



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Gabriele Hardtmann

Oktober
2012-
2013
September

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik.....	9
2. Genderkonzept.....	14
3. Umsetzung der Zielvorgaben in SEPUS und Genderkonzept.....	16
3.1 SEPUS	17
3.2 Genderkonzept	21
3.3 Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren.....	28
4. „Service Gender Consulting“	30
5. Leistungsorientierte Mittelvergabe.....	37
6. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen	38
6.1 <i>Girls' Day</i>	38
6.2 <i>Technik braucht Vielfalt - Technik braucht Dich!</i>	40
6.3 <i>Probiert die Uni aus!</i>	42
6.4 <i>meccanica femminile</i>	43
6.5 <i>Femtec.Network. Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften</i>	44
6.6 <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung</i>	46
6.7 <i>PraktikumsInfoBörse</i>	53
6.8 Preise, Ehrungen und Ernennungen.....	53
7. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme	55
7.1 Landesgraduiertenförderung.....	55
7.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg.....	55
7.3 Programme aus Bundes- und Landesmitteln.....	55
8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	58
9. Familiengerechte Universität - „Service Uni & Familie“	58
10. Beratungen.....	65
11. Landes- und bundesweite Aktivitäten.....	66

Anlagenverzeichnis

1. Bewertung des Abschlussberichts der Universität Stuttgart durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG.....	73
2. Tabellen zu den Zielvorgaben im Struktur- und Entwicklungsplan 2013-2017.....	75
3. Berichte der Fakultäten zur Umsetzung des Gleichstellungsplans	87
3.1 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung.....	87
3.2 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	95
3.3 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 3 Chemie und Materialwissenschaft.....	105
3.4 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik.....	111
3.5 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik.....	123
3.6 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 6 Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie.....	133
3.7 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 7 Maschinenbau	147
3.8 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 8 Mathematik und Physik	161
3.10 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.....	175
4. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	185
5. Studierende insgesamt, WS 2011/12 bis WS 2012/13.....	187
6. Studierende im 1. Fachsemester, WS 2011/12 bis WS 2012/13.....	201
7. Studienabschlüsse SS 2012 und WS 2012/13.....	211
8. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2012	217
9. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2002-2012.....	219
10. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 2002-2012	221
11. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2012.....	225

12. <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung –</i> Der Mentoring-Beirat	227
13. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen	229
14. Flyer Vortragsreihe „Gender in der Lehre“	231
15. Wanderausstellung „Patente Frauen“	233
16. Poster für DFG-Begehung.....	235
17. Publikation „Gender in der Lehre“	237
18. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten.....	239
19. Artikel und Berichte zu den Projekten für Nachwuchswissenschaftlerinnen ..	245
20. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung	249

Redaktion: Nicola Hille, Beate Langer, Dr. Ines Medved, Regina Rapp, Dr. Bettina Schmidt, Tanja Walther,
Sandra Westerkamp

Layout/Gestaltung: Tanja Walther

Vorwort

In den letzten fünf Jahren seit meinem Amtsantritt als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart hat sich – auch bedingt durch sehr viel Unterstützung seitens der unterschiedlichen Wissenschaftsorganisationen¹ – sehr viel zum Positiven verändert. Die Erkenntnis, dass die Verwirklichung von Gendergerechtigkeit bei den Entscheidungen aller großer Forschungsförderorganisationen mittlerweile eine zentrale Rolle spielt, hat auch bei denjenigen Verantwortlichen unserer Universität, für die dieses Ziel bislang noch nicht im Fokus stand, zu einem Umdenken geführt. Wenngleich – leider! – längst noch nicht alle selbst davon überzeugt sind, dass diese Verwirklichung für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Wissenschaft notwendig ist, weil sonst ein großer Teil exzellenten wissenschaftlichen Potenzials ungenutzt bleibt², sind die früheren Widerstände doch größtenteils verschwunden. Wo sie vereinzelt noch geäußert werden, bleibt es inzwischen erfreulicherweise nicht mehr nur der Gleichstellungsbeauftragten überlassen, sie argumentativ zu entkräften. Vielmehr haben viele Mitglieder unserer Universität mittlerweile erkannt, dass größere Gendergerechtigkeit nicht nur in finanzieller Hinsicht ausgesprochen lohnend sein kann.

Dieser Wandel wirkt sich auch sehr positiv in der Unterstützung aus, die ich hinsichtlich der Umsetzung der Ziele unseres Gleichstellungsplans und unseres Genderkonzepts erfahren habe. Hierfür möchte ich insbesondere dem Rektorat, dem Senatsausschuss für Gleichstellung und den Mitgliedern des Genderbeirats herzlich danken, die nicht erst von der Bedeutung dieses Themas überzeugt werden mussten, sondern schon seit langem kontinuierlich konstruktive Anregungen beitragen. Für die Arbeit in den Fakultäten haben die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten Erhebliches geleistet und viel zur Erreichung unseres gemeinsamen Ziels beigetragen. Auch ihnen gilt mein aufrichtiger Dank. Ganz besonders herzlich möchte ich meinen Stellvertreterinnen, Frau Dr. Becker, Professorin Parspour und Professorin

¹ Zu nennen wären hier z.B. die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die Rückmeldungen der Gutachtenden der beiden Exzellenzinitiativen, das Professorinnenprogramm und die Absichtserklärungen der EU, aber auch die Forderungen des Wissenschaftsrats und anderer.

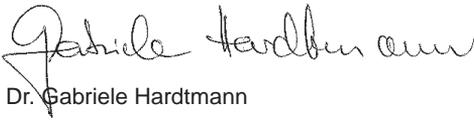
² Vgl. Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hrsg.): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2013, S. 8: „Die Unterrepräsentanz von Frauen an der Spitze der Wissenschaft ist nicht nur eine Frage der Chancengleichheit, sondern auch des Kompetenzverlustes für die Forschung.“

Wieprecht für ihre durchgängige Unterstützung und Vertretung in vielen Berufungskommissionen und Gremien danken.

Wie viel sich inzwischen verändert hat, lässt sich am besten an der lange Zeit auf niedrigem Niveau stagnierenden Entwicklung im Bereich der Professuren aufzeigen: seit Ende 2013 lehren und forschen 33 Professorinnen an unserer Universität – das sind fast fünfmal mehr als 1992, als unsere erste (damals noch) Frauenbeauftragte ihr Amt antrat und unsere Universität gerade einmal 7 Professorinnen aufwies, sowie mehr als doppelt so viele wie zur Zeit meines Amtsantritts 2008 (16).

Neben den oben genannten sind es jedoch vor allem meine Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsreferat, die mit ihrem überdurchschnittlichen Engagement und ihrer Genderkompetenz wesentlich dazu beigetragen haben, dass die richtigen Informationen stets zur richtigen Zeit an der richtigen Stelle vorlagen, dass neue, zielführende Projekte initiiert und bestehende erfolgreich fortgeführt wurden und dass ich jederzeit auf die Unterstützung bauen konnte, ohne die erfolgreiche Gleichstellungsarbeit nicht möglich ist. Auch ihnen dafür meinen herzlichsten Dank!

Stuttgart, im Januar 2014



Dr. Gabriele Hardtmann

1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik

Das vergangene Jahr meiner Amtszeit stand vor allem im Zeichen der Neuausschreibung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder, die am 27.12.2012 veröffentlicht wurde, nachdem die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz im Juni 2012 auf der Basis des Evaluationsberichts zum Professorinnenprogramm I einer Fortsetzung um weitere fünf Jahre zugestimmt hatte. Die Universität Stuttgart war bereits bei der ersten Ausschreibungsrunde mit 3 Professuren (2,25 Millionen Euro) erfolgreich. Für die zweite Runde mussten daher unsere bisherigen Gleichstellungsbemühungen anhand des für die erste Runde eingereichten und positiv bewerteten Gleichstellungskonzepts dokumentiert sowie die Fortentwicklung unseres Gleichstellungskonzepts dargestellt werden, um einen Antrag im Rahmen des Professorinnenprogramms II stellen zu können.

Diese Dokumentation wurde im Sommer 2013 von einem mit einschlägigen Expertinnen und Experten besetzten Gremium des BMBF begutachtet und erneut positiv bewertet, so dass sich die Universität Stuttgart um die Förderung dreier weiterer Vorgriffsprofessuren in einem Gesamtförderumfang von 2,25 Mio. € bewerben konnte.

Mit Bewerbungsschluss zum 30.09.2013 wurden daher drei W3-Professuren für eine Besetzung im Rahmen des Professorinnenprogramms II ausgeschrieben: Data Engineering (Fakultät 5), Satellitentechnik (Fakultät 6) und Darstellungstheorie (Fakultät 8). Die Berufungsverfahren für die drei Professuren waren zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch nicht abgeschlossen, doch steht zu erwarten, dass alle drei Professuren erfolgreich besetzt und die Förderung eingeworben werden können. Damit wird es der Universität Stuttgart erneut ermöglicht, drei Professuren in ihren naturwissenschaftlich-technischen Kernbereichen vorzeitig mit hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen und so dazu beizutragen, dass junge Frauen die für eine entsprechende Studien- und Berufswahl so wichtigen Rollenvorbilder vor Augen haben.

Zum 31.01.2013 musste der Abschlussbericht unserer Universität zur Umsetzung der im Sommer 2008 verabschiedeten Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eingereicht werden. In diesem Bericht sollten die vorhandenen und geplanten Gleichstellungsmaßnahmen in ihrer Gesamtheit dargestellt und zur Entwicklung und Schwerpunktsetzung seit der Einreichung des Zwischenberichts vom Frühjahr 2011 Stellung genommen werden. Die Erarbeitung des Berichts erfolgte um den Jahreswechsel auf der Basis der mit Stichtagen im November/Dezember 2012

erhobenen statistischen Daten zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen akademischen Qualifikationsniveaus. Er wurde am 14.01.2013 vom Erweiterten Rektorat (darunter die Dekane aller Fakultäten) und am 16.01.2013 vom Senat zustimmend zur Kenntnis genommen. Anschließend wurde er an die Mitglieder des Universitätsrats im Umlaufverfahren weitergeleitet, bevor er fristgerecht eingereicht wurde.

Die Mitgliederversammlung der DFG beschloss auf ihrer Sitzung am 3. Juli 2013, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bis zum Sommer 2017 fortzuschreiben. Hintergrund war, dass nach Ansicht der „AG Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG in den Abschlussberichten der Mitgliedshochschulen vom Januar 2013 zwar „zahlreiche Fortschritte bei der institutionellen und organisatorischen Umsetzung von Gleichstellung [...] festgestellt werden konnten,“³ die Frauenanteile auf den verschiedenen akademischen Karrierestufen jedoch noch nicht im erhofften Maß angestiegen waren. Der Abschlussbericht der Universität Stuttgart wurde erneut in Stadium 3 von vier möglichen eingestuft: „Ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert.“ Darüber haben wir uns sehr gefreut!

Die DFG will vorerst darauf verzichten, weitere Berichte zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards einzufordern. Stattdessen setzt sie zukünftig auf ein doppeltes Reporting-Verfahren. Dazu werden einerseits bei allen Förderanträgen für Sonderforschungsbereiche, Graduiertenkollegs und andere Forschungsverbünde quantitative Angaben hinsichtlich der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen auf den verschiedenen Qualifikationsniveaus eingefordert, andererseits die Mitgliedshochschulen zu einer jährlichen Meldung quantitativer Aussagen zur Gleichstellungssituation verpflichtet.

Es kann sich also keine Mitgliedshochschule auf der erreichten Einstufung ausruhen. Wie einige Rückstufungen von Hochschulen in der Bewertung der Abschlussberichte zeigen, beobachtet die DFG sehr genau, wie nachhaltig die in den Berichten dargestellten Maßnahmen an den Hochschulen verfolgt werden. Neben einer quantitativen Steigerung der Frauenanteile, insbesondere in den Fakultäten, die hier bislang großen Nachholbedarf haben, muss uns daher auch daran gelegen sein, die Nachhaltigkeit der begonnenen und erfolgreichen Maßnahmen sicher zu stellen, wenn die Universität Stuttgart bis 2017 Stadium 4 erreichen will. Ein erster Schritt hierzu wurde mit der Verstärkung des Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung im Frühjahr 2013 gemacht (s. Kap. 6.6).

3 Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Informationen zum Entstehungs- und Umsetzungsprozess der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, http://dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/umsetzungsprozess/index.html (abgerufen am 10.01.2014)

Ebenfalls im Sommer 2013 zeichnete sich bereits ab, dass das EU-Forschungsförderprogramm „Horizont 2020“, das ab 2014 in der Nachfolge des 7. Forschungsrahmenprogramms nun die bisher getrennten Förderprogramme für Forschung und Innovation in einem neuen Rahmenprogramm bündelt, Elemente der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG übernehmen würde. So gibt es erstmals für ein EU-Forschungsrahmenprogramm einen eigenen Artikel zu Gender und Chancengleichheit⁴. Zudem ist die Gleichstellung der Geschlechter eines von mehreren Querschnittsthemen. Der Anteil der Geschlechter bei der Besetzung von Forschungsteams wird zukünftig abgefragt, und die Ausgewogenheit der Geschlechter innerhalb eines Teams wird bei der Begutachtung bei gleicher Punktebewertung zum „ranking factor“. Um über diese Neuerungen zu informieren, gleichzeitig aber auch mehr Wissenschaftlerinnen zu einer erfolgreichen Antragstellung im Rahmen von „Horizont 2020“ zu motivieren, organisierte der Service Gender Consulting unserer Universität im November 2013 gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hohenheim und den Forschungsabteilungen beider Universitäten eine Informationsveranstaltung zu den Chancen des neuen Programms (s. Kap. 4).

Die Pläne der Landesregierung zur Änderung des Landeshochschulgesetzes (LHG) berühren in verschiedenen Punkten auch die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten, was wesentlichen Einfluss auf meine Arbeit im vergangenen Amtsjahr hatte. Zentraler Punkt dabei ist der Vorschlag, die Ämter der Gleichstellungsbeauftragten (zuständig für das wissenschaftliche Personal und die Studierenden) und der Beauftragten für Chancengleichheit (zuständig für das Personal aus den Bereichen Technik und Verwaltung) zusammenzulegen, wie dies am Karlsruher Institut für Technologie (KIT) nach der Fusion von Universität Karlsruhe und Helmholtz-Forschungszentrum Karlsruhe auf der Basis des KIT-Gesetzes bereits praktiziert wurde. Dieses Modell, das in anderen Bundesländern ebenfalls bereits existiert, in denen es allerdings in der Regel hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte gibt, wird sowohl von den Gleichstellungsbeauftragten, als auch von den Beauftragten für Chancengleichheit der baden-württembergischen Hochschulen mehrheitlich abgelehnt. Beide Gruppen befürchten nämlich statt der von der Landesregierung postulierten Stärkung der Gleichstellungsarbeit eine Schwächung derselben durch die geplante Zusammenlegung der Ämter.

Bisher wird die Gleichstellungsbeauftragte aus dem hauptberuflich tätigen, weiblichen wissenschaftlichen Personal vom Senat gewählt, die Chancengleichheitsbeauftragte vom weiblichen Personal der Hochschule. Dadurch ist sicher gestellt, dass die Kandidatinnen für das Amt der Gleichstellungsbeauftragten den erforderlichen wissenschaftlichen Hintergrund haben, um sachkundig die Belange der Gleichstellung in Berufungsverfahren und bei Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Dienst vertreten zu können. Gleichzeitig hat sich an den meisten Hochschulen in

4 Art. 15 – „Gender equality“, <http://www.horizont2020.de/einstieg-genderaspekte.htm>

Baden-Württemberg die Praxis eingebürgert, für das Amt der Chancengleichheitsbeauftragten Kandidatinnen aus dem Bereich Technik und Verwaltung zu wählen, da diese die Interessen der weiblichen Beschäftigten dieses Bereichs aus eigener Erfahrung beurteilen und daher die Dienststellen im Rahmen ihrer Aufgaben adäquat beraten können.

Bei der geplanten Zusammenlegung der Ämter in dem einen verbleibenden Amt der Beauftragten für Chancengleichheit hätte die Amtsinhaberin je nach Hintergrund nur eine der beiden Expertisen – entweder die der Wissenschaftlerin oder die der Mitarbeiterin aus dem Bereich Technik und Verwaltung –, müsste aber beide Gruppen gleichermaßen vertreten. Dies würde einerseits zu Akzeptanzproblemen, andererseits zu Problemen inhaltlicher Art führen. Auch der implizite Vorschlag, diese Schwierigkeit dadurch zu lösen, dass die Beauftragte für Chancengleichheit die Aufgaben aus dem jeweils anderen Bereich einer ihrer gewählten Stellvertreterinnen als „Geschäftsbereich“ übertragen könne, hilft hier nur bedingt weiter. Vorausgesetzt, es gibt eine Stellvertreterin mit der entsprechenden Expertise und die Beauftragte für Chancengleichheit macht von der Möglichkeit der Übertragung eines Geschäftsbereichs Gebrauch, so besteht zwischen der Beauftragten für Chancengleichheit und ihrer Stellvertreterin doch immer ein hierarchisches Verhältnis. So lange dieses – wie derzeit am KIT – von beiden Seiten als unproblematisch wahrgenommen wird, kann eine Zusammenarbeit funktionieren. Eine solche funktionierende Zusammenarbeit kann jedoch nicht immer vorausgesetzt werden.

