf 55% gesteigert; er liegt 5%-Punkte über der Zielmarke von 50%.

Die Besetzung von Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veränderte sich im Berichtszeitraum zugunsten eines gestiegenen Frauenanteils (2017: Wegfall von 12 Mitarbeitern; Anstieg um 1 neue Mitarbeiterin), so dass der Mitarbeiterinnenanteil um 2%-Punkte auf 39% gestiegen ist und damit knapp unterhalb des SEPUS-Zielwertes von 45% liegt.

Der Anteil der Studentinnen bleibt im Berichtsjahr 2017 mit 48,3% nahezu unverändert und liegt knapp unterhalb des SEPUS-Zielwertes von 50% (vgl. insgesamt hierzu Tab. 1). Die Anteile der Studentinnen entwickeln sich an den einzelnen Instituten unterschiedlich, weshalb diese im Folgenden differenziert betrachtet werden.

Tab. 1: Gleichstellungsziele und Ist-Zustand der Fakultät 10

	Jahr 2016			Jahr 2017			Zielwert SEPUS 2017
	Frauen	Männer	Frauen- anteil [%]	Frauen	Männer	Frauen- anteil [%]	
wiss. Karrierestufen							Frauenanteil [%]
Studierende	1663	1793	48	1684	1799	48	50
Promotionen	14	17	45	12	10	55	50
Habilitationen	0	0	0	0	3	0	50
Akad. Mittelbau	63	107	37	62	95	39	45
Juniorprofessuren	0	1	0	0	1	0	50
Professuren	5	21	19	6	20	23	20
Professuren herausgehoben	4	17	19	4	16	20	20
Leitungs- funktionen in der Fakultät	1	3	25	1	3	25	25

## 1.1 Studierende

### 1.1.1 Betriebswirtschaftliches Institut (BWI)

Der Anteil der Studentinnen fällt im Berichtsjahr 2017 um 1%-Punkt auf 34% und kann als konstant niedrig angesehen werden. Der geringe bzw. partiell sinkende Frauenanteil geht auf den kontinuierlichen Rückgang von Studentinnen in der technisch orientierten BWL zurück (2008 noch 40%), wird aber teilweise vom stetig wachsenden Studentinnenanteil im Bachelor-Nebenfach BWL (2017: 84%) kompensiert. Die Frauenquote der Erstsemester-Studentinnen und -Studenten im Nebenfach BWL liegt im Jahr 2017 bei 81% und bleibt auf einem konstant hohen Niveau.

### 1.1.2 Institut für Erziehungswissenschaften (IEP)

In der Erziehungswissenschaft kann mit 66% im Jahr 2017 ein konstant hoher Frauenanteil ausgemacht werden, welcher deutlich über dem angestrebten SEPUS-Ziel von 50% liegt. Ein Zuwachs ist erfreulicherweise im Bereich der Technikpädagogik zu verzeichnen. Der Frauenanteil im Bachelorstudiengang liegt im Berichtszeitraum bei 33%, im Masterstudiengang „Technikpädagogik“ kann der Zielwert mit 64% deutlich übertroffen werden. Begründet durch den hohen Anteil an Erstsemester-Studentinnen

(Bachelor: 60% und Master: 69%) ist mit einer weiterhin überdurchschnittlichen Frauenquote zu rechnen.

### 1.1.3 Institut für Sozialwissenschaften (Sowi)

In den Sozialwissenschaften überwiegt der Anteil der Studentinnen. Er nimmt seit Jahren stetig zu (Stand 2010: 56%) und hat zum Wintersemester 2017/18 eine Marke von 61% erreicht. Vor allem im Bachelorstudiengang „Soziologie“ verstärkt sich dieser Trend deutlich. Die Erstsemesterquote der Studentinnen im Masterstudiengang „Empirische Politik- und Sozialforschung“ steigt von 48% im Jahr 2015 auf 77% im Berichtsjahr 2017 an; im Studiengang „Planung und Partizipation“ um 10%-Punkte gegenüber dem Vorjahresbericht.

### 1.1.4 Institut für Sport und Bewegungswissenschaft (InSpo)

Der Anteil der Studentinnen im InSpo liegt nach wie vor unter der Zielmarke, steigt aber gegenüber den vergangenen Berichtsjahren 2015 (35%) und 2016 (37%) im Jahr 2017 auf 40% an. Im neu akkreditierten Bachelorstudiengang „Bewegungswissenschaften“ liegt die Frauenquote der Erstsemesterstudierenden bei 69%, im akkreditierten Studiengang „Sport: Soziologie und Management“ im Bachelor bei 54%, im Master bei 38%. Deutlich über dem Zielwert von 50% zeigt sich der Frauenanteil im Studiengang „Master: Online Integrierte Gerontologie“ (2017: 81%).

### 1.1.5 Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht (IVR)

VWL als Bachelor-Nebenfach wird von Studentinnen deutlich häufiger gewählt als von Studenten. Die Frauenquote stieg seit 2010/2011 bis auf 72% an, fällt im Jahr 2017 jedoch auf 61%. Der Frauenanteil bei den Erstsemestern zeigt sich mit insgesamt 36% im Jahr 2017 rückläufig, wohingegen im Studiengang Wirtschaftswissenschaften (BA [LA] HF) eine Zunahme der Frauenquote zu verzeichnen ist. Die Quote der Studentinnen stieg im Berichtszeitraum um 6%-Punkte auf 61% an. Die Fallzahlen der Studiengänge des IVR sind sehr klein, so dass bereits Veränderungen bei wenigen Studierenden das Verhältnis umkehren können (vgl. insgesamt zu den Studentinnenanteilen der Institute Abb. 1).

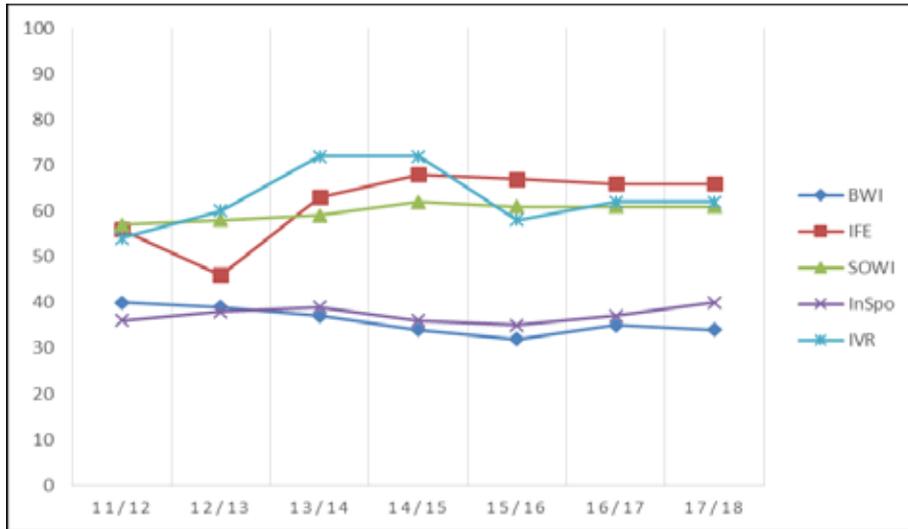


Abb.1: Entwicklung der Frauenanteile bei Studierenden pro Institut

### 1.1.6 Gesamtsituation der Frauenanteile bei Studierenden an der Fakultät 10

Im Berichtsjahr ist der Frauenanteil bei den neu eingeschriebenen Erstsemestern (51,5% im Jahr 2017) gegenüber der Gesamtheit der weiblichen Studierenden (48,3% im Jahr 2017) etwas höher. Die Frauenquote an der Fakultät 10 wird aber durch die neu eingeschriebenen Studentinnen nicht substantiell verändert. Die SEPUS-Zielvorgabe von 50% an Studentinnen kann somit nahezu erreicht werden.

Die Absolventenquote der weiblichen Studierenden ist im Berichtsjahr 2017 abermals leicht gestiegen. Waren im Sommersemester 2016 48% der Absolventen weiblich, so stieg der Anteil der Absolventinnen im Wintersemester 2016/17 um 4,3%-Punkte auf 52,3% und im Sommersemester 2017 um weitere 1,7%-Punkte auf 54,0%. Damit werden die Studiengänge der Fakultät 10 im Jahr 2017 von Frauen und Männer etwa gleich häufig abgeschlossen (vgl. Abb. 2).

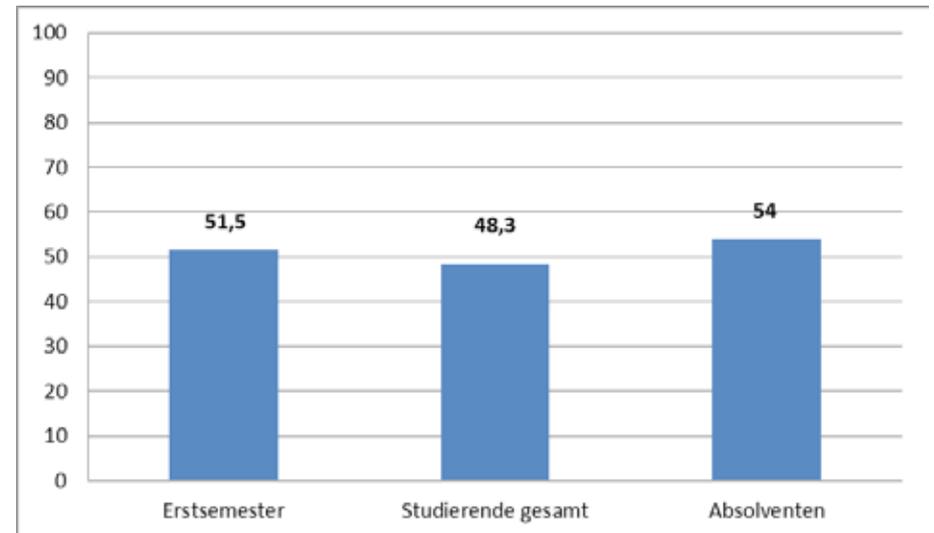


Abb. 2.: Frauenanteile bei den Studierenden (Stand: WS 2015/16 und SS2016) und Absolventen (Stand: SS 2017)

## 1.2 Wissenschaftliche Qualifikation

### 1.2.1 Promotionen

Der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen steigt im Vergleich zum Vorjahr im Jahr 2017 um 10%-Punkte auf 55% an. Anzahl und Dauer von Promotionsverfahren variieren jedoch stark, weshalb eine Betrachtung der abgeschlossenen Arbeiten in nur einer Berichtsperiode wenig aussagekräftig ist.

Betrachtet man die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in den letzten fünf Jahren (2012 - 2017), liegen die Ergebnisse des Jahres 2017 deutlich über dem Durchschnitt von 38%. Die SEPUS-Zielvorgabe von 50% wird im Berichtsjahr 2017 deutlich übertroffen.

### 1.2.2 Habilitationen

Im Berichtszeitraum 2017 konnten drei Habilitanden erfolgreich abschließen. Es wäre wünschenswert, wenn speziell Frauen zur Habilitation ermutigt würden, um den Anteil der Frauen in höheren Positionen zu stärken.

## 1.3 Wissenschaftliches Personal

### 1.3.1 Akademische Beschäftigte

Sank der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst im vergangenen Berichtszeitraum auf 37%, stabilisierte sich dieser im Jahr 2017 bei 39%.

Bei den Angestellten variieren die Frauenanteile je Institut (siehe Abb. 3). Im Betriebswirtschaftlichen Institut, im Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht und im Institut für Sozialwissenschaften wird das im SEPUS definierte Ziel von 45% bei weitem nicht erreicht. Das Institut für Sozialwissenschaften erreicht das Ziel des SEPUS 2013. Der Frauenanteil stieg gegenüber 2016 um 4%-Punkte von 32% auf 36% an. Die Frauenanteile im Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht (25%) und im Betriebswirtschaftlichen Institut (23%) verzeichneten gegenüber den vorangegangenen Berichtsjahren einen Rückgang und verfehlten die SEPUS-Zielmarke deutlich. Der Anteil weiblicher Mitarbeiter im Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften fiel um 4%-Punkte auf 40% und verfehlt das SEPUS-Ziel knapp.

Da die Frauenquote bei den Studierenden an allen aufgeführten Instituten erheblich über der Mitarbeiterinnenquote liegt, besteht generell die Möglichkeit, den Anteil weiblicher Beschäftigter durch Rekrutierung zukünftiger Absolventinnen zu erhöhen.

Konträr gestaltet sich die Lage am Institut für Erziehungswissenschaft mit einem weiter steigenden Frauenanteil von 74% für das Berichtsjahr 2017. Eine Erhöhung des Männeranteils im IfE ist auf Basis der Studierendenquote realistisch anzustreben und wünschenswert.

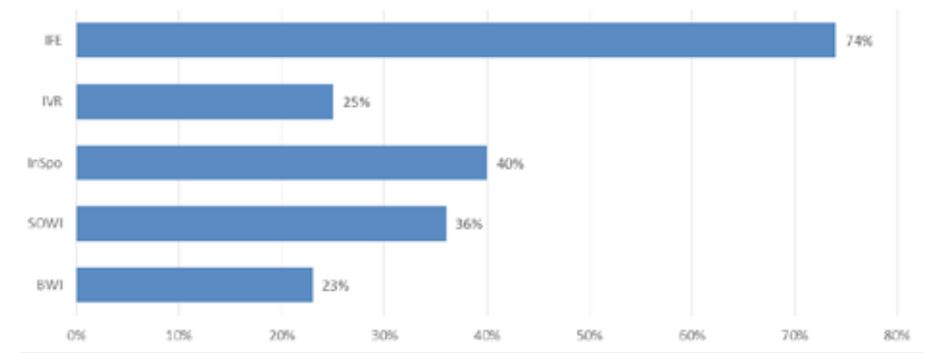


Abb. 3: Anteil weiblicher Angestellter pro Institut

Bei den unbefristeten Mitarbeiterstellen ist im Vergleich zum Vorjahr keine Veränderung zu konstatieren. Weiterhin liegt das Verhältnis von 5 unbefristeten Mitarbeiterinnen gegenüber 8 unbefristeten Mitarbeitern vor.

Die vorhandenen Beamtenstellen sind ebenfalls ungleich auf die Geschlechter verteilt. Von 12 Stellen sind im Berichtszeitraum lediglich 3 an Beamtinnen vergeben. Dies entspricht einem Frauenanteil von 25% im Jahr 2017. Bei den unbefristeten Beamtenstellen entfallen 2 von 11 Stellen auf Mitarbeiterinnen.

Insgesamt sind an der Fakultät 10 im Jahr 2017 29,2% der Stellen, die ein sicheres Beschäftigungsverhältnis für akademische Mitarbeiter bieten, an Frauen vergeben und verbleiben auf dem Niveau der beiden vorangegangenen Jahre.

Darüber hinaus sind im Berichtsjahr keine Frauen auf der höchsten unbefristeten Qualifizierungsstufe E14 und in der in Bezug auf Fakultäten höchstmöglichen Beamtenbeoldungsstufe A16 vertreten (siehe Abb. 4).

### 1.3.2 Professuren

Der Anteil der Professorinnen, die der Fakultät 10 zugeordnet sind, stieg im Jahr 2017 auf 23% an. Somit wird das SEPUS-Ziel von 20% erfreulicherweise übertroffen. Das Ziel bezüglich der höchsten Hierarchieebene, also den C4- bzw. W3-Professuren mit Leitungsfunktion, wird im Berichtsjahr ebenfalls erreicht.

Waren im Jahr 2015 nur 10 % der Professorinnen mit Leitungsfunktionen betraut, wuchs die Zahl bis zum Jahr 2017 auf 19% (4 Professorinnen und 16 Professoren) an, womit gegenüber dem letzten Berichtszeitraum ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen ist. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Juniorprofessuren wird hingegen verfehlt. Bislang ist der Fakultät allerdings nur eine Juniorprofessur zugeordnet.

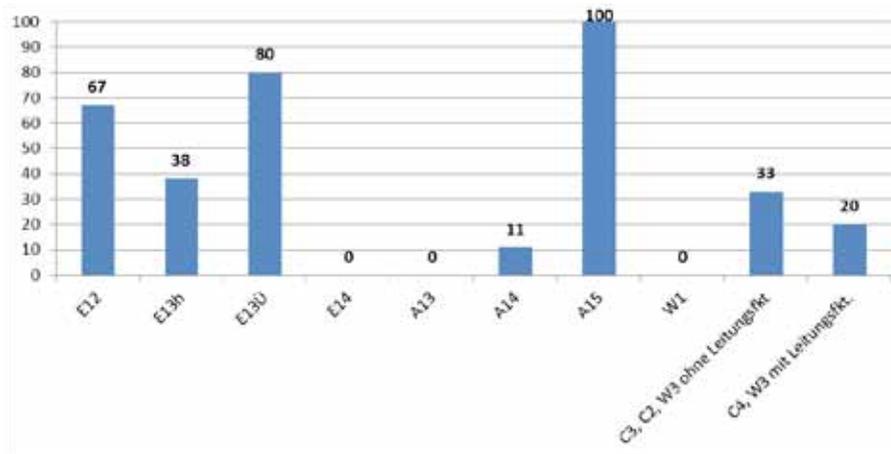


Abb. 4: Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal

## 2. Ziele

### 2.1 Studierende

Die Institute der Fakultät 10 müssen für die Realisierung der im Gleichstellungskonzept der Universität Stuttgart genannten Werte in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung unterschiedliche Ziele verfolgen. Während das IfE (auf genereller Ebene, d. h. im Durchschnitt), das IVR und das SOWI vermehrt männliche Studieninteressierte ansprechen müssten, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu etablieren, sollte für das BWI und das InSpo die Frauenförderung im Fokus stehen.

Im Einzelnen ist es innerhalb des BWI sowie beim IfE für den Bachelorstudiengang „Technikpädagogik“ erforderlich, noch stärker Frauen für die technisch ausgerichteten Studiengänge der jeweiligen Fachdisziplin zu motivieren. Gerade auch disziplinübergreifende Studiengänge (z. B. Lehramtsstudiengang Naturwissenschaft und Technik) sind eine Chance, um der Unterrepräsentation von Frauen im MINT-Bereich entgegenzuwirken. Beim InSpo sollte insbesondere im Masterstudiengang „Sport: Soziologie und Management“ auf eine Erhöhung des Frauenanteils geachtet werden.

### 2.2 Wissenschaftliches Personal

Nur eines von fünf Instituten, nämlich das Institut für Erziehungswissenschaft, erreicht einen Anteil weiblicher Beschäftigter von über 45%. Im Betriebswirtschaftlichen Institut und im Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht liegen die Anteile der Mitarbeiterinnen deutlich unterhalb des SEPUS-Zieles.

In der Fakultät 10 gilt allgemein: Bei den Professuren werden die Zielmarken erreicht, im akademischen Mittelbau und bei der Anzahl weiblicher Angestellter, speziell in höheren Karrierestufen, hingegen besteht Optimierungspotential. Generell unterscheiden sich die Institute bezüglich der Disziplinen mäßig stark; es können insofern beim wissenschaftlichen Personal nur bedingt allgemeine Gleichstellungsziele formuliert werden. Der Fokus der Gleichstellungsziele liegt vor allem auf der Rekrutierung von Frauen für die höheren Karrierestufen sowie für zeitlich unbefristete Stellen.

### 3. Maßnahmen

In Bezug auf die Realisierung von Gleichstellung auf den höheren Positionsebenen stellen vor allem die zukünftigen Berufungsverfahren eine Möglichkeit dar, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse innerhalb der Fakultät zu erreichen. Die Zielsetzung der Gewinnung von Professorinnen konnte im Verlauf des SEPUS 2017 erfüllt werden. Mit der direkten Ansprache in Ausschreibungstexten, dass Frauen auch in diesem Bereich Karrierechancen offen stehen, gepaart mit der erfolgreichen Einwerbung von Mitteln aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder hat die Fakultät hier deutliche Akzente gesetzt und wird diesbezüglich weiter aktiv sein.

Um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, initiierte das Gleichstellungsreferat eine Pilotarbeitsgruppe „Talente für die Promotion“ mit Vertretern ausschließlich der Fakultät 10. Ziel der institutsübergreifenden Arbeitsgruppe ist die Förderung von insbesondere weiblichen Talenten zur Aufnahme und zum erfolgreichen Abschluss eines Promotionsvorhabens. Über diverse Arbeitsgruppentreffen wird mit der Methode „Design Thinking“ ein erstes Konzept zur Befragung von Studentinnen, Promovierenden und Professoren entwickelt. Nach der Auswertung der durchgeführten Interviews und anschließenden Einzelgesprächen ist eine Ausweitung und Präzisierung der Maßnahmen angedacht (u. a. Entwicklung und Pflege einer ILIAS-Gruppe „Talente für die Promotion“). Das vorherrschende Ziel ist dabei der Aufbau eines Beratungs- und Talentscoutingnetzwerks für Promotionsinteressierte.

Folgende Maßnahmen zur Gewinnung wissenschaftlichen Nachwuchses für die Promotion und Habilitation sind darüber hinaus denkbar:

- Aufforderung zu und (sofern möglich) finanzielle Unterstützung bei aktiver Teilnahme an Kongressen
- Aufforderung zu und Unterstützung bei Publikationen
- Übertragung von Leitungsfunktionen bei Forschungsprojekten und SFB-Teilbereichen o. ä.
- Aufforderung zu und Unterstützung bei Bewerbungen für Stipendien und Auslandsaufenthalte
- Verstärkte Bekanntmachung und Bewerbung des Mentoring-Programmes auf Institutswebseiten, in Institutsnewslettern und durch Informationsveranstaltungen
- Aktive Suche nach Bewerberinnen in Stellenbesetzungsverfahren

- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Tätigkeiten im Bereich der Wissenschaft mit Familienpflichten durch Umsetzung der von der Verwaltung ermöglichten flexiblen Arbeitsverträge in Form von Teilzeitbeschäftigung mit flexibleren Arbeitszeiten und der Möglichkeit von Telearbeit sowie durch Berücksichtigung von Mutterschafts- und Elternzeiten und besonderen Belastungen durch Familienpflichten im wissenschaftlichen Dienst.
- Mögliche Maßnahmen zur Ansprache von potentiellen Studentinnen könnten sein:
- Aktive Suche nach Bewerberinnen durch gezielte Werbemaßnahmen an Gymnasien und anderen Schulen, die zu einer Hochschulzugangsberechtigung führen (Einladung zu Schnuppertagen und Schnuppervorlesungen)
- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium mit Familienpflichten: Berücksichtigung von Familienpflichten bei den einzuhaltenden Studienfristen in allen Prüfungsordnungen der Fakultät, aktive Unterstützung von Studierenden mit besonderer Belastung durch Schwangerschaft oder Familienpflichten bei der Vergabe von Seminarplätzen, der Abgabe von Studienleistungen oder dem Ableisten von Prüfungsleistungen zur Gewährleistung einer zügigen Abwicklung des Studiums, Gewährleistung von Pflichtveranstaltungen zu betreuungssicheren Zeiten zwischen 8:00 und 15:30 Uhr sowie Ausbau und Nutzung der Möglichkeit von Veranstaltungsaufzeichnungen und E-Learning-Einheiten zur familienfreundlichen Flexibilisierung von Lehrveranstaltungen.

Prof. Dr. Michael-Jörg Oesterle  
(Dekan)

Matthias Wyrwal  
(Gleichstellungsbeauftragter)

## Statistik

	WS 16/17			SoSe 17			WS 17/18		
	w	m	w [%]	w	m	w [%]	w	m	w [%]
Studierende gesamt	1663	1793	48,1	1514	1628	48,2	1684	1799	48,3
Studienab- schlüsse	158	144	52,3	149	127	54,0	k. A.	k. A.	k. A.