Das Problem wird noch dadurch verschärft, dass auch im Entwurf des neuen LHG nicht definiert wird, welche Personal- und Sachausstattung und welche Entlastung von den jeweiligen Dienstaufgaben für die „wirksame Erfüllung der Aufgaben“ einer Beauftragten für Chancengleichheit als angemessen gelten kann. Da schon bisher stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte in der Regel nicht von Dienstaufgaben entlastet werden, liegt die Vermutung nahe, dass manche Hochschulen versuchen könnten, durch die Zusammenlegung der Ämter die bisherige Entlastung der einen Amtsträgerin einzusparen und auch bei der Personal- und Sachausstattung aufgrund vermeintlicher Synergien Kürzungen vorzunehmen, obgleich das Aufgabenspektrum, das im Rahmen der beiden Ämter wahrgenommen werden muss, in der Vergangenheit immer größer geworden ist.

Es war mir daher ein großes Anliegen, mich gemeinsam mit den Kolleginnen aus der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), den Kolleginnen aus den Hochschulen für angewandte Wissenschaften (LaKoF) und den Beauftragten für Chancengleichheit der baden-württembergischen Hochschulen in den Diskussionsprozess um die LHG-Novelle einzubringen. In Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern des MWK, aber auch von verschiedenen im Landtag vertretenen Parteien wurde deutlich, dass

die Expertise derjenigen, die in der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zu Hause sind, für den Gesetzgebungsprozess wichtig ist. Erste Signale deuten darauf hin, dass unser Einsatz zumindest in diesem Punkt Wirkung zeigen und die geplante Zusammenlegung unserer Ämter zurückgenommen werden könnte.

Eine weitere Änderung des LHG wird die gesetzliche Verpflichtung der Hochschulen zur Berücksichtigung der „Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen“ (§ 2 Abs. 3 Satz 1) sowie zur Sorge „für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit“ (§ 4 Abs. 1 Satz 1) betreffen. Hier ist die Universität Stuttgart bereits 2012 aus eigenem Antrieb einen wichtigen Schritt gegangen, um dieser zukünftigen gesetzlichen Verpflichtung gerecht zu werden. Nach der erfolgreichen Zertifizierung der Universität Stuttgart im Rahmen des „Audits familiengerechte Hochschule“ im Sommer 2012 wurde mit der Umsetzung der Maßnahmen aus den dort geschlossenen Zielvereinbarungen begonnen. Nach ersten Erfolgen und der Erstellung des ersten Zwischenberichts im Juli 2013 erlitten unsere Bemühungen einen herben Rückschlag. Nach Auslaufen des Arbeitsvertrags der bisherigen Stelleninhaberin war die Wiederbesetzung des Service Uni & Familie, der für die aktive Begleitung dieser Umsetzung eine zentrale Rolle spielt, aufgrund juristischer Auseinandersetzungen zunächst nicht möglich. Die Vakanz dauerte bei Redaktionsschluss dieses Berichts noch immer an. Wir hoffen darauf, dass die dadurch entstandene Verzögerung in der Umsetzung des „Audits familiengerechte Hochschule“ mit einer baldigen Wiederbesetzung der Stelle zumindest teilweise aufgeholt werden kann und sich nicht negativ auf die Zertifizierung unserer Universität auswirkt.

Ebenfalls neu ins LHG aufgenommen wurde in § 2 Abs. 4 Satz 1 neben der bisher schon geforderten Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern die Berücksichtigung der „Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen“, insbesondere im Hinblick auf eine gleichberechtigte Teilhabe an Forschung, Lehre und Weiterbildung. Diesem Ziel dient auch das Projekt *Technik braucht Vielfalt – Technik braucht Dich!*, an dem sich die Universität Stuttgart im Rahmen einer BMBF-geförderten Modellphase von Frühjahr 2012 bis Februar 2014 zusammen mit der TU Berlin, der TU Darmstadt und der Hochschule Esslingen beteiligt.

Ziel ist es, insbesondere Schülerinnen mit Migrationshintergrund für ein Studium der MINT-Fächer zu interessieren. In Zusammenarbeit mit Migranten-Selbstorganisationen (MSO) wurden hier tragfähige Netzwerke aufgebaut, Strategien entwickelt und neue Kommunikationswege erschlossen (s. Kap. 6.2). Damit bewegt sich die Arbeit des Gleichstellungsreferats einerseits weiter in Richtung einer neuen Diversity-Dimension, der der nationalen Herkunft, und andererseits wendet sie sich einer Gruppe von Schülerinnen zu, die mit den bisherigen Projekten (*Girls' Day*, *Probiert die Uni aus!*) nur in geringem Ausmaß erreicht wurden. Hier ist somit ein neuer Baustein

entstanden, der eine bislang existierende Lücke bei unseren Schülerinnenangeboten schließt. Nach den Erfolgen der bisher durchgeführten Veranstaltungsangebote im Rahmen dieses Projekts werde ich dem Genderbeirat der Universität Stuttgart auf seiner nächsten Sitzung die Fortführung dieses Projekts in Eigenregie vorschlagen, damit die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den MSO in der Region Stuttgart und der Stadt Stuttgart auch nach Auslaufen der Bundesförderung fortgesetzt werden kann.

Diese Absicht deckt sich mit einem der Ziele, die der Genderbeirat für den Zeitraum ab 2013 identifiziert hat. Es soll die Zielgruppe der Migrantinnen vor dem Hintergrund der Situation in der Stadt Stuttgart (über 40% der Bürgerschaft und über 50% der unter 18-Jährigen hier haben einen Migrationshintergrund) stärker in den Blick genommen und für die Schwerpunktfächer unserer Universität interessiert werden. Dabei soll auch die bereits bestehende Kooperation mit der Stadt Stuttgart⁵ intensiviert werden, die in diesem Bereich ähnliche Ziele verfolgt.

2. Genderkonzept

Über die Umsetzung der Ende 2009 verabschiedeten Zielvorgaben und Maßnahmen des Genderkonzepts wurde im Januar 2013 in einem Abschlussbericht an die DFG berichtet. Ergebnis der darauffolgenden Begutachtung durch die DFG war die erneute Einstufung der Universität Stuttgart hinsichtlich ihres Umsetzungsstandes in die Kategorie 3 von 4 erreichbaren Kategorien. Die DFG hat bei der Beurteilung der Berichte einen großen Schwerpunkt auf eine signifikante Steigerung der Frauenanteile auf allen akademischen Qualifikationsniveaus gelegt. Diese Steigerung ist an der Universität Stuttgart – trotz sichtbarer Erfolge – nicht in dem Maße gelungen, wie wir uns dies gewünscht hätten (vgl. hierzu Kap. 3). Insofern war das Erreichen der höchsten Kategorie 4 leider noch nicht realisierbar. Im Vergleich mit anderen Technischen Universitäten, die vor ähnlichen, strukturell bedingten Problemen stehen wie wir, ist jedoch festzustellen, dass nur zwei davon bundesweit – die TU Berlin und die TU Dortmund – in Kategorie 4 eingestuft wurden, hingegen 5 in Kategorie 2, darunter das Karlsruher Institut für Technologie (KIT). Daher ist die erneute Einstufung unserer Universität in die zweithöchste Kategorie 3 angesichts der Tatsache, dass andere Universitäten, darunter das KIT, gegenüber ihren Zwischenberichten sogar zurückgestuft wurden, als großer Erfolg zu werten.

⁵ Der Integrationsbeauftragte der Stadt, Gari Pavkovic, war bereits im Pilotprojekt Schirmherr der Elterninformationsveranstaltungen in der Region und brachte seine Erfahrungen und Perspektive im Rahmen der ersten Veranstaltung dieser Art ein.

Die DFG-Mitgliederversammlung hat auf ihrer Sitzung vom 3. Juli 2013 – zusammen mit der Fortschreibung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards bis 2017 – beschlossen, den quantitativen Aspekt der Beurteilung von Gleichstellungsarbeit an ihren Mitgliedshochschulen noch stärker in den Fokus zu rücken. Es wird daher neben der Fortsetzung der bisherigen, erfolgreichen Projektarbeit darauf ankommen, neue Wege zu finden, um leistungsstarke Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an unsere Universität zu holen und zur weiteren Qualifikation dort zu halten. Ein wichtiges Element dabei wird sicher sein, dass wir den Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an unserer Universität ein Umfeld und eine Atmosphäre bieten können, in denen sie sich wertgeschätzt und gut aufgehoben fühlen. Dieses Ziel soll auf Beschluss des Genderbeirats vom auch 09.01.2013 dadurch erreicht werden, dass sich unsere gesamte Universität hin zu einer Genderkultur verändert. Dazu ist es erforderlich, dass alle ihre Mitglieder für das Thema sensibilisiert werden und dieses Ziel mittragen. Dies wird sicherlich nicht kurzfristig erreicht werden können, doch sind erste Schritte auf dem Weg dorthin erfolgt, und die Ergebnisse lassen hoffen. So wurden die Mitglieder des Erweiterten Rektorats bei ihrer Klausurtagung im Sommer 2013 von einer Impro-Theatergruppe mit einer Szene aus einer Berufungskommission für die Möglichkeiten einer erfolgreichen Intervention im Sinne einer größeren Geschlechtergerechtigkeit sensibilisiert. Die Szene war von der Gruppe in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro der Universität Konstanz erarbeitet und in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Service Gender Consulting der Universität Stuttgart auf die Spezifika unserer Universität zugeschnitten worden, so dass so manches Mitglied des Erweiterten Rektorats Typisches wiedererkennen konnte. Diese erfolgreiche Veranstaltung werden wir mit anderen Themen wiederholen.

Ferner konnte in Gesprächen mit der Abteilung Hochschulkommunikation, dem Dezernat Personal, der Fakultät 3 und dem Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften ein großer Schritt in Richtung auf eine durchgängige Verwendung einer gendergerechten Sprache in der Außendarstellung gemacht werden. Alle Beteiligten haben sich bereit erklärt, ihre Webseiten und Dokumente auf die dort verwendete Sprache hin zu überprüfen und ggf. anzupassen. Hierbei leistet der Service Gender Consulting Unterstützung. Sobald dieser Prozess abgeschlossen ist, liegen best practice-Beispiele für alle Verwaltungseinheiten, Fakultäten und Institute vor, an denen diese sich für eine entsprechende Überarbeitung orientieren können. Neben einer gendergerechten Selbstdarstellung der Universität war dem Genderbeirat auch die Integration von Genderaspekten in die Lehre ein Anliegen. Die in diesem Zusammenhang vom Service Gender Consulting organisierte Vortragsreihe „Gender in der Lehre“ vom WS 2012/13 beleuchtete das Thema unter verschiedenen Blickwinkeln und gab den Teilnehmenden Anregungen zu einem gendersensiblen Blick auf ihre eigene Lehre einerseits sowie auf eine gendergerechte Gestaltung

von Lehrinhalten und -methoden andererseits (vgl. Kap. 4). Zu dieser Vortragsreihe erschien im Herbst 2013 eine Publikation im Budrich-Verlag.

Für März 2013 ist in Zusammenarbeit mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) an unserer Universität eine Tagung zum Thema Geschlechtergerechte Personalentwicklung geplant, die sicherlich wichtige Impulse auch für die Personalentwicklung an der Universität Stuttgart liefern wird.

3. Umsetzung der Zielvorgaben in SEPUS und Genderkonzept

Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen an der Universität Stuttgart in der Langzeitbeobachtung der vergangenen 12 Jahre (siehe Abb. 1.), so stellt man fest, dass sich der positive Trend einer stetigen Zunahme des Anteils an Professorinnen weiter fortsetzt.

Ausgehend von einer Anzahl von nur insgesamt 6 Professorinnen im Jahr 2001, ist deren Anzahl bis zum Ende des Berichtszeitraumes (30.09.2013) auf insgesamt 29 (W1- und W3-Professuren) gestiegen. Dies entspricht einem Anteil von 11% und bedeutet eine Steigerung von 1,8 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Unter Berücksichtigung der bis zum Redaktionsschluss des Berichts noch erfolgten Berufungen ergibt sich sogar ein Anteil von 11,8% insgesamt bzw. 10,1% im Bereich der W3-Professuren.

Die Werte bei den Studentinnen und im akademischen Mittelbau haben sich gegenüber dem Vorjahreszeitraum stabilisiert bzw. sind leicht angestiegen. Diese Entwicklung zeichnet auch im Bereich der Promotionen ab. Der Frauenanteil erreicht hier mit 25,8% zwar nicht mehr den Rekordwert von 28% aus dem Jahr 2009, scheint sich aber seit 2008 (20,9%) auf das Niveau einer 25%-Marke einzupendeln.

Die größte Schwankungsbreite ergibt sich jedoch beim Frauenanteil im Bereich der Habilitationen. Aufgrund der geringen Fallzahlen (2012 gab es insgesamt acht Habilitationen, darunter eine Frau) lassen sich hier jedoch kaum statistisch belastbare Aussagen treffen.

Die Absolventinnenquote (s. Anlage 7) liegt mit 33,3% leicht über der Studentinnenquote (31,7%) und sinkt damit auf das Niveau von 2009. Sie liegt aber noch deutlich über dem Tiefstwert von 30,7% in den Jahren 2000 und 2004. Die Studentinnenquo-

te ist gegenüber dem Vorjahr nur leicht um 0,5 Prozentpunkte gestiegen und erreicht einen Wert von 31,7%. Die hohe absolute Zunahme von 737 Studentinnen schlägt sich in dieser Zahl nicht wieder, da gleichzeitig der Anteil der Studenten stark anstieg.

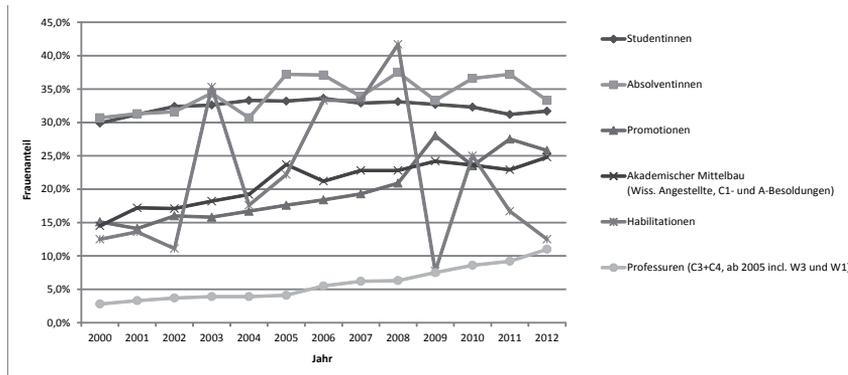


Abb. 1: Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Stuttgart in den verschiedenen Statusgruppen 2000 - 2012

3.1 SEPUS

3.1.1 SEPUS 2008-2012

Professuren

Im Bereich der Professuren haben sich im Berichtsjahr vor allem in den Fakultäten 1, 3, 9 und 10 positive Entwicklungen ergeben.

Die Fakultät 1 hat mit einem Professorinnenanteil von 19% ihren Zielwert von 13% ebenso deutlich überschritten wie die Fakultät 9. Diese konnte mit der Berufung von zwei Professorinnen ihren Zielwert von 23,8% auf 29,4% steigern und somit ihren Professorinnenanteil gegenüber dem Ausgangswert von 2008 mehr als verdoppeln, wengleich sie zur Erreichung ihres im neuen SEPUS 2013-2017 definierten Zielwerts von 40% noch weitere Anstrengungen unternehmen muss.

Ebenfalls über ihren Zielwerten liegen die Fakultäten 2,3 und 10. Mit einem Professorinnenanteil von 15,8% ist es der Fakultät 3 gelungen, ihren prozentualen Anteil zu

verdreifachen. Die im vergangenen Bericht angemerkten Berufungsverhandlungen mit erstplatzierten Wissenschaftlerinnen konnten leider nicht alle erfolgreich abgeschlossen werden. In lediglich einem Verfahren ist inzwischen eine Professorin berufen worden, wobei der steigende Anteil an Professorinnen in der Fakultät 3 statistisch erst im kommenden Berichtsjahr wirksam wird.