Kalenderjahr 2017			
	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]
Promotion	12	10	54,5
Habilitation	0	3	0,0

	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]
angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	62	95	39,5

Besoldungsgruppe A			
A13	0	1	0,0
A14	1	8	11,1
A15	1	0	100,0
A16	0	0	0,0
Besoldungsgruppe C und W			
W1	0	1	0,0
C1	0	0	
C3, C2 od. W3 o. L.	2	4	33,3
C4 od. W3 m. L.	4	16	20,0

## 3. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

2.2 Amtszeit: 01.10.2016 - 30.09.2018

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
1	Dipl.-Ing. Kyra Bullert Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen Keplerstraße 11 Tel.: 685-83257 bullert@irg.uni-stuttgart.de	Dipl.-Ing. Kerstin Heidemann Dekanat Architektur und Stadtplanung Keplerstraße 11 Tel.: 685-84400 heidemann@f01.uni-stuttgart.de
2	Dipl.-Ing. Nadine Harder Lehrstuhl für Bauphysik Pfaffenwaldring 7 Tel.: 685-66301 nadine.harder@lbp.uni-stuttgart.de	
3	Dr. Brigitte Schwederski Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64220 schwederski@iac.uni-stuttgart.de	Dr. Ingo Hartenbach Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64254 ingo.hartenbach@iac.uni-stuttgart.de
4	Dr. Tatjana Kleinow Biologisches Institut, Abt. Molekularbiologie und Virologie der Pflanzen Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65075 tatjana.kleinow@bio.uni-stuttgart.de	
5	Dr. Natalie Lewandowski Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung Pfaffenwaldring 5b Tel.: 685-84588 natalie.lewandowski@ims.uni-stuttgart.de	Dr. Stefanie Anstein Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung Pfaffenwaldring 5b Tel.: 685-81387 stefanie.anstein@ims.uni-stuttgart.de

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
6	Dipl.-Ing. Eva Kerber Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt Pfaffenwaldring 31 Tel.: 685-60393 eva.kerber@itlr.uni-stuttgart.de	M. Sc. Cordula Hornung Institut für Aerodynamik und Gasdynamik Pfaffenwaldring 21 Tel.: 685-63481 cordula.hornung@iag.uni-stuttgart.de
7	Prof. Dr. Nicole Radde Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik Pfaffenwaldring 9 Tel.: 685-67729 nicole.radde@ist.uni-stuttgart.de	Dipl.-Ing. Christine dos Santos Costa Studienbüro Gemeinsame Kommission Maschinenbau Pfaffenwaldring 9 Tel.: 685-66468 costa@gkm.uni-stuttgart.de
8	M. Sc. Andrea Rohwer 1. Physikalisches Institut Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-69789 andrea.rohwer@pi1.physik.uni-stuttgart.de	Prof. Dr. Andrea Barth Institut für Angewandte Analysis und numerische Simulation, Lehrstuhl für Angewandte Mathematik Pfaffenwaldring 5a Tel.: 685-60121 andrea.barth@mathematik.uni-stuttgart.de
9	Dr. Anja Thaller Historisches Institut Abteilung Mittlere Geschichte Keplerstr. 7 Tel.: 685-83445 tanja.thaller@hi.uni-stuttgart.de	Dr. Ulrike Ramming Institut für Philosophie Seidenstr. 36 Tel.: 685-82460 ulrike.ramming@phil.uni-stuttgart.de
10	Dipl.-Gwl. Matthias Wyrwal Institut für Erziehungswissenschaft Lehrstuhl für Berufspädagogik Azenbergstr. 12 Tel.: 685-84374 wyrwal@ife.uni-stuttgart.de	

## 4. Studierende insgesamt

WS 2016/17 bis WS 2017/18

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente.)	WS 16/17			SS17			WS 17/18			
	Quelle: Universität Stuttgart Dezemat I (Stand: 30.12.2017)	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Akustik	M.Ac. online							1	12	7,7%
Anglistik	B.A.	HF	49	139	39	78,1%	138	51	73,0%	
		NF	26	63	22	74,1%	76	22	77,6%	
Architektur und Stadtplanung	MA 1-Fach		7	51	11	82,3%	48	9	84,2%	
		B.Sc.	387	440	353	55,5%	474	401	54,2%	
Bauingenieur- wesen	Diplom		16							
		M.Sc.	175	197	159	55,3%	206	157	56,7%	
Bauphysik	B.A.	NF	3	2	3	40,0%	1	1	50,0%	
			562	258	466	35,6%	279	515	35,1%	
Berufspädagogik/ Technikpädagogik	M.Sc.		197	108	222	32,7%	119	250	32,2%	
		MBP online	35	14	29	32,6%	18	39	31,6%	
Bewegungs- wissenschaft	B.A.	HF	35	150	30	83,3%	142	30	82,6%	
		NF	6	13	6	68,4%	19	5	79,2%	
BWL	B.Sc.							20	9	69,0%
		B.A.	7	38	7	84,4%	36	7	83,7%	
BWL	M.Sc.		11	18	11	62,1%	24	11	68,6%	



Studierende aller Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 16/17				SS17				WS 17/18			
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Geodäsie und Geoinformatik	B.Sc.	51	98	34,2%	36	72	33,3%	36	70	34,0%			
	Diplom	1	4	20,0%									
	M.Sc.	12	28	30,0%	17	36	32,1%	21	40	34,4%			
GEOENGINE	M.Sc.	33	77	30,0%	27	67	28,7%	35	58	37,6%			
	B.A.	138	35	79,8%	113	34	76,9%	114	29	79,7%			
Geschichte	NF	57	15	79,2%	43	12	78,2%	62	16	79,5%			
		96	118	44,9%	80	108	42,6%	135	151	47,2%			
	HF	45	82	35,4%	42	69	37,8%	62	97	39,0%			
		61	20	75,3%	51	16	76,1%	51	21	70,8%			
	LA Gym.	24	27	47,1%	17	22	43,6%	15	19	44,1%			
		181	120	60,1%	146	102	58,9%	132	93	58,7%			
M.Ed.								1		100,0%			
Geschichte der Natur- wissenschaften und Technik	NF	11	22	33,3%	9	21	30,0%	11	15	42,3%			
		18	25	41,9%	9	18	33,3%	9	22	29,0%			
Geschichte, Quellen und Deutungen	M.A. (1-Fach)	21	10	67,7%	19	8	70,4%	14	7	66,7%			
Immobilientechnik und Immobilien- wirtschaft	B.Sc.	141	146	49,1%	112	116	49,1%	120	123	49,4%			
		92	96	48,9%	100	104	49,0%	92	95	49,2%			
M.Sc.													

Studierende aller Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 16/17				SS17				WS 17/18			
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Industrial Real Estate Management	M.Sc.	4	13	23,5%	4	11	26,7%	3	11	21,4%			
		online											
Informatik	B.A. LA	10	20	33,3%	9	13	40,9%	12	34	26,1%			
		HF											
	B.A.	10	5	66,7%	7	5	58,3%	5	5	50,0%			
		NF											
	B.Sc.	64	456	12,3%	54	409	11,7%	65	498	11,5%			
Diplom	8	49	14,0%										
LA Gym.	BF		1										
		HF	5	19	20,8%	4	19	17,4%	4	18	18,2%		
M.Sc.	M.Sc.	14	107	11,6%	15	106	12,4%	12	109	9,9%			
		69	219	24,0%	60	179	25,1%	72	189	27,6%			
INFOTECH	M.Sc.	52	88	37,1%	47	71	39,8%	51	75	40,5%			
Infrastruktur- planung	M.Sc.	17	41	29,3%	15	30	33,3%	25	42	37,3%			
Integ. Tech. Arch. Des. Res.	M.Sc.	33	17	66,0%	33	15	68,8%	37	15	71,2%			
Integrated Urbanism and Sustainable Design	M.Sc.												
Integrierte Gerontologie	M.Sc.	31	8	79,5%	29	7	80,6%	26	6	81,3%			
		online											

Studierende aller Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 16/17				SS17				WS 17/18			
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
International Construction: Practice and Law	MBE	online	6	28	17,6%	6	46	6	38	11,5%	6	38	13,6%
	MBE	online	1	7	12,5%	2	9	5	13	18,2%	5	13	27,8%
Italienisch	LA	BF	9		100,0%	7		6		100,0%	6		100,0%
	Gym.	HF	50	17	74,6%	47	14	45	14	77,0%	45	14	76,3%
Kunstgeschichte	B.A.	HF	162	30	84,4%	124	22	154	33	84,9%	154	33	82,4%
		NF	58	15	79,5%	52	11	53	11	82,5%	53	11	82,8%
	M.A.		39	3	92,9%	42	3	40	2	93,3%	40	2	95,2%
Lebensmittel- chemie	B.Sc.		72	19	79,1%	68	17	85	21	80,0%	85	21	80,2%
Linguistik	B.A. (1-Fach)		96	38	71,6%	93	35	94	28	72,7%	94	28	77,0%
	B.A.	HF	42	12	77,8%	34	9	41	14	79,1%	41	14	74,5%
		NF	79	14	84,9%	71	13	69	11	84,5%	69	11	86,3%
Literatur- wissenschaft: Germanistik	Diplom		8	8	50,0%								
	M.A.		48	11	81,4%	38	11	36	9	77,6%	36	9	80,0%
Logistik- management	MBE	online	18	55	24,7%	17	59	20	61	22,4%	20	61	24,7%

Studierende aller Fachsemester														
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 16/17				SS17				WS 17/18				
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	
Luft- und Raum- fahrttechnik	B.Sc.		1.237	12,1%	171	149	11,8%	171	1.210	12,4%	171	1.210	12,4%	
	Diplom		8	9,5%	8									
	M.Sc.		72	615	10,5%	80	645	11,0%	76	661	10,3%	76	661	10,3%
Maschinelle Sprach- verarbeitung	B.Sc.		31	66	32,0%	22	57	27,8%	33	55	37,5%	33	55	37,5%
	B.Sc.		136	1.009	11,9%	123	854	12,6%	151	929	14,0%	151	929	14,0%
Maschinenbau / Mechanical Engineering	M.Sc.		81	804	9,2%	88	776	10,2%	92	735	11,1%	92	735	11,1%
	M.Sc. (JD)		4	7	36,4%	4	7	36,4%	2	10	16,7%	2	10	16,7%
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätetechnik und Technische Optik	M.Sc.		5	51	8,9%	6	54	10,0%	6	54	10,0%	6	54	10,0%
	M.Sc.		4	50	7,4%	5	45	10,0%	7	41	14,6%	7	41	14,6%
Maschinenbau / Produkt- entwicklung und Konstruktions- technik	M.Sc.		32	132	19,5%	36	128	22,0%	38	156	19,6%	38	156	19,6%
	B.A.	NF	2		100,0%	2		100,0%	1		100,0%	1		100,0%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 16/17				SS17				WS 17/18			
		F	M	Frauen- Anteil		F	M	Frauen- Anteil		F	M	Frauen- Anteil	
<b>Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)</b>													
Material- wissenschaft	B.Sc.	49	106	31,6%		37	90	29,1%		38	94	28,8%	
	M.Sc.	46	73	38,7%		49	68	41,9%		51	72	41,5%	
Mathematik	B.A. LA	74	68	52,1%		66	53	55,5%		84	84	50,0%	
	B.A.	2	1	66,7%		5	1	83,3%		1	3	25,0%	
	B.Sc.	150	252	37,3%		116	227	33,8%		103	217	32,2%	
Mechatronik	LA	10	11	47,6%		8	9	47,1%		7	9	43,8%	
	Gym.	91	91	50,0%		87	80	52,1%		77	76	50,3%	
Medieninformatik	M.Sc.	23	59	28,0%		30	56	34,9%		28	57	32,9%	
	B.Sc.	20	181	10,0%		15	164	8,4%		17	184	8,5%	
Medizintechnik	M.Sc.	10	156	6,0%		13	157	7,6%		17	158	9,7%	
	B.Sc.	32	56	36,4%		27	52	34,2%		34	60	36,2%	
Nachhaltige Elektrische Energie- versorgung	B.Sc.	199	157	55,9%		183	129	58,7%		225	140	61,6%	
	M.Sc.	143	145	49,7%		143	139	50,7%		137	143	48,9%	
	M.Sc.	35	136	20,5%		35	125	21,9%		39	115	25,3%	
Naturwissenschaft und Technik	B.A. LA	8	11	42,1%		9	10	47,4%		16	27	37,2%	
	LA Gym.	2	1	66,7%		2		100,0%		1		100,0%	
Pädagogik	HF	18	16	52,9%		16	17	48,5%		15	16	48,4%	
	LA Gym	1		100,0%		1		100,0%					

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 16/17				SS17				WS 17/18			
		F	M	Frauen- Anteil		F	M	Frauen- Anteil		F	M	Frauen- Anteil	
<b>Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)</b>													
Philosophie	B.A. (1-Fach)	168	171	49,6%		129	138	48,3%		87	94	48,1%	
	B.A.	82	49	62,6%		66	40	62,3%		87	51	63,0%	
	M.A. 1-Fach	4	12	25,0%		4	11	26,7%		7	12	36,8%	
Philosophie/Ethik	B.A. LA	104	55	65,4%		95	54	63,8%		149	69	68,3%	
	LA Gym.	111	60	64,9%		99	54	64,7%		85	50	63,0%	
Photonic Engineering	M.Sc.	15	32	31,9%		15	31	32,6%		17	32	34,7%	
Physics	M.Sc.	15	44	25,4%		10	34	22,7%		12	41	22,6%	
Physik	B.A. LA	17	33	34,0%		14	27	34,1%		26	49	34,7%	
	B.A.	1	1	50,0%						2		100,0%	
	B.Sc.	74	296	20,0%		60	250	19,4%		69	310	18,2%	
Planung und Partizipation	LA	3	2	60,0%		3	1	75,0%		3	1	75,0%	
	Gym.	18	41	30,5%		16	35	31,4%		13	32	28,9%	
Politik- und Wirtschafts- wissenschaft	M. Ed.	7	14	33,3%		5	13	27,8%		10	14	41,7%	
	M.Sc.	22	146	13,1%		20	129	13,4%		17	126	11,9%	
Politik- und Wirtschafts- wissenschaft	M.Sc.	73	41	64,0%		67	37	64,4%		76	43	63,9%	
	LA Gym.	109	86	55,9%		99	79	55,6%		85	74	53,5%	

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
WS 16/17			SS17			WS 17/18				
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	
Politik- wissenschaft	B.A. LA	36	32	52,9%	34	38	47,2%	62	76	44,9%
	B.A.	30	30	50,0%	27	30	47,4%	26	25	51,0%
	LA Gym.		3			1			1	
	HF	7	9	43,8%	2	3	40,0%	1	3	25,0%
Praxisorientierte Kulturphilosophie	M.A. (1-Fach)	8	2	80,0%	7	1	87,5%	7		100,0%
	M.Sc. online				1	1	50,0%	5	4	55,6%
Romanistik	B.A. (1-Fach)	53	10	84,1%	40	6	87,0%	36	13	73,5%
	B.A.	29	5	85,3%	23	4	85,2%	22	3	88,0%
		13		100,0%	10		100,0%	7		100,0%
	M.A.	7		100,0%	7		100,0%	8		100,0%
Simulation Technology	B.Sc.	25	64	28,1%	20	56	26,3%	21	60	25,9%
	M.Sc.	10	38	20,8%	13	35	27,1%	9	31	22,5%
Softwaretechnik	B.Sc.	50	410	10,9%	43	368	10,5%	47	434	9,8%
	Diplom	2	12	14,3%						
Sozial- wissenschaften	M.Sc.	16	98	14,0%	19	110	14,7%	18	122	12,9%
	B.A. (1-Fach)	220	143	60,6%	203	135	60,1%	233	132	63,8%
Soziologie	BA	53	10	84,1%	37	2	94,9%	32	3	91,4%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
WS 16/17			SS17			WS 17/18				
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	
Sport: Soziologie und Management	B.A. (1-Fach)						16	23	41,0%	
	M.A.						9	15	37,5%	
Sportwissenschaft	B.A. LA	44	63	41,1%	41	58	41,4%	61	65	48,4%
	B.A. (1-Fach)	63	179	26,0%	58	159	26,7%	47	129	26,7%
	B.A.		1			1		11	16	40,7%
	LA Gym.	3	3	50,0%	3	3	50,0%	3	2	60,0%
Gesundheits- förderung	HF	70	119	37,0%	64	110	36,8%	54	104	34,2%
	M.A.	18	20	47,4%	16	20	44,4%	15	17	46,9%
Sprachtheorie und Sprachvergleich	M.A. (1-Fach)	19	2	90,5%	19	2	90,5%	20	2	90,9%
	B.Sc.	21	32	39,6%	14	29	32,6%	12	24	33,3%
Technikpädagogik	Dipl. GewL	2	5	28,6%						
	M.Sc.	78	56	58,2%	84	47	64,1%	88	50	63,8%
	B.Sc.	213	398	34,9%	178	338	34,5%	196	405	32,6%
Technisch orientierte BWL	M.Sc.	106	236	31,0%	107	235	31,3%	109	230	32,2%
	B.Sc.	127	104	55,0%	106	84	55,8%	132	99	57,1%
Technische Biologie	Diplom	8	8	50,0%						
	M.Sc.	74	48	60,7%	74	55	57,4%	70	52	57,4%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 16/17			SS17			WS 17/18		
		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
<b>Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)</b>										
Technische Kybernetik	B.Sc.	37	234	13,7%	30	215	12,2%	32	226	12,4%
	M.Sc.	29	147	16,5%	29	142	17,0%	28	143	16,4%
Technologie- management	B.Sc.	128	432	22,9%	110	377	22,6%	109	380	22,3%
	M.Sc.	67	306	18,0%	77	314	19,7%	83	323	20,4%
Umweltschutz- technik	B.Sc.	130	129	50,2%	102	113	47,4%	112	109	50,7%
	M.Sc.	126	133	48,6%	139	139	50,0%	140	138	50,4%
Verfahrenstechnik	B.Sc.	61	133	31,4%	48	104	31,6%	36	82	30,5%
	M.Sc.	50	84	37,3%	53	84	38,7%	54	82	39,7%
Verkehrs- ingenieurwesen	B.Sc.	25	82	23,4%	23	69	25,0%	21	78	21,2%
	M.Sc.	1	10	9,1%	4	15	21,1%	7	21	25,0%
VWL	B.A.	26	13	66,7%	24	12	66,7%	22	14	61,1%
WAREM	M.Sc.	44	87	33,6%	40	76	34,5%	49	70	41,2%
WASTE	M.Sc.	84	52	61,8%	68	41	62,4%	70	53	56,9%
Wirtschafts- informatik	B.Sc.	42	142	22,8%	40	135	22,9%	41	151	21,4%
Wirtschafts- wissenschaften	B.A. LA	13	11	54,2%	12	10	54,5%	30	19	61,2%
Wissenskulturen	M.Ed.							1		100,0%
	M.A. (1-Fach)	29	10	74,4%	30	9	76,9%	34	10	77,3%

## 5. Studierende im 1. Fachsemester

WS 2016/17 bis WS 2017/18

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 16/17			SS 17			WS 17/18		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
<b>Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)</b>										
Akustik	M.Ac.							1	12	7,7%
Anglistik	B.A.	38	16	70,4%	2		100,0%	41	17	70,7%
	MA	33	9	78,6%	3		100,0%	38	9	80,9%
Architektur und Stadtplanung	B.Sc.	12	2	85,7%	4	1	80,0%	7		100,0%
	M.Sc.	97	90	51,9%	1		100,0%	114	91	55,6%
Bauingenieur- wesen	B.A.	77	48	61,6%	22	15	59,5%	45	39	53,6%
	B.Sc.	3	1	75,0%				1		100,0%
Bauphysik	B.Sc.	82	169	32,7%	5	1	83,3%	72	166	30,3%
	M.BP	27	53	33,8%	24	43	35,8%	19	59	24,4%
Berufs-pädagogik/ Technik-pädagogik	MBP	4	7	36,4%				5	11	31,3%
	B.A.	34	4	89,5%				24	6	80,0%
Bewegungs- wissenschaft	NF	5	3	62,5%				13	1	92,9%
	B.Sc.							20	9	69,0%
BWL	B.A.	14	1	93,3%				13	3	81,3%
	M.Sc.	8	3	72,7%	1		100,0%	8	1	88,9%

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 16/17			SS 17			WS 17/18		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)			F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Chemie	B.A. LA	HF	26	28	48,1%				19	37	33,9%
	B.A.	NF	3	1	75,0%				2	1	66,7%
	B.Sc.		65	110	37,1%	2		100,0%	53	66	44,5%
	LA Gym.	BF	1		100,0%						
	M.Sc.	HF									
	M.Sc.		15	31	32,6%	5	9	35,7%	16	15	51,6%
Chemie- und Bioingenieurwesen	B.Sc.								26	34	43,3%
	M.Sc.		5	17	22,7%				5	17	22,7%
Computational Linguistics	M.Sc.		8	7	53,3%	12	12	50,0%	14	12	53,8%
	M.Sc.		1	7	12,5%	3	2	60,0%	2	4	33,3%
Data Science			1	7	12,5%						
			1	7	12,5%		1		6	23	20,7%
Deutsch	B.A. LA	HF	124	40	75,6%	1	1	50,0%	55	17	76,4%
	LA Gym.	BF	1	4	20,0%						
		HF	2	2	50,0%						
Digital Humanities	M.A.		11	3	78,6%	1		100,0%	16	5	76,2%
dt.-franz. Studiengang Sozialwissen- schaften	B.A. (1-Fach)		7	2	77,8%				8	4	

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 16/17			SS 17			WS 17/18		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)			F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Elektromobilität	M.Sc.		7	33	17,5%	10	31	24,4%	6	35	14,6%
	B.A.	NF	1		100,0%					1	
	B.Sc.		27	137	16,5%		3		18	128	12,3%
Empirische Politik- und Sozial- forschung	M.Sc.		20	57	26,0%	20	30	40,0%	9	38	19,1%
	M.A. (1-Fach)		19	3	86,4%	6	2	75,0%	13	4	76,5%
Empirische Politik- und Sozial- forschung (dt.-frz.)	M.A. (1-Fach)		9	4	69,2%				21	2	
	M.Sc.		3	35	7,9%	3	18	14,3%	6	23	20,7%
Englisch	B.A. LA	HF	147	80	64,8%	2		100,0%	79	41	65,8%
	LA Gym.	BF	5	2	71,4%	1		100,0%			
	M.Ed.	HF	2	1	66,7%						
Erneuerbare Energien	B.Sc.		14	55	20,3%	1	2	33,3%	19	66	22,4%
	B.Sc.		8	155	4,9%		6		15	153	8,9%
Fahrzeug- und Motoren-technik	M.Sc.		5	66	7,0%	5	62	7,5%	10	65	13,3%
	B.A. LA	HF	39	16	70,9%	1		100,0%	29	11	72,5%
Französisch	LA Gym.	BF	1		100,0%						
		HF	2	1	66,7%						