Ausgehend von einem Professorinnenanteil von 0% im Jahr 2008 ist die Steigerung des Anteils auf 13,6% in der Fakultät 10 als ein beachtlicher Erfolg zu werten. Betrug der Wert Ende 2011 noch 9,1%, konnte die Fakultät mit der Berufung einer weiteren Professorin ihren Wert steigern, womit ihr eine „Punktlandung“ in Bezug auf den von ihr gesetzten Zielwert von 13,6% gelungen ist.

Weiterhin keine einzige Professorin verzeichnen bis dato die Fakultäten 6 und 8, so dass die hier für 2012 gesetzten Ziele nicht erreicht werden konnten. Die im neuen SEPUS für 2017 definierten kleineren Zielwerte spiegeln schon die Schwierigkeiten wider, in diesen Fachbereichen die Stellen aufgrund der zumindest teilweise eingeschränkten Verfügbarkeit geeigneter Bewerberinnen (hauptsächlich im Bereich der Luft- und Raumfahrttechnik) besetzen zu können. Wobei dies nur ein Teil des Problems sein kann, wie sich im kommenden Berichtsjahr zeigen wird. Denn dann werden die in der Fakultät 8 bereits erfolgte Berufung von einer Professorin sowie die wahrscheinliche Berufung von zwei weiteren Professorinnen und die voraussichtliche Berufung von einer Professorin in der Fakultät 6 statistisch wirksam werden.

Ein Blick auf die Studentinnen- und Absolventinnenquoten in den Fächern Luft- und Raumfahrttechnik sowie Mathematik (ohne Lehramt) und Physik (ohne Lehramt) zeigt, dass die Frauen in diesen Studiengängen relativ stark vertreten sind und ihre Studiengänge erfolgreich abschließen. So betrug im Berichtsjahr der Absolventinnenanteil im Bachelorstudiengang Mathematik 47% und im Bachelorstudiengang Luft- und Raumfahrttechnik 11%. Trotz dieser Zahlen ist leider anzunehmen, dass v.a. in den Ingenieurwissenschaften die jungen Frauen eher eine Karriere in der Industrie als in der Wissenschaft mit dem Ziel der Professur anstreben.

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

Fakultät	Professuren incl. Leerstellen (W3 und Äquivalente)				Akademischer Mittelbau			
	Ausgangswert Ende 2008	Zielwert 2012	Erreicht bis 2012 ¹	Zielwert 2017	Ausgangswert Ende 2008	Zielwert 2012	Erreicht 2012 ²	Zielwert 2017
1	8,7%	13,0%	19,0%	25,0%	27,8%	35,0%	45,2%	50,0%
2	12,5%	12,5%	13,0%	17,8%	15,5%	15,8%	25,5%	35,0%
3	4,8%	14,3%	15,8%	20,0%	31,0%	40,0%	33,7%	35,0%
4	2,7%	10,8%	6,9%	10%	23,6%	27,9%	26,9%	40%
5	5,4%	10,8%	2,9%	6,0%	6,6%	10,0%	13,1%	10,0%
6	0,0%	7,7%	0%	5,3%	16,7%	18,0%	13,6%	17,5%
7	0,0%	10,7%	7,1%	7,0%	4,2%	8,3%	13,4%	12,0%
8	5,4%	10,8%	0%	5,4%	17,1%	20,0%	15,1%	20,0%
9	14,3%	23,8%	29,4%	40,0%	49,4%	52,5%	49,0%	65,0%
10	0,0%	13,6%	13,6%	20,0%	34,9%	40,0%	40,4%	45,0%
Gesamt	5,1%	12,3%	9,4%	15,0%	14,5% ⁸	30,0%	22,2%	30,0%

1 nur besetzte Professuren

2 Vollzeitäquivalent

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 (01.12.2012) herangezogen. Abweichungen zur Datenbasis der Zielvorgaben⁶ müssen aus Gründen der Praktikabilität toleriert werden.

Auf dieser Basis stellt sich die Situation den Fakultäten 1,2,5,7 und 10 besonders positiv dar. Hier wurden die Zielwerte mitunter bereits deutlich überschritten, vor allem in den Fakultäten 1, 2 und 7.

Die Fakultät 4 ist ihrem Zielwert bereits sehr nahe gekommen. In der Fakultät 6 ist der Wert im Vergleich zum Vorjahr (11,7%) wiederum leicht gestiegen, bleibt mit 13,6% jedoch weiterhin unter dem Ausgangswert von 2008 mit 16,7%. Die Fakultät 3 kann mit einem Anteil von 33,7% im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Zuwachs verzeichnen, ist aber noch weit von ihrem Zielwert von 40% entfernt.

Ein deutlicher Rückgang um 8,9 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahreswert (57,9%) stellt sich in der Fakultät 9 dar. Hatte die Fakultät im vergangenen Berichtszeitraum ihren Zielwert bereits überschritten, so musste sie in diesem Jahr zwar einen Einbruch hinnehmen, bleibt aber im gesamtuniversitären Vergleich auf einem sehr hohen Niveau.

3.1.2 SEPUS 2013-2017

Der bereits im letzten Berichtsjahr erarbeitete SEPUS 2013-2017 mit dem Gleichstellungsplan als integralem Bestandteil wurde aufgrund des noch ausstehenden Teils der Fakultät 4 noch nicht vom MWK genehmigt. Nach der inzwischen erfolgten Neustrukturierung dieser Fakultät und der Nachlieferung der fehlenden Teile des SEPUS ist mit einer Genehmigung in Kürze zu rechnen.

⁶ Annahmen zu den bis Ende 2012 frei werdenden Stellen auf Basis einer manuellen Auswertung des Stellenplans der Universität, Stand: Mai 2009

3.2 Genderkonzept

Die Zielvorgaben im Rahmen der Personellen Gleichstellungsstandards der DFG, die im Genderkonzept der Universität festgelegt wurden, beziehen neben den bereits im SEPUS festgelegten Vorgaben für Professuren und Akademischen Mittelbau auch die Immatrikulationen sowie die akademischen Qualifikationsstufen Promotion und Habilitation mit ein. Zudem stehen auch die Leitungspositionen der mittleren und höchsten Ebene im Blickfeld.

Immatrikulationen

Die Entwicklung der Studentinnenzahlen und –anteile in den vergangenen zehn Jahren zeigt, dass die absoluten Studentinnenzahlen nach dem extremen Einbruch im Jahr 2007 (wahrscheinlich als verzögerte Reaktion auf die zum Sommersemester 2007 eingeführten und zum Sommersemester 2011 abgeschafften Studiengebühren) wieder kontinuierlich ansteigen und sogar im vergangenen Jahr absolut den höchsten Zuwachs von 737 Studentinnen verzeichnen konnten. Damit wurde der seit 2008 herrschende negative Trend von sinkenden Studentinnenanteilen zunächst gestoppt und ihr Wert stieg gegenüber dem Vorjahr leicht auf 31,7% an. Da gleichzeitig aber auch die absolute Zahl der Studenten um 1.273 zunahm, schlägt sich diese positive Entwicklung statistisch nicht wieder. Das Ziel sollte also weiterhin sein, langfristig die Zahl der Studentinnen signifikant zu steigern und den im vergangenen Jahr einsetzenden Trend nachhaltig zu unterstützen, vor allem auch mit Blick darauf, dass die jungen Männer mit dem Wegfall der Wehrpflicht nun ohne Verzögerung ein Studium aufnehmen können.

Vergleicht man die Studentinnenanteile 2012 nach Fakultäten mit den Zielwerten, die sich die Fakultäten für 2013 und 2017 gesetzt haben, so wird schnell deutlich, in welchen Bereichen besonderer Nachholbedarf besteht.

Tab. 2: Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden nach Fakultäten

Fakultät	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2012 ¹	Zielwert 2013	Zielwert 2017 ²
1	50,5%	51,3%	50,0%	50,0%
2	33,3%	36,1%	35,0%	39,0%
3	40,9%	49,4%	Quote erhalten oder verbessern	50,0%
4	30,5%	28,2%	40,0%	20,0%
5	15,4%	13,6%	17,5%	15,0%
6	14,5%	13,6%	18,0%	18,0%
7	9,9%	15,6%	15,0%	20,0%
8	30,7%	29,1%	Mathematik: 48,0% Physik: 30,0%	35,0%
9	71,5%	70,9%	60,0%	65,0%
10	43,1%	43,0%	50,0%	50,0%
Gesamt	32,9%	31,2%	40,0%	40,0%

¹ Quelle: Zahlenspiegel 2012 der Universität Stuttgart, ² Quelle: SEPUS 2013-2017

Betrachtet man die Verteilung und Entwicklung der Studentinnenanteile nach Fächergruppen, wird weiterhin deutlich, dass bei den die Universität prägenden MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) trotz steigender absoluter Studentinnenzahlen die Studentinnenanteile nur geringfügig zunehmen bzw. stagnieren.

So verzeichnen die Studiengänge aus der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften mit 70% den höchsten Anteil an Studentinnen, gefolgt von den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Das Schlusslicht bilden die Ingenieurwissenschaften mit einem Anteil von knapp über 20%, obwohl diese Fächergruppe absolut die höchste Zunahme von 491 Studentinnen aufweisen kann. Somit rangieren die Studentinnenanteile in den ingenieurwissenschaftlichen Kern- und Massenfächern Elektro- und Informationstechnik bzw. Maschinenbau vielfach deutlich unter der 20%-Marke (siehe Anlage 5), wohingegen die Anteile im Studiengang Bauingenieurwesen bereits bei über 30% liegen, in Chemie und Umweltschutztechnik sogar bei über 40%. Besonders hohe Anteile verzeichnen die Studiengänge Technische Biologie (> 50%), Immobilientechnik und –wirtschaft (rund 50%) sowie Medizintechnik (48%). Diese Studiengänge tragen im Wesentlichen dazu bei, dass der Studentin-

nenanteil in der Fakultät 4 (Energie-, Verfahrens- und Biotechnik) insgesamt deutlich höher ausfällt als in ihrer Schwesterfakultät 7 (Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik)⁷.

Promotionen und Habilitationen

Bei den Promotionen und Habilitationen treten aufgrund der insgesamt geringen Fallzahlen jährlich starke Schwankungen auf, womit eine Betrachtung einzelner Jahreswerte eine nur geringe Aussagekraft besitzt. Im Vergleich mit den Ausgangswerten lässt sich insgesamt eine Steigerung des Anteils an Promotionen von Frauen von knapp 21% auf fast 26% beobachten. Die höchsten Zuwächse von über 10 Prozentpunkten verzeichnen dabei die Fakultäten 1, 4 und 6. Absoluter Spitzenreiter mit einer Zunahme von 26,2 Prozentpunkten ist die Fakultät 9.

Mit Ausnahme der Fakultäten 5 und 7 haben alle anderen Fakultäten ihre Zielwerte von 2013 bereits ein Jahr früher erreicht oder auch deutlich überschritten. Ein besonders hoher Einbruch des Anteils an weiblichen Promovierten ist in der Fakultät 7 zu beobachten, sowohl sehr deutlich gegenüber dem Ausgangswert von 2008 als auch gegenüber dem Vorjahreswert von 11,8%. Mit einem Anteil von 5,3% bleibt sie deutlich hinter dem von ihr gesetzten Zielwert für 2013 von 20%, der ggf. nur annähernd im Verlauf des Jahres noch erreicht werden kann.

Der Anteil der Promovendinnen auf Bundesebene betrug im Jahr 2012 45,4%, wobei hier zu beachten ist, dass es zwischen den Fächern große Unterschiede gibt, die zum einen in der geschlechterspezifischen Fächerwahl begründet sind (so liegt der Anteil in der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften bei 56,1%) und zum anderen in der Tatsache, dass die Promotion in den medizinischen Fächern der normale Abschluss (z.B. in der Veterinärmedizin mit einem Anteil von 82,7%) ist. Hingegen wurden 2012 in den Ingenieurwissenschaften nur 17,7% der Promotionen sowie 12,1% der Habilitationen von Frauen abgelegt⁸.

An der Universität Stuttgart betrug der Anteil der promovierten Frauen in den Ingenieurwissenschaften im Jahr 2012 erfreuliche 19%, womit die Hochschule in dieser Fächergruppe über dem Bundesdurchschnitt liegt und aufgrund ihres ingenieur- und naturwissenschaftlichen Schwerpunkts sicherlich noch Luft nach oben hat. Dies gilt ebenso für den Bereich Mathematik/Naturwissenschaften. Hier lag die Universität Stuttgart mit einem Anteil von 32% noch deutlich hinter dem Bundesanteil von knapp 41%.

7 Die Fakultäten 4 und 7 tragen das Fach Maschinenbau gemeinsam.

8 vgl. <http://www.cews.org/informationsangebote/statistiken>

Tab. 4: Entwicklung der Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen

Fakultät	Ausgangswert 2008		Zwischenstand 2012		Zielwert 2013		Zielwert 2017	
	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen
1	26,7%	-	41,7%	-	30,0%	-	50%	50%
2	23,3%	0,0%	26,8%	-	25,0%	30,0%	35%	35%
3	35,9%	100,0%	40,0%	-	40,0%	50,0%	45%	50%
4	29,1%	100,0%	45,8%	-	40,0%	50,0%	k.A.	k.A.
5	11,5%	-	10,9%	-	15,4%	15,0%	20,0%	k.A.
6	7,4%	-	20,0%	-	10,0%	10,0%	16,0%	k.A.
7	17,1%	-	5,3%	-	20,0%	-	20,0%	40,0%
8	4,5%	0,0%	14,3%	-	10,0%	10,0%	15,0%	k.A.
9	43,8%	60,0%	70,0%	100%	50,0%	50,0%	60,0%	60,0%
10	22,2%	-	30,8%	-	30,0%	30,0%	50,0%	1 Habilitation
Gesamt	20,9%	41,7%	25,8%	12,5%	-	-	-	-

Im Berichtsjahr gab es insgesamt acht Habilitationen in vier Fakultäten, wobei sich nur in der Fakultät 9 eine Wissenschaftlerin habilitierte. Insgesamt lag der Frauenanteil bei den Habilitationen bei 12,5% und damit deutlich niedriger als im Vorjahr (16,7%). Der Ausgangswert von 2008 mit 41,7% stellte allerdings einen Ausnahmewert dar, wie die Aggregation dieses Wertes mit denen der vier vorangegangenen Jahre zeigt: im Fünfjahreszeitraum 2004 bis 2008 lag der Mittelwert trotz dieses Ausreißers nach oben bei 29,6 %. Dieser Wert stellt eine realistischere Vergleichszahl dar. Zieht man zum Vergleich den Bundesanteil für das Jahr 2012 von 27% heran, so wird deutlich wie sehr die Universität im Berichtsjahr hinterherhinkt. Die Betrachtung des statistischen Mittelwertes von 25% aus den Jahren 2004 bis 2012 zeigt allerdings, dass der Bereich der Habilitationen einer hohen Fluktuation unterliegt und es immer wieder statistische Ausreißer gibt, die das Gesamtbild mitunter verzerren können. Zudem ist in den Ingenieurwissenschaften die Promotion und anschließende Berufspraxis außerhalb der Hochschule der übliche Weg zu einer Professur, so dass sich in diesem Bereich eher weniger Wissenschaftlerinnen habilitieren.

Juniorprofessuren

Im Bereich der Juniorprofessuren hatten sich nur die Hälfte aller Fakultäten Ziele gesetzt. Die anderen haben bzw. planen entweder keine Juniorprofessuren oder es werden im Geltungszeitraum der Zielvorgabe voraussichtlich keine entsprechenden Stellen frei. Jene Fakultäten, die sich für 2017 Ziele gesetzt haben, haben mit Ausnahme der Fakultäten 8 und 10 ihre Zielwerte bereits jetzt schon erreicht oder überschritten. Die Fakultät 8 wird ihren Wert durch die Besetzung der W1-Professur „Computational Methods for Uncertainty Quantification“ mit Jun.-Prof. Andrea Barth noch steigern können, was statistisch erst zum kommenden Berichtsjahr wirksam werden wird.

Insgesamt bleibt der Eindruck bestehen, dass die selbst gesetzten Ziele der Fakultäten insbesondere von den Institutsleitungen vielfach nicht als Richtschnur bei der Förderung des akademischen Nachwuchses und bei Stellenbesetzungen beachtet werden. Wenn Ziele bereits fünf Jahre vor ihrem Zielzeitraum erreicht werden, könnte dies darauf hinweisen, dass diese Werte mitunter nicht ambitioniert genug gewählt wurden. Derartige Zielvorgaben sollen zwar realistisch gesetzt werden, dürfen durchaus aber auch dazu anregen, sich darüber hinaus zu engagieren und aktiv weiblichen Nachwuchs zu rekrutieren, was bislang nur in den Berufungsverfahren mit Nachdruck betrieben wird. Wenn der Selbstverpflichtung zur Steigerung des Frauenanteils auch auf dieser wissenschaftlichen Qualifikationsstufe nicht ernsthaft nachgegangen wird, sind diese Zielvorgaben nicht zielführend. Dies reicht aber für die von der DFG geforderte Steigerung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsebenen nicht aus. Somit sind die Dekane und Fakultätsvorstände gefordert, innerhalb ihrer Fakultäten stärker auf die Verfolgung der spezifischen Fakultätsziele zu dringen.