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)	WS 16/17				SS 17				WS 17/18		
	F	M	Frauenanteil		F	M	Frauenanteil		F	M	Frauenanteil
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)	B.Sc.	20	37	35,1%		1		14	26	35,0%	
	M.Sc.	3	4	42,9%	5	11	31,3%	5	7	41,7%	
GEOENGINE	M.Sc.	10	21	32,3%				12	9	57,1%	
	B.A.	42	12	77,8%	1		100,0%	23	8	74,2%	
Germanistik	NF	28	7	80,0%	3		100,0%	32	5	86,5%	
	B.A. LA	67	68	49,6%	1	1	50,0%	71	61	53,8%	
Geschichte	B.A.	17	36	32,1%	2	2	50,0%	27	31	46,6%	
	NF	20	8	71,4%	1		100,0%	22	10	68,8%	
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	LA	2	1	66,7%							
	Gym.	5		100,0%							
M.Ed.								1		100,0%	
	B.A.	2	5	28,6%	1		100,0%	3	2	60,0%	
Geschichte. Quellen und Deutungen	NF	7	10	41,2%		1		3	9	25,0%	
	M.A.	3	1	75,0%	1		100,0%	2	2	50,0%	
Immobilien-technik und Immobilien-wirtschaft	B.Sc.	30	45	40,0%	2	1	66,7%	29	32	47,5%	
	M.Sc.	24	13	64,9%	18	18	50,0%	11	16	40,7%	

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)	WS 16/17				SS 17				WS 17/18		
	F	M	Frauenanteil		F	M	Frauenanteil		F	M	Frauenanteil
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)	B.A. LA	10	18	35,7%	1		100,0%	7	21	25,0%	
	B.A.	4	5	44,4%				3	3	50,0%	
Informatik	B.Sc.	23	128	15,2%				20	152	11,6%	
	LA Gym.	2		100,0%							
INFOTECH	M.Sc.	3	16	15,8%	2	15	11,8%	3	25	10,7%	
	M.Sc.	13	49	21,0%				24	46	34,3%	
Infrastruktur-planung	M.Sc.	14	20	41,2%				12	17	41,4%	
	M.Sc.	8	10	44,4%	1		100,0%	11	15	42,3%	
Integ. Tech. Arch. Des. Res.	M.Sc.	11	5	68,8%				15	5	75,0%	
	MBE				2	23	8,0%				
Integrated Urbanism and Sustainable Design	MBE	1	7	12,5%				3	6	33,3%	
	MBE										

Studierende im 1. Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)	WS 16/17			SS 17			WS 17/18			
	F	M	Frauenanteil	F	M	Frauenanteil	F	M	Frauenanteil	
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)	B.A.	64	13	83,1%	1		100,0%	61	15	80,3%
	HF	25	6	80,6%	1	1	50,0%	20	4	83,3%
Kunstgeschichte	M.A.	7	1	87,5%	5		100,0%	7		100,0%
	B.Sc.	38	9	80,9%				31	9	77,5%
Lebensmittelchemie	B.A. (1-Fach)	16	11	59,3%				19	4	82,6%
	B.A.	21	6	77,8%	1		100,0%	20	9	69,0%
Linguistik	HF	27	7	79,4%				18	2	90,0%
	NF	14	3	82,4%	2		100,0%	2	1	66,7%
Literaturwissenschaft: Germanistik	M.A.									
	MBE online	5	10	33,3%	1	8	11,1%	2	4	33,3%
Logistikmanagement	B.Sc.	45	303	12,9%	1	3	25,0%	41	285	12,6%
	M.Sc.	16	114	12,3%	19	111	14,6%	13	120	9,8%
Luft- und Raumfahrttechnik	B.Sc.	12	27	30,8%	1	1	50,0%	17	19	47,2%
	M.Sc.									
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.	36	255	12,4%	1	1	50,0%	39	217	15,2%
	M.Sc.	12	128	8,6%	13	94	12,1%	15	103	12,7%
Maschinenbau	B.Sc.									
	M.Sc.									

Studierende im 1. Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)	WS 16/17			SS 17			WS 17/18			
	F	M	Frauenanteil	F	M	Frauenanteil	F	M	Frauenanteil	
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)	M.Sc.	2	5	28,6%				5		
	Mechanical Engineering	3	7	30,0%	1	8	11,1%	1	6	14,3%
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätechnik und Technische Optik	M.Sc.									
	M.Sc.		12		1	4	20,0%	2	5	28,6%
Maschinenbau / Produktentwicklung und Konstruktions- technik	M.Sc.	6	23	20,7%	9	15	37,5%	6	38	13,6%
	M.Sc.									
Maschinenbau / Werkstoff- und Produktions- technik	B.A.	2		100,0%				1		100,0%
	NF	23	51	31,1%	1	2	33,3%	12	29	29,3%
Materialwissenschaft	B.Sc.	9	19	32,1%	8	9	47,1%	4	10	28,6%
	M.Sc.	54	53	50,5%	1		100,0%	36	49	42,4%
Mathematik	B.A. LA	2		100,0%					2	
	NF	78	117	40,0%	2		100,0%	21	50	29,6%
Mathematik	B.Sc.	1	3	25,0%						
	LA Gym.	2		100,0%	1		100,0%			
Mathematik	HF	5	10	33,3%	8	6	57,1%	3	12	20,0%
	M.Sc.									



Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 16/17				SS 17				WS 17/18			
		F	M	Frauen- anteil		F	M	Frauen- anteil		F	M	Frauen- anteil	
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)	B.Sc.	9	15	37,5%					4	18	18,2%		
	M.Sc.	3	6	33,3%	2	5	28,6%		1	5	16,7%		
	B.Sc.	13	104	11,1%		1			11	110	9,1%		
	M.Sc.	4	16	20,0%	3	23	11,5%		2	26	7,1%		
Sozialwissen- schaften	B.A. (1-Fach)	63	38	62,4%					61	34	64,2%		
	BA	16	1	94,1%					6	1	85,7%		
	B.A. (1-Fach)								15	13	53,6%		
	M.A.								9	15	37,5%		
Sport: Soziologie und Management	B.A. LA	33	38	46,5%					21	14	60,0%		
	B.A. (1-Fach)	14	44	24,1%	1	1	50,0%						
	B.A.		1						11	15	42,3%		
	LA Gym.	2		100,0%									
Sport- wissenschaft	HF	3	2	60,0%	1		100,0%						
	HF	3	2	60,0%	1		100,0%						
	M.A. (1-Fach)	4	6	40,0%	1		100,0%						
Sprachtheorie und Sprachvergleich	M.A. (1-Fach)	4	1	80,0%					5		100,0%	2	
												100,0%	

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 16/17				SS 17				WS 17/18			
		F	M	Frauen- anteil		F	M	Frauen- anteil		F	M	Frauen- anteil	
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)	B.Sc.	12	13	48,0%					6	4	60,0%		
	M.Sc.	18	20	47,4%	15	7	68,2%		16	7	69,6%		
	B.Sc.	60	103	36,8%	2	1	66,7%		40	118	25,3%		
	M.Sc.	29	55	34,5%	23	45	33,8%		27	36	42,9%		
Technikpädagogik	B.Sc.	41	34	54,7%					40	27	59,7%		
	M.Sc.	15	11	57,7%	13	9	59,1%		17	7	70,8%		
	B.Sc.	11	58	15,9%					8	51	13,6%		
	M.Sc.	5	30	14,3%	5	21	19,2%		6	32	15,8%		
Technologie- management	B.Sc.	21	84	20,0%					17	59	22,4%		
	M.Sc.	8	58	12,1%	17	39	30,4%		16	69	18,8%		
	B.Sc.	22	28	44,0%					23	19	54,8%		
	M.Sc.	35	28	55,6%	24	25	49,0%		21	17	55,3%		
Umwelt- schutztechnik	B.Sc.	16	40	28,6%									
	M.Sc.	14	13	51,9%	5	13	27,8%		7	12	36,8%		
	B.Sc.	4	23	14,8%					4	18	18,2%		
	M.Sc.	1	6	14,3%	3	4	42,9%		3	7	30,0%		
Verfahrenstechnik	B.A.	4	4	50,0%					4	7	36,4%		
	M.Sc.	14	30	31,8%					11	10	52,4%		
	M.Sc.	25	12	67,6%					13	22	37,1%		

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 16/17			SS 17			WS 17/18		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)										
Wirtschafts- informatik	B.Sc.	11	47	19,0%			1	6	39	13,3%
Wirtschafts- wissenschaften	B.A. LA	11	5	68,8%				18	8	69,2%
	M.Ed.							1		100,0%
Wissenskulturen	M.A.	8	2	80,0%	1		100,0%	10	2	83,3%

## 6. Studienabschlüsse

WS 2016/17 und SS 2017

Abschlussprüfungen		WS 2016/17			SS 2017			Studienjahr 2016/17		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 05.04.2018)										
Anglistik	B.A.	22	4	84,6%	31	3	91,2%	53	7	88,3%
	MA	4		100,0%	5	2	71,4%	9	2	81,8%
Architektur und Stadtplanung	B.Sc.	26	29	47,3%	58	36	61,7%	84	65	56,4%
	Diplom	4	6	40,0%				4	6	40,0%
Bauingenieurwesen	M.Sc.	32	28	53,3%	30	37	44,8%	62	65	48,8%
	B.Sc.	21	49	30,0%	25	43	36,8%	46	92	33,3%
	M.Sc.	11	18	37,9%	7	32	17,9%	18	50	26,5%
	B.A. 2-Fach	22	3	88,0%	23	4	85,2%	45	7	86,5%
Berufspädagogik/ Technikpädagogik	B.A.	12	2	85,7%				12	2	85,7%
	M.Sc.				1		100,0%	1		100,0%
Chemie	B.Sc.	6	7	46,2%	11	21	34,4%	17	28	37,8%
	LA Gym. (PO alt)		1						1	
	LA Gym. (PO neu)				6		100,0%	6		100,0%
	M.Sc.	6	16	27,3%	5	27	15,6%	11	43	20,4%
Computational Linguistics	M.Sc. DD				2	2	50,0%	2	2	50,0%
	M.Sc.	5	3	62,5%	7	6	53,8%	12	9	57,1%
Computer Science	M.Sc.	3	6	33,3%	1	7	12,5%	4	13	23,5%

Abschlussprüfungen	WS 2016/17			SS 2017			Studienjahr 2016/17		
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 05.04.2018)	Künstl. LA			1		100,0%	1		100,0%
	LA Gym. PO alt	4	2	66,7%	3		7	2	77,8%
	LA Gym. PO neu	10		100,0%	11	1	21	1	95,5%
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	12	4	75,0%	2		100,0%	14	4	77,8%
Elektromobilität	3	9	25,0%	3	5	37,5%	6	14	30,0%
Elektrotechnik und Informationstechnik	10	24	29,4%	3	34	8,1%	13	58	18,3%
Empirische Politik- und Sozialforschung	7	51	12,1%	10	44	18,5%	17	95	15,2%
Empirische Politik- und Sozialforschung (dt.-frz.)	8	6	57,1%	5	3	62,5%	13	9	59,1%
Energietechnik	6	1	85,7%	3	4	42,9%	9	5	64,3%
Englisch	5	23	17,9%	10	25	28,6%	15	48	23,8%
				1	1	50,0%	1	1	50,0%
	2	1	66,7%	2	1	66,7%	4	2	66,7%
	1		100,0%	1		100,0%	2		100,0%
	2	5	28,6%	1		100,0%	3	5	37,5%
	6		100,0%	14	3	82,4%	20	3	87,0%
Erneuerbare Energien	3	30	9,1%	8	17	32,0%	11	47	19,0%

Abschlussprüfungen	WS 2016/17			SS 2017			Studienjahr 2016/17			
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 05.04.2018)	B.Sc.	4	45	8,2%	1	43	2,3%	5	88	5,4%
	M.Sc.	9	61	12,9%	7	69	9,2%	16	130	11,0%
	KLA Wiss. Fach (PO alt)	1		100,0%				1		100,0%
Fahrzeug- und Motorentchnik				1		100,0%	1	1	50,0%	
Französisch	2		100,0%	6	2	75,0%	8	2	80,0%	
Geodäsie und Geoinformatik	8	15	34,8%	3	6	33,3%	11	21	34,4%	
	1	4	20,0%				1	4	20,0%	
	3	3	50,0%	1	4	20,0%	4	7	36,4%	
GEOENGINE	3	10	23,1%	3	9	25,0%	6	19	24,0%	
Germanistik	18	1	94,7%	11	3	78,6%	29	4	87,9%	
Geschichte	8	3	72,7%	10	2	83,3%	18	5	78,3%	
	2	4	33,3%		1		2	5	28,6%	
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	5		100,0%	9	3	75,0%	14	3	82,4%	
Geschichte Quellen und Deutungen	1	2	33,3%	2	5	28,6%	3	7	30,0%	
Gymn. Lehramt Physik	2	2	50,0%	3	2	60,0%	5	4	55,6%	
	2	2	50,0%		2		2	4	33,3%	

Abschlussprüfungen	WS 2016/17				SS 2017				Studienjahr 2016/17			
	Quelle: Universität Stuttgart / Dezerнат I (Stand 05.04.2018)	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	M gesamt	F-Anteil
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	B.Sc.	16	15	51,6%	13	14	48,1%	29	29	50,0%		
	M.Sc.	10	10	50,0%	15	19	44,1%	25	29	46,3%		
Industrial Real Estate Management	M.Sc. (berufsbegl.)				1		100,0%	1		100,0%		
	BA 2-Fach				1		100,0%	1		100,0%		
Informatik	B.Sc.	5	17	22,7%	1	23	4,2%	6	40	13,0%		
	Diplom	4	16	20,0%				4	16	20,0%		
LA Gym. (PO alt)						1			1			
	LA Gym. (PO neu)					1			1			
INFOTECH	M.Sc.		15		5	23	17,9%	5	38	11,6%		
	M.Sc.	7	25	21,9%	12	28	30,0%	19	53	26,4%		
Infrastructure Planning	M.Sc.	5	16	23,8%	9	8	52,9%	14	24	36,8%		
	M.Sc.	3	12	20,0%		3		3	15	16,7%		
Integ. Tech. Arch. Des. Res.	M.Sc.	1	1	50,0%	3	1	75,0%	4	2	66,7%		
	M.Sc. DD				12	5	70,6%	12	5	70,6%		
Integrierte Gerontologie	M.Sc. (online)	2		100,0%	1	1	50,0%	3	1	75,0%		
	MBE (online)	1	4	20,0%		5		1	9	10,0%		
International Construction: Practice and Law												
	LA Gym PO neu				2		100,0%	2		100,0%		
Italienisch												

Abschlussprüfungen	WS 2016/17				SS 2017				Studienjahr 2016/17			
	Quelle: Universität Stuttgart / Dezerнат I (Stand 05.04.2018)	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	M gesamt	F-Anteil
Kunstgeschichte	B.A. 2-Fach	15	2	88,2%	21	1	95,5%	36	3	92,3%		
	M.A.	4		100,0%	3	1	75,0%	7	1	87,5%		
Lebensmittelchemie	B.Sc.				13	1	92,9%	13	1	92,9%		
	B.A. 1-Fach	7	1	87,5%	5	2	71,4%	12	3	80,0%		
Linguistik	B.A. 2-Fach	3		100,0%	7		100,0%	10		100,0%		
	Diplom	3	2	60,0%				3	2	60,0%		
Literaturwissenschaft: Germanistik	M.A.	8		100,0%	4	1	80,0%	12	1	92,3%		
	MBE (online)		3			2			5			
Luft- und Raumfahrttechnik	B.Sc.	14	110	11,3%	20	138	12,7%	34	248	12,1%		
	Diplom	5	45	10,0%				5	45	10,0%		
Maschinelle Sprachverarbeitung	M.Sc.	13	87	13,0%	9	106	7,8%	22	193	10,2%		
	B.Sc.	3	3	50,0%	1	5	16,7%	4	8	33,3%		
Maschinenbau	B.Sc.	7	93	7,0%	6	77	7,2%	13	170	7,1%		
	M.Sc.	6	99	5,7%	9	127	6,6%	15	226	6,2%		
Maschinenbau/ Mechanical Engineering	M.Sc. DD		1						1			
	M.Sc.				3	3	50,0%	3	3	50,0%		
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätetechnik und Technische Optik	M.Sc.		6			6			12			

Abschlussprüfungen	WS 2016/17			SS 2017			Studienjahr 2016/17			
	Quelle: Universität Stuttgart / Dezerat I (Stand 05.04.2018)	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Maschinenbau / Produktentwicklung und Konstruktionstechnik	M.Sc.		9			6			15	
	M.Sc.	4	17	19,0%	3	10	23,1%	7	27	20,6%
Materialwissenschaft	B.Sc.	1	11	8,3%	2	3	40,0%	3	14	17,6%
	M.Sc.	7	13	35,0%	3	5	37,5%	10	18	35,7%
Mathematik	M.Sc. DD		3			1			4	
	BA 2-Fach	2		100,0%	1		100,0%	3		100,0%
KLA WissF (PO sit)	B.Sc.	8	13	38,1%	8	12	40,0%	16	25	39,0%
			1						1	
LA Gym. (PO alt)			2		6	1	85,7%	6	3	66,7%
	LA Gym. (PO neu)	2	12	14,3%	2	5	28,6%	4	17	19,0%
Mechatronik	M.Sc.	1	14	6,7%	1	9	10,0%	2	23	8,0%
	B.Sc.		14		1	14	6,7%	1	28	3,4%
Medieninformatik	M.Sc.		3						3	
	M.Sc. DD									
Medizintechnik	B.Sc.				1	1	50,0%	1	1	50,0%
	B.Sc.	16	20	44,4%	22	11	66,7%	38	31	55,1%
	M.Sc.	17	23	42,5%	25	16	61,0%	42	39	51,9%

Abschlussprüfungen	WS 2016/17			SS 2017			Studienjahr 2016/17			
	Quelle: Universität Stuttgart / Dezerat I (Stand 05.04.2018)	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	M.Sc.	4	14	22,2%	5	18	21,7%	9	32	22,0%
	B.A. 1-Fach		3		3	4	42,9%	3	7	30,0%
Philosophie	B.A. 2-Fach	3	2	60,0%	6	3	66,7%	9	5	64,3%
	MA		2						2	
Philosophie/Ethik	LA Gym PO alt	1	1	50,0%	3	1	75,0%	4	2	66,7%
	LA Gym. PO neu	3		100,0%	4		100,0%	7		100,0%
Photonic Engineering	M.Sc.	1	6	14,3%	1	6	14,3%	2	12	14,3%
	Physics	3	8	27,3%	1	5	16,7%	4	13	23,5%
Physik	B.Sc.	2	15	11,8%	1	14	6,7%	3	29	9,4%
	LA Gym PO alt.		1						1	
LA Gym PO neu			2			2			4	
	M.Sc.	5	29	14,7%	4	15	21,1%	9	44	17,0%
Planung und Partizipation	M.Sc.	9	4	69,2%	8	4	66,7%	17	8	68,0%
	LA Gym PO neu	2	1	66,7%	6	3	66,7%	8	4	66,7%
Politikwissenschaft	B.A.	2	5	28,6%	4	2	66,7%	6	7	46,2%
	LA Gym PO alt.		3						3	

Abschlussprüfungen	WS 2016/17				SS 2017				Studienjahr 2016/17				
	Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 05.04.2018)				F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Romanistik	B.A. 1-Fach	4		100,0%	4	1	80,0%	4	1	80,0%	8	1	88,9%
	B.A. 2-Fach	4		100,0%	7	1	87,5%	11	1	91,7%	11	1	91,7%
Simulation Technology	M.A.				2		100,0%	2		100,0%	2		100,0%
	B.Sc.	4	8	33,3%	2	9	18,2%	6	17	26,1%	5	13	27,8%
	M.Sc.		7		5	6	45,5%	5	13	27,8%	5	13	27,8%
	M.Sc. DD		1			2			3			3	
Softwaretechnik	B.Sc.	3	28	9,7%		20		3	48	5,9%	3	48	5,9%
	Diplom	2	6	25,0%				2	6	25,0%	2	6	25,0%
Sozialwissenschaften	M.Sc.	1	12	7,7%	1	12	7,7%	2	24	7,7%	2	24	7,7%
	B.A. 1-Fach	21	9	70,0%	21	18	53,8%	42	27	60,9%	42	27	60,9%
	B.A. 2-Fach	8	2	80,0%	9	2	81,8%	17	4	81,0%	17	4	81,0%
	B.A. 1-Fach	4	10	28,6%	3	12	20,0%	7	22	24,1%	7	22	24,1%
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	LA Gym. (PO alt)		1						1			1	
	LA Gym (PO neu)	3	1	75,0%	4	2	66,7%	7	3	70,0%	7	3	70,0%
Sprachtheorie und Sprachvergleich	M.A.		1		4	3	57,1%	4	4	50,0%	4	4	50,0%
	M.A.	3		100,0%	3		100,0%	6		100,0%	6		100,0%
Technikpädagogik	B.Sc.	1	1	50,0%	1	2	33,3%	2	3	40,0%	2	3	40,0%
	M.Sc.	7	11	38,9%	11		100,0%	18	11	62,1%	18	11	62,1%
Technikpädagogik / Bautchnik	Dipl.-Gew.L.	2		100,0%				2		100,0%	2		100,0%

Abschlussprüfungen	WS 2016/17				SS 2017				Studienjahr 2016/17					
	Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 05.04.2018)				F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Technikpädagogik / Elektrotechnik	Dipl.-Gew.L		1									1		
	Dipl.-Gew.L		1									1		
Technisch orientierte BWL	B.Sc.	20	39	33,9%	23	27	46,0%	43	66	39,4%	43	66	39,4%	
	M.Sc.	14	29	32,6%	14	32	30,4%	28	61	31,5%	28	61	31,5%	
Technische Biologie	B.Sc.	11	13	45,8%	4	4	50,0%	15	17	46,9%	4	5	44,4%	
	Diplom	4	5	44,4%				4			4			
	M.Sc.	11	5	68,8%	16	9	64,0%	27	14	65,9%	27	14	65,9%	
	B.Sc.	6	20	23,1%	3	20	13,0%	9	40	18,4%	9	40	18,4%	
Technische Kybernetik	M.Sc.	4	24	14,3%	5	20	20,0%	9	44	17,0%	9	44	17,0%	
	M.Sc. DD	1	1	50,0%		1		1	2	33,3%	1	2	33,3%	
Technologiemanagement	B.Sc.	14	30	31,8%	10	23	30,3%	24	53	31,2%	24	53	31,2%	
	M.Sc.	6	30	16,7%	9	38	19,1%	15	68	18,1%	15	68	18,1%	
Umweltschutztechnik	B.Sc.	19	11	63,3%	9	16	36,0%	28	27	50,9%	28	27	50,9%	
	M.Sc.	10	20	33,3%	15	18	45,5%	25	38	39,7%	25	38	39,7%	
Verfahrenstechnik	B.Sc.	4	14	22,2%	4	7	36,4%	8	21	27,6%	8	21	27,6%	
	M.Sc.	2	12	14,3%	5	11	31,3%	7	23	23,3%	7	23	23,3%	
Verkehrsingenieurwesen	B.Sc.	1	5	16,7%	3	4	42,9%	4	9	30,8%	4	9	30,8%	
	B.A. 2-Fach	1	1	50,0%	4	2	66,7%	5	3	62,5%	5	3	62,5%	
VWL	M.Sc.	3	11	21,4%	1	9	10,0%	4	20	16,7%	4	20	16,7%	
	M.Sc. DD		1						1			1		
WASTE	M.Sc.	17	10	63,0%	10	6	62,5%	27	16	62,8%	27	16	62,8%	