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

Fakultät	Juniorprofessuren			Professuren gesamt (ohne Juniorprofessur)			Professuren herausgehoben			Leitungsfunktionen		
	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2012	Zielwert 2017	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2012	Zielwert 2017	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2012	Zielwert 2017	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2012	Zielwert 2017
1	-	-	-	9,1%	19%	25%	0,0%	15,8%	20%	0,0%	0%	25%
2	0,0%	0%	-	13,6%	13%	1	16,7%	15,8%	1	33,3%	0%	2
3	0,0%	0%	-	5,9%	15,8%	20%	7,7%	21,4%	30%	33,3%	33,3%	33%
4	-	-	50%	3,3%	6,9%	10%	5,0%	5,0%	-	0,0%	0%	-
5	100,0%	50%	30%	6,1%	2,9%	6%	3,6%	4,5%	6%	0,0%	0%	25%
6	-	-	-	0,0%	0%	5,3%	0,0%	0%	7,1%	0,0%	0%	33,3%
7	33,3%	50%	50%	0,0%	7,1%	7%	0,0%	4,8%	-	0,0%	0%	-
8	0,0%	25%	40%	5,9%	0%	5,4%	4,8%	0%	-	0,0%	0%	20%
9	0,0%	66,7%	60%	18,2%	29,4%	40%	23,5%	35,7%	35%	0,0%	25%	50%
10	-	0%	50%	0,0%	13,6%	20%	0,0%	5,6%	20%	0,0%	25%	25%
Gesamt	18,2%	31,6%	-	6,1%	9,4%	15%	6,0%	9,0%	-	9,8%	15,7%	-

¹ eine der neu/wieder zu besetzenden Stellen (vsL 2 W3mL) mit einer Frau besetzt; bei Realisierung aller drei geplanten vorgezogenen NF eine weitere W3mL-Stelle mit einer Frau besetzen

² im Zeitverlauf mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Professorenenschaft

Leitungsfunktionen

Bei den ebenfalls von der DFG geforderten Zielen im Bereich der Leitungsfunktionen der mittleren und höchsten Ebene hat sich gegenüber dem Zwischenstand aus dem Jahr 2011 lediglich eine Veränderung ergeben. So wurden in der Fakultät 3 Frau Professorin Cosima Stubenrauch zur Prodekanin und Frau Professorin Sabine Laschat zur Studiendekanin für den Bachelorstudiengang Lebensmittelchemie gewählt, was zu dem Anteil von 33% führt.

Da im Sommer 2012 für mehrere Positionen neu gewählt wurde, sind mit Beginn des akademischen Jahres 2012/13 nachfolgende Änderungen eingetreten:

Das Rektorat bestand seit 2010 aus zwei weiblichen und drei männlichen Mitgliedern, verzeichnete also im vorangegangenen Berichtsjahr noch einen Frauenanteil von 40%. Mit der Neuwahl der Prorektoren sank dieser Anteil zum 01.10.2012 auf 20%, da nun alle Prorektorate männlich besetzt sind.

Im Universitätsrat waren bislang zwei interne und zwei externe Mitglieder weiblich. Durch die Neuwahl ausgeschiedener Mitglieder sind nun drei externe und ein internes Mitglied weiblich, was einem Frauenanteil von 36,4 % entspricht.

Fasst man die beiden obersten Leitungsgremien, Rektorat und Universitätsrat, zusammen, so betrug der Frauenanteil hier bis zum Ende des Berichtsjahrs 31%, was einer Abnahme um 6,5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahresbericht entspricht.

Bei den von der DFG geforderten Zielen im Bereich der mittleren Leitungsfunktionen hat sich die Gesamtuniversität ebenfalls nicht auf Ziele festgelegt. Fasst man die mittlere und oberste Leitungsfunktion zusammen, ergibt sich für Ende 2012 ein Frauenanteil von 15,7%.

3.3 *Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren*

Im Berichtsjahr wurde wieder eine große Zahl von Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterinnen begleitet. Neben 31 im Berichtszeitraum (Oktober 2012 bis September 2013) im Senat verabschiedeten Verfahren waren dies 16 weitere, die bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts den Senat noch nicht passiert hatten bzw. aufgrund gescheiterter Berufungsverhandlungen neu ausgeschrieben wurden. Diese sehr zeitintensive Begleitung hätte ohne die tatkräftige Unterstützung meiner Stellvertreterinnen, denen ich an dieser Stelle dafür ausdrücklich danken möchte, nicht geleistet werden können.

Besonders erfreulich anzumerken ist, dass in der Ende 2012 erfolgten Ausschreibung zum „Professorinnenprogramm II“ der Antrag der Universität Stuttgart zur Förderung von drei vorgezogenen Berufungen erneut⁹ positiv begutachtet wurde. Mit Bewerbungsschluss 30.09.2013 wurden entsprechend die nachfolgenden drei Professuren ausgeschrieben:

- W3-Professur „Data Engineering“ (Fakultät 5)
- W3-Professur „Satellitentechnik“ (Fakultät 6)
- W3-Professur „Darstellungstheorie“ (Fakultät 8)

Zum Redaktionsschluss dieses Berichts hatte die Berufungsliste für die Professur „Darstellungstheorie“ den Senat bereits passiert und lag dem MWK zur Genehmigung vor.

Im Zeitraum der Statistik (01.01.-31.12.2012) stammten 15% der eingegangenen Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen; erfreulicherweise stieg dieser Anteil bei den Vortragseinladungen auf 20,1% und blieb mit 21,6% bei den Begutachtungen auf einem leicht höheren Niveau. Sechs Wissenschaftlerinnen erreichten erste Listenplätze, drei von ihnen nahmen die an sie ergangenen Rufe an. Der Anteil an ersten Listenplätzen betrug 21,4% und lag damit leicht unter dem Anteil bei den Begutachtungen, allerdings deutlich über dem Anteil an Bewerbungen. Da auch eine Wissenschaftlerin von einem zweiten Listenplatz aus berufen wurde, betrug der Frauenanteil unter den Neuberufenen 2012 insgesamt 29,4% (s. Anlage 11). Dies entspricht einem Rückgang um 3,9 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Im Berichtszeitraum bis Ende September 2013 wurden noch vier weitere Verfahren mit einem ersten Listenplatz für eine Frau abgeschlossen. Da die Dienstantritte dieser Professorinnen nach Dezember 2012 erfolgt sind, werden diese Rufannahmen statistisch erst im kommenden Berichtsjahr wirksam werden.

Als Neuberufe konnte die Universität Stuttgart im Berichtszeitraum folgende Professorinnen begrüßen:

- Prof. Dr. Sabine Holtz, Fakultät 9, W3-Professur „Landesgeschichte“;
- Prof. Dr. Sabine Zerbian, Fakultät 9, W3-Professur „Anglistische Linguistik (Schwerpunkt Phonologie)“.

Zum Stichtag der Statistik am 01.12.2012 betrug

- der Professorinnenanteil an der Universität Stuttgart insgesamt 11,0%,
- der Professorinnenanteil bei den W3-Professuren (und Äquivalente) 9,4%,
- der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren 33,3% (s. Anlage 10).

⁹ Bereits in der ersten Runde des Programms 2008 war die Uni mit ihrem eingereichten Gleichstellungskonzept „SPIRIT“ erfolgreich und konnte drei Professorinnen vorzeitig berufen.

Insgesamt zeigt sich auf allen Ebenen der erfreuliche Trend von steigenden Professorinnenanteilen. Mit Blick auf die bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch laufenden Berufungsverfahren, insbesondere auch die im Rahmen des Professorinnenprogramms II, wird das im SEPUS für 2013 festgelegte Ziel von 10% Professorinnenanteil bei den W3-Professuren auf jeden Fall erreicht bzw. sogar überschritten werden. Sollten die derzeit in Berufungsverhandlungen sowie auf ersten Listenplätzen stehenden Wissenschaftlerinnen ihre Rufe annehmen, könnte im Laufe des Jahres 2014 die Zahl der W3-Professorinnen auf 33 ansteigen, was einem Zuwachs um 7 Professorinnen und einem prozentualen Anteil von 14% entspräche. Damit würde die Universität den für 2017 festgelegten Ziel von 15% Professorinnenanteil (gesamt W1bis W3) schon sehr nahe kommen.

4. „Service Gender Consulting“

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 zur Begleitung der Umsetzung der geplanten Maßnahmen.

Ein weiteres Arbeitsfeld ist die Integration von Gender in die Lehre. Im Zuge des Bologna-Prozesses sind die Hochschulen aufgefordert, eine geschlechtergerechte Lehre zu etablieren. Die Berücksichtigung von Gender in der Lehre ist ein weites Aufgabenfeld. Es reicht über Fragen der Ausgestaltung und Ansiedlung expliziter Studiengänge, den „Gender Studies“, über Fragen der curricularen Einbindung genderrelevanter Fragestellungen bis hin zur Berufsbefähigung durch Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Geschlechterkompetenz. Geschlechtergerechte Lehre, die eine gendersensible Didaktik beinhaltet, trägt zur Qualitätssteigerung bei, weil sie den Lehrenden und Lernenden Methoden an die Hand gibt mit sozialer und kultureller Vielfalt umzugehen und diese zu nutzen.

Im Berichtsjahr 2012/13 umfassten die Aufgabengebiete folgende drei Schwerpunkte:

1. Integration von Genderaspekten in Forschungsanträgen
 - a. Beratung und inhaltliche Unterstützung von Antragstellungen
 - b. Information über vorhandene Genderaktivitäten
 - c. Situationsanalyse in den Forschungsverbänden
2. Kompetenzerweiterung in Genderfragen
3. Gender in der Lehre

1. Integration von Genderaspekten in Forschungsanträgen

In den Beratungen wurde über die an der Universität Stuttgart vorhandenen 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 2008-2013 die Einführung und Umsetzung von strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards, den sogenannten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Auf dieser Grundlage konnten für die Verbundforschungsprojekte passende Maßnahmen vorgeschlagen, diskutiert und umgesetzt werden.

Für die Genderaspekte in Forschungsanträgen an die DFG stehen Arbeitshilfen zur Verfügung, die der Vertiefung der Beratungsgespräche und der Unterstützung der weiteren Bearbeitung dienen. Ein Leitfaden für SFB/TRR-Anträge erläutert die zu berücksichtigenden Aspekte zu Genderfragen über den gesamten Ablauf der Antragstellung bei der DFG in kompakter und übersichtlicher Form¹⁰.

Im Rahmen der Unterstützung bei Forschungsanträgen konnte im Berichtszeitraum bei insgesamt neun DFG-Anträgen, drei MWK-Anträgen sowie bei zwei EU-Anträgen in der Konzeptphase und in Folgeanträgen beraten werden.

- 6 Anträge für Sonderforschungsbereiche (SFB's) bzw. Transregios (TRR's)
- 3 Anträge für Graduiertenkollegs
- 3 Anträge im Rahmen des Innovations- und Qualitätsfonds (IQF) des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
- 2 Anträge für EU-Forschungsprojekte im 7. Forschungsrahmenprogramm

¹⁰ http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/gender/beratung/Gleichstellungsmassnahmen_in_DFG-Forschungsprojekten.pdf

DFG-Begutachtung:

Für die DFG-Begehungen hat der Service Gender Consulting ein Poster entworfen, auf dem alle Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Stuttgart dargestellt sind (siehe Anlage 16).

Das neue EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation:

Auf das derzeitige 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (Laufzeit: 2007-2013) folgt im kommenden Jahr das neue Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „Horizon 2020“, das alle forschungs- und innovationsrelevanten Förderprogramme der Europäischen Kommission zusammenführt. Spezifische Programme und bereichsübergreifende Maßnahmen sollen Ungleichgewichte zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern korrigieren und die Geschlechterdimension in die Programmplanung und die Inhalte von Forschung und Innovation aufnehmen.

Zur Information über die Rahmenbedingungen und Chancen von „Horizon 2020“ organisierte der Service Gender Consulting im November 2013 gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hohenheim sowie den Forschungsabteilungen unserer beiden Hochschulen eine Informationsveranstaltung.

2. *Kompetenzerweiterung in Genderfragen*

Die zweite Kernaufgabe des Service Gender Consulting ist es, einen Beitrag zu dem im Genderkonzept formulierten Ziel der Kompetenzerweiterung aller Mitglieder der Universität Stuttgart im Bereich von Gender und Diversity zu leisten. Hierbei sind die Führungskräfte ganz besonders gefordert, im Sinne des Gender Mainstreaming in alle Vorgänge und Entscheidungen Genderaspekte einfließen zu lassen. Dazu werden bedarfsgerechte Angebote zur Kompetenzerweiterung entwickelt und angeboten. In Planung ist eine Kamingespräch-Reihe in Kooperation mit dem Zentrum für Lehre und Weiterbildung (zlw), die sich an alle Professorinnen und Professoren der Universität Stuttgart richtet. Zu dieser Gesprächsreihe werden externe Gender-Expertinnen und Experten für Impulsvorträge eingeladen. Der Auftakt für dieses neue Gesprächsformat ist für das Wintersemester 2013/14 geplant, nachdem das erste, für November 2013 vorgesehene Kamingespräch leider nicht stattfinden konnte. Die Referentin, Prof. Dr. Doris Klee, Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs der RWTH Aachen, wird stattdessen im Rahmen unserer Fachtagung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“, die vom 13.-14. März 2014 in Kooperation mit der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ am Internationalen Begegnungszentrum (IBZ) der Universität Stuttgart stattfinden wird, einen öffentlichen Abendvortrag zum Thema „Akademische Personalentwicklung zwischen geschlechtergerechter Karriereförderung und Organisationsentwicklung“ halten.

3. *Gender in der Lehre*

Gleichstellung und Chancengleichheit sind strategisch wichtige Themen für eine qualitativ hochwertige Lehre. Vor dem Hintergrund des Bund-Länder-Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre – kurz „Qualitätspakt Lehre“ – ist die Lehre als wichtiger Kernbereich universitärer Aufgaben, der bisher stets im Schatten der Forschung stand, in den Fokus hochschulpolitischen Handelns gerückt.

3.1. Vortragsreihe „Gender in der Lehre“

Vor diesem Hintergrund hat der Service Gender Consulting im Wintersemester 2012/13 eine Vortragsreihe zum Thema „Gender in der Lehre“ durchgeführt. Im Mittelpunkt der Vortragsreihe standen Fragen nach der Integration von Genderaspekten in Lehrinhalte, die gendergerechte Struktur und Organisation von Studiengängen sowie die Vermittlung von Genderkompetenzen an Lehrende und Studierende. Ziel der Vortragsreihe war es, das Innovationspotenzial in der Lehre zu fördern, insbesondere in den Fachkulturen, deren Wissenschaftsstruktur bis heute weitgehend männlich geprägt ist. In insgesamt 9 Vorträgen stellten Expertinnen aus unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen erfolgversprechende fach- und studiengangsspezifische Ansätze sowie in Umsetzung befindliche Projekte zur Integration von Gender in der Lehre vor¹¹. Im Anschluss an diesen Einstieg in die Thematik soll nun das Gespräch mit den Lehrenden, den Expertinnen und Experten für Hochschuldidaktik, aber auch mit den Studierenden gesucht werden, um zu eruieren, welcher Verbesserungsbedarf bei uns gesehen wird und welche Maßnahmen ergriffen werden sollten.

3.2 Publikation „Gender in der Lehre“

Um die Inhalte und Ergebnisse der Vortragsreihe zu verstetigen hat der Service Gender Consulting die Beiträge in einer Publikation zusammengefasst, die im Herbst 2013 erschien.¹²

Die einzelnen Beiträge, die auf aktuellen Forschungen und Untersuchungen basieren, zeigen, dass geschlechtergerechte Lehre zur Qualitätssteigerung der Lehre bei-

11 Weiterführende Informationen zu den einzelnen Vorträgen der Vortragsreihe sind auf der Homepage des Service Gender Consulting zu finden: <http://www.uni-stuttgart.de/gender-consulting/lehre/Veranstaltungen/vortragsreihe/index.html>.

Der Flyer der Vortragsreihe ist aufrufbar unter: http://www.uni-stuttgart.de/gender-consulting/aktuelles/Flyer_Vortragsreihe-web.pdf

12 Hille, Nicola/Unteutsch, Barbara (Hrsg.): Gender in der Lehre. Best Practice Beispiele für die Hochschule, Budrich UniPress, Opladen 2013 (220 Seiten).

trägt, da sie Lehrenden und Lernenden Methoden an die Hand gibt, mit sozialer und kultureller Vielfalt umzugehen und diese zu nutzen. Lehrveranstaltungen, welche von Lehrenden mit einem hohen Genderbewusstsein und einer fundierten Genderkompetenz durchgeführt wurden, werden signifikant als interaktiver, ermutigender und respektvoller bewertet.

3.3 Wanderausstellung „Frauen und Technik. Patente Frauen“

In der Zeit vom 14.-28. November 2012 zeigte der Service Gender Consulting im Foyer des Senatsaals eine Wanderausstellung zum Thema „Frauen und Technik – Patente Frauen“. Diese Ausstellung wurde an der Hochschule Furtwangen in Kooperation mit dem Netzwerk „Frauen.Innovation.Technik“ (F.I.T.) Baden-Württemberg konzipiert. Sie umfasst insgesamt 11 Rollups und ermöglicht einen historischen Rückblick auf das Thema „Frauen und Technik“, indem sie die Errungenschaften, Erfindungen und Patentanmeldungen von Frauen im Bereich der Technik von 1818 bis 1977 an Beispielen vorstellt. Um dies beispielhaft zu erläutern, werden vier Rollups aus der Ausstellung kurz vorgestellt:

Beispiel 1: Tortendiagramm

Die Italienerin Florence Nightingale (1820-1910) erfand das heute in der Wissenschaft weit verbreitete „Tortendiagramm“ zur Visualisierung von Zahlenmaterial. Mit dieser Erfindung gilt sie als Begründerin der modernen Krankenpflege. Um die Krankenpflege in Lazaretten aufbauen zu können, war es nötig, die Verantwortlichen davon zu überzeugen, dass die von ihr vorgeschlagenen Maßnahmen – insbesondere im Bereich der Hygiene – auch Wirkung zeigten. Um ihr Zahlenmaterial zu visualisieren, erdachte Nightingale das Tortendiagramm, mit dem sie einzelne Einflussfaktoren hervorheben konnte. Für diese Erfindung wurde sie 1858 als erste Frau in England in die Royal Statistical Society berufen. In Forschung und Lehre wird das Tortendiagramm bei Vorträgen und Präsentationen verwendet, weil es Sachverhalte und Ergebnisse in sehr anschaulicher Weise proportional zueinander visualisieren kann. Die Ausstellung möchte an die weitgehend unbekannt gebliebene Erfinderin des Tortendiagramms erinnern.

Beispiel 2: Schwimmweste

Ein anderes Beispiel für den Erfindungsgeist von Frauen ist die Entwicklung der Schwimmweste durch Kate Jenkins 1909. Ende des 19. Jahrhunderts entwickelten mehrere Frauen lebensrettende Evakuierungsmittel. Zwei Jahre vor dem Untergang der Titanic erfand Jenkins, die in Sydney lebte, eine Schwimmweste, die zugleich als Treibboje verwendet werden konnte, und ließ sie patentieren. Die Weste bestand aus Korkplatten, die mit Messingnieten zusammengefügt und mit einem Material gefüllt waren, das den Körper warm halten sollte. Taschen vorn und hinten enthielten

Luftkammern, um den Auftrieb zu gewährleisten. Auf der Brust war eine phosphorierende Lampe befestigt. Wurde sie zur Treibboje umfunktioniert, enthielt sie zusätzlich ein Tau als Rettungsleine. Wie bei vielen anderen Entwicklungen von Frauen ist nicht belegt, ob Kate Jenkins ihr Patent erfolgreich verkaufen konnte.

Beispiel 3: Paketfallschirm

1893 wagte Käthe Paulus (1868-1935) als erste deutsche Frau einen Fallschirmsprung. In der Folge unternahm sie über 500 Aufstiege mit ihrem Ballon vor Publikum, so dass sie als erste professionelle Berufsluftschifferin und Luftakrobatin unter dem Namen Miss Polly europaweit bekannt wurde. Da sie die Luftsprünge sicherer gestalten wollte, als dies bis dahin möglich war, entwarf sie eine spezielle Hülle für die Fallschirme. 1921 erhielt sie ein Patent für den Paketfallschirm und posthum wurden ihr hierfür zahlreiche Ehrungen zuteil.

Beispiel 4: Frequenzsprungverfahren

Hedy Lamarr (1914-2000) die als Schauspielerin in Hollywood Berühmtheit erlangte, erfand 1942 das Frequenzsprungverfahren. Zu der Erfindung war es gekommen, als sie gemeinsam mit dem Komponisten George Antheil eines seiner Werke für 16 mechanische Klaviere synchronisieren wollten. Das Problem war mittels identischer Lochkarten in Sender und Empfänger lösbar. Die dadurch entstehenden gleichzeitigen Frequenzwechsel werden noch heute zum Beispiel bei Bluetooth-Verbindungen (der Datenübertragung zwischen Geräten über kurze Distanz per Funktechnik) angewendet. Funknetzwerke, mobiles Internet und die Kommunikation zwischen mobilen Telefonen lassen sich durch das Frequenzsprungverfahren störungsfrei und abhörsicher machen. Praktisch jedes Smartphone, jeder Laptop und jedes Navigationssystem operieren heute auf Basis dieser Erfindung. Erst 1997 wurde Hedy Lamarr für ihre Erfindung ausgezeichnet.

Diese Beispiele aus der Wanderausstellung verdeutlichen, dass Frauen durchaus technik-affin sind und erfolgreich technische Erfindungen entwickeln. Zugleich war die Ausstellung ein Best-Practice-Beispiel für das Thema „Gender in der Lehre“.

Sprache

Gendersensible Didaktik und gendergerechte Lehre implizieren auch die Forderung, eine genderbewusste Sprache in allen Texten zu verwenden, auf Ausgewogenheit bei den Fachinhalten zu achten und Fachliteratur von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gleichermaßen zu zitieren.

Als hilfreich hat sich der vom Service Gender Consulting konzipierte Leitfaden für eine gendergerechte Sprache erwiesen. Der Leitfaden wurde erarbeitet, um zu zeigen, dass eine geschlechtergerechte Sprache ein effizientes Mittel zur Gleichstel-

lung von Frauen und Männern und ein entscheidender Beitrag zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule ist. Die Sprache ist nicht nur unser wichtigstes Verständigungsmittel, sie prägt auch unser Bewusstsein. Daher ist die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter für eine erfolgreiche Gleichstellung von unerlässlicher Bedeutung. Der Leitfaden gibt einen verständlichen Überblick, wie sich geschlechtergerecht und geschlechtersensibel formulieren lässt.¹³

Weitere Aktivitäten

Im Sinne der Schaffung einer Genderkultur wurden durch den Service Gender Consulting Beiträge zu Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen geleistet, die weitere Zielgruppen ansprechen. Insbesondere bei Informationsveranstaltungen der Abteilung Forschung zu Forschungsförderung bzw. gesonderten Veranstaltungen für bestehende SFBs wurde der Service beteiligt und konnte über Genderaspekte in Forschungsanträgen informieren.

Der Service Gender Consulting hat sich mit seinen Tätigkeiten und Zuständigkeiten am 24.04.2013 auch in einer Sitzung des Senatsausschusses für Verwaltungs- und Wirtschaftsangelegenheiten vorgestellt.

Seit 2012 ist der Service Gender Consulting, den die Universität Stuttgart als eine der ersten Hochschulen angeboten hat, regelmäßig an der Netzwerkbildung der bundesweiten Hochschul-Servicestellen beteiligt und nimmt im halbjährlichen Turnus an den Netzwerktreffen des Expert/inn/enkreis „Genderkompetenz in Studium und Lehre“ teil.

Gender & Diversity Theater

Im Rahmen einer Klausurtagung des erweiterten Rektorats der Universität Stuttgart am 17.04.2013 im Waldhotel Zollernblick in Freudenstadt-Lauterbad ist es gelungen, in Kooperation mit dem Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz und dem Trainer Roberto Hirche eine Improtheater-Szene zum Thema „Berufungsverfahren“ durchzuführen.

Der Wirtschaftspädagoge Roberto Hirche verfügt über eine langjährige Erfahrung in den Bereichen Training und Coaching. Gemeinsam mit dem Gleichstellungsreferat der Universität Konstanz hat er Improtheater-Szenen als innovative Trainingsmethode (Scout-Methode) zur Sensibilisierung für Vielfalt sowie zur Erweiterung und Stärkung von Gender & Diversity-Kompetenzen konzipiert. Anders als bei theoretischen Vorträ-

¹³ http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/gender/kompetenz/Leitfaden_fuer_eine_geschlechtergerechte_Sprache.pdf

gen bietet diese theaterbasierte Methode allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Hochschule die Möglichkeit, Situationen aus dem Arbeitsalltag neu zu betrachten. Diese veränderte Perspektive auf Altbekanntes ermöglicht es, neue Handlungsoptionen schon innerhalb des Trainings in reale Situationen umzusetzen und auszuprobieren. Im Rahmen der Klausurtagung wurde diese innovative Methode und das spielerische Training einer gleichstellungsgerechten Führung von allen teilnehmenden Mitgliedern des erweiterten Rektorats der Universität Stuttgart als sehr bereichernd empfunden.

Das Konzept für das Gender & Diversity-Training wurde vom Referat für Gleichstellung und Familienförderung der Universität Konstanz (Doris Hayn und Marion Woelki) und dem SCOUT-Team gemeinsam entwickelt. Die Methode ist für jede Zielgruppe geeignet, die sich auf eine neue, interaktive und unterhaltende Weise mit dem Thema Gender & Diversity auseinandersetzen möchte.

5. Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes an die Universitäten erzielte die Universität Stuttgart im Bereich der Gleichstellung seit 2008 jeweils deutliche Gewinne. 2008 waren dies rund 344.00 €, 2009 rund 468.000 €, 2010 rund 371.000 €, 2011 gut 421.000 €, 2012 394.000 € und 2013 139.000 €. Rein rechnerisch wurde aufgrund der im Bereich der Gleichstellung erzielten Erfolge also ein Plus von insgesamt gut 2,1 Mio. € erwirtschaftet. Damit liegt Stuttgart im Land Baden-Württemberg an der Spitze (2011 und 2012 Landessiegerin, 2013 auf Platz 3).

Seit 2008 werden 4% der insgesamt inneruniversitär zu verteilenden Mittel aufgrund von Erfolgen im Bereich der Gleichstellung vergeben. Durch Entscheidung des Rektorats wurden diese Mittel auch 2012 in zentrale Gleichstellungsmaßnahmen investiert. Es handelt sich um die (Ko-)finanzierung des „Service Gender Consulting“, des „Service Uni & Familie“ und der Geschäftsstelle des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung*. Deren Arbeit kommt unmittelbar den Fakultäten zugute und unterstützt sie darin, ihre Zielvorgaben zu erreichen.

6. Durchgängiges Förderkonzept für 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 bis zu hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen. 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.

6.1 *Girls' Day*

Im Berichtsjahr beteiligte sich die Universität Stuttgart mittlerweile zum achten Mal mit einem zentral koordinierten Gesamtangebot am bundesweiten *Girls' Day*, der 2013 am 24. April stattfand. Auch in diesem Jahr stellte unsere Universität wieder ein Drittel aller Veranstaltungen und Plätze in Stuttgart zur Verfügung und war damit die größte Einzelanbieterin in der Region und eine der größten bundesweit. Diesmal boten insgesamt 29 Institute und Einrichtungen 31 Veranstaltungen mit 444 Plätzen für interessierte Mädchen an.

Folgende Institute beteiligten sich z. T. gleich mit mehreren Veranstaltungen¹⁴:

- Fakultät 1: Casino IT
- Fakultät 2: Institut für Baubetriebslehre; Institut für Eisenbahn- und Verkehrswesen; Institut für Leichtbau, Entwerfen und Konstruieren; Institut für Straßen- und Verkehrswesen
- Fakultät 3: Institut für Polymerchemie; Institut für Technische Chemie

¹⁴ <http://www.uni-stuttgart.de/girls-day/rueckblick/2014.html>

- Fakultät 4: Institut für Kernenergetik und Energiesysteme; Institut für Kunststofftechnik; Institut für Thermodynamik und Wärmetechnik
- Fakultät 5: Institut für Automatisierungs- und Softwaretechnik; Institut für Kommunikationsnetze und Rechnersysteme; Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung; Institut für Parallele und Verteilte Systeme; Institut für Rechnergestützte Ingenieursysteme; Institut für Visualisierung und Interaktive Systeme; Visualisierungsinstitut (VISUS)
- Fakultät 6: Institut für Aerodynamik und Gasdynamik; Institut für Luftfahrtssysteme; Institut für Raumfahrtssysteme; Institut für Thermodynamik in der Luft- und Raumfahrttechnik
- Fakultät 7: Institut für Maschinenelemente (StutCAD); Institut für Steuerungstechnik der Werkzeugmaschinen und Fertigungseinrichtungen; Institut für Technische Optik
- Fakultät 8: Fachbereich Mathematik; 1. Physikalisches Institut, Institut für Computerphysik
- Höchstleistungsrechenzentrum; Materialprüfungsanstalt (MPA), MINT-Kolleg Baden Württemberg

Die organisatorische Betreuung des *Girls' Day* und die Unterstützung der Institute erfolgte wie immer durch die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferats.

Das im Jahr 2012 durch das Gleichstellungsreferat initiierte und durch das Rechenzentrum der Universität eingerichtete Online-Anmeldetool wurde optimiert, was sich auch darin zeigt, dass die Veranstaltungen ausgebucht waren.

Den Verantwortlichen in den Instituten wurde erneut eine zweiteilige Weiterbildungsveranstaltung mit Studiendirektorin Elisabeth Frank angeboten, in der pädagogisch-didaktisches Grundwissen für den Umgang mit den zum Teil sehr jungen Mädchen vermittelt und gleichzeitig die gendergerechte Vermittlung naturwissenschaftlich-technischer Inhalte thematisiert wurde. Aufgrund der zeitlichen Verfügbarkeit vieler Verantwortlicher konnte letztlich nur einer der Termine realisiert werden. Die Veranstaltung wurde von den Teilnehmenden jedoch erneut als sehr informativ und sinnvoll bewertet. Für 2014 ist geplant, das einführende Angebot für Neueinsteigende und Interessierte in jedem Fall wieder durchzuführen; über ein moderiertes Forum zum Austausch für diejenigen, die ihre Erfahrungen weitergeben oder selbst Anregungen für Verbesserungen erhalten möchten, wird nachgedacht.

Die Teilnehmerinnenstruktur des *Girls' Days* 2013 zeigt erneut, dass das Angebot der Universität Stuttgart genau die Altersgruppe erreicht, in der in der Regel die Entscheidung für oder gegen eine Präferenz naturwissenschaftlich-technischer Inhalte getroffen wird. Der Altersdurchschnitt aller Teilnehmerinnen lag bei 13,2 Jahren, doch

waren 56% der Teilnehmerinnen zwischen 13 und 15 Jahren alt. 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.

Um den Kontakt speziell dieser Altersgruppe zur Universität Stuttgart zu vertiefen, wurden alle Teilnehmerinnen auf den Tag der Wissenschaft hingewiesen sowie die Teilnehmerinnen der Klassenstufen 9 und 10 aus Realschulen und Gymnasien auf das Projekt *Probiert die Uni aus!*

6.2 *Technik braucht Vielfalt - Technik braucht Dich!*

Der Anteil junger Frauen mit einer Hochschulzugangsberechtigung, die sich für ein MINT-Studium entscheiden, ist bundesweit insgesamt noch viel zu gering. Dies gilt insbesondere auch für Schulabgängerinnen aus bildungsfernen Familien und aus Familien mit Migrationshintergrund. Die Beteiligung am BMBF-Verbundprojekt *Technik braucht Vielfalt – Technik braucht Dich!*¹⁵ der Femtec, Hochschulkarrierezentrum für Frauen GmbH und der Bildungsereinrichtung LIFE e.V. aus Berlin mit dem Förderzeitraum 03/2012 bis 02/2014 war demzufolge eine logische Ausweitung unseres bestehenden Angebots an Schülerinnenprojekten mit dem Ziel, insbesondere die Zielgruppe der Schülerinnen mit Migrationshintergrund für ein MINT-Studium zu gewinnen. Im Rahmen dieses Verbundprojekts wurden in drei Modellregionen (Berlin, Stuttgart/Esslingen und Darmstadt/Frankfurt) tragfähige Netzwerkstrukturen zwischen Hochschulen, zivilgesellschaftlichen Akteuren – insbesondere Migrant(inn)en-Selbstorganisationen – und Unternehmen aufgebaut sowie modellhafte Angebote für Schülerinnen durchgeführt.