Abschlussprüfungen	WS 2016/17			SS 2017			Studienjahr 2016/17		
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 05.04.2018)									
Wirtschaftsinformatik B.Sc.	2	8	20,0%	2	6	25,0%	4	14	22,2%
Wissenskulturen MA	1	1	50,0%	5		100,0%	6	1	85,7%
<b>Abschlüsse gesamt</b>	<b>775</b>	<b>1706</b>	<b>31,2%</b>	<b>863</b>	<b>1625</b>	<b>34,7%</b>	<b>1638</b>	<b>3331</b>	<b>33,0%</b>

## 7. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

differenziert nach Vergütungsgruppen

Im Angestelltenverhältnis

2017	weiblich			männlich			Frauenanteil
	befr.	unbefr.	Summe	befr.	unbefr.	Summe	
Verg.-Gruppe							
E15Ü					1	1	
E15	2	3	5	7	34	41	10,9%
E14	8	11	19	31	103	134	12,4%
E13Ü	18	29	47	30	50	80	37,0%
E13h	636	52	688	1824	57	1881	26,8%
E12	21	1	22	25	2	27	44,9%
AT	3	-	3	8	1	9	25,0%
<b>Summe</b>	<b>685</b>	<b>96</b>	<b>781</b>	<b>1917</b>	<b>246</b>	<b>2163</b>	<b>26,5%</b>
Summe aller angest. wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: <b>2944</b>							

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

## Im Beamtenverhältnis

2017			
Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
A16	2		
A15	22	4	15,4%
A14	116	19	14,1%
A13	32	13	28,9%
<b>Summe</b>	<b>172</b>	<b>36</b>	<b>17,3%</b>

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

## 8. Frauenanteile in Berufungsverfahren

2008-2017

Jahr	Anzahl der Ver-fahren*	Bewer-bungen von Männern	Bewer-bungen von Frauen	Frauen-anteil bei den Bewer-bungen	Frauen-anteil bei den Vor-tragsein-ladungen	Frauen-anteil bei den Be-gutach-tungen	Platzierungen von Frauen
2008	32	906	86	9,3%	19,1%	12,2%	Platz 1: 5 Platz 2: 3 Platz 3: 3
2009	22	556	130	19,0%	18,8%	18,5%	Platz 1: 6 Platz 2: 2 Platz 3: 3
2010	17	433	84	16,2%	14,0%	10,0%	Platz 1: 2 Platz 2: 0 Platz 3: 0
2011	17	534	99	15,6%	24,3%	23,2%	Platz 1: 5 Platz 2: 4 Platz 3: 5
2012	28	746	133	15,1%	20,0%	22,3%	Platz 1: 6 Platz 2: 5 Platz 3: 5
2013	27	704	117	14,3%	15,0%	14,3%	Platz 1: 3 Platz 2: 4 Platz 3: 3
2014	20	431	115	21,1%	30,7%	29,2%	Platz 1: 7 Platz 2: 7 Platz 3: 5
2015	26	662	185	21,8%	20,1%	17,6%	Platz 1: 7 Platz 2: 3 Platz 3: 1
2016	16	448	96	17,6%	26,1%	31,1%	Platz 1: 7 Platz 2: 4 Platz 3: 2
2017	24	449	189	29,6%	24,4%	27,9%	Platz 1: 6 Platz 2: 5 Platz 3: 3

\* hierbei handelt es sich um die Berufungsverfahren, deren Listen vom Senat im jeweiligen statistischen Jahr beschlossen wurden  
(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

## 9. Neuberufungen (Dienstantritte)

2008-2017

Entwicklung der neuberufenen Professorinnen und Professoren an der Universität Stuttgart im Zeitraum von 2008 bis 2017, strukturiert nach Besoldungsgruppen

		Neuberufungen (Dienstantritte)		
		W1	W3 gesamt	W1 + W3 gesamt
2008	Männer	6	11	17
	Frauen	2	1	3
	Frauenanteil in %	25,0	8,3	15,0
2009	Männer	0	15	15
	Frauen	0	5	5
	Frauenanteil in %		25,0	25,0
2010	Männer	2	14	16
	Frauen	0	3	3
	Frauenanteil in %	0,0	17,6	15,8
2011	Männer	2	10	12
	Frauen	0	2	2
	Frauenanteil in %	0,0	16,7	14,3
2012	Männer	5	7	12
	Frauen	2	3	5
	Frauenanteil in %	28,6	30,0	29,4
2013	Männer	4	15	19
	Frauen	1	4	5
	Frauenanteil in %	20,0	21,1	20,8
2014	Männer	6	16	22
	Frauen	0	7	7
	Frauenanteil in %	0,0	30,4	24,1
2015	Männer	3	10	13
	Frauen	0	7	7
	Frauenanteil in %	0,0	41,2	35,0

		Neuberufungen (Dienstantritte)		
		W1	W3 gesamt	W1 + W3 gesamt
2016	Männer	2	10	12
	Frauen	1	4	5
Frauenanteil in %		33,3	28,6	29,4
2017	Männer	2	7	9
	Frauen	0	3	3
Frauenanteil in %		0,0	30,0	25,0

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

## 10. Frauenanteil bei den Professuren

2008-2017

		Professuren				
		W1	W3 oL/ C3	W3 mL/ C4	W3 / C3, C4	gesamt
2008	Männer	9	56	167	223	232
	Frauen	2	3	11	14	16
	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>18,2</b>	<b>5,1</b>	<b>6,2</b>	<b>5,9</b>	<b>6,5</b>
2009	Männer	12	57	166	223	235
	Frauen	3	3	13	16	19
	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>20,0</b>	<b>5,0</b>	<b>7,3</b>	<b>6,7</b>	<b>7,5</b>
2010	Männer	12	54	169	223	235
	Frauen	3	4	15	19	22
	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>20,0</b>	<b>6,9</b>	<b>8,2</b>	<b>7,9</b>	<b>8,6</b>
2011	Männer	11	52	174	226	237
	Frauen	4	5	15	20	24
	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>26,7</b>	<b>8,8</b>	<b>7,9</b>	<b>8,1</b>	<b>9,2</b>
2012	Männer	12	52	170	222	234
	Frauen	6	6	17	23	29
	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>33,3</b>	<b>10,3</b>	<b>9,1</b>	<b>9,4</b>	<b>11,0</b>
2013	Männer	14	52	175	227	241
	Frauen	6	7	18	25	31
	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>30,0</b>	<b>11,9</b>	<b>9,3</b>	<b>9,9</b>	<b>11,4</b>
2014	Männer	18	55	177	232	250
	Frauen	5	9	20	29	34
	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>21,7</b>	<b>14,1</b>	<b>10,2</b>	<b>11,1</b>	<b>12,0</b>
2015	Männer	16	54	172	226	242
	Frauen	4	13	22	35	39
	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>20,0</b>	<b>19,4</b>	<b>11,3</b>	<b>13,4</b>	<b>13,9</b>
2016	Männer	18	55	169	224	242
	Frauen	3	13	25	38	41
	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>14,3</b>	<b>19,1</b>	<b>12,9</b>	<b>14,5</b>	<b>14,5</b>

		Professuren				
		W1	W3 oL/ C3	W3 mL/ C4	W3 / C3, C4	gesamt
2017	Männer	16	171	52	223	239
	Frauen	2	23	16	39	41
	<b>Frauenanteil in %</b>	<b>11,1</b>	<b>11,9</b>	<b>23,5</b>	<b>14,9</b>	<b>14,6</b>

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

## 11. Neuberufungen (Dienstantritte) in den Fakultäten 2017

Fakultät	2017				Summe Neu- berufungen
	weiblich		männlich		
	W 1	W 3	W 1	W 3	
1					0
2			1		1
3					0
4					0
5				4	4
6			1	1	2
7				2	2
8		1			1
9		1			1
10		1			1
<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>12</b>
	<b>3</b>		<b>9</b>		

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

## 12. Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung – Der Mentoring-Beirat

### Vorsitz

Prof. Dr. Nicole Radde (Bis Oktober 2017 - Dr. Gabriele Hardtmann)  
*Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart*

### Mitglieder

Dr. Annette Arnold  
*Geschäftsführerin der Alfred Arnold Verladestysteme GmbH & Co.KG*

Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz  
*Direktorin der German Aerospace Academy (ASA)*

Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger  
*Ehemaliger Präsident der Fraunhofer Gesellschaft, Unternehmenspolitik und Forschung*

Doerte Heidemann  
*Gruppenleiterin Vielfalt, Robert Bosch GmbH*

Dr. Gisela Meister-Scheufelen  
*Vorsitzende Normenkontrollrat Baden-Württemberg*

Dr. Simone Rehm  
*Prorektorin für Informationstechnologie (CIO) der Universität Stuttgart*

Ernst Reichart  
*Personaldirektor Hewlett-Packard GmbH, Geschäftsführer Personal- und Sozialwesen*

Prof. Dr. Wolfram Ressel  
*Rektor der Universität Stuttgart*

Dorothee Stein-Gehring  
*Unternehmerin*

Prof. Dr. Gisela Schütz  
*Max-Planck-Institut für Metallforschung*

Dr. Marianne Tümpfen  
*Ehemalige Leiterin Beteiligungsmanagement, Daimler AG, Mergers and Acquisitions*

Dr. Dimitris P. Vartziotis  
*Geschäftsführer und Gründer von TWT*

Prof. Dr. Engelbert Westkämper  
*Ehemaliges Mitglied des Universitätsrates der Universität Stuttgart, ehemaliger Leiter d. Fraunhofer-Instituts für Produktionstechnik und Automatisierung*

## 13. Artikel und Berichte zum Schülerinnen- und Schülerprojekt TryScience

Stuttgarter Wochenblatt, 01. März 2017

### „TryScience“ - erleben, entdecken, ausprobieren

*Neues Projekt für Schülerinnen und Schüler startet an der Universität Stuttgart*

An der Universität Stuttgart startet „TryScience“ - ein Projekt für naturwissenschaftlich und technisch interessierte Schülerinnen und Schülern der der Klassen 10-13. „TryScience“ bietet Schülerinnen und neu: auch Schülern die Möglichkeit, sich direkt vor Ort an der Universität Stuttgart über die vielfältigen Studiengänge und beruflichen Möglichkeiten mit MINT-Fächern zu informieren.

Aus einem Paket, bestehend aus allgemeinen Studieninfoveranstaltungen, Workshops in MINT-Fächern und einem Mentoring exklusiv für Schülerinnen, können individuell die Veranstaltungen besucht werden, die für die persönliche Studienorientierung interessant sind.

#### Studieninfoveranstaltungen

Die Schülerinnen und Schüler erhalten einen Überblick über die verschiedenen MINT-Studiengänge, erfahren Wissenswertes über Studienwahl, Studienablauf und Zukunftsperspektiven und lernen in einer Campusführung den Universitätscampus in Vaihingen kennen.

In den Workshops erleben und entdecken die Schülerinnen und Schüler hautnah, z.B. beim Durchführen von Experimenten, Programmieren oder Löten von Schaltungen, wie spannend und vielfältig ein MINT-Studiengang sein kann. Zahlreiche Institute der Universität Stuttgart öffnen ihre Türen, geben Einblicke in Studieninhalte und ermutigen dazu, einen technischen oder naturwissenschaftlichen Studiengang zu wählen.

#### Mentoring für Schülerinnen

Insbesondere junge Frauen sind sich oft unsicher, ob ein naturwissenschaftliches oder technisches Studium zu ihnen passt. Im Rahmen unseres Mentoring-Angebots werden interessierte Schülerinnen ein halbes Jahr von MINT-Studentinnen der Universität Stuttgart begleitet. Auf diese Weise erleben die Schülerinnen die sonst allzu oft fehlenden weiblichen Rollenvorbilder in technischen Berufen und Studiengängen. Bei regelmäßigen Treffen lernen die die Schülerinnen den Studienalltag kennen, besuchen gemeinsam Lehrveranstaltungen und haben die Möglichkeit, Fragen rund ums Studium zu stellen.

Die Veranstaltungen werden ganzjährig angeboten. Aktuelle Termine und Anmeldung finden Interessierte auf der Webseite [www.uni-stuttgart.de/tryscience](http://www.uni-stuttgart.de/tryscience).

Presseinformation, 25. Januar 2018

### Workshops zur Studienorientierung in den Faschingsferien

*TryScience Erleben. Entdecken. Ausprobieren*

Das Programm TryScience bietet Schülerinnen und Schülern der Oberstufe Informationen über Studienangebote an der Universität Stuttgart und die Möglichkeit, in Workshops zu experimentieren und verschiedene MINT-Fachbereiche kennenzulernen. Schülerinnen und Schüler ab Klasse 10 können in den Faschingsferien an Workshops in den Fachbereichen Physik, Elektrotechnik, Informatik und Maschinenbau der Universität Stuttgart teilnehmen. Darüber hinaus gibt es für sie allgemeine Informationen zum Studium und Campusführungen. Auch nach den Ferien bietet TryScience die Möglichkeit, an Workshops teilzunehmen. Zahlreiche Institute der Universität Stuttgart öffnen ihre Türen und geben Einblicke in Studieninhalte. In den Workshops führen die Schülerinnen und Schüler Experimente durch, programmieren und lernen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kennen. Weitere Informationen und Anmeldung unter [www.uni-stuttgart.de/tryscience](http://www.uni-stuttgart.de/tryscience).

### TryScience Schülerinnen-Mentoring

Das Schülerinnen-Mentoring richtet sich an Schülerinnen der Oberstufe. Sechs Monate lang begleitet eine MINT-Studentin der Uni Stuttgart als Mentorin einer Schülerin. Bei regelmäßigen Treffen bekommen die Schülerinnen erste Eindrücke vom Studienalltag, lernen weibliche Rollenvorbilder in technischen Berufen und Studiengängen kennen, besuchen gemeinsam Lehrveranstaltungen und haben die Möglichkeit, Fragen rund ums Studium zu stellen. Mit einem Rahmenprogramm für alle Mentees und Mentorinnen bekommen sie eine Plattform, andere MINT-Interessierte zu treffen und sich auszutauschen.

Weitere Informationen und Anmeldung unter:  
<https://uni-stuttgart.de/schuelerinnen-mentoring>

#### Kontakt

Tanja Walther und Sigrid Eicken  
Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart,  
Tel.: 0711/685-84635 und -84651  
E-Mail: [tryscience@unistuttgart.de](mailto:tryscience@unistuttgart.de)

## 14. Artikel über Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart

Stuttgarter Zeitung, 13.März 2017

### Junge Forscherin erhält den Amelia- Earhart-Preis

*Friederike Micaela Graf promoviert im Bereich der Astronomie an der Universität Stuttgart. Die Jury der Zonta-Clubs, die mit ehemaligen Preisträgerinnen besetzt ist, hat ihr für ihre Forschungen den mit 10000 Euro dotierten Amalia Earhart Preis zuerkannt. Sybille Neth*

Künftig trägt Friederike Graf die kleinen Flügel am Revers, wenn sie mit der mobilen Sternwarte über dem Silicon Valley das Weltall erforscht. Die 30-jährige, die sich in ihrer Doktorarbeit damit beschäftigt, wie die Untersuchungsmethoden in luftiger Höhe verbessert werden können, hat am internationalen Frauentag den mit 10000 Euro dotierten Amelia- Earhart-Preis für ihre Arbeiten erhalten. Verliehen wird er alljährlich an junge Naturwissenschaftlerinnen von den Zonta-Clubs. Der Verein für Frauennetzwerke engagiert sich dafür, dass Frauen im Berufsleben Fuß fassen und dort auch in leitende Positionen kommen.



Foto: Lichtgut/Achim Zweygarth

Der Preis ist nach der Flugpionierin Amelia Earhart benannt. 1935 überquerte sie als erster Mensch im Alleinflug den Pazifischen Ozean zwischen Honolulu und Oakland. In New York ist 1940 der Preis zum ersten Mal verliehen worden, seit 1945 ist dies auch in anderen Teilen der Welt der Fall, erklärt Gisela Marquardt-Eißler. Sie organisiert seit Jahren für die beiden in Stuttgart ansässigen Zonta-Clubs die hiesige Veranstaltung.

### Forschungsstandort Kalifornien

Friederike Graf ist die 30. Preisträgerin in Stuttgart und ihr Doktorvater, Stefanos Fasoulas vom Institut für Raumfahrtssysteme an der Universität Stuttgart charakterisierte sie als „Vorbildpreisträgerin“. Die Auszeichnung solle die Nachwuchsforscherin bestärken, dass sie auf dem richtigen Weg sei. Fasoulas und Graf waren zur Feier extra aus Kalifornien eingeflogen. Dort lebt und arbeitet die Forscherin derzeit.

„Ich habe doch noch gar nichts geleistet“, kommentierte sie ihre Auszeichnung und gab den Zonta-Frauen mit einer Präsentation einen Einblick in ihr komplexes Aufgabenfeld. Ihre Doktorarbeit steht im Dienste eines deutsch-US-amerikanischen Projekts zur

Erkundung der Milchstraße. Dies geschieht mit einer zum Observatorium umgebauten Boeing 747, dem Stratosphären Observatorium für Infrarot Astronomie (Sofia). Graf tüftelt daran, wie die Bildqualitätsverluste des Teleskops durch die Flugvibrationen verringert werden können.

News, 09.05.2017

### Stuttgarter Studierende unter Gewinnern des DLR Wettbewerbs „Überflieger“

*Studierende der Universität Stuttgart gewinnen mit PAPELL eine Experiment Flug Gelegenheit für die Mission 2018 von Alexander Gerst.*

Mitglieder der studentischen Kleinsatellitengruppe der Universität Stuttgart (KSat e.V.) gehen erfolgreich aus dem Überflieger Wettbewerb des Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt hervor. Das Ferrofluidpumpenexperiment PAPELL ist eines der drei ausgewählten Experimente, welche Teil der nächsten Mission von ESA-Astronaut Alexander Gerst sein werden.

Im Wettbewerb musste sich das Stuttgarter Team gegen 23 konkurrierende Studententeams aus ganz Deutschland behaupten. Mit dem Erfolg des Wettbewerbs winkt nun eine Flug Gelegenheit auf die Internationale Raumstation im Jahr 2018 und die Betreuung des Experiments durch Alexander Gerst.

Wir sind überglücklich, dass wir die Chance bekommen, unser Experiment auf der ISS durchzuführen, und freuen uns auf die kommende Arbeit“, meint Projektleiterin Franziska Hild nach der positiven Zusage durch das DLR.

Das PAPELL Experiment strebt an eine Ferrofluid basierte Pumpe in nahezu Schwerkraft zu realisieren. Das Ferrofluid wird hierbei durch das An- und Ausschalten einzelner Elektromagnete bewegt, wodurch ein Pumpmechanismus ohne bewegliche Teile realisiert wird. Durch die Entfernung mechanischer Komponenten wird der Verschleiß und Wartungsaufwand drastisch gesenkt. Als Folge dessen sowie der erwarteten Geräuschreduktion werden Langzeitmissionen im All - mit und ohne Crew - deutlich erleichtert.

„Wir glauben, dass Ferrofluid-Mechanismen ein wichtiger Bestandteil zukünftiger Langzeitmissionen sein werden. Dies auf der ISS zu testen ist eine einzigartige Gelegenheit“, so Manfred Ehresmann, Initiator und Ideengeber von PAPELL.

Überflieger ist ein Wettbewerb des DLR bei dem Studierende sich für einen Experiment-Platz auf der ISS bewerben konnten, um ein 30Tage lang ein Experiment in einer  $10 \times 10 \times 15 \text{ cm}^3$  Box durchzuführen, wobei lediglich 4.5 W elektrische Leistung zur Verfügung stehen.

Das PAPELL Experiment teilt sich in zwei Experimentbereiche auf. Im ersten Experimentbereich wird Ferrofluid auf ein Raster aus Elektromagneten gegeben. Hier kann Ferrofluid frei zwischen einzelnen Elektromagneten transportiert werden. Untersucht

werden hier verschiedene Modi von Ferrofluidtransport, Aufspaltung und Verschmelzung einzelner Flüssigkeitsströme, was durch Videokameras aufgezeichnet wird. Außerdem werden Daten zu auftretenden Magnetfeldern, Temperaturen und Vibrationen erhoben.

Im Experimentbereich 2 wird der Transport weiterer Stoffe zwischen einzelnen Ferrofluid Tropfen untersucht. In die Lücke zwischen zwei sich fortbewegenden Tropfen wird eine gefärbte Plastik Kugel injiziert, welche dort durch den Kontakt mit Ferrofluidtropfen weiter transportiert wird. Im weiteren Verlauf wird eine Y-Weiche verwendet, die einem Ventil auf Ferrofluidbasis entspricht. Ferrofluid wird hier zum Sperren eines der Wege verwendet, wodurch Stoffe innerhalb des Ferrofluidstroms gezielt gelenkt, gemischt und sortiert werden können.

„Die besondere Herausforderung bestand darin, aus den bekannten Daten und Vorgaben ein stabiles, sparsames aber dennoch funktionales Modell zu entwickeln. Das ist als Zweitsemester nicht immer leicht gewesen“, sagt Nicolas Heinz, Co-Leiter des Mechanik Teams.



Das PAPELL-Team und KSat e.V. danken dem DLR ausgewählt worden zu sein und sind gespannt auf die weitere Entwicklung und Durchführung des Experiments.

PAPELL Team Bonn von links nach rechts:  
Manfred Ehresmann, Gerhard Thiele (Jury),  
Franziska Hild, Nicolas Heinz [Bild:KSat e.V.]

Überflieger Wettbewerb:

[http://www.dlr.de/dlr/desktopdefault.aspx/tabid-10452/648\\_read-20449/year-all/](http://www.dlr.de/dlr/desktopdefault.aspx/tabid-10452/648_read-20449/year-all/)

Kontakt:

[hild@ksat-stuttgart.de](mailto:hild@ksat-stuttgart.de),

[grunwald@ksat-stuttgart.de](mailto:grunwald@ksat-stuttgart.de),

[ehresmann@ksat-stuttgart.de](mailto:ehresmann@ksat-stuttgart.de)

campUS\_intern, 13.06.2017

### Zwischen Quantenphysik und Ingenieurwissenschaften

Neu an der Universität: Prof. Stefanie Barz

Cloudcomputing ohne Sicherheitsrisiken? Möglich werden könnte diese Vision durch die Zusammenführung von Quantencomputern und quantentechnologischen Verfahren zur Datenverschlüsselung. Sie sind eines der Forschungsgebiete von Prof. Stefanie Barz, die seit 1. April am Institut für Funktionelle Materie und Quantentechnologien die Arbeitsgruppe „Integrierte Quantenoptik“ leitet.

Fragt man Stefanie Barz, warum sie nach Stuttgart gekommen ist, kommt die Antwort spontan: „Weil ich hier eine eigene Arbeitsgruppe aufbauen möchte“, sagt die gebürtige Rheinland-Pfälzerin, die in Wien promoviert und zuletzt in Oxford geforscht hat. Diese Arbeitsgruppe erzeugt, vereinfacht gesagt, einzelne Lichtteilchen (Photonen), „spielt“ mit ihnen und vermisst sie mit dem Ziel, Anwendungen aus dem Bereich der Quanteninformationen zu demonstrieren. Solche Anwendungen sind zum Beispiel kleine Quantencomputer, Quantensimulatoren und Quantennetzwerke. „Wir wollen zeigen, dass man mit Quantenphysik einige Sachen besser machen kann als mit konventionellen Rechnern“, sagt Barz. Mit besser meint sie vor allem: schneller und sicherer.