Ziele des Projekts sind

- die Information und Motivation der Schülerinnen über bzw. für ein MINT-Studium
- die Vorstellung weiblicher Rollenvorbilder
- Einblicke in den Studienalltag
- Herstellung des Kontakts zu den Beratungsinstitutionen der Universität
- die Information der Eltern als wichtige Beraterinnen und Berater ihrer Töchter
- der Abbau von Vorurteilen und Geschlechterstereotypen
- der Aufbau von Vertrauen zu den Ansprechpersonen an der Universität

15 www.technik-braucht-vielfalt.de

- die stärkere Öffnung der Universität gegenüber Personen mit Migrationshintergrund.

Diesen Zielen dienen verschiedene, aufeinander aufbauende Veranstaltungsformate:

Im Rahmen von „Hochschulkennenlerntagen“ sollen interessierte Schülerinnen den Kontakt zu den beteiligten Hochschulen knüpfen und wesentliche Ansprechpersonen zu allen Fragen rund um ein Studium der sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) kennen lernen.

Informationsveranstaltungen für Eltern der Zielgruppe informieren über Zugangswege, Studienmöglichkeiten, Anforderungen, Unterstützungsangebote, Studienfinanzierung und Berufsperspektiven, um die Eltern als wesentliche Beratungsinstanz ihrer Töchter dabei zu unterstützen, eine potenzielle Studienentscheidung ihrer Töchter für ein MINT-Fach nachvollziehen, akzeptieren und im besten Fall aktiv fördern zu können.

Besonders interessierte Schülerinnen werden im Rahmen eines Kleingruppen-Mentorings an MINT-Studentinnen vermittelt, die sie ein halbes Jahr lang im Rahmen regelmäßiger Treffen Einblicke in ihren Studienalltag nehmen lassen und sie bei der Entscheidungsfindung für ihre Studienwahl unterstützen.

In der Region Stuttgart fanden folgende Veranstaltungen statt:

- | | |
|------------|---|
| 20.09.2012 | 1. Netzwerktreffen an der Universität Stuttgart |
| 21.11.2012 | Hochschul-Kennenlerntag an der Hochschule Esslingen |
| 08.03.2013 | Uni-Kennenlerntag mit Praxisworkshop an der Universität Stuttgart |
| 20.04.2013 | Eltern-Informationsveranstaltung im Stuttgarter Rathaus |
| 22.05.2013 | Unternehmensexkursion zur Porsche AG |
| 07.06.2013 | 2. Netzwerktreffen an der Hochschule Esslingen |
| 22.06.2013 | Uni-Kennenlerntag an der Universität Stuttgart |
| 10.09.2013 | Unternehmensexkursion zur Daimler AG |
| 23.10.2013 | 3. Netzwerktreffen an der Universität Stuttgart |
| 28.10.2013 | Probestudententag für Schülerinnen am Standort Göppingen der Hochschule Esslingen |
| 29.11.2013 | Eltern-Informationsveranstaltung an der Universität Stuttgart |

Aufgrund der positiven Resonanz, die das Projekt gerade in der Region Stuttgart gefunden hat, sind wir bestrebt, das im Rahmen des Pilotprojekts Erreichte zu konsolidieren und nach Auslaufen der Projektförderung nachhaltig zu stellen, indem die Universität Stuttgart die Fortführung des Projektes in der Region Stuttgart federführend übernimmt. Diese Absicht deckt sich mit einem der Ziele, die der Genderbeirat für den Zeitraum ab 2013 vorgegeben hat, nämlich die Zielgruppe der Migrantinnen vor dem Hintergrund der Situation in der Stadt Stuttgart (über 40% der Bürgerschaft und über 50% der unter 18-Jährigen hier haben einen Migrationshintergrund) stärker in den Blick zu nehmen und für die Schwerpunktfächer unserer Universität zu interessieren. Daher werden wir dem Genderbeirat auf seiner nächsten Sitzung die Fortführung des Projekts vorschlagen.

Bereits in der Pilotphase wurde unser Projekt seitens der Stadt Stuttgart unterstützt. So war der Integrationsbeauftragte der Stadt, Gari Pavković, Schirmherr der Eltern-Informationsveranstaltungen im Rahmen des Projekts und sprach bei der ersten Veranstaltung dieser Art, die im Stuttgarter Rathaus stattfand, selbst ein Grußwort. Diese Zusammenarbeit soll bei einer Fortsetzung des Projekts unter der Federführung der Universität Stuttgart intensiviert werden.

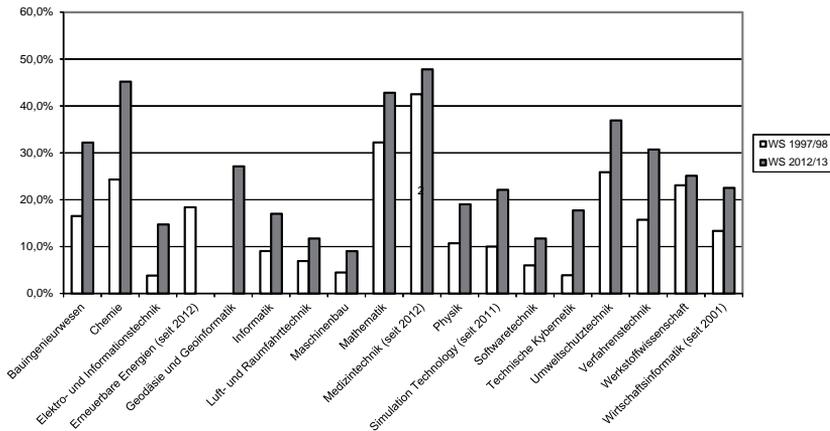
6.3 *Probiert die Uni aus!*

Das Projekt *Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe* wurde 2013 zum sechzehnten Mal angeboten¹⁶. Bei diesem erfolgreichen Projekt geht es darum, jungen Frauen MINT-Studienfächer als mögliche Perspektive vorzustellen und ihnen durch den Kontakt zu Role Models Mut für eine entsprechende Studienwahl zu machen. Wie wichtig dies ist, zeigt die Auswertung der Fragebögen, die regelmäßig an die Projektteilnehmerinnen ausgegeben werden. Hier gaben dieses Jahr 65% der Teilnehmerinnen an, kein Vorbild für ihre Studien- bzw. Berufswahl im MINT-Bereich zu haben. Erstmals seit Einführung der entsprechenden Frage in den Fragebogen benannte die Mehrheit derjenigen, die Vorbilder hatten, auch weibliche Vorbilder (59%). Dies ändert jedoch nichts daran, dass nur 17,5% der Teilnehmerinnen weibliche Vorbilder hatten. Gerade die fehlenden Vorbilder sind jedoch einer der Gründe für die Scheu vieler junger Frauen, sich für ein MINT-Fach zu entscheiden, zumal sie oft ein geringeres Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit in diesem Bereich haben als junge Männer.

Dass sich dieses Projekt für Schülerinnen für die Universität Stuttgart auszahlt, zeigt die Entwicklung der Studentinnenanteile in den am Projekt beteiligten Studiengängen seit Projektbeginn im Jahr 1997:

¹⁶ www.uni-stuttgart.de/probiert

Studentinnenanteil in den an „Probiert die Uni aus!“ beteiligten Studiengängen bei Projektbeginn 1997 und 2012/13



* Materialwissenschaft früher: Werkstoffwissenschaft; Medizintechnik und Simulation Technology: seit WS 2010/11; Wirtschaftsinformatik: seit WS 2000/01

Dabei darf auch nicht vergessen werden, dass Studentinnenanteile nur bedingt aussagekräftig sind, was die tatsächliche Steigerung der Studentinnenzahlen betrifft. So sind in einigen Fächern leichte prozentuale Rückgänge zu verzeichnen, die sich jedoch relativieren, sobald man die Kopffzahlen in den Blick nimmt: in allen Fächern sind nämlich die absoluten Studentinnenzahlen angestiegen, in einigen jedoch gleichzeitig auch die Zahl der Studenten, so dass der Studentinnenanteil rechnerisch sank.

6.4 *Meccanica femminile*

Vom 26. Februar bis 2. März 2013 fand an der Universität Stuttgart die 4. *meccanica femminile* statt. Diese Veranstaltung wird seit Abschluss des Kooperationsvertrags im September 2010 von der Hochschule Furtwangen und der Universität Stuttgart, vertreten durch die Fakultäten 4, 5, 6 und 7, gemeinsam organisiert und im Wechsel an den beiden Hochschulstandorten 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 diesen technischen Studiengän-

gen oft nur vereinzelt vorkommenden Studentinnen 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.

Themen der Veranstaltungen waren unter anderem: Mikro- und Nanotechnik, MATLAB, LabVIEW, Simulation, Qualitätsmanagement, Unternehmensethik sowie diverse Veranstaltungen zu Soft Skills wie Selbstführung, Verhandlungsführung und Problemlösungsstrategien. Darüber hinaus wurden am 28.02.2014 ein für alle Interessierten offener Conference Day mit Vorträgen angeboten .

Das Projekt *meccanica femminile* wird gefördert vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg und organisiert vom Netzwerk Frauen. Innovation.Technik der Hochschule Furtwangen. Dem Programmkomitee 2013 gehörte seitens der Universität Stuttgart die Gleichstellungsbeauftragte an.

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

Das Femtec.Network hatte im Berichtszeitraum bedauerlicherweise den Ausstieg von Siemens aus dem Netzwerk zu beklagen. Erfreulicherweise ist als neuer Kooperationspartner die Fraunhofer-Gesellschaft hinzugekommen, so dass nun folgende Unternehmen und Forschungsinstitute dem Femtec.Network angehören: ABB, Airbus Group (vormals EADS), BP Europe, Daimler AG, Deutsche Telekom AG, E.ON, EnBW AG, Fraunhofer-Gesellschaft, Porsche AG, Robert Bosch GmbH und ThyssenKrupp AG. Sie arbeiten im Netzwerk mit der Femtec. GmbH Berlin und den Hochschulpartnern RWTH Aachen, TU Berlin, TU Darmstadt, TU Dresden, Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Universität Stuttgart, ETH Zürich und Niedersächsische Technische Hochschule (NTH) zusammen.

Das Femtec-Careerbuilding-Programm für führungsorientierte Studentinnen der MINT-Fächer trainiert Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen, schafft Kontakte zu führenden Unternehmen und ermöglicht den Austausch in einem mittlerweile mehr als 700 (!) junge technikbegeisterte Frauen umfassenden bundesweiten Netzwerk. Durch die Teilnahme an einer virtuellen Innovationswerkstatt mit einem Thema aus der Praxis eines beteiligten Unternehmens wird erstmals der Einsatz theoretischen Wissens in einem Team trainiert. Das Ergebnis wird anschließend im Unternehmen vor- und zur Diskussion gestellt. So lud beispielweise EADS im

Juli 2013 interessierte Femtec-Studentinnen und die Teilnehmerinnen der Innovationswerkstatt in den EADS-Pavillon auf der Air Show bei Paris ein. Die Studentinnen gewannen durch persönliche Führungen und Vorträge spannende Einblicke in die neuesten technischen Entwicklungen der Luftfahrt. Die Teilnehmerinnen der Innovationswerkstatt bekamen die einmalige und exklusive Gelegenheit, ihre Ergebnisse vor dem technischen Vorstand, Herrn Botti, und anderen EADS-Vertretern zu präsentieren und mit ihnen in eine anschließende Diskussion zu treten. An der Universität Stuttgart können die Studentinnen seit 2012 für die Teilnahme an diesen Innovationswerkstätten drei Leistungspunkte erwerben.

In die Verantwortung der Femtec-Geschäftsstelle an der Universität Stuttgart fallen die organisatorische Vorbereitung und die Durchführung des jeweiligen Assessment Centers. Zweimal jährlich – jeweils im Frühjahr und im Herbst – finden Bewerbungsrunden statt. 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 sind Teil dieser Aufgabe.

Die Zuständigkeit für die Femtec-Koordination an der Universität Stuttgart wechselte im Berichtsjahr mit der Abordnung der bisherigen Koordinatorin, Dr. Barbara Unteutsch, ans MWK im Juni 2013 zunächst interimswise auf ihre Vertretung in der Referatsleitung, Beate Langer. Ab Oktober 2013 ging sie auf unsere neue Mitarbeiterin im Gleichstellungsreferat, Sandra Westerkamp, über.

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. Dazu kommt in der Regel zweimal jährlich am Vorabend eines Assessment Centers ein Treffen, zu dem die Stuttgarter Geschäftsstelle einlädt und an dem auch Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen teilnehmen.

Mit dem Femtec Alumnae e.V., in dessen mittlerweile dritten Vorstand seit seiner Gründung im Jahr 2008 abermals eine Stuttgarterin vertreten ist, gibt es eine enge Zusammenarbeit, so beispielsweise bei Schülerinnenprojekten des Gleichstellungsreferats, in denen die Femtec-Alumnae als Role Models fungieren.

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 Infor-

mationsveranstaltungen statt, in denen Inhalte, Ablauf und Nutzen der Programmteilnahme an Studentinnen vermittelt werden.

Im Jahr 2013 gingen insgesamt 33 Bewerbungen ein, von denen 24 für eine Teilnahme am Assessment-Center ausgewählt wurden. 13 dieser Bewerberinnen absolvierten es mit Erfolg und wurden in das Programm aufgenommen. Sie verteilen sich auf die folgenden Studienfächer: Energietechnik (3), Fahrzeug- und Motorentechnik (1), Luft- und Raumfahrttechnik (4), Maschinenbau (2), Mechatronik (1), Technische Kybernetik (2).

6.6 *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung*

Individuelle Potenzialentwicklung durch Mentoring

Seit 2003 ist die Gleichstellung und Förderung des weiblichen akademischen Führungsnachwuchses in Forschung und Arbeitswelt mittels spezifischer Angebote für qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen das grundsätzliche Ziel des Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung. Die Relevanz dieses Programms für die Universität Stuttgart zeigt sich auch darin, dass das Programm im Frühjahr 2013 als eines der ersten an einer deutschen Hochschule verstetigt worden ist. Dadurch erhöht sich die Planungssicherheit und notwendige Kontinuität für die Sicherung der Qualität in der Betreuung.

Die Teilnehmerinnen des Programms durchlaufen professionell erprobte Mentoring-Angebote in modularer Form, die sie bei ihrer persönlichen und qualifikatorischen Entwicklung, ihren Forschungstätigkeiten und ihrem Karrieremanagement unterstützen.

Konkret besteht das Programm aus den folgenden Elementen, die sich wechselseitig sinnvoll ergänzen: Eins-zu-Eins Tandem mit einer Führungspersönlichkeit, der Mentorin oder dem Mentor, aus Wissenschaft, Wirtschaft oder einem anderen Bereich, die passgenau auf die Bedürfnisse der Mentee hin rekrutiert wird. Ergänzt wird diese Form der individuellen Nachwuchsförderung mit einer weiteren Form von Mentoring, dem Peer-Mentoring. Im Rahmen von interdisziplinären Arbeitsgruppen – den Erfolgsteams – treffen sich die Mentees regelmäßig, um sich nach fester Methodik gegenseitig bei der Umsetzung ihrer individuellen beruflichen Ziele zu unterstützen. Die strukturierte Arbeitsweise wird in einer Kick-Off Veranstaltung erlernt und nach einem halben Jahr in einer Supervision optimiert.

Zusätzlich werden die Mentees durch bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote gefördert. Bei Vernetzungsveranstaltungen können die eigenen Netzwerke aus- und aufgebaut werden.

Die aktuellen Zahlen aus dem Programm

Es befinden sich aktuell 54 Mentees aktiv im Programm (Stand: 26.06.2013). Von den Mentees sind rund 19 % Studentinnen, 77 % Doktorandinnen und 4 % Postdoktorandinnen, Habilitandinnen oder Juniorprofessorinnen. Rund 21 % der Mentees sind Ingenieurwissenschaftlerinnen, 34 % Naturwissenschaftlerinnen, 25 % der Mentees sind Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerinnen während 20 % aus den Geisteswissenschaften kommen.

Der Vermittlungsgrad der Mentees betrug bei Redaktionsschluss rund 91 %, wobei für alle nicht vermittelten Mentees bereits Anfragen liefen. Der Anteil der in Mentorat vermittelten Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaftsinstitutionen (Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) beträgt aktuell rund 46 %, die restlichen 54 % sind in der Wirtschaft oder anderen Bereichen tätig. Der Anteil an Mentorinnen überwiegt mit rund 70 %.

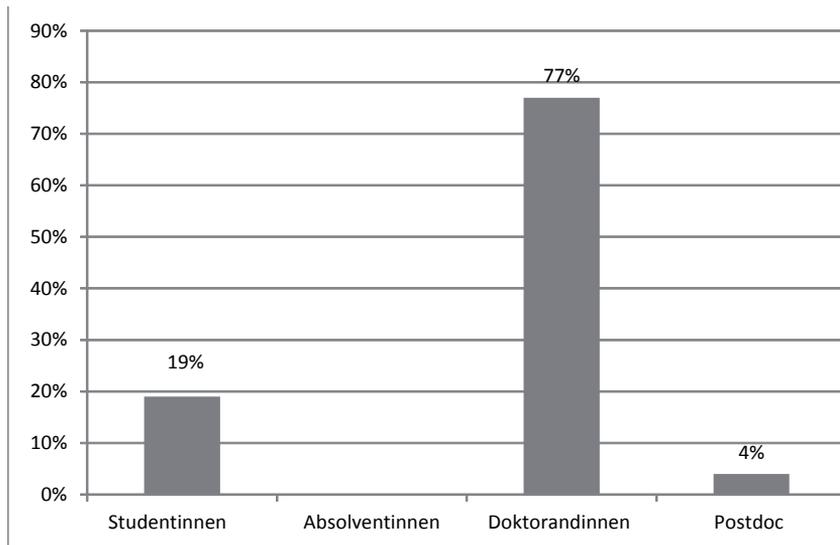


Abbildung 1: Mentees nach Status in Prozent

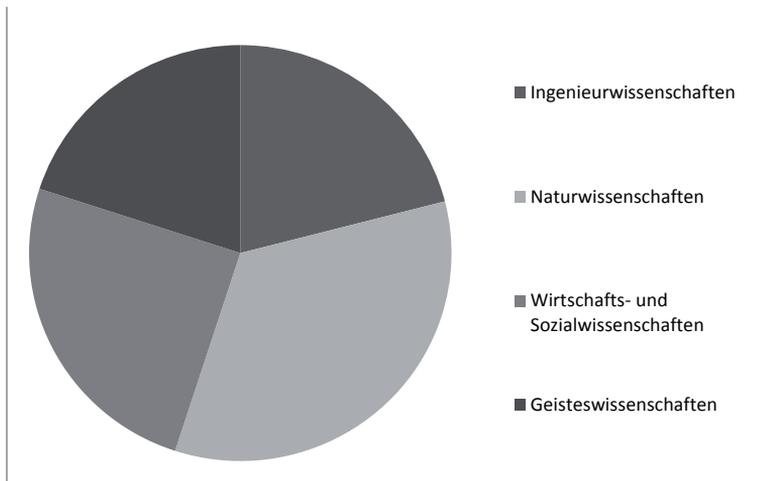


Abbildung 2: Mentees nach Fachbereich

Pluspunkte sammeln mit Weiterbildung

Komplementär zu der Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor haben die Mentees die Möglichkeit, sich im Rahmen der Weiterbildungsangebote relevante Qualifikationen anzueignen. Die dadurch erlangten Kompetenzen sollen die Nachwuchswissenschaftlerinnen dahingehend unterstützen, sich im späteren Berufsleben erfolgreicher positionieren zu können. Zudem wird den Mentees ein geschützter Raum geboten, um sich intensiver über frauen- und genderspezifische Themen auszutauschen.

Im Berichtszeitraum wurden für die Mentees insgesamt 9 ein- bis zweitägige Weiterbildungsveranstaltungen organisiert. Durchschnittlich können an jeder Maßnahme 12-15 Nachwuchswissenschaftlerinnen teilnehmen. Im Einzelnen handelte es sich hierbei um folgende Workshops:

- Standortfindung und Zielsetzung (zwei Mal)
- Kick-Off für Erfolgsteams (zwei Mal)
- Supervision bestehender Erfolgsteams (zwei Mal)
- Erfolgsfaktor Stimme - ein praktisches Stimmtraining
- Zielorientierte Besprechungen (zweitägig)
- Mut zur Macht - ein Leadership Training

- Praktische Rhetorik: Reden und Präsentationen souverän halten (zweitägig plus Transferitag nach drei Monaten)
- Brennen ohne auszubrennen: Burnout-Prävention

In den anschließend durchgeführten Feedback-Befragungen wurden die Veranstaltungen von den Mentees mehrheitlich als sehr gut bis gut bewertet. Dem Feedback liegen unter anderem die folgenden Kriterien zu Grunde:

Die Erfüllung der persönlichen Erwartung, die Relevanz der Seminarinhalte, die eingesetzten Methoden, die Kompetenz der Trainerin sowie die Einschätzung des persönlichen Lernertrags. Im Rahmen der Feedbackbögen haben die Mentees außerdem die Möglichkeit, ihre Wünsche und Anregungen für kommende Seminare zu nennen, denen meist auch Rechnung getragen werden kann.

Strukturelle Neuerung

Einige grundlegende Änderungen wurden im Berichtszeitraum vorgenommen. Die Teilnahme für alle neu aufgenommenen Mentees zu Beginn ihrer Zeit im Mentoring-Programm an einer Ziel- und Standortbestimmung und einem Kick-Off für Erfolgsteams ist obligatorischer Bestandteil des Mentoring-Verfahrens. Diese Neuerung basiert auf der Überzeugung, dass die Mentees dadurch ihre Fähigkeiten und Werte besser einschätzen und somit den Wirkungsgrad der Zielerreichung hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung steigern können. Die bessere Strukturierung des Mentoring-Prozesses soll primär den Output auf Seiten der Mentee erhöhen, als weiterer positiver Effekt soll die Zufriedenheit mit der Beziehung für beide Teile des Mentoring-Tandems steigen.

Qualifizierungsangebot für Mentorinnen und Mentoren

Um die Mentorinnen und Mentoren in ihrer wertvollen Rolle bestmöglich zu unterstützen, bieten wir regelmäßig Coachingveranstaltungen an. Dadurch kann die hohe Qualität des Gesamtprogramms wie auch die Eins-zu-Eins Betreuung gewährleistet werden und die Mentorinnen und Mentoren erlangen zusätzliche Sicherheit im Umgang mit ihren Mentees. Zu Beginn des Jahres 2013 startete ein Coaching-Prozess mit zwei aufeinander aufbauenden Sitzungen. Am 28. Februar fand die Auftaktveranstaltung statt, gefolgt von einem Treffen am 26. Juni 2013. Die Themen „Selbstführung und Persönlichkeitsmerkmale“ sowie „Meine Rolle als MentorIn“ wurden behandelt. Die Mentorinnen und Mentoren schätzen neben den vielfältigen Impulsen für die Ausübung ihres Ehrenamtes als Mentorin oder Mentor auch die Möglichkeit, interessante Kontakte im Netzwerk knüpfen zu können.

Interne Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten

Das Mentoring-Programm kooperiert seit dem Jahr 2007 universitätsintern mit Sonderforschungsbereichen, Exzellenzclustern und Graduiertenschulen. Mit der Graduiertenschule GSaME besteht aktuell eine Kooperation bis zum Jahr 2015, über weitere Kooperationen wird derzeit mit den Verantwortlichen verhandelt.

Externe Netzwerke bestehen mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) und den weiteren baden-württembergischen Mentoring-Programmen. Auf Bundesebene bietet das Forum Mentoring e.V., der Dachverband aller Mentoring-Programme an Hochschulen, der 2006 von der Koordinatorin des Mentoring-Programms der Universität Stuttgart mit initiiert wurde, eine Plattform der Vernetzung. Dieser Zusammenschluss verfolgt das Ziel, die Mentoring-Programme an deutschen Hochschulen als verlässlichen Bestandteil der akademischen Ausbildung und Personalentwicklung zu implementieren. Im Rahmen von Arbeitsgruppen findet ein konstruktiver Austausch statt, an dem die Geschäftsführerin des Stuttgarter Programms regelmäßig teilnimmt.

Auch an den vom Baden-Württembergischen Landesministerium für Finanzen und Wirtschaft ausgerichteten Frauenwirtschaftstagen beteiligt sich das Mentoring-Programm in Kooperation mit dem Femtec. Network in unregelmäßigen Abständen mit einer Abendveranstaltung. Im Jahr 2013 war das Thema der entsprechenden Veranstaltung „Innovation durch Vielfalt. Neue Herausforderungen und Chancen für die Führungskräfte der Zukunft“.

Begleitforschung: BMBF Projekt - Aufwind mit Mentoring

Um indirekte Effekte von Mentoring-Maßnahmen und deren Nachhaltigkeit zu untersuchen, gelang es dem Stuttgarter Mentoring-Programm zusammen mit anderen Kooperationspartnerinnen im Jahr 2009, Drittmittel des BMBF in Höhe von 690.000 Euro einzuwerben. Ziel des Forschungsprojekts „Aufwind mit Mentoring“, welches unter Federführung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs bearbeitet wurde, ist die Analyse der nachhaltigen Wirksamkeit von Mentoring-Maßnahmen auf die Berufs- und Karriereverläufe von Frauen sowie auf institutionelle Strukturen und Wissenschaftskulturen. Die Koordinatorin des Mentoring-Programms der Universität Stuttgart hat in beratender Funktion einen Sitz im Projektbeirat inne. Um die Objektivität einer guten Evaluationspraxis zu wahren, wurde das Programm der Universität Stuttgart im Zuge der Evaluation nicht berücksichtigt, was sehr schade, aber nachvollziehbar ist. Eine Doppelrolle einerseits mit in die Antragstellung involviert zu sein und andererseits als zu evaluierendes Programm daran teilzuhaben, hätte möglicherweise zu einem Rollenkonflikt geführt. Eine Publikation mit den wichtigsten Ergebnissen befindet sich im Druck.

Erschließung neuer Zielgruppen: *jumeta. Junior Mentoring Tandem*

Das Programm adressiert vornehmlich Bachelorstudentinnen aller Fachbereiche und soll perspektivisch auch für Masterstudentinnen angeboten werden. Der Beschluss für ein Junior-Programm geht primär auf den hochkarätig besetzten Mentoring-Beirat unter Vorsitz der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Gabriele Hardtmann zurück, dem neben dem Rektor der Universität Stuttgart, Prof. Dr.-Ing. Wolfram Ressel unter anderen die Direktorin der German Aerospace Academy, Professorin Dr.-Ing. Monika Auweter-Kurtz, der ehemalige Präsident der Fraunhofer Gesellschaft, Professor Dr.-Ing. Hans-Jörg Bullinger, die Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, Eva Strobel sowie Personalchefinnen und -chefs großer Unternehmen angehören.

Beim One-to-one-Mentoring wird eine Bachelorstudentin von einer Doktorandin über einen Zeitraum von 12 Monaten begleitet und beim zusätzlichen Gruppen-Mentoring werden Förderbeziehungen zu Professorinnen angebahnt. Über das Rahmenprogramm werden bei *jumeta* schon frühzeitig relevante Schlüsselqualifikationen und hilfreiche Netzwerkkontakte vermittelt. Die Studentinnen können für ihre Teilnahme 3 ECT Credits im Bereich der fachübergreifenden Schlüsselqualifikationen erhalten. Am 13. November 2012 startete das neue Programm *jumeta. Junior Mentoring Tandem* im Rahmen einer feierlichen Auftaktveranstaltung mit 21 Tandems in die Modellphase. Abbildung 2 verdeutlicht, dass die Junior-Mentees der Modellphase nahezu gleichverteilt aus allen Fächergruppen stammen: Rund 34% der Mentees sind Ingenieurwissenschaftlerinnen, 33% Naturwissenschaftlerinnen, 33% sind Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen.

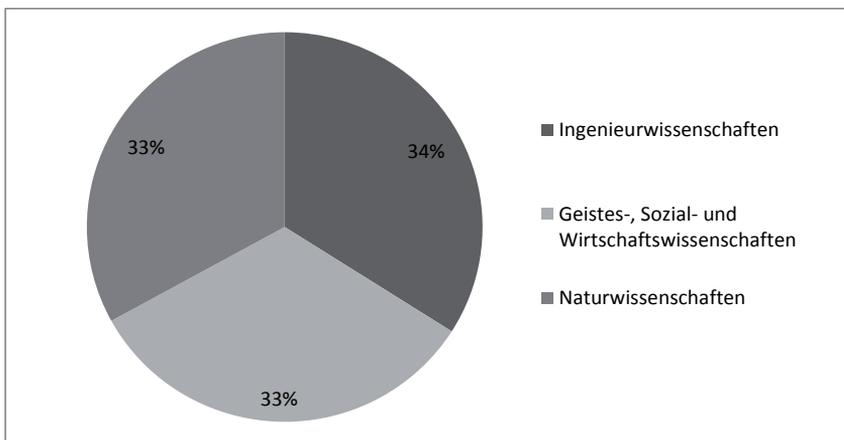


Abb. 2: *jumeta*-Mentees der Modellphase nach Zugehörigkeit zur Fächergruppe

Die zweite Runde von *jumeta* startete im November 2013 mit zehn Junior-Mentees von denen 50% aus den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften stammen. 30% studieren Ingenieurwissenschaften und 20% Geisteswissenschaften.

jumeta: Der Ablauf des Mentoring-Jahrs

Sowohl die Gruppe der Mentees als auch die der Junior-Mentorinnen wurde anhand eines eintägigen Workshops im November von einer professionellen Coach getrennt auf ihre neue Rolle vorbereitet.

Am 8. April 2013 fand ein Reflektionstreffen statt und im April 2014 ist ein solches ebenfalls geplant. Dabei wird den Junior-Mentees und –Mentorinnen die Gelegenheit geboten, sich über die gemachten Erfahrungen aus den ersten Monaten auszutauschen.

Der Besuch eines Klettergartens stärkte das Gruppengefühl und half Mentees wie Mentorinnen eigene Grenzen überwinden zu lernen.

Für alle Junior-Mentorinnen bestand die Möglichkeit, am 14. September 2013 an einem Führungskräfte-Training mit dem Titel „In Führung gehen: Führungskompetenz in Wissenschaft und Wirtschaft“ mit Prof. Dr. Uta Bronner teilzunehmen, während die *jumeta*-Mentees verpflichtend am 20. September 2013 ein Zeit- und Selbstmanagement Seminar mit der Trainerin Gesa Krämer besuchten.

Am 10. Juli 2013 beschloss der Mentoring-Beirat auf Basis der positiven Erfahrungen aus der ersten Pilotphase, dass *jumeta* im Wintersemester 2013/14 nahtlos in eine zweite Pilotphase starten kann, die dazu dienen soll, Erkenntnisse aus der ersten Runde in die Konzeption einfließen zu lassen.

Die feierliche Abschlussveranstaltung mit Zertifikatsübergabe fand am 12. November 2013 im Internationalen Begegnungszentrum der Universität Stuttgart statt. Sie war zugleich Auftaktveranstaltung für die zweite Runde für *jumeta*. Den Mentees der zweiten Runde wurde ein Rhetorik-Praxistraining angeboten und die Mentorinnen erhalten auf eigenen Wunsch einen Workshop zum Ausbau ihrer Kompetenz als Mentorin über Coachingfragen und –tools.

Die Pilotphase wird derzeit evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluation sollen dem Mentoring-Beirat im Frühjahr 2014 vorgestellt werden.

Das Stuttgarter Mentoring Konzept

Um eine Kontinuität in der Betreuung und ein möglichst spezifisches Mentoring-Angebot an hochqualifizierte Frauen aller wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen richten zu können, ist die weitere Diversifizierung der Programme auf alle Zielgruppen – Studentinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen, Professorinnen – in Planung. So sollen im zehnten Jahr des Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung unter seinem Dach neben einem Mentoring-Programm für Doktorandinnen und *jumeta* weitere Programme zur zielgerichteten Unterstützung von Postdoktorandinnen und Habilitandinnen sowie zur Vernetzung von Professorinnen entstehen.

Zum 10. Oktober 2013 hat Dr. Ines Medved die Geschäftsführung der Mentoring-Programme übernommen und vertritt Regina Rapp während ihrer Elternzeit voraussichtlich bis zum 1. November 2014.

6.7 *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. Dieses Angebot wird gut angenommen.

6.8 *Preise, Ehrungen und Ernennungen*

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

Die Linguistin Dr. Natalie Lewandowski, Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung, erhielt am 11.10.2012 in Heidelberg für ihren Artikel „So wie du sprichst, sprich ich auch“ den mit 5.000 Euro dotierten Preis für verständliche Wissenschaft der Klaus-Tschira-Stiftung Heidelberg.

Dr. Susanne Krichel, ehemals Institut für Systemdynamik, erhielt am 15.10.2012 den mit 5.000 Euro dotierten Förderpreis der Friedrich-und-Elisabeth-Boysen-Stiftung für ihre Dissertation „Komponentenmodellierung und Strukturoptimierung in industriellen Druckluftnetzen“.

Der Förderfonds Medizintechnik vergab am 15.10.2012 in Kooperation mit den Firmen Erbe Elektromedizin GmbH, Dr. Fritz Faulhaber GmbH & Co. KG und Carl Zeiss Surgical GmbH, Stipendien an fünf hochbegabte Studierende im Wert von je 4.800 Euro pro Jahr im Studiengang Medizintechnik, darunter die Studentinnen Ann-Kristin Scheibe, Laura Schmid, Julia Bartnik-Thumm und Pia Mühlbauer.