Auf dem Weg dahin möchte die Wissenschaftlerin zwei bedeutende Anwendungsgebiete der Quantenphysik zusammenführen: Da ist zum einen das Konzept des Quantencomputers, der Informationen nicht in Bits abbildet, sondern in Quantenbits, die neben den Werten 0 und 1 auch überlagernde Zustände annehmen können. Von diesem erhofft man sich, dass er zum Beispiel die Suche in extrem großen Datenbanken und die Zerlegung großer Zahlen eines Tages viel effizienter lösen kann als ein klassischer Computer. Und da ist zum anderen die Quantenkryptographie, mit der sich Daten absolut sicher verschlüsseln lassen. „Wir suchen nach Wegen, wie man Daten nicht nur schnell verarbeiten oder sicher von A nach B schicken, sondern sicher und schneller verarbeiten kann“, erklärt Barz. Das klingt sehr praktisch, ist aber absolute Grundlagenforschung. „Wir entwickeln neue Konzepte und demonstrieren sie in unserem Labor.“

Erste sichere Rechnung ausgelagert

Dass es geht, wies Barz mit ihren Wiener Kollegen und anderen internationalen Partnern in Experimenten nach, die schon während ihrer Promotion in Science und Nature Physics publiziert wurden und für viel Furore sorgten. Dabei konnte zum ersten Mal

demonstriert werden, wie ein Nutzer eine absolut sichere Rechnung an einen Quantencomputer auslagert. Sicher heißt in dem Fall: ohne dass Unbefugte aus den ausgelagerten Daten Informationen über die Art der Datenabfrage oder die durchgeführten Rechenoperationen rekonstruieren könnten. Möglich ist dies, weil der Computer rechnet, aber nicht weiß, was. Im nächsten Schritt gilt es, die Experimente auf ein ganzes Netzwerk an Nutzern und Quantenrechnern zu erweitern. Wie in einer klassischen Cloud können die Elemente in einer solchen Quantencloud miteinander kommunizieren und Anwendungen gemeinsam rechnen – ohne Informationen übereinander preiszugeben. Ein weiterer Arbeitsbereich der Gruppe sind Quantensimulationen, die helfen sollen, die Eigenschaften komplexer Systeme besser zu verstehen. Hierzu bauen die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus einzelnen Quantenteilchen ein Minimodell und führen daran Messungen durch. Ziel ist es, das Minimodell so gut zu verstehen, dass man die Erkenntnisse auf ein komplexes System übertragen und dieses bauen kann.

Extrem interdisziplinär

Um den Sprung aus der Quantenphysik in die Anwendungen zu schaffen, ist extreme Interdisziplinarität und Internationalität gefragt. Schon bisher arbeitete Barz eng mit Kolleginnen und Kollegen aus der Informatik und Mathematik auf der ganzen Welt zusammen. Jetzt in Stuttgart sollen die Ingenieure hinzukommen, weshalb die Gruppe

nicht nur in den Institutsräumen im Fachbereich Physik angesiedelt ist, sondern auch bei den Elektrotechnikern über Räume verfügt. „Die Zusammenarbeit mit Ingenieuren bringt ganz neue Sichtweisen“, erklärt Barz. Ein Beispiel dafür sind die großen Experimentiertische mit einer Vielzahl von optischen Elementen, ein Basiswerkzeug quantenoptischer Experimente. Dort werden Laserlicht und einzelne Photonen über Spiegel, Linsen, Kristalle und durch verschiedene Instrumente geleitet. Für die Forschung wäre es wichtig, diese Versuchseinrichtungen zu miniaturisieren und die Elemente auf einen Chip zu packen. Doch wie führt man den Laserstrahl, wie designed man den Chip? „Da tut es gut, auf das Wissen von Ingenieuren zurückgreifen zu können.“

Brücken bauen

Die Herausforderung dabei: Die verschiedenen Disziplinen sprechen nicht die gleiche Sprache. Das fängt schon mit dem Begriff „Quantentechnologien“ an: „Physiker verstehen darunter etwas Neues, das in eine Anwendung münden könnte, Ingenieure wollen damit etwas Nützliches produzieren“, sagt Barz mit einem Augenzwinkern. Auch in Diskussionen um künftige Forschungsthemen spiegeln sich die unterschiedlichen Kulturen: „Für uns Physiker sind vor allem super-neue Anwendungen von Quanteneffekten, aber auch die reinen Grundlagen der Quantenphysik interessant. Bei In-

genieuren ist wichtig, dass man daraus einen neuen Chip oder ein Device entwickeln kann.“ Doch die unterschiedliche Sprache und Denkweise berge auch Chancen, meint die Physikerin: „Das führt zu neuen Fragen.“ Und zu einem gegenseitigen Lernen. „Wir wollen eine Brücke bauen zwischen Quantenphysik und Ingenieurwissenschaften und verstehen uns gleichzeitig als Übersetzer zwischen der theoretischen Informatik und praktischen Ingenieurinnen und Ingenieuren.“

Weitere Informationen auf der Institutswebsite – eine der ersten im neuen Corporate-Design: <https://www.fmq.uni-stuttgart.de/en/>

### Kontakt

Prof. Dr. Stefanie Barz  
 Professor of Integrated Quantum Optics  
 Telefon: +49 711 685- 65254  
 E-Mail: [barz@fmq.uni-stuttgart.de](mailto:barz@fmq.uni-stuttgart.de)

### campUS\_intern, 03.07.2017

#### Vermittlerin

*Cordula Kropp bringt Mensch, Technik und Natur zusammen*

Die Sozialwissenschaftlerin erforscht die sozialen Auswirkungen der Technik und ist beeindruckt vom interdisziplinär geprägten Arbeitsklima der Universität Stuttgart.

Die Kombination von Geistes- und Naturwissenschaften zieht sich wie ein roter Faden durch das Leben von Cordula Kropp. Damit steht die Technik- und Umweltsoziologin exemplarisch für das Leitbild der Universität Stuttgart, an der interdisziplinäre Zusammenarbeit und das kritische Begleiten von Forschung und deren Folgen großgeschrieben werden. Seit August 2016 ist Kropp hier Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt sozialwissenschaftliche Risiko- und Technikforschung. „Das ist genau meine Professur“, entgegnet Cordula Kropp lachend auf die Frage, warum sie den Ruf an die Universität Stuttgart angenommen hat. Leicht ist ihr, die fast ihr gesamtes Leben in München verbracht hat, dieser Schritt nicht gefallen. Schließlich hinterlässt sie dort Haus, Ehemann und das jüngste von zwei bereits erwachsenen Kindern. „Das Zusammenwirken von Technik und Umwelt hat mich schon immer fasziniert“, gesteht Kropp. Außerdem sei ihr neuer Wirkungsort einer von drei Standorten in Deutschland, an denen zu Technik- und Umweltsoziologie geforscht werde – neben München und Berlin. Für Stuttgart spreche die langjährige Tradition, Technikrisiken verstärkt unter die Lupe zu nehmen. Als Umwelt- und Techniksoziologin interessiert sich Kropp dafür, wie Technik sich überhaupt entwickelt und verbreitet. Warum setzten sich beispielsweise Anfang des 20. Jahrhunderts Autos mit Verbrennungsmotor gegenüber Elektroautos durch? Die Soziologinnen und Soziologen untersuchen, welche Chancen oder Gefahren technische Errungenschaften mit sich bringen und wie die Menschen darauf reagieren. Sie analysieren, wie aktuelle Trends, etwa das Smartphone, sich auf die Gesellschaft auswirken und umgekehrt, welchen Einfluss die Gesellschaft auf die Technikgestaltung hat. Und sie beschäftigen sich damit, wie die Gesellschaft mit den Folgen des technischen Fortschritts, wie etwa Klimawandel, Luftverschmutzung oder Artenschwund, umgehen kann, um auch den nachfolgenden Generationen eine lebenswerte Umgebung zu hinterlassen.

Zuvor war Kropp sieben Jahre lang Professorin für sozialwissenschaftliche Innovations- und Zukunftsforschung an der Hochschule München. Sie erforschte, wie sich zukunftsfähige soziale Innovationen durchsetzen, die engagierte Bürgerinnen und Bürger als Antwort auf gesellschaftliche Herausforderungen, wie beispielsweise Klima-

und Energiewende oder ökologische Lebensmittelproduktion, entwickeln. Beispiele für solche soziale Innovationen, die althergebrachte verkrustete Routinen aufbrechen können, sind unter anderem Bürger-Energiegenossenschaften oder städtische Gemeinschaftsgärten. Sie entstehen als Folge von Technik, begleiten technische Entwicklungen oder machen diese erst möglich.

Klimawandel – aber nicht bei uns

Besonders ans Herz gewachsen ist Kropp das Thema Klimawandel. In mehreren Verbundprojekten untersuchte die Soziologin zusammen mit Kollegen, wie Pioniergemeinden im Alpenraum auf die globale Klimaveränderung reagieren und welche Lösungen sie entwickeln. Warum handelt eine Gemeinde klimafreundlich, indem sie auf regenerative Energieträger umstellt und auf ökologische Landwirtschaft oder sanften Tourismus setzt, aber eine direkt benachbarte nicht? „Es kommt nicht auf eine investitionsstarke Bevölkerung mit hoher Bildung an, sondern es braucht visionäre Personen mit guten Verbindungen zu Politik und Wirtschaft“, nennt Kropp einen der Erfolgsfaktoren.

Die Untersuchung zeigte auch, dass viele Menschen sich nach wie vor nicht direkt vom Klimawandel betroffen fühlen. Für sie ist er eine zukünftige Bedrohung vor allem für südliche Länder, verursacht von Städten und Industriezentren. Um die Menschen zu klimafreundlichem Handeln zu bewegen, muss man ihnen verdeutlichen, wie sich schon jetzt Erwärmung, Schneemangel oder Hochwasser konkret auf ihr Leben, die lokale Land- und Forstwirtschaft oder den Wintersport auswirken. Kropp ist daher überzeugt, dass der globale Klimawandel „am Boden gelöst werden muss“, indem die Zivilgesellschaft sowie örtliche Unternehmen eingebunden werden. Die Sozialwissenschaftlerin prägte dafür den Begriff „Klima von unten“ und schrieb mehrere Buchbeiträge und Aufsätze darüber.

Hochriskant: Vages Wissen, schlechte Kommunikation

Im Laufe ihrer beruflichen Karriere hat sich Kropp immer wieder anderen Aspekten der Technik- und Umweltsoziologie gewidmet. Bei der gemeinnützigen Münchner Projektgruppe für Sozialforschung, wo sie ebenfalls sieben Jahre lang tätig war, stand vor allem Wissens- und Risikokommunikation im Agrarbereich im Fokus ihrer Forschung. So analysierte Kropp beispielsweise die BSE-Krise, die zu den größten Lebensmittelskandalen Deutschlands zählt und die negativen Auswirkungen der industriellen Massentierhaltung aufzeigte. Als Auslöser des Rinderwahns gilt infiziertes Tiermehl, das Landwirte als preiswerten Eiweißlieferanten an Rinder verfütterten. Kropp interessierte, wie das zunächst vage Wissen um die Übertragung und um die mögliche Ansteckungsgefahr für den Menschen seinen Weg aus der Forschung in die Politik

und Gesellschaft nahm, und wie diese damit umgingen. Sie publizierte, wie es Wissenschaftlern gelingen kann, Politiker angemessen zu beraten. Und sie fand in einem anderen Projekt heraus, dass gerade Lebensmittelskandale, aber auch Umbrüche im Lebenslauf wie Schwangerschaft, Krankheit oder Scheidung, Menschen dazu bewegen können, ihre Ernährungsgewohnheiten umzustellen – von Billig-Lebensmitteln auf Bioprodukte. Kropps Forschungsportfolio reicht von der Risikokommunikation von Nahrungsergänzungsmitteln und Nanomaterialien über die Verbreitung von wiederverwertbaren Lebensmittel-Verpackungen bis hin zu Nullenergiehäusern und vernetzten Mobilitätsangeboten.

„Der globale Klimawandel muss ‚am Boden‘ gelöst werden. Dabei kommt es nicht auf eine investitionsstarke Bevölkerung mit hoher Bildung an, sondern es braucht visionäre Personen mit guten Verbindungen zu Politik Wirtschaft.“ Cordula Kropp

Anders als manche Kollegen hatte die Soziologin schon immer eine große Nähe zu Naturwissenschaften und Technik. Bereits als junge Gymnasiastin in München wählte sie Deutsch und Physik als Abiturfächer. „Ich erkenne in einer technischen Konstruktion auch eine Schönheit“, erklärt Kropp, die seit Jahren mit einem Ingenieur verheiratet ist. „Da ist oft eine unangemessene Überheblichkeit seitens der Soziologen, die selbstverständlich erwarten, dass Ingenieure sich mit kulturellen Fragen auseinandersetzen, ohne sich selbst mit naturwissenschaftlichen Theorien zu befassen“, kritisiert Kropp ihre Zunft.

Pierre Bourdieu war ihr Kunde

Ihr persönlicher Weg zur Soziologie führt zunächst über einen Umweg. Direkt nach dem Abitur macht Kropp eine Ausbildung zur Buchhändlerin – den Eltern zuliebe, denen damals ein geisteswissenschaftliches Studium als brotlose Kunst erschien. Tief in ihrem Inneren beschäftigt sie jedoch ein Ereignis, das die Welt in ihrem Fortschrittsglauben erschütterte: die Reaktorkatastrophe von Tschernobyl, die sich 1986, im Jahr ihres Abiturs, abspielte. Kropp wird bewusst, in welchem Spannungsverhältnis Fortschritt und Umweltfolgen stehen können. Sie liest Bücher zu Technikphilosophie und -soziologie und führt intensive Gespräche mit dem berühmten französischen Soziologen Pierre Bourdieu. Dieser ist Kunde in der Pariser Buchhandlung, in der sie später arbeitet, und weckt schließlich die Liebe zur Soziologie in der jungen Frau. Zurück in München trifft Kropp während des Studiums der Soziologie an der Ludwig-Maximilian-Universität auf einen weiteren Wegbereiter. Ulrich Beck ist damals schon einer der bekanntesten deutschen Soziologen. Mit seinem Buch „Risikogesellschaft“, das zufällig kurz nach dem Unfall von Tschernobyl herauskam, traf er den Nerv der Zeit und landete so einen Bestseller. Er beschreibt darin den Wandel von der Industrie zur Risikogesellschaft,

in der sich die Menschen aufgrund des Fortschritts immer neuen Herausforderungen stellen und Entscheidungen treffen müssen, die das Leben riskanter machen.

Keine Trennung zwischen Natur und Technik

Andere Denkschule, ähnliches Ergebnis Kropp promoviert bei dem inzwischen verstorbenen Beck über die bis dato einseitige Betrachtung der „Natur“ in der Soziologie – entweder als Welt fernab von Technik, oder als Ressourcenquelle für die Menschheit. Ganz im Sinne ihres Doktorvaters sieht Kropp hingegen keine Trennung zwischen Natur auf der einen Seite sowie Gesellschaft und Technik auf der anderen. Sie beeinflussen sich gegenseitig. Kropp zeigt auf, dass bei Naturkonflikten viele verschiedene Akteure eine Rolle spielen, die miteinander in Beziehung stehen. Angelehnt an die Akteur- Netzwerk-Theorie nach Bruno Latour, John Law und Michel Callon gehören für die Soziologin nicht nur Menschen zu den Akteuren, sondern auch Dinge, Ideen, Medien oder Regelwerke. „Wenn wir erklären wollen, wie Risiken entstehen, was sie bedeuten und wie sie zu bewerten sind, müssen wir berücksichtigen, dass diese Faktoren zutiefst vermischt sind“, sagt Kropp.

Risikoforschung gehört zu Renns Steckenpferden

Dieser sozialwissenschaftlichen Denkschule will sie nun auch in Stuttgart stärkeres Gewicht verleihen. „Es ist eine etwas andere Herangehensweise als die meines Vorgängers Ortwin Renn, der den Akzent stärker auf Technikfolgenabschätzung legte. Das Ergebnis ist oftmals ähnlich“, erklärt Kropp. Angesichts der Chancen, die Stuttgart bietet, werde sie sich zukünftig verstärkt Infrastrukturen widmen, sei es als Voraussetzung für selbstfahrende Autos, oder aber um die Bevölkerung mit nachhaltig produzierten Lebensmitteln zu versorgen. Renns „Steckenpferde“, Risikoforschung und Technikfolgenabschätzung, werden weiterhin zum Forschungsportfolio gehören. Sechs Monate nachdem sie die Professur an der Universität angetreten hat und viele Treffen mit Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Disziplinen später, ist Kropp vor allem von einem an der Universität Stuttgart beeindruckt: „Diese Begeisterungsfähigkeit für eine fachübergreifende Zusammenarbeit habe ich so noch nirgends gefunden.“  
Helmine Braitmaier

## Kontakt

Prof. Cordula Kropp  
Institut für Sozialwissenschaften,  
Abteilung für Umwelt- und Techniksoziologie (SOWI V)  
Telefon: +49 711 685-83 971  
E-Mail: cordula.kropp@sowi.uni-stuttgart.de

## Forschung Leben, 31.08.2017

### Schaumstoffe wie Honigwaben

*Ein Forscherteam um Prof. Cosima Stubenrauch fand heraus, wie man gezielt offen- oder geschlossenzellige Schaumstoffe herstellen kann. Ganz nebenbei stellten sie eine Theorie auf, die erklären könnte, warum Honigwaben sechseckig sind.*

Schaumstoffe mit einer offenen Zellstruktur eignen sich zum Beispiel für Filter, Schwämme oder Gewebezüchtungen, während geschlossene Strukturen besser für Wärmeisolatoren oder Verpackungsmaterialien geeignet sind. Ein Forscherteam um Prof. Cosima Stubenrauch an der Universität Stuttgart fand nun heraus, wie man gezielt offen- oder geschlossenzellige Schaumstoffe herstellen kann. Ganz nebenbei stellten sie eine Theorie auf, die erklären könnte, warum Honigwaben sechseckig sind.

Honigwaben bestehen aus zwei Lagen Zellen mit sechseckigem Querprofil, die von gleichmäßig dicken Wänden getrennt werden. Diese hexagonale Struktur ist besonders effizient, weil sie mit geringstem Materialaufwand das größtmögliche Fassungsvermögen bei gleichzeitig höchster Stabilität gewährleistet. Die Entstehung der Wabenform fasziniert Wissenschaftler seit Jahren: Haben Bienen einen „mathematischen Verstand“ und wählen diese Bauform instinktiv? Oder ist das Bauprinzip das Ergebnis eines physikalischen Prinzips in der Natur?

Schon bisher wusste man, dass die Zellen in einem natürlichen Bienenstock ursprünglich ein rundes Querprofil haben, das sich mit der Zeit in einen hexagonalen Querschnitt mit gleichmäßiger Wandstärke verwandelt. Erklärt wird diese Transformation dadurch, dass das zunächst feste Wachs aufgrund der Wärme der Bienenkörper weich wird und sich, getrieben von der Oberflächenspannung, verformt. Allerdings brauchen die so entstandenen sechseckigen Wabenzellen rund 10 Prozent mehr Wachsfläche als die ursprüngliche Kugelstruktur. Unter der Prämisse, dass die Natur stets ein effizienter Baumeister ist, scheint ein solcher Prozess nicht logisch.

Prof. Cosima Stubenrauch am Institut für Physikalische Chemie der Universität Stuttgart fand nun gemeinsam mit Dr. Wiebke Drenckhan (Institut Charles Sadron, Straßburg), Dr. Sascha Heitkam (TU Dresden) und Dr. Aggeliki Quell (BASF, Ludwigshafen) einen einzigartigen Mechanismus heraus, der zur Bildung wabenartiger Strukturen führt. Für Honigwaben hatte sich das Team gar nicht interessiert, als es vor vier Jahren mit dem Projekt startete. „Wir wollten die Filmöffnung während der Polymerisation kontrollieren, um gezielt offen- beziehungsweise geschlossenzellige Schaumstoffe zu

erhalten“ erklärt Cosima Stubenrauch. Für Anwendungen in der Industrie ist eine solche Differenzierung wichtig, weil offenzellige Schaumstoffe, bei denen die Zellwände nicht geschlossen sind, Flüssigkeit aufnehmen können. Solche Strukturen eignen sich zum Beispiel für Filter, Schwämme oder Gewebezüchtungen. Bei geschlossenzelligen Schaumstoffen dagegen, zu denen die Wabenstruktur gehört, sind die Wände zwischen den einzelnen Zellen komplett zu. Dadurch können sie kein oder nur wenig Wasser aufnehmen und werden eher für Wärmeisolation oder Verpackungsmaterialien eingesetzt.

In ihrer Arbeit starteten die Wissenschaftlerinnen und Dr. Heitkam mit einer flüssigen Matrix, in der Schichten kugelförmiger Wassertröpfchen eng aneinandergepackt sind. Die Matrix besteht dabei aus Monomeren (Einzelmolekülen) und wurde durch die Zugabe eines Initiators verfestigt. Dieser sorgt dafür, dass die Monomere chemisch miteinander reagieren und aus der monomeren Flüssigkeit ein festes Polymer (das Polystyrol) wird. Schließlich werden die Wassertropfen herausgedampft und man erhält ein festes, schaumstoffartiges Gebilde. Auf der Basis dieser Beobachtungen konnten die Wissenschaftler zeigen: Befindet sich der Initiator der Polymerisation und Aushärtung in dem Monomer, so bilden sich Kugelschäume. Befindet er sich dagegen in den Wassertröpfchen, so entstehen Wabenstrukturen.

Bei der Herstellung der beiden Schaumstofftypen stieß das Forscherteam auf eine Überraschung: Bei den geschlossenzelligen Schaumstoffen fanden sie extrem dicke Porenwände. „Die Beobachtung, dass sich dichtgepackte, flüssige Kugeln während der Verfestigung in Polyederstrukturen verformen, deren Porenwände eine homogene Dicke besitzen, war mit klassischen Argumenten erst einmal nicht erklärbar“, erklärt Stubenrauch.

„Daher haben wir nach analogen Systemen gesucht, bei denen solche Phänomene auftreten und sind auf die Bienenwaben gestoßen.“

Interessant für Leichtbau und Akustik

Bedeutsam ist die Entdeckung für ganz unterschiedliche Anwendungsbereiche. So könnte man im Leichtbau sehr feste Schaumstoffe mit sehr geringer Dichte herstellen, denn Schaumstoffe mit dicken Membranen sind bei gleicher Dichte um das 10- bis 100-fache fester. Auch als Schallisolation in der Akustik könnten die Schaumstoffe nützlich sein, da sie aufgrund der regelmäßigen Membranen bestimmte Frequenzbereiche nicht durchlassen. Und „last but not least“ lässt sich das Team inspirieren, wie man den Mechanismus auf andere Materialien und Prozesse übertragen kann.

Informationen und fachliche Ansprechpartner

Original-Publikation:

Aggeliki Quell, Sascha Heitkam, Wiebke Drenckhan und Cosima Stubenrauch. Creating Honeycomb Structures in Porous Polymers by Osmotic Transport. ChemPhysChem, volume 18 (2017), pages 451 – 454.

**Kontakt:**

Prof. Dr. Cosima Stubenrauch  
Universität Stuttgart, Institut für Physikalische Chemie,  
Tel. +49-(0)711-685-64470/51  
E-Mail: [cosima.stubenrauch@ipc.uni-stuttgart.de](mailto:cosima.stubenrauch@ipc.uni-stuttgart.de)

campUS\_intern, 11.09.2017

### Françoise Joly mit den Palmes Académiques ausgezeichnet

Vermittlerin zwischen Deutschland und Frankreich



Das veilchenblaue Band mit silbernen Ölbaumzweigen kennt Françoise Joly seit Kindesbeinen. Viele Frauen ihrer Familie haben die Palmes Académiques getragen. Seit 21. Juli ist nun auch die Lektorin an der Abteilung für Romanische Literaturen der Universität Stuttgart Trägerin dieser höchsten Auszeichnung Frankreichs für Verdienste um das französische Bildungswesen. Im Rahmen einer feierlichen Veranstaltung in den Räumen des Institut français Stuttgart überreichte Generalkonsul Nicolas Eybalin den Orden an Françoise Joly.

#### Engagierte Dozentin und Übersetzerin

„Ich finde es schön, mich so in die Tradition meiner Familie einreihen zu können“, sagt die Geehrte, die sich seit vielen Jahren in vielfacher Weise um die Vermittlung zwischen Frankreich und Deutschland bemüht. So führt die Germanistin seit 1989 als Lektorin an der Universität Stuttgart Studierende mit einem lebendigen Unterricht in die französische Sprache und Kultur ein.

Dabei sieht sie als ganz besonders wichtige Aufgabe die Ausbildung der Lehramtsstudierenden an. Um der französischen und darüber hinaus der frankophonen Kultur in und um Stuttgart zu mehr Präsenz zu verhelfen organisiert sie unter anderem etwa Lesungen und Tagungen. Eine Vermittlerrolle spielt Françoise Joly auch im Bereich der Kunstgeschichte. Zahlreiche Übersetzungen aus dem Deutschen ins Französische hat sie gemacht und dabei mit vielen Museen und Institutionen in beiden Ländern zusammengearbeitet.

#### Ein Orden mit besonderer Bedeutung

Eigentlich stehe sie Preisen eher skeptisch gegenüber, räumt Françoise Joly ein. Das Gelingen von Projekten, der Zuspruch von Studierenden, der sich unter anderem 2001 im Landeslehrpreis Baden-Württemberg niedergeschlagen hat, sei ihr wichtiger. Über die Palmes Académiques freut sie sich aber dennoch sehr, komme dem von Napoleon eingeführten Orden doch eine besondere geschichtliche Bedeutung zu, als im 19. Jahrhundert die Schule zum Schmelztiegel der Republik wurde, wo die Ideen „Liberté, Egalité, Fraternité“ allen vermittelt wurden. „In der Folge der Einführung des republikanischen Schulsystems wurden auch viele Frauen Lehrerinnen – und die Berufstätigkeit wurde ein Weg in die Emanzipation“, hebt Joly hervor, die fast zehn Jahre lang das Amt der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten der Universität Stuttgart inne hatte. Besonders schön findet sie es, dass in diesem Jahr auch schon Uni-Kollege Dr. Felix Heidenreich vom Internationalen Zentrum für Kultur und Technikforschung diese Auszeichnung zuteil wurde. Dies zeige, dass die französischen Aktivitäten an der Universität Stuttgart anerkannt würden, was für Stuttgart und die Universität sehr wichtig sei.

#### Zuhause in Deutschland und Frankreich

Den feierlichen „französischen Abend“ am Institut français Stuttgart mit vielen lieben Gästen hat Françoise Joly noch gut in Erinnerung, wie auch die Rede des Generalkonsuls, die sie aufgrund ihrer sehr persönlichen Note „gerührt“ hat. Eybalin, der ihre Arbeitsweise kenne, habe sehr gut das Engagement beschrieben, das sie als Vermittlerin zwischen Deutschland und Frankreich antreibe. „Alles, was ich gemacht habe, habe ich im Sinne der Werte der französischen Republik gemacht, die mir am Herzen liegen“, erklärt Françoise Joly, die von sich inzwischen sagt, in Frankreich und Deutschland ihre Heimat zu haben.

#### Kontakt:

Françoise Joly, francoise.joly@ilw.uni-stuttgart.de

**campUS\_intern, 01.02.2018****Gerecht zu und mit der Umwelt***Neu an der Uni: Prof. Daniela Winkler*

„Ich versuche mich mit Modernisierungsentwicklungen zu beschäftigen, sowohl gesellschaftlicher als auch technologischer Art. Dabei geht es mir darum, den rechtlichen Rahmen bereitzustellen oder zu untersuchen, wie dieser aussieht“, beschreibt Daniela Winkler ihr breites juristisches Wirken. Winkler hat zum Wintersemester 2017/18 von Köln an die Universität Stuttgart gewechselt. Sie forscht und lehrt über öffentliches Recht. Neu ist auch der Masterstudiengang Partizipation und Planung, kurz MPP.

**Unter Sozialwissenschaftlern**

Der neue Studiengang ergänze ihren bisherigen Werdegang prima, sagt die sympathische Frau mit dem herzhaften Lachen. Als einzige Juristin unter Sozialwissenschaftlern im Hochhaus der Keplerstraße 17 mitten in Stuttgart tätig zu sein, passt gut zu ihrer interdisziplinär ausgerichteten Forschung und Lehre. „In der Lehre geht es im Kern um Planungsprozesse und darum, Infrastrukturprozesse zu begleiten und zu überlegen, wie die Öffentlichkeit beteiligt und die somit gesteigerte Transparenz zu höherer Akzeptanz führen kann“, erläutert Winkler das Lehrprofil für zunächst ein Jahr.

**Stuttgart 21 als Katalysator**

„Es gab in Stuttgart schon immer eine juristische Historie in Richtung Partizipation“, weiß Winkler. Letztlich den Weg frei gemacht für den Studiengang hatte nicht zuletzt das in dieser Hinsicht missglückte Megaprojekt Stuttgart 21. „Die großen Herausforderungen können wir täglich sehen, wenn wir zum Fenster raussehen.“

Diesen neuen Studiengang zu begleiten hat die Wissenschaftlerin gereizt. Es war ein wichtiger Punkt neben anderen, warum sie dem Ruf nach Stuttgart folgte. Partizipation und Planung erweitert auch das Forschungsprofil der Wissenschaftlerin, die seit ihrer Dissertation zu gemeindlichen Einvernehmen in parallelen Genehmigungsverfahren am Beispiel des Atomrechts besonders im Umweltrecht tätig ist. Speziell ging es in der Dissertation um das „heiße Thema standortnaher Zwischenlager, also darum, wie man vermeiden kann, dass die Brennelemente dauernd in der Republik herumgefahren werden“, erklärt die Professorin.

Der Bereich ihrer Forschungen hat sich im Laufe der Zeit immer weiter ausgefächert, so dass vermehrt baurechtliche Planungsprozesse und Infrastrukturplanung hinzukamen. S 21 eigne sich innerhalb einer Vorlesung zum Partizipationsrecht sehr gut als Anschauungsobjekt für die Studierenden.

**Ein weites juristisches Feld**

„In jüngerer Zeit habe ich auch das Energierecht dazu genommen“, zählt Winkler ihre weitverzweigten Forschungsbereiche auf. „Beim Energierecht geht es auch um Infrastrukturprojekte, man denke nur an Stromtrassen.“

Die Energiewende und damit einhergehend die Transformation der Energieversorgungseinrichtung seien Forschungsfelder, die neben der rechtlichen natürlich auch die technische, ökonomische und politikwissenschaftliche Betrachtungsweise verlangten.

Die Professorin, die in Tübingen zum Thema „Staatlichkeit und Individualität“ habilitierte, ist aber auch im Risikorecht und im Bereich der Risikoregulierung zuhause. Dazu gehören neben Atomkraftwerken und Energieversorgung auch die Forschungsfelder Grüne Gentechnik. Entscheidungen wie die zum Einsatz oder Nichteinsatz von Glyphosat betreffen ihr Forschungsfeld und dabei die Internationalisierung der Risikobewältigung.

**Viele interdisziplinäre Anknüpfungspunkte**

„Die Universität Stuttgart ist ein guter Nährboden für interdisziplinäre Anbindungen“, freut sich Winkler und verweist auf erste Anknüpfungspunkte mit den Ökonomen. Genauso kann sie sich vorstellen, mit den Politologen beim Thema Partizipation zusammenzuarbeiten. Risikorecht wiederum passe gut mit der Soziologie zusammen. Ihr derzeitiger Eindruck: „Es gibt in vielerlei Hinsicht Anknüpfungspunkte, die sich bestimmt weiterentwickeln lassen.“ Auch die Themen Umwelttechnik und Energie leben sehr stark davon, dass man sich in unterschiedlichster Richtung austauscht.

**Theorie und Praxis**

Risikorecht, Planung und Partizipation – Winkler behandelt die aktuellen Themen der Zeit. Die sind nicht selten grenzüberschreitend, betreffen damit deutsches und europäisches Recht. Beispiel Stromtrassen oder Windparks. Keiner will sie vor der eigenen Haustür. Da geht es dann um die Frage: Gibt es Möglichkeiten, dass man durch Einbindung der Öffentlichkeit eine größere Akzeptanz erzielen kann? „Es sind noch viele offene Fragen, derzeit wird vieles nur vermutet“, beschreibt Winkler die schwierige aktuelle Situation und betont, in der Öffentlichkeitsbeteiligung gebe es noch viel Raum zur Weiterentwicklung. Gerade im Bereich Regulierungsrecht kann sich Winkler auch eine Vortragsreihe vorstellen für die Studierenden und gleichzeitig auch für die Öffentlichkeit. „Das sind sehr komplexe Themenbereiche, bei denen ein berechtigtes Interesse besteht, mal einen Überblick zu bekommen.“ Den möchte die Wissenschaftlerin gerne liefern und hat schon konkrete Vorstellungen. „Wenn man da noch einige Experten zu

Wort kommen lässt, gerade Rechtsanwälte, die aus einer gewissen praktischen Perspektive berichten können, ist das sicherlich hilfreich.“

Pendlerdasein der Kinder zuliebe

Derzeit ist der Familiensitz in Frankfurt. Auch Winklers Mann ist Wissenschaftler: „Wir haben es noch nie geschafft, gleichzeitig an einer Uni zu sein“, lacht sie. Ein Umzug hierher sei nur eine Frage der Zeit. Nach ihrer Zeit in Tübingen sei Stuttgart fast so etwas wie eine Rückkehr. „Die hiesige Gegend hat mir schon immer gefallen.“

#### Kontakt

Prof. Daniela Winkler  
Leiterin der Abteilung für Rechtswissenschaft des  
Instituts für Volkswirtschaftslehre und Recht

Telefon: +49 711 685-82930

E-Mail: daniela.winkler(at)ivr.uni-stuttgart.de

## 15. Artikel und Berichte „Service Uni & Familie“

Presseinformation Universität Stuttgart, 29. Juni 2017

#### Flexible Kinderbetreuung für mehr Familienfreundlichkeit

*Neues Angebot für verbesserte Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie an der Uni Stuttgart*

Die Universität Stuttgart erweitert für ihre Beschäftigten und Studierenden das Kinderbetreuungsangebot. Ziel ist eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie: Die langjährige Notfallbetreuung wird in einem zweijährigen Pilotprojekt umfassend zu einer flexiblen Kinderbetreuung ausgebaut.

„Wir hoffen, durch die flexible Kinderbetreuung für die Eltern an unseren Universitäts-einrichtungen noch mehr Familienfreundlichkeit zu erreichen“, freuen sich Uni-Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann und Rektor Prof. Wolfram Ressel.

Notfallbetreuung zuhause

Die Eltern können bei kurzfristigen Betreuungsengpässen ihre Kinder in kooperierenden Kitas in der Nähe beider Standorte der Universität betreuen lassen. Sind die Kinder krank oder es handelt sich um Abend- oder Wochenendtermine gibt es eine Notfallbetreuung zuhause bei den Familien. Ergänzend können Eltern auf eigene Rechnungen Angebote in Anspruch nehmen, die keinen Bezug zum Arbeitsplatz haben, wie beispielsweise Babysitting bei privaten Terminen.

Betreuung bei Veranstaltungen und Fortbildungen

Die Institute können für ihre Veranstaltungen Kinderbetreuung vor Ort organisieren lassen. Prof. Thomas Ertl, Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs der Universität Stuttgart, betont: „Ich sehe es als Aufgabe einer Universität, für den wissenschaftlichen Nachwuchs Kinderbetreuung bei Tagungen anzubieten. Nicht ohne Grund übernehmen führende Drittmittelgeber, wie beispielsweise die Deutsche Forschungsgemeinschaft, für ihre Projektbeschäftigten die Kosten dafür.“ Zudem können Institute für ihre Beschäftigte während deren Fortbildungen eine flexible Kinderbetreuung buchen, ebenso für Personalauswahlverfahren. „Ich freue mich, dass das baden-württembergische Wissenschaftsministerium in diesem Jahr ausdrücklich die Schaffung von Kinderbetreuungsangeboten während Fortbildungen und dienstlichen Veranstaltungen empfohlen hat“, berichtet Dr. Gabriele Hardtmann, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart, über die Anforderungen an die neuen Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg.

Inken de Wit, Leiterin des Service Uni & Familie der Universität Stuttgart und Projektorganisatorin, fasst zusammen: „Die erweiterte flexible Kinderbetreuung ergänzt das langjährige Angebot der Universität Stuttgart und des Studierendenwerks Stuttgart für ihre Studierenden und Beschäftigten mit Kindern.“

#### **Kontakt**

Inken de Wit  
Geschäftsführerin Service Uni & Familie  
Tel. 0711/685-84037  
E-Mail: [auditfamilie@uni-stuttgart.de](mailto:auditfamilie@uni-stuttgart.de)

#### **News Universität Stuttgart, 18. August 2017**

##### **Kids auf Höhenkurs**

*Erlebnis- und bewegungsorientiertes Ferienprogramm für Kinder und Jugendliche an der Universität Stuttgart*

In diesem Jahr veranstaltet der Hochschulsport der Universität Stuttgart in Kooperation mit dem Service „Uni & Familie“ gleich zweimal ein Ferienprogramm für Jugendliche. Die Premiere der sportlichen Ferienwoche mit Betreuung durch professionelle pädagogische Fachkräfte auf dem Sportgelände des Sportinstituts am Vaihinger Campus im vergangenen Jahr war äußerst erfolgreich. Für Melanie Haag, Geschäftsführerin Allgemeiner Hochschulsport, lag es daher auf der Hand, sich dieses Jahr für zwei Ferienwochen stark zu machen. Eine am Anfang der Sommerferien und eine in der vorletzten Ferienwoche (28. August bis 1. September).

Amelie (13) und Eva (13) nahmen beide zum ersten Mal am Ferienprogramm teil. Die beiden Mädchen kannten sich vorher nicht, kommen von verschiedenen Schulen, haben sich aber in kürzester Zeit angefreundet. Amelies Eltern hatten das Programm vorgeschlagen. „Es hat meinem Bruder und mir spontan gefallen und wir wollten teilnehmen“, berichtet Amelie. Eva dagegen wäre selbst nicht auf die Idee gekommen, eine Woche lang Sport in der Gruppe zu machen. „Meine Eltern haben mich einfach angemeldet“, lacht sie und gibt zu: „Eigentlich mag ich ja Sport nicht so sehr. Aber jetzt finde ich's wirklich gut.“

##### **“Eindeutig besser als Zeitvertreib zu Hause“**

Fast schon süchtig ist der vierzehnjährige Leni. Er war letztes Jahr dabei und so begeistert, dass er sich frühzeitig gleich für beide diesjährigen Sommerkurse anmeldete. „Eindeutig besser, als sich zuhause die Zeit zu vertreiben“, meint er und ergänzt: „Außerdem sind hier alle immer sehr nett.“ Er gehört schon zu den Ältesten und ist sehr sportlich. Während manch einer zauderte, ob er es schaffen würde, sich auf den Mast des Hochseilgartens vollends hochzuziehen und aufrecht zu stehen, um dann runterzuspringen, war Leni im Nu oben und schon wieder unten. Handball, Schwimmen, häufiges Fahrradfahren gehören zu seinen regelmäßigen Sportarten. Wenn's nach Leni geht, wäre er nächstes Jahr sehr gerne wieder dabei.

### Attraktion Hochseilgarten



„Sport, Freizeit, Erlebnispädagogik sind die Bereiche, derer wir uns für das Wochenprogramm bedienen“, erzählt Geschäftsführerin Haag. Am ersten Tag lernt sich die jeweilige Gruppe mit ihren Betreuern zwanglos kennen. Beispielsweise gab es ein Gewinnspiel, bei dem in der ganzen Sporthalle Zettel versteckt waren, die man finden musste. Neu im Programm ist ein halber Tag im Hochseilgarten in Stuttgart Zuffenhausen. Dorthin ging's nach dem Mittagessen mit der Bahn. Hier ging es nicht nur um Spaß und eine Portion Mut, sondern auch um den Gruppendegeist – denn die Kinder müssen einander sichern. Immer unter Anleitung und Aufsicht vieler Sportpädagogen.

Foto: Roeder

Tags darauf erneut Spannung und viel Spaß beim Geocaching, einem Orientierungslauf mit GPS-Geräten und mit anschließendem Grillen im Wald. So verflog die Woche im Flug, neue Freundschaften jenseits der eigenen Schule wurden geschlossen und für viele die Entdeckung: Bewegung ist echt cool!

### Sportarten testen

Die Eltern wissen ihre Kinder täglich von 8.00 Uhr bis 17.30 Uhr in ausgebildeter Obhut, die Kids haben Spaß und die Sportstudierenden bekommen einen Schein für das Projekt innerhalb ihrer Ausbildung. „Die Studierenden bekommen jedes Jahr Leitthemen, zu denen sie sich Aufgaben für die Kinder einfallen lassen müssen. Unser Ziel

ist, dass sich die Studierenden mit ihren eigenen Stärken einbringen“, erläutert Haag. Schon deshalb ist das Programm von Jahr zu Jahr anders. Die promovierte Sportpädagogin selbst hat fünf Jahre lang im Bereich Erlebnispädagogik gearbeitet und die Idee zu diesem Programm nach Stuttgart mitgebracht.

Den Machern jedenfalls gehen die Ideen mit Sicherheit nicht so schnell aus. Fürs nächste Jahr sind bereits weitere Premieren der sportlichen Freizeitgestaltung im Gespräch: Floßbauen auf dem Max-Eyth-See, Schnuppersegeln mit Jollen, Radtour mit Leihrädern und vieles mehr. Das Tolle am abwechslungsreichen Wochenprogramm: Unverbindlich können die Jugendlichen unterschiedliche Sportarten testen, von denen die eine oder andere Disziplin möglicherweise danach zum dauerhaften Hobby wird. Dann ist ein wichtiges pädagogisches Ziel erreicht: Freude an der Bewegung vermitteln.

### Noch Plätze frei

Das Angebot in der ersten Ferienwoche war im Nu ausgebucht, für die Woche ab Ende August ist das Platzkontingent dagegen noch nicht ausgeschöpft. Angemeldet werden können Jugendliche von acht bis 14 Jahre. Geboten wird jede Menge Spaß mit einem „erlebnis- und bewegungsorientierten Programm“. Bei Interesse am Programm kontaktiert man einfach Melanie Haag vom Hochschulsport oder meldet die Kinder/Jugendlichen direkt über die Homepage an.

Das Ferienprogramm richtet sich an Kinder von Beschäftigten der Universität, der Fraunhofer Institute und der Hochschule der Medien sowie von Studierenden. Die Universität übernimmt einen großen Teil der Kosten für die Kinder ihrer Beschäftigten und Studierenden. 70 Euro pro Kind müssen diese zahlen, enthalten ist das gesamte Angebot, also intensive Betreuung, Transport z.B. zum Hochseilgarten sowie Mahlzeiten.

## Presseinformation Universität Stuttgart, 7. September 2017

*Virtuelles Familiennetzwerk*

### **Neues Biete-Suche-Portal für Familien**

*Austausch und gegenseitige Unterstützung*

Das Biete-Suche-Portal für Beschäftigte und Studierende der Universität Stuttgart ist online. Es ist ein erster Baustein des Virtuellen Familiennetzwerks, um Austausch und gegenseitige Unterstützung zu initiieren. Das Portal wurde in Zusammenarbeit von Service Uni & Familie und den Technischen Informations- und Kommunikationsdiensten (TIK) mit finanzieller Unterstützung des Sonderforschungsbereichs Transregio 75 geschaffen und befindet sich auf uni-internen Seiten. Beschäftigte und Studierende können sich mit dem Universitäts- Account (ac123456 oder st654321) anmelden, um Angebote und Gesuche einzusehen oder selbst einzustellen.

### **Virtuelles „Schwarzes Brett“ für Familien**

Für die Nutzung des neuen Portals gibt es viele Möglichkeiten: Normalerweise begleiten Sie Ihre Mutter von der Tagespflege nach Hause, doch Mittwoch nachmittags finden häufig Gremiensitzungen an der Universität statt, deshalb suchen Sie jemanden, der statt Ihnen Ihre Mutter abholen kann. Auf dem neuen virtuellen „Schwarzen Brett“ können Sie ein entsprechendes Gesuch einstellen und mit etwas Glück finden Sie Studierende, die diese Aufgabe übernehmen können. Oder Sie suchen Kontakt zu Familien mit Kindern an der Universität Stuttgart, um gemeinsame Freizeitaktivitäten zu unternehmen, dann vernetzen Sie sich über das neue Portal. Das gleiche gilt, wenn Sie bereit sind, Kinder von Kommilitoninnen und Kommilitonen zu beaufsichtigen, während diese Vorlesungen besuchen und im Austausch Ihre Kinder während Ihrer Univeranstaltungen von anderen studentischen Eltern betreuen lassen möchten.

### **Von Spielzeug bis Nachhilfe**

Wenn Sie Angebote oder Gesuche von Kinderkleidung, -bücher sowie Spielzeug abgeben möchten oder studentische Nachhilfe für Ihre Kinder suchen beziehungsweise als Studierender Nachhilfe anbieten möchten, sind sie auf dem Biete-Suche Portal richtig.

[https://www.beschaeftigte.uni-stuttgart.de/uni-services/persoenliches\\_arbeitsplatz/beruf-familie/login/index.html](https://www.beschaeftigte.uni-stuttgart.de/uni-services/persoenliches_arbeitsplatz/beruf-familie/login/index.html)

## News Universität Stuttgart, 5. März 2018

*Virtuelles Familiennetzwerk*

### **Ferienbetreuung für Kinder unter 6 Jahren**

*Angebot für Kinder von Beschäftigten und Studierenden*

Neben dem bisherigen Ferienangebot für Schulkinder bietet Service Uni & Familie ab 2018 auch für kleinere Kinder im Alter von null bis sechs Jahren eine Betreuungsmöglichkeit während der Ferienzeiten an. So können Sie Ihr Kind beispielsweise bei Ausfall Ihrer Tageseltern oder während der Schließzeiten Ihrer regulären Kindertagesstätte in einer der Einrichtungen des langjährigen Kooperationspartners „Himpelchen und Pimpelchen“ betreuen lassen.

Das Angebot gilt für hauptberuflich Beschäftigte, auch Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler, sowie für Studierende, die zum Zeitpunkt der Ferienbetreuung an der Universität Stuttgart beschäftigt oder als Studierende eingeschrieben sind.

Eine verbindliche Anmeldung für eine Betreuung während der Sommerschließzeiten ist noch bis zum 30. April 2018 möglich.

## 16. Artikel und Berichte „Service Gender Consulting“

duz Deutsche Universitätszeitung, 15.09.2017

*Chancengleichheit*

### Die Angst vor der Quote

Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung ist seit über 25 Jahren ein Topthema der Wissenschaftspolitik. Die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft bedeutet einen hohen Kompetenzverlust für die Forschung. von Nicola Hille

Die häufig gestellte Frage, welche Maßnahmen ergriffen werden müssten, um eine nachhaltige Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbereich zu sichern, kann folgendermaßen beantwortet werden: Durch die Einführung einer Geschlechterquote bietet sich die Chance, neben einem Anstieg der Frauenanteile auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen auch der Wirkung von Stereotypen entgegenzutreten. Eine Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft macht Frauen sichtbarer, zeigt ihre Leistungen und verringert dadurch die Gefahr der Abwertung als „Quotenfrau“.

Nachdem die Mitgliederversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) 2008 die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ verabschiedet hatte, verständigten sich auch die Max-Planck-Gesellschaft, die Fraunhofer Gesellschaft sowie die Helmholtz und Leibniz-Gemeinschaft im Herbst 2011 auf flexible Gleichstellungsstandards. Die Verpflichtung der außeruniversitären Forschungsinstitutionen zur „flexiblen Quote“ verdeutlicht, dass die finanziellen Anreizsysteme, die seitens der DFG durch die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ etabliert wurden, eine nachhaltige Wirkung hatten. Gleichstellungsanliegen konnten – durch die Bedeutung, die die DFG ihnen gab – zu einem allgemeinen Wettbewerbsinstrument im deutschen Wissenschaftssystem werden und somit auch zum Bestandteil der Profilbildung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. In dem Maße, in dem die Gleichstellungsmaßnahmen und Gleichstellungserfolge ein Wettbewerbsinstrument wurden, konnte das Thema Gleichstellung mit einem neuen und viel gewichtigeren Stellenwert in den Steuerungs- und Managementinstrumenten der Hochschulentwicklung integriert werden, wodurch sich wiederum die institutionellen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungspolitik verändert haben. Dadurch, dass mittlerweile von den Drittmittelgebern mehrheitlich Gleichstellungsinstrumente abgefragt werden, haben sich auch die Einflussmöglichkeiten von Gleichstellungsbeauftragten bei Entscheidungen deutlich verbessert. Dies ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Zukünftig brauchen wir allerdings noch mehr Verbindlichkeit in der Umsetzung der Quote im Wissenschaftssystem.

Die Bundeskonferenz der Frauen und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) hat in ihren Empfehlungen zur Fortführung der Exzellenzinitiative und weiterer strukturbildender Förderprogramme 2015 mit großem Nachdruck darauf hingewiesen, dass Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitäts- und Exzellenzkriterium für alle Hochschultypen sowie für alle institutionsübergreifenden Kooperationen und Forschungsverbünde sein muss – unabhängig davon, wie sich eine Hochschule profiliert und wie stark sie unmittelbar von Fördergeldern der Exzellenzinitiative oder anderen Programmen profitiert. Wenn Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitätsmerkmal international wettbewerbsfähiger Forschung ist, muss sie auch in der Exzellenzinitiative konsequent umgesetzt werden. Hierzu müssen Zielquoten für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in Forschungsverbänden und in akademischen Spitzenpositionen vereinbart werden, die sich an internationalen Vergleichswerten orientieren. Der nur langsame Anstieg der Zahl von Frauen in akademischen Führungspositionen an deutschen Hochschulen steht in keinem Verhältnis zum rasanten Anstieg ihrer Bildungsabschlüsse. Um diesem Tatbestand steuernd entgegenzuwirken, ist die Einführung von verbindlichen Quoten ein geeignetes und notwendiges Instrument.

Durch die Kritik der internationalen Gutachterinnen und Gutachter, die 2006 bei der ersten Bewertungsrunde für die damalige Exzellenzinitiative den geringen Stellenwert der Gleichstellung an deutschen Universitäten bemängelten, erhielt das Thema schon vor zehn Jahren eine erhöhte Brisanz. Der damalige DFG-Präsident, Professor Dr. Ernst-Ludwig Winnacker, schrieb im Februar 2006 an die Universitätsleitungen, die sich mit der Antragsskizze an der Exzellenzinitiative beteiligt hatten: „Alle Prüfungsgruppen haben mit Nachdruck bemängelt, dass der Aspekt der Gleichstellung in der Mehrzahl der Antragsskizzen völlig unzureichend behandelt worden sei. Man könne sich – so die Ansicht der internationalen Experten – des Eindrucks nicht erwehren, dass dieses Thema vorrangig mit Lippenbekenntnissen statt mit konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben behandelt würde. [...] Erlauben Sie, dass ich an dieser Stelle die Bitte an Sie richte, die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an Ihrer Hochschule dabei zu unterstützen, konkrete Zielvorgaben zu formulieren und Maßnahmen zu ergreifen, die uns auch bezogen auf die Frage der Gleichstellung im positiven Sinne in die internationale Spitzengruppe bringen können.“ (CEWS-Positionspapier Nr. 5, März 2016, S. 7).

Jetzt – nach mehr als zehn Jahren – haben wir die Möglichkeit zu prüfen, wo wir in puncto Gleichstellung stehen. Ein sich selbst tragender Veränderungsprozess zur Erhöhung des Frauenanteils ist in den akademischen Institutionen bisher nicht in Sicht. Hierzu müsste das Kaskadenmodell der DFG konsequent umgesetzt werden. Im Jahr 2014 war Nordrhein-Westfalen (NRW) das erste Bundesland, das die Bildung einer Gleichstellungsquote auf dieser Grundlage im Zusammenhang mit Berufungsverfahren

ren gesetzlich verankert hat. Hierdurch ist die Festlegung einer Gleichstellungsquote zur Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren an den Hochschulen des Landes verbindlich geworden. Damit ist NRW ein Testfeld für die Quote im Berufungsbereich. Rechtlich ist das Kaskadenmodell in Nordrhein-Westfalen in Paragraph 37a des Hochschulgesetzes geregelt. Die Quoten bestimmen dabei das anteilige Verhältnis zwischen Frauen und Männern, das bei den in den nächsten drei Jahren stattfindenden Berufungsverfahren zu erreichen ist. Dieses Beispiel zeigt, dass es durchaus möglich ist, über ein verbindlich eingeführtes Kaskadenmodell die aktive geschlechtergerechte Personalrekrutierung auf allen akademischen Karrierestufen einzufordern. Quotenregelung, Zielvorgaben und geschlechtergerechte Berufungsverfahren sind nur dann wirksam, wenn sie eine hohe Verbindlichkeit haben. Für die jetzige Exzellenzstrategie müssten konkrete Maßnahmen zur verbindlichen Integration gleichstellungspolitischer Ziele vorliegen.

Eine solche Maßnahme könnte beispielsweise die Einführung einer Frauenquote ab der Postdoc-Phase sein. Diese Maßnahme würde den Frauenschwund auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft verringern helfen und die strukturellen Risiken der wissenschaftlichen Laufbahn geschlechterparitätisch verteilen. Da die Schere sich vor allem nach der Promotion öffnet, könnte eine Quote dazu verhelfen, dass diese Karrierestufe für Wissenschaftlerinnen nicht zur Endstation wird. So hat beispielsweise Dr. Sigrun Nickel vom Centrum für Hochschulentwicklung im Rückblick auf die Einführung der Juniorprofessur 2002 in ihrem Vortrag „10 Jahre Juniorprofessur – Was haben sie für die Frauen gebracht?“ auf der Fachtagung „Exzellenz und Chancengerechtigkeit: Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder“ 2012 bilanziert, dass eine Erhöhung des Anteils von Professorinnen langfristig nur über den Aufbau einer strukturell angelegten Postdoc-Förderung zu erreichen ist. Ihre Einschätzung wird bestätigt vom Europäischen-Forschungsraum-Fortschrittsberichts 2014, wo Deutschland nur Rang 24 bezüglich des Frauenanteils im Forschungsbereich belegt.

Vor diesem Hintergrund ist es unverständlich, dass beim Pakt für den Wissenschaftlichen Nachwuchs, der die Förderung von bis zu eintausend Tenure-Track-Professuren an Universitäten im Zeitraum von 2017 bis 2032 vorsieht, darauf verzichtet wurde, 50 Prozent der geförderten Stellen für Frauen zu reservieren. Mit einer solchen Maßnahme ließe sich der Frauenanteil an den Professuren wirksam erhöhen. Dies wäre vor allem auch deshalb zielführend, weil Bund und Länder mit dem Programm planbare und transparente Karrierewege für den Wissenschaftlichen Nachwuchs fördern möchten.

**Autorin:** Nicola Hille ist Geschäftsführerin des Arbeitsbereichs Service Gender Consulting im Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart. Zu ihren Aufgaben gehört die Integration des Themas Gender in die Fort- und Weiterbildung, die Personalentwicklung und in die Lehre.

Stuttgarter Zeitung, 18.12.2017

### Schluss mit den reinen Männersachen!

*Proträt: Während die Metoo-Debatte tobt, diskutiert die Linguistin Luise F. Pusch in Stuttgart, ob es den Feminismus noch braucht. Es braucht ihn sehr wohl, sagt sie. Und es bedürfe einer anderen Sprache, welche die ungleiche Rollenverteilung nicht zementiert. Von Eva Wolfangel*

Sie solle doch bitte nach Stuttgart kommen und mit den Frauen diskutieren, ob der Feminismus heute noch gebraucht wird, hatte ihr die Frau in der Vorbereitungsphase gesagt. Und weil Luise F. Pusch der Meinung ist, dass der Feminismus noch gebraucht wird, nahm sie die Einladung der Uni Stuttgart und von den Wirtschaftsweibern gerne an. „Das war alles noch vor der Metoo-Debatte“, sagt Pusch und schweigt ganz kurz, „die hat ja gezeigt, wie dringend wir noch gebraucht werden.“

Der Name Luise F. Pusch war einst in Deutschland in aller Munde, als sie die feministische Linguistik mitgegründet hat, damals Ende der 1970er Jahre an der Uni Konstanz. Heute ist es ruhiger geworden um sie, aber ihre Energie ist ungebrochen. Ihr Buch „Deutsch als Männersprache“ wurde 140 000-mal verkauft – laut der Zeitschrift „Emma“ häufiger als jedes andere sprachwissenschaftliche Werk nach dem Krieg.

Es ist auch ruhiger um sie geworden, weil sie nun, mit 73 Jahren, ein bisschen kürzertritt, auch Zeit für ihr Privatleben haben möchte – mit ihrer Lebensgefährtin, einer Literaturwissenschaftlerin aus Boston, mit der sie drei Enkel hat. Bis heute pendelt das Paar zwischen Boston und Hannover – Pusch hat hier ihr Publikum, ihre Partnerin dort ihre Töchter; so ganz ruhig ist das Leben dann auch wieder nicht. Wie sie hier so spricht, ruhig und aufgeräumt, aber nie ohne den entschlossenen Unterton, da könnte ihre bewegte Biografie beinahe in Vergessenheit geraten.

Schon mit elf Jahren wurde ihr klar, dass sie Frauen liebt – und gleichzeitig, was das für ein Tabuthema ist. Eine ihrer ersten Partnerinnen saß im Rollstuhl und brachte sich schließlich selbst um, „es war eine furchtbare Zeit, für Lesben und für Behinderte gleichermaßen“, sagt sie. Sie war gerade 20, „wir waren viel zu jung für das, was wir uns vorgenommen hatten“. Es folgten Jahre des Versteckens und des Verhandeln, nur die wenigsten wussten von dieser Beziehung. Schließlich schrieb sie darüber ihr erstes Buch, „Sonja“ unter Pseudonym, die Zeit war nicht reif für ein Outing. „Es ist bis heute zwar nicht eine Mutprobe, aber noch immer nicht selbstverständlich – alle gehen davon aus, dass Menschen heterosexuell sind.“

Pusch wurde erfolgreiche Sprachwissenschaftlerin und ging direkt über zur Habilitation an der Uni Konstanz, es lief gut, die eine oder andere Professorinnenstelle winkte. Doch dann schrieb ihre Kollegin Senta Trömel-Plötz den Aufsatz „Linguistik und Frauensprache“, in dem sie analysierte, dass die Ungleichheit der Frau bereits in der Sprache angelegt sei. „An der Uni gab es damals 140 Professoren und zwei Professorinnen: Senta und mich“, sagt Pusch.

Als ihre Kollegin Anfeindungen ausgesetzt war, sprang Pusch ihr zur Seite und verteidigte sie öffentlich: Die feministische Sprachwissenschaft war geboren. „Luise, du störst die Harmonie im Fachbereich“, sagte schließlich Armin von Stechow zu ihr, einer der Professoren in Konstanz – und brachte damit erstaunlich ehrlich auf den Punkt, dass sich die männliche Mehrheit die Provokation nicht gefallen lassen würde. Ihre Karriere war gelaufen. „Ich wurde nicht einmal mehr eingeladen zu Bewerbungsgesprächen, ich galt als Störenfried.“

Seither und bis heute lebt sie vor allem von Vorträgen, Lesungen und Workshops zu gerechter Sprache, auch ihre Bücher mit feministischen Glossen verkaufen sich gut. „Meine Steuerberaterin sagt, ich sei Autorin“, sagt sie, „mehr als 30 Jahre linguistische Forschung wende ich jetzt praktisch an.“ Letztlich habe sie es leicht gehabt. „Ich hatte keine Konkurrenz in Deutschland – mir wurde es ja verweigert, Nachwuchs auszubilden.“ Enttäuscht beobachtete sie schließlich, wie die folgende Generation behauptete, sie bräuchten den Feminismus nicht mehr, „und ich stand am Feministinnen-Pranger“. Was genau in all den Internetforen über sie geschrieben wird, so genau will sie das lieber gar nicht wissen, „ich halte mich nicht damit auf, das zieht mich nur runter“.

Die Metoo-Debatte hat auch sie wieder optimistischer werden lassen in Bezug auf den Feminismus: „Es ist das erste Mal in der Geschichte, dass solche Untaten Folgen für die Karriere eines Mannes haben.“ Für sie ist das alles eine Machtfrage: Erst wenn sich genügend Frauen wehren, könne man so etwas nicht mehr unter den Teppich kehren.

Wobei Pusch das „man“ wohl nur hier gelten lassen würde – ansonsten verwendet sie stattdessen gerne „frau“. Nicht, weil sie die Sache gerne andersherum hätte, nicht weil sie etwas gegen Männer hat, wie ihr gerne unterstellt wird. Allein „als Ausgleich für 2000 Jahre Patriarchat“ wäre es aus ihrer Sicht an der Zeit, den Spieß nun eine Zeit lang umzudrehen. Deshalb führe der einzig realistische Weg zur Gleichberechtigung über eine Frauenquote. „Der Mann gibt ja nicht einfach so aus Gutartigkeit auf.“ Mehr Frauen in den Vorstandsetagen bedeuten gleichzeitig weniger Männer dort.

Dazu kommt, dass die ungleichen Machtverhältnisse in der Sprache verankert seien, was ihren Kampf nicht einfacher macht. „Es heißt ja immer, Frauen seien mitgemeint“, sagt sie: das sogenannte generische Maskulinum ist aus ihrer Sicht einer der Knack-

punkte in der Sprache, der die ungleiche Machtverteilung zementiert. Ihr Vorschlag: das generische Femininum. „Liebe Leserinnen“ – und damit sind dann auch Männer gemeint, „Wer wird Millionärin?“ – natürlich dürfen Männer auch mitmachen.

Und allein, dass sich Männer so vehement gegen diesen Vorschlag wehren, sei ein Zeichen für sie, dass das andere Geschlecht eben doch nicht mitgemeint ist. Ist ihre Forderung dann nicht ungerecht den Männern gegenüber? „Ich gehe mit der Maximalforderung in die Verhandlungen“, sagt sie. Wenn dann das „Binnen-I“ herauskommt, das große I wie in „Liebe LeserInnen“, ist sie auch zufrieden. Hauptsache, Frauen gehen in der Sprache nicht mehr unter – und auch nicht im Leben.

### DIE VORKÄMPFERIN

**Anfänge** Luise F. Pusch wurde im Jahr 1944 in Gütersloh geboren und lebt heute in Boston und Hannover. Sie hat in Hamburg Anglistik, Latinistik sowie Allgemeine Sprachwissenschaft studiert. 1972 wurde sie im Fach Anglistik mit einer Dissertation über die Substantivierung von Verben mit Satzkomplementen im Englischen und im Deutschen promoviert.

**Karriere** 1978 habilitierte sich Luise F. Pusch für das Fach Sprachwissenschaft an der Universität Konstanz mit der Schrift „Kontrastive Untersuchungen zum italienischen gerundio“. Von 1979 bis zum Jahr 1984 war sie Heisenberg-Stipendiatin auf dem Gebiet der feministisch-linguistischen Forschung. Bis heute lebt sie von Vorträgen und Workshops über gerechte Sprache. ewo

### Stuttgarter Zeitung, 19.12.2017

#### Miss Code

*Porträt: Aya Jaff (22) gilt als bekannteste Programmiererin Deutschlands. An der Universität Stuttgart gab sie Tipps, wie man als Frau in der IT-Branche Erfolg hat. Von Eva Wolfangel*

Was für ein Starschnitt! Der junge Mann schaut der Betrachterin tief in die Augen. Den Kopf aufgestützt, in den Augen eine verführerische Mischung aus Unternehmungslust. Wer wird da nicht schwach? Aya Jaff jedenfalls ist schwach geworden. Das erzählt sie, die junge Frau mit den knallrot geschminkten Lippen und den großen Augen, an diesem Tag in Stuttgart, in der Hand eine große Einkaufstasche und eine Handtasche, in der anderen Hand ein Handy, mit dem sie immer mal wieder ein Foto schießt.



Sie wirkt wie ein ganz normaler junger Mensch und sagt das auch prompt, wenn man fragt, was sie denn so gerne macht: „Ich mache das, was normale Jugendliche machen: shoppen, Netflix schauen.“ Doch ein Detail lenkt diese Geschichte auf eine ungewöhnliche Bahn: der hübsche junge Mann auf dem Starschnitt hat keine Gitarre im Arm, wie es sich für solch ein Poster gehört, er lehnt hingebungsvoll über einem Bildschirm. Auf dem Bildschirm steht groß „Microsoft“, im Hintergrund bootet gerade ein weiterer

Computer, aber der verwegendraufgängerische Blick des Jungen verrät, dass er diesen getrost ignorieren würde für eine romantische Liaison. Das Bild zeigt Bill Gates in jungen Jahren. Aya Jaff war 15, als sie sich dieses Poster über ihr Bett hängte. Heute ist sie 22 Jahre alt, und die „Zeit“ behauptet, die Informatikerin sei Deutschlands bekannteste Programmiererin.

Aya Jaff selbst ist offenbar einiges daran gelegen, diesen Eindruck zu relativieren. Diese Mediengeschichten haben sich zum Selbstläufer entwickelt, nachdem sie auf einer Programmierer-Konferenz in den USA von der „NewYorkTimes“ interviewt worden war. „Das kann jeder für sich beurteilen, ob es vielleicht auch noch bekanntere Programmiererinnen gibt“, sagt sie vor einer Gruppe von Studierenden an der Uni Stuttgart. Denn dass ihre Geschichte etwas Besonderes ist, das liegt auch daran, dass Programmieren unter Frauen noch immer wenig verbreitet ist.

Und deshalb ist Aya Jaff neuerdings eine gefragte Rednerin, obwohl sie das alles, was sie so tut, gar nicht so besonders findet. Und obwohl sie Programmieren gar nicht so richtig leiden kann. „Es ist furchtbar anstrengend“, gesteht sie, ihr Informatikstudium hat sie nach drei Semestern abgebrochen, weil es mühsam und trocken war und weil sie gemerkt hat, dass sie als Programmiererin auch ohne Abschluss sehr gefragt ist.

Ausgerechnet eine Studienabbrecherin soll Studierende motivieren und ihnen zeigen, „Wie man als Frau in der Informatik Erfolg hat“, so der Titel des Vortrags. Ein Professor weist im Publikum auch darauf hin, dass es zwar tolle Jobs gibt ohne Abschluss, aber sicherlich noch bessere mit Abschluss.

Doch dieses Erfolg-Haben, das war nie ein Treiber für Aya Jaff. „Ich wollte auch nie das große Geld verdienen“, sagt sie. Klar, sicher sei es ein angenehmer Nebeneffekt, dass Programmierjobs nicht nur leicht zu bekommen, sondern obendrein gut bezahlt sind. „Aber ich wollte eigentlich nur meine Liebe ausdrücken, wie ein ganz normaler Teenager“, sagt sie. Doch wie kann man Bill Gates seine Liebe ausdrücken? Aya Jaff begann zu programmieren. Schließlich habe sie schon immer wissen wollen, was hinter den Displays und Bildschirmen vor sich geht, die in ihrer Familie gefragte Geräte waren. Ihr Vater habe sie hier und da um Hilfe gefragt. Die ganze Familie sei angetan gewesen von der Leidenschaft der Tochter.

Als Zweijährige kam Aya Jaff 1997 mit ihren Eltern und ihrer sechs Jahre älteren Schwester als Flüchtling aus dem Irak. Die Familie landete nach Stationen in Syrien und verschiedenen Flüchtlingsheimen schließlich zufällig in Nürnberg und lebt dort bis heute. Computer seien immer ein Thema gewesen in der Familie, der Vater, ein studierter BWLer, der in Deutschland als Taxi-Unternehmer arbeiten muss, weil sein Abschluss nicht anerkannt wird, hat die kleine Aya Solitaire oder Paint spielen lassen. Irgendwann zeigte ihr die große Schwester, was da noch alles drinsteckte in diesem Internet: Christina-Aguilera-Poster! Und schließlich: Bill-Gates-Starschnitte.

Damals, als sie 15 Jahre alt war, sei alles noch anders gewesen, „Programmierer waren Popstars.“ Aya Jaff hielt sich nicht lange damit auf zu überlegen, wie man denn nun Programmieren lernt. Sie stolperte über eine Anzeige auf Facebook, in der eine Telefongesellschaft Geld bot für junge Menschen, die irgendein Projekt starten wollen. „Kind, das ist Werbung, glaub das nicht“, sagten die Eltern – doch von einem auf den anderen Tag hatte Aya Jaff 400 Euro in der Hand, die sie in ihr erstes Projekt investieren konnte. So gründete sie einen Programmierclub.

Sie klebte Plakate und druckte Einladungskarten, und noch bevor sie wirklich überlegen konnte, was genau der Club machen sollte, fand sie sich zwischen Informatikern wieder, denen ein Austausch wie dieser gefehlt hatte. „Sie sagten: Ach toll, dass dich

das interessiert. Ich gebe mein Wissen so gerne weiter, aber mein Sohn interessiert sich nicht dafür.“ So lernte sie von den Erfahrenen und schaute sich gemeinsam mit ihren Freundinnen im Internet Selbstlern-Kurse fürs Programmieren an.

Es war die verrückt-endlose Energie der Pubertät, die sie damals antrieb, gekoppelt mit einem unglaublich guten Gespür dafür, wo sie Unterstützung für ihre Träume bekommen könnte. „Ich hab einfach mal gegoogelt, was es für Stipendien für Frauen und Programmieren gibt“, sagt sie. Und da gab es eine ganze Menge! „Schaut euch das an“, ruft sie ihren Stuttgarter Zuhörerinnen zu, „das ist eine Chance.“

Mit einem Stipendium kam sie schließlich auch an die private Drapper University im kalifornischen Silicon Valley – untergebracht in einem Fünfsternehotel und voller Start-up-Pathos. Später arbeitete sie als Coderin in einem Hamburger Unternehmen und ging schließlich zu Entwickler-Konferenzen, um über ihre Projekte zu berichten, „so wie es echte Informatiker auch tun.“ Doch weil das alles für ein Energiebündel wie sie nicht genug ist, studiert sie inzwischen Wirtschaft und Sinologie, hat ein Buch über die Börse geschrieben und arbeitet parallel als Head of Communications im Start-up-Zentrum Zollhof in Nürnberg.

Langsam wächst der Frauenanteil in der Computerszene, beobachtet sie, aber es gibt noch Luft nach oben. „Denk dran“, sagt sie schließlich in Stuttgart, „die wenigsten sind pickelige Nerds, die im Keller sitzen.“ Manche sind auch ganz normale Jugendliche.

## FRAUEN IN DER INFORMATIK

**Anteil** Knapp ein Viertel aller Informatikstudierenden in Deutschland ist weiblich. Die Uni Stuttgart will das ändern und hat gemeinsam mit dem Sonderforschungsbereich namens TRR 161 die Informatikerin Aya Jaff eingeladen.

**Quotenfrau** Aya Jaff ärgert sich über Vorwürfe, sie sei eine Quotenfrau, die nur aufgrund ihres Geschlechts ein Stipendium bekommen habe: „Das ist unfair. Ich kann doch solche Stipendien nicht nur deshalb ablehnen, damit ich ernst genommen werde.“

**Förderung** Zum Einstieg – auch für Schülerinnen – empfiehlt Aya Jaff die Website [www.code.org](http://www.code.org). Frauen mit Programmiererfahrung empfiehlt sie Googles Programmierstipendium „Summer of Code“. Weitere Fördermöglichkeiten für Frauen finden sich auf der vom Bundesbildungsministerium initiierten Seite [www.stipendienlotse.de](http://www.stipendienlotse.de) und auf [www.bildungsserver.de](http://www.bildungsserver.de). ewo

## 17. Artikel zu Frauen an der Universität Stuttgart

Presseinfo Universität Stuttgart, 24.08.2017

### Kim Bui gewinnt Silber bei Universiade

*Turnerin der Universität Stuttgart überzeugt in Taipeh am Stufenbarren*

Die Studentin der Universität Stuttgart Kim Bui hat bei der Sommer-Universiade in Taiwan die Silbermedaille im Stufenbarren gewonnen. Die 28-jährige Spitzturnerin, die mehrfache Deutsche Meisterin und Olympia-Teilnehmerin ist, überzeugte im Finale die Juroren und das Publikum mit einer sehr sicheren Übung und vielen Elementen mit hohem Schwierigkeitsgrad.

Bui ist mit ihrer Leistung und der Note 14,033 zufrieden. „Ich hatte mich leider vor Ort am Fuß verletzt, weshalb ich nur am Balken und am Barren an den Start gegangen bin“, berichtet sie aus Taipeh. „Ich bin als Dritte nach der Qualifikation ins Finale eingezogen. Im Finale ist mir die beste Übung von den zwei Wettkämpfen gelungen.“ Dass es zur Goldmedaille nicht gereicht hat, sieht sie entspannt, denn die Gewinnerin Daria Spiridonova aus Russland „ist amtierende Weltmeisterin, also ist das alles in Ordnung“.

Die Medaille ist ihr dritter Erfolg bei den Weltspielen der Studierenden, an denen in diesem Jahr knapp 13.000 Studierende aus 150 Nationen teilnehmen und die damit nach den Olympischen Spielen die weltweit größte Multisportveranstaltung sind.

Bui hatte schon 2013 an der Universiade in Kasan teilgenommen und dort im Mehrkampf und im Team je Bronze gewonnen. In diesem Jahr erreichte sie mit dem Team den 4. Platz.



Foto: adh/Arndt Falter

### Glückwünsche der Universität Stuttgart

„Die Universität Stuttgart gratuliert Kim Bui herzlich zur Silbermedaille, die sie bei der Sommer-Universiade gewonnen hat“, sagt Prof. Wolfram Ressel, Rektor der Universität Stuttgart. „Wir freuen uns, dass unsere Studentin die Universität Stuttgart in sportlicher Weise so gut international repräsentiert.“

### Tolle Atmosphäre bei „Mini-Olympia“

Bui ist dankbar „für die tolle Unterstützung vor Ort und daheim“. Auch von der Universität Stuttgart fühlt sich die Studentin der Technischen Biologie „immer gut unterstützt, sofern ich Hilfe gebraucht habe“. Die Atmosphäre der Universiade und die Stimmung innerhalb des deutschen Teams gefallen ihr. „Es ist so toll, dass hier die verschiedenen Sportarten dabei sind und man sich austauschen kann“, sagt sie. „In der großen Essenshalle sitzt man immer wieder mit anderen deutschen Teilnehmern zusammen und hat immer Neues zu erzählen. Ich war selbst schon bei zwei Olympischen Spielen und es ist vergleichbar – bloß ein paar Dimensionen kleiner, eben Mini-Olympische Spiele.“ Jetzt, wo ihre Wettkämpfe vorbei sind, sieht Bui von Taipeh mehr als die Turnhalle. Als erstes stand eine Sightseeing-Tour auf dem Programm.

### Fahnenträgerin des deutschen Teams

Zum Auftakt der Universiade wurde der Stuttgarter Studentin eine besondere Ehre zuteil: Der Allgemeine Deutsche Hochschulsportverband hatte sie als Fahnenträgerin des deutschen Teams ausserkoren. Auf den Schultern des Speerwerfers Andreas Hofmann führte Bui die deutsche Studierenden-Nationalmannschaft ins Stadion.



Foto: adh/Arndt Falter

## 18. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung

Meldungen Universität Stuttgart, 15.09.2017

### Genderexpertise in zentralen Anträgen der Universität

Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten

Im Juli präsentierte Dr. Gabriele Hardtmann, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart, im Rahmen der öffentlichen Sitzung des Senats und des Universitätsrats ihren Jahresbericht (Berichtszeitraum Oktober 2015 bis März 2017).

### Aktive Mitwirkung

Wie wichtig die Genderexpertise ist, zeige sich bei zentralen Anträgen der Universität, etwa im Rahmen der Exzellenzstrategie, des Tenure Track-Programms oder von Anträgen für Verbundforschungsprojekte bei der DFG, erklärt Dr. Gabriele Hardtmann. Die Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Förderkriterien. Deshalb erfolgt die Antragsstellung unter aktiver Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragter und ihrem Team im Gleichstellungsreferat. Besonders freut sich Hardtmann über die Entscheidung des Rektorats, beim Tenure Track Programm einen Frauenanteil von mindestens 25% bei den beantragten W1 Professuren anzustreben.

### Ausbau des Mentoring-Programms

Stolz ist die Gleichstellungsbeauftragte auch über den Ausbau des Mentoring-Programms an der Universität Stuttgart. „Wir haben die Diversifizierung des Mentoring-Programms für Frauen nach Zielgruppen abgeschlossen. Es gibt nun lückenlose Programme entlang des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses, angefangen bei den Studentinnen über die Doktorandinnen und Postdocs bis hin zu einem Netzwerkangebot für Professorinnen.“

### Gleichstellung und Chancengleichheit im neuen Personalentwicklungskonzept, audit familiengerechte hochschule und Charta der Vielfalt

Als weitere Erfolge nennt Hardtmann die gendergerechte Ausgestaltung des Personalentwicklungskonzepts samt Erhalt der frauenspezifischen Mentoring-Angebote und die erfolgreiche Re-Auditierung der Universität Stuttgart als familiengerechte Hochschule im Sommer 2015. Darüber hinaus wurde auf Wunsch der Hochschulleitung und der Gleichstellungsbeauftragten vom Gleichstellungsreferat ein Dialogprozess über das Thema Diversity angestoßen, nachdem der Rektor für die Universität die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet hatte.

### MINT-Kita und Studentisches Wohnen unter einem Dach

Auch das Projekt einer MINT-Kita, das die Universität zusammen mit dem Studierendenwerk verfolgt, hebt Hardtmann hervor: „Kita und Studentisches Wohnen werden unter einem Dach verbunden sein, so dass sowohl die Kinder von Beschäftigten und Kinder von Studierenden aufgenommen werden können.“ Weitere Angebote sollen die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit Familie erleichtern. Zu nennen sind der Ausbau der Ferienbetreuung insbesondere für ältere Kinder, denen dank einer Kooperation mit dem Hochschulsport eine sportive Ferienwoche angeboten wird, oder auch der begleitete Austausch über Familienaufgaben und Entlastungsmöglichkeiten im Rahmen der Familiennetzwerke Wissenschaft & Familie und Uni & Pflege.

### Umsetzung des Genderkonzepts

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtete im Senat ferner über den Stand der Umsetzung des Gleichstellungsplans: „Wir führen mit Nachdruck alle Aktivitäten zur Gewinnung von Professorinnen fort und richten auch einen stärkeren Fokus auf die Situation im Mittelbau und auf unseren akademischen Nachwuchs. Darüber hinaus sind wir sehr zufrieden mit den Frauenanteilen in Universitätsrat (45,5%) und Rektorat (50%).“

Gremium	Frauen			Männer			Frauenanteil		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Universitätsrat	4	4	5	7	6	7	36,4%	40%	45,5%
Rektorat	1	2	3	4	3	3	20%	40%	50%
Fakultätsvorstände	5	5	5	34	31	31	12,8%	13,8%	13,8%
<b>Gesamt</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>18,5%</b>	<b>21,6%</b>	<b>24,1%</b>

Höchst erfreulich ist weiterhin, dass bei den Professuren soeben mit jetzt 15% Frauenanteil der im SEPUS 2013-2017 selbstgesetzte Zielwert erreicht wurde. Dafür haben insbesondere die Besetzungen der letzten fünf Jahre gesorgt.

Mit den Zahlen zum Frauenanteil im akademischen Mittelbau (2016: 26,2%) und bei den der Promovierenden (2016: 24,5%) hingegen ist Hardtmann nicht zufrieden: „Das geht mir zu langsam.“ Sie hofft hier, dass sich hier mittelfristig nicht zuletzt durch das

gerade in Entwicklung befindliche Konzept zur systematischen Rekrutierung von intellektuellen weiblichen Talenten (Talent Scouting) etwas zum Besseren ändert und so die Zielmarke von 30% erreicht oder überschritten werden kann.

Bei den Studentinnen haben sich die absoluten Zahlen zwar erhöht; da aber auch die Anzahl der männlichen Studenten stark gestiegen ist, blieb der Frauenanteil nahezu konstant, so dass das Ziel von 40% Studentinnen noch in fernerer Zukunft liegt.

Um herausragende Abschlussarbeiten von Studentinnen sichtbar zu machen, führte die Gleichstellungsbeauftragte 2014 den Prima! Preis ein.

„Weitergekommen sind wir auch bei der Umsetzung der uniweiten gendergerechten Selbstdarstellung. Wer Beratung zu diesem Thema möchte, kann sich gerne an das Team im Gleichstellungsreferat wenden“, lädt Hardtmann Interessierte ein.

#### **120.000 Euro on top**

Die Gleichstellungsbeauftragte stellt schließlich die Bedeutung der Arbeit des Service Gender Consulting heraus, die nicht zuletzt auch aus finanziellen Gründen sehr hoch sei: „Bei der Förderung von Sonderforschungsbereichen der DFG gibt es pro Förderperiode (4 Jahre) zusätzlich zur Fördersumme 120.000 Euro für die Gleichstellung oben drauf.“

Auch auf weitere erfolgreiche Projekte weist Hardtmann hin: „Beim Girls´ Day sind wir in der Region einer der größten Anbieter. Und auch Probiert die Uni aus!, das Vorgänger-Programm von TryScience, lief sehr erfolgreich und hat sicherlich zur Steigerung des Anteils der Studentinnen in den jeweiligen Fächern beigetragen.“

Am 30. September beendet Dr. Gabriele Hardtmann nun nach neun Jahren ihre Tätigkeit als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart: „Wir haben viel gekämpft und viel in Bewegung gesetzt und ich habe mich immer mit voller Überzeugung und Freude für die Gleichstellung eingesetzt.“

Der Universitätsratsvorsitzende Prof. Bernhard Keimer bedankte sich bei der Gleichstellungsbeauftragten für ihr großes Engagement: „Mit Ihrem Elan und Ihrem Ideenreichtum haben Sie viel erreicht!“

Nachfolgerin mit Amtsantritt am 1. Oktober 2017 wird Professorin Dr. Nicole Radde sein.

#### **Stuttgarter Zeitung, 15.09.2017**

#### **Frauenanteil in der Professorenschaft wächst**

*Gleichstellung an der Uni Stuttgart*

Die technisch geprägte Uni Stuttgart ist stolz darauf, dass sie ihren Professorinnenanteil auf 15 Prozent steigern konnte. Doch der Anteil der Studentinnen stagniert fast bei knapp 33 Prozent. Inge Jacobs

*Stuttgart* Wie erfolgreich ist die Uni Stuttgart in Sachen Gleichstellung? Darauf gibt deren Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Hardtmann unterschiedliche Antworten. Eine Messlatte ist der Anteil der Professorinnen. Das jüngste Ziel, diesen auf 15 Prozent zu steigern, habe die Uni bereits erreicht, berichtete Hardtmann nun dem Unirat und Senat – „da sind wir sehr stolz drauf“. Aktuell seien 44 von insgesamt 247 Professuren mit Frauen besetzt, demnächst seien es sogar 54, sagte Hardtmann im Blick auf zehn laufende Berufungsverfahren.

So erfolgreich waren die Bemühungen um eine Erhöhung des Studentinnenanteils nicht: Bereits vor vier Jahren wurden 40 Prozent angepeilt, doch der Frauenanteil bei den Studierenden stieg in diesem Zeitraum lediglich von 31,8 auf 32,8 Prozent. Besonders unattraktiv für Frauen scheinen die Fakultäten Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik (13 Prozent Studentinnen), Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie (14 Prozent) sowie Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik (18 Prozent) zu sein.

Dennoch zeitigten auch in diesen Bereichen die Bemühungen der Uni bereits Wirkung: So konnte in allen Studiengängen, die an den Schülerinnenprojekten beteiligt waren, der Anteil der Studentinnen seit Projektbeginn im Jahr 1997 bis zum Wintersemester 2016/17 deutlich gesteigert werden – zum Teil sogar auf mehr als das Doppelte, etwa in Elektro- und Informationstechnik sowie in Technischer Kybernetik, deren Studentinnenanteile vor 20 Jahren unter fünf Prozent lagen.

Mit Talent-Scouting soll der Frauenanteil im Mittelbau gesteigert werden

Im akademischen Mittelbau geht Hardtmann die Steigerung des Frauenanteils „zu langsam“. So ist es immer noch nicht gelungen, den Zielwert von 30 Prozent zu erreichen, trotz Mentoringprogrammen. Tatsächlich stieg der Anteil der Wissenschaftlerinnen seit dem Jahr 2013 von 24,3 auf 26,2 Prozent. Deutlich unter 20 Prozent liegt er in den bereits genannten Fakultäten sowie mit dem geringsten Anteil von 14 Prozent in der Fakultät Mathematik und Physik.

Hardtmann kündigte an, mittels Konzepten für ein Talent-Scouting wolle man den Frauenanteil im Mittelbau steigern. „Wir wollen mehr Frauen zur Promotion ermutigen“, erklärte Hardtmann dieser Zeitung. Viele Frauen verzichteten bei dem attraktiven wirtschaftlichen Umfeld in Stuttgart darauf und wechselten statt dessen gleich zu Unternehmen. Doch auch dort mache es bei der beruflichen Perspektive einen Unterschied, ob eine Frau promoviert sei oder eben nicht.

Mittlerweile empfiehlt die Gleichstellungsbeauftragte jedem neu berufenen Professor und jeder Professorin, talentierte Studentinnen einzuladen und auf eine Promotion anzusprechen. Diese Strategie habe sich bereits bewährt. Schließlich ist eine Steigerung beim Frauenanteil auch eine wichtige Kennziffer bei der Bewertung und Förderung von Forschungsprojekten.

Wirft man allerdings einen Blick in die Besoldungsgruppen des Mittelbaus, so fällt auf, dass der Frauenanteil steigt, je niedriger die Besoldungsgruppe ist. Und auch das Hangeln von befristeter zu befristeter Anstellung an der Universität mag so manche Studienabsventin vor einer Promotion zurückschrecken lassen.

In der obersten Führungsebene hat die Gleichstellung Fortschritte gemacht: So bestand der Unirat im vergangenen Jahr zu 45,5 Prozent aus Frauen, das sechsköpfige Rektorat sogar exakt zur Hälfte. Letzteres wird sich bereits im Januar 2018 wieder verändern, da dann ein Kanzler die Kanzlerin ablösen wird. „Bei den Fakultätsvorständen können wir noch eine Schippe drauf legen“, meinte Hardtmann im Blick auf deren mageren Frauenanteil von 13,8 Prozent. Und unter den zehn Dekanen der Hochschule sei gerade mal eine Frau.

Was sich Gabriele Hardtmann wünscht, die zum Jahresende in den Ruhestand geht? „Gleichstellung müsste in alle Steuerungsprozesse reinkommen.“ Und: „Man müsste auch ein Gleichstellungscontrolling einführen.“ Somit könnte man den Erfolg der Zielvereinbarungen in jeder Fakultät überprüfen.

Erneut darf die Universität das Label „familiengerechte Hochschule“ tragen. Als Vorzeigeprojekt plane man gemeinsam mit dem Studierendenwerk eine uneigene Mint-Kita mit 40 betrieblichen und 20 öffentlichen Plätzen auf dem Grundstück neben dem Kinderhaus Pfaffenwald. Das Besondere daran: erstmals ermögliche man, dass Kita und studentisches Wohnen in einem Haus stattfinden können – „ein Alleinstellungsmerkmal“, sagt Hardtmann. Der Architektenwettbewerb hierzu werde gerade vorbereitet.

Stuttgarter Zeitung, 4./5.11.2017

### Kinder, Kuchen und Spitzenforschung

Nicole Radde ist neue Gleichstellungsbeauftragte der Uni Stuttgart und Mitglied im Exzellenzcluster SimTech. Die Professorin für Systemtheorie strebt eine größere Vielfalt an - auch durch eine Erhöhung des Frauenanteils. Von Inge Jacobs



In ihrem Büro lehnt ein Rennrad an der Wand, Klickschuhe und Trikot liegen bereit für den schnellen Ritt. Auch in ihrem Beruf muss Nicole Radde schnell sein. Die 40-Jährige ist seit Januar 2015 die W-3-Professorin für Systemtheorie in der Systembiologie an der Uni Stuttgart, Mitglied im Exzellenzforschungsverbund Simulationstechnologie (Simtech) – und seit 1. Oktober auch noch

die Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule als Nachfolgerin von Gabriele Hardtmann, die in den Ruhestand geht. „Mit dem neuen Amt muss sich das erst noch einspielen“, sagt Nicole Radde. Denn die anderthalb Tage pro Woche, die sie im Gleichstellungsbüro in der Stadtmitte sein will, muss sie sich schon herauschnitzen aus ihrem Alltag als Spitzenforscherin und Hochschullehrerin auf dem Campus in Stuttgart-Vaihingen.

### Die Gleichstellungsbeauftragte strebt mehr Vielfalt an – also einen höheren Frauenanteil

Dort forscht Nicole Radde mit Hilfe von neuen, experimentellen Techniken und mathematischen Modellierungsansätzen daran, Prozesse in einer Körperzelle besser zu verstehen. Dabei gehe es beispielsweise um eine gestörte Signalübertragung bei Krebszellen. Hier modellbasiert zu helfen und Therapien zu entwickeln – „das ist die Vision“. Zudem lehrt Nicole Radde in technischer Kybernetik, aber auch in der technischen Biologie und Simtech – einem Elitestudiengang. Ihre Idee, in theoretischer Physik zu promovieren, hatte sie nach ihrem eigenen Studium rasch zugunsten der Lebenswissenschaften aufgegeben. „Das ist gesellschaftsrelevanter“, findet Radde. Und ein wichtiges Kriterium sei auch gewesen, dass dort die Teams gemischerter waren. Möglichst

große Vielfalt – neudeutsch Diversität – strebt sie auch als Gleichstellungsbeauftragte an. Das bedeutet an der Uni Stuttgart immer noch eine Erhöhung des Frauenanteils – bei Studium, Promotion, Professuren.

Auf ihrem Schreibtisch im Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik herrscht ein strukturiertes Chaos, über das die Fotos ihrer beiden Kinder, vier und sechs Jahre alt, zu wachen scheinen. An der Wand hängt ein Frauenkalender mit dem Porträt von Käthe Hamburger, die in den 1950er Jahren als Professorin für Literaturwissenschaften und Philosophie Glanz an die Uni Stuttgart gebracht hatte, die damals noch Technische Hochschule hieß. „Ich war die erste Professorin hier an der Fakultät“, berichtet Nicole Radde, die mit 32 als Juniorprofessorin bei Simtech eingestiegen ist, und die man wegen ihres jungen Aussehen jetzt noch locker für eine Studentin halten könnte. Doch was treibt eine junge Frau dazu, mitten in einer entscheidenden Phase ihrer akademischen Karriere eine Familie zu gründen und sich zu dem Job als Wissenschaftlerin auch noch das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ans Bein zu binden?

#### **In der Uni forscht sie an der Signalübertragung, zuhause backt sie Kuchen für die Kita**

Das eine, erklärt sie, sei eine Folge des anderen, also ihrer eigenen Erfahrungen und Lebensgeschichte. „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist mir schon ein Anliegen.“ Doch wie geht das, mit einem vierjährigen Bub in der Kita, einer Sechsjährigen, die gerade eingeschult wurde, und Großeltern, die weit weg wohnen? „Das macht mein Mann“, sagt sie. Der könne sich seine Zeit als Freiberufler einteilen und sei zuhause. „Aber Kuchen backen für die Kita, das mach ich“, versichert die Professorin, die an der Uni gern einen Familiencampus einrichten würde, mit einem Elternzimmer mit gesicherten Steckdosen und Schränken ohne scharfe Kanten.

Eine Willkommenskultur für schwangere Akademikerinnen wünscht sie sich ebenfalls – „eine gelebte Vereinbarkeit, die auch sichtbar ist“. Zum Beispiel in Form eines Willkommenspakets, das nicht nur Infomaterial enthält, sondern auch einen Schnulli mit Uni- oder Simtech-Logo.

Dass gerade ihre Fakultät mit dem Namen Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik die Fakultät mit dem geringsten Anteil an Studentinnen ist (13 Prozent) und auch bei den Mittelbauerinnen deutlich unter 20 Prozent, verwundert Nicole Radde nicht. Dass solche Themen Frauen nicht so ansprächen, liege auch daran, wie Studiengänge beworben und präsentiert werden, auf der Homepage, auf Flyern – sprachlich wie optisch.

Und daran, dass es noch zu wenige Rollenvorbilder gebe. Ihrer eigenen Vorbildfunktion ist sie sich bewusst: „Bei mir ist der Frauenanteil signifikant höher als sonst in der Fakultät“, sagt sie. Fifty-fifty sei er in ihren Vorlesungen, auch bei den Bachelor- und Masterarbeiten. Zwei ihrer drei Doktoranden sind Frauen. „Beim Networking“, sagt sie, „können wir uns was von den Männern anschauen“. Ideologische Scheuklappen sind ihr aber fremd. Bei der Beteiligung an Berufungsverfahren lässt sie sich auch von einem Mann vertreten.