Am 15.10.2012 erhielt die Studentin Marielle Friedrich eine mit 300 Euro dotierte Anerkennung von der Eugen und Irmgard Hahn Stiftung für Technisches Design für ihre hervorragende Studienarbeit mit dem Titel „Ergonomie und Workflow in der Zahnarztpraxis“.

Im Rahmen des Ideenwettbewerbes „EnergieCampus“ der Stiftung Energie & Klimaschutz Baden-Württemberg wurde Dipl.-Volkswirtin Birgit Götz, Institut für Energiewirtschaft und rationelle Energieanwendungen, am 14.11.2012 mit dem dritten Platz für ihre Forschungen zum Thema „Modellierung von Politikinstrumenten in Energiesystemmodellen am Beispiel der erneuerbaren Stromerzeugung in Deutschland“ ausgezeichnet.

Dipl.-Ing. Susanne Becker, Institut für Photogrammetrie, ist eine der zehn Wissenschaftlerinnen, die im Rahmen der 10. Ausschreibung des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert werden, so gab das Ministerium am 25.01.2013 bekannt.

Die Stiftung Mercator hat im Januar 2013 im Rahmen der Initiative „SammLehr – an Objekten lehren und lernen“ das Forschungs- und Lehrprojekt „Objekt Text: Bibliotheken, Sammlungen, Manuskripte“ unter der Leitung von Prof. Dr. Sandra Richter, Institut für Literaturwissenschaft, Abteilung Neuere Deutsche Literatur I mit einer Preissumme von 100.000 ausgezeichnet.

Am 01.03.2013 erhielt die wissenschaftliche Mitarbeiterin Dipl.-Ing. Kathrin Eisen-schmidt, Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt, den Amelia Earhart Fellowship Award der Zonta International.

7. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme

Da sich auch im Bereich der Wissenschaft Nachwuchsmangel abzeichnet, investieren Bund und Land in erheblichem Maße Mittel, um Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu fördern. Allerdings zeichnete sich im Berichtsjahr ein Einbruch bei den Landesmitteln ab.

7.1 *Landesgraduierertenförderung*

Im Berichtszeitraum fand keine Vergabesitzung für Individualstipendien statt, da die zur Verfügung stehenden Mittel nur zur Ausfinanzierung der im Juli 2012 bewilligten Stipendien ausreichten.

7.2 *Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg*

Das Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Baden-Württemberg Stiftung wurde 2013 erneut ausgeschrieben. Die Universität Stuttgart hat insgesamt 3 Bewerbungen weitergeleitet, darunter die einer Wissenschaftlerin. Leider wurde keiner dieser Anträge bewilligt.

7.3 *Programme aus Bundes- und Landesmitteln*

Nach wie vor stellt das MWK Mittel für die Förderung von Wissenschaftlerinnen und die Unterstützung von Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal zur Verfügung. Entscheidungen über die Fortführung der Programme standen bis Reaktionschluss noch aus.

7.3.1 Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Die letzte Ausschreibung des „Brigitte Schlieben-Lange Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“ liegt nunmehr über drei Jahre zurück. Die im Rahmen dieser Ausschreibung aufgrund der Vergabesitzung vom Februar 2011 an der Universität geförderten sechs Stipendiatinnen haben ihr Stipendium in der Regel erst im Frühjahr/Sommer 2011 angetreten, so dass alle sechs Stipendien im Berichtszeitraum noch liefen. Zwei der Stipendiatinnen hatten ihr Stipendium aus familiären bzw. persönlichen Gründen zeitweise unterbrochen, so dass diese beiden Förderungen noch nicht abgeschlossen sind. Weitere Ausschreibungen des Stipendiums erfolgten an der Universität Stuttgart nicht, da der Aufwand einer Neuausschreibung angesichts der geringen noch zur Verfügung stehenden Mittel nicht in einem vernünftigen Verhältnis zum Ergebnis gestanden hätte.

Bislang ist noch nicht immer geklärt, ob und wenn ja, wann und zu welchen Bedingungen das Wissenschaftsministerium eine Neuausschreibung des „Brigitte Schlieben-Lange-Programms“ durchführen wird. Der Evaluation des Programms durch die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs folgte eine weitere, externe Evaluation, über deren Ergebnisse jedoch noch nichts bekannt ist.

7.3.2 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

Im Rahmen der 10. Ausschreibung des Jahres 2012 wurde der Antrag von Dipl.-Ing. Susanne Becker, Institut für Photogrammetrie, bewilligt. Frau Becker wird ab 2013 für 5 Jahre durch das Programm gefördert.

Auf die 11. Ausschreibung vom 29.04.2013 gingen landesweit insgesamt 61 Anträge ein, darunter drei von der Universität Stuttgart. Davon kam je ein Antrag aus den Sozial-, Natur- bzw. Ingenieurwissenschaften. Die Auswahlsitzung fand zwar außerhalb des Berichtszeitraums, jedoch vor Redaktionsschluss dieses Berichts statt. Leider wurde keiner der Anträge aus unserer Universität bewilligt.

7.3.3 Professorinnenprogramm

Seit gut 3½ Jahren forschen und lehren in den Fakultäten 7 und 10 die für 5 Jahre aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanzierten zusätzlichen Professorinnen Prof. Dr.-Ing. Cristina Tarin (Institut für Systemdynamik), Prof. Dr. Meike Tilebein (In-

stitut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften und Leiterin des DITF – Zentrum für Management Research Denkendorf) und Prof. Dr. Nadja Schott (Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft). Das für die Förderung der Professuren notwendige, positiv begutachtete Gleichstellungskonzept „SPIRIT“ befindet sich seitdem in der Umsetzungsphase.

Am 27.12.2012 erfolgte die Ausschreibung des Professorinnenprogramms II mit einer Bewerbungsfrist für den ersten Call bis zum 28.03.2013 (Einreichungsfrist beim MWK: 22.03.2013). Für die Universität Stuttgart, die zu den bereits im Professorinnenprogramm I erfolgreichen Hochschulen gehörte, war es für eine erneute Bewerbung erforderlich, eine Dokumentation zum Stand der Umsetzung ihres Gleichstellungskonzepts einzureichen, die den Nachweis erbrachte, dass diese Umsetzung erfolgreich vorangetrieben wurde. Zudem waren Perspektiven für die Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes gefordert.

Die von der Universität Stuttgart eingereichte Dokumentation wurde im Juli 2013 von den Gutachtenden positiv bewertet; unsere Universität hat damit zum zweiten Mal die Chance, drei Professorinnen auf Vorgriffsprofessuren zu berufen. Sofern es gelingt, die drei mit Bewerbungsschluss zum 30.09.2013 ausgeschriebenen W3-Professuren Data Engineering (Fakultät 5), Satellitentechnik (Fakultät 6) und Darstellungstheorie (Fakultät 8) rechtzeitig zu besetzen, bedeutet dies, dass erneut bis zu 2,25 Mio. € an Fördermitteln aus dem Programm für die Finanzierung der Vorgriffsprofessuren eingeworben werden können. Da für die Vergabe der Fördermittel wieder das „Windhundprinzip“ angewandt wird, müssen allerdings nicht nur die Berufungsverfahren für die drei Professuren bis spätestens 31.12.2014 mit der Rufannahme der Professorinnen erfolgreich abgeschlossen sein, die Förderung ist vielmehr auch davon abhängig, dass der für den ersten Call zur Verfügung stehende Anteil von 60% der Fördermittel zum Zeitpunkt der Mittelanforderung durch die Universität noch nicht ausgeschöpft ist.

Bei Redaktionsschluss dieses Berichts waren die entsprechenden Berufungsverfahren bereits weit gediehen. In allen drei Verfahren hatten sich hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen beworben, so dass die Chancen für einen erfolgreichen Abschluss der Verfahren sehr gut stehen. Es ist daher zu erwarten, dass die Bedingungen erfüllt werden können und die Universität Stuttgart noch 2014 drei weitere Professorinnen aus dem Professorinnenprogramm gewinnen kann.

8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Im Berichtsjahr fand ein Arbeitstreffen mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt. Bei diesem Treffen am 26.10.2012 informierte die Gleichstellungsbeauftragte über die Entwicklungen, die sich in ihrem Aufgabenbereich seit dem letzten Arbeitstreffen ergeben hatten.

Weitere Themen der Sitzung waren die erfolgreiche Auditierung der Universität als familiengerechte Hochschule und die Umsetzung der sich aus dem Audit ergebenden Maßnahmen, die Neuausschreibung des Professorinnenprogramms (s.o.) sowie die Erarbeitung eines Wahlvorschlags für die Wahl der Akademischen Mitarbeiterinnen zum Senatsausschuss Gleichstellung für die Amtszeit 2012-2014.

9. Familiengerechte Universität - „Service Uni & Familie“

Die Aktivitäten im Berichtsjahr haben die Universität Stuttgart erneut familienfreundlicher und damit attraktiver gemacht. Dies spielt insbesondere im Wettbewerb der Universitäten um Professorinnen und Professoren, um qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie um qualifiziertes Personal im Wissensmanagement mit Familienpflichten eine wichtige Rolle.

Nachdem der Universität am 30. August 2012 das Qualitätssiegel „familiengerechte hochschule“ von der berufundfamilie GmbH überreicht wurde, konnte im zurückliegenden Jahr mit der Umsetzung der ersten Maßnahmen begonnen werden.

Mit der Zielvereinbarung, die dem Auditierungsverfahren zu Grunde liegt, ist die Universität die Verpflichtung eingegangen, bereits bestehende erfolgreiche Unterstützungsangebote für Beschäftigte und Studierende zur familiengerechten Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität auszubauen und weiter zu entwickeln. Das Qualitätssiegel „familiengerechte hochschule“ signalisiert, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familienaufgaben zu einem wichtigen Anliegen für die gesamte Universität geworden ist.

Der Service Uni & Familie

Seit der Einrichtung des Service Uni & Familie im August 2011 hat sich der Service als zentrale Anlaufstelle zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie für alle Beschäftigten und Studierenden der Universität Stuttgart gut etabliert und ist aus dem Universitätsgeschehen nicht mehr wegzudenken. Die Arbeitsschwerpunkte sind, wie auch im zurückliegenden Jahr,

1. Kinderbetreuung
2. Beratung und Information
3. weitere unterstützende Maßnahmen
4. Umsetzung "audit familiengerechte hochschule"

Kinderbetreuung

Belegplätze: Ein wichtiger Baustein zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Belegplätze für die Betreuung der bis zu dreijährigen Kleinkinder.

Zum 1. September 2013 konnte das Betreuungsangebot für Kinder unter 3 Jahren um zehn weitere Betreuungsplätze arbeitsortnah in Vaihingen erweitert werden. Die Belegplätze werden von dem privaten Träger Himpelchen & Pimpelchen Beschäftigten wohnortsunabhängig zur Verfügung gestellt.

Diese zehn neuen Plätze werden zu einem Teil aus dem erfolgreichen Antrag des Gleichstellungsreferats im Rahmen der 3. MWK-Ausschreibungen zur „Förderung der Kleinkindbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ finanziert. Dabei fällt die Förderung entsprechend der Förderrichtlinien weitaus geringer aus als in den zuvor geförderten Vorhaben: das MWK trägt 10% der Kosten, die Uni knapp 60% und die Eltern 30%.

In den zurückliegenden Jahren wurde mit Mitteln der MWK-Ausschreibungen und der Universität (1/3 MWK, 1/3 Uni, 1/3 Elternbeitrag) die reguläre Kinderbetreuung mit 20 Belegplätzen für Kleinkinder finanziert. Dies erfolgt bei den „Schlosskindern“ (einer Einrichtung des PME Familienservice GmbH), den „Steppkes“ (einer Einrichtung des Trägers Kind e.V.) und im „Kinderhaus Pfaffenwald“, einer Einrichtung des Studentenwerks Stuttgart.

Informationen zu den Voraussetzungen und Ablauf der Vergabe dieser Betreuungsplätze finden sich im Internet auf den Webseiten des Service Uni & Familie: www.uni-stuttgart/uniundfamilie.de.

Wie die Warteliste des Service Uni & Familie zeigt, existiert trotz der nun 30 Belegplätze und der Betreuung von 33 Kindern in den vier verschiedenen Einrichtungen nach wie vor ein hoher Bedarf an Betreuungsplätzen auf dem Vaihinger Campus.

Um dieser Tatsache Rechnung zu tragen, entschied sich die Universitätsleitung Anfang 2013 das Vorhaben zur Errichtung einer Betriebskita (MINT-Kita) umzusetzen. Im März 2013 wurde der Antrag zur Aufnahme des Baus einer Kinderbetreuungseinrichtung für 100 Kinder in die Bedarfsplanung der Stadt Stuttgart vom Jugendamt positiv entschieden. Auch ist die Universität im Gespräch mit Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen, die im Auftrag und mit der Universität das Vorhaben umsetzen sollen.

Hochflexible Betreuung für Gastdozentenkinder

Mit der Internationalisierung wächst auch die Nachfrage nach flexibler Kinderbetreuung für Gastwissenschaftler und -wissenschaftlerinnen. Öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen, deren Anmeldeformalitäten und Wartelisten stellen eine Barriere für diese Zielgruppe beim Zugang zu einem Kinderbetreuungsplatz dar.

Die Universität Stuttgart hat auf diese Situation reagiert und 2012 konnte ein Angebot zur Betreuung von Gastwissenschaftlerkindern mit einem externen Träger umgesetzt werden. Bei dem Vorhaben war es allen Beteiligten wichtig, dass zum Gelingen alle einen finanziellen Beitrag leisten: das Institut an dem die Gastwissenschaftlerin tätig ist, die Universität als Gastgeberin und die Gastwissenschaftlerin.

Stuttgarter Forschungsferien

Zur Überbrückung überlanger Ferienzeiten trugen erneut die „Stuttgarter Forschungsferien“ mit einer Woche zu Pfingsten und drei Wochen im Sommer bei. Zum ersten Mal konnte auch in den Osterferien ein viertägiges Programm für Schulkinder angeboten werden.

Teilnehmen können Kinder, deren Eltern an der Universität Stuttgart studieren oder arbeiten. Das Angebot finanziert sich aus Elternbeiträgen und einer zusätzlichen erheblichen Subventionierung aus Mitteln der Universität.

Im Jahr 2013 nahmen insgesamt 65 Kinder im Gesamtumfang von 82 Wochen an den „Stuttgarter Forschungsferien“ teil.

Seit Start des Angebots im Jahr 2003 haben insgesamt 550 Kinder dieses Angebot im Umfang von 803 Betreuungswochen genutzt.

Die Tatsache, dass die „Stuttgarter Forschungsferien“ seit 2003 insgesamt mit einem sechsstelligen Betrag subventioniert wurden, beweist nachdrücklich, welche Unterstützung die Arbeitgeberin Universität Stuttgart Eltern beibringt.

Studium mit Kind: Der Service Uni & Familie arbeitet eng mit dem Studentenwerk Stuttgart zusammen. Dessen Fachberatung ist eine wichtige Anlaufstelle für Studierende mit Kind(ern). Mit seinen Kindertagesstätten und Krabbelstuben bietet es Studierenden ein attraktives Angebot zur Kinderbetreuung. Wegen der hohen Nachfrage müssen jedoch Studierende mit langen Wartezeiten rechnen.

Die im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ eingerichtete AG „Studium mit Kind“ hat zum Ziel, die Angebote für Studierende besser aufeinander abzustimmen und weiterzuentwickeln.

Unterstützende Maßnahmen

Beratung und Vermittlung: Da die beschriebenen Angebote den Bedarf an Kinderbetreuung nicht decken, wird Beschäftigten darüber hinaus ein Paket zur Information, Beratung und Vermittlung externer Kinderbetreuung seitens eines der privaten Träger angeboten. Dieses Angebot ist insbesondere für Eltern aus der Professorenschaft oder aus dem Wissenschaftlichen Dienst gedacht, die sich eine Tagesmutter, Kinderfrau oder ein Au-pair vermitteln lassen möchten bzw. im Rahmen einer Neuanstellung und eines erforderlichen Umzugs Beratungsbedarf hinsichtlich wohnort- oder arbeitsplatznaher Betreuungsangebote haben. Die Beratungsdienstleistung wird von der Universität finanziell gefördert und von den Eltern wird ein Eigenbeitrag erhoben.

Notfallbetreuung: Weiterhin besteht seit 2007 das Angebot der Notfallbetreuung für Kinder von 0 bis 12 Jahren. Dieses Angebot wurde im Berichtsjahr mit Mitteln aus der 2. MWK-Ausschreibung zur „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“, bei der wir erfolgreich waren, sowie aus universitätseigenen Mitteln finanziert. Die Überbrückungsbetreuung kann aufgrund eines Vertrags der Universität mit der pme familienservice GmbH in deren Kindertagesstätten in Stuttgart genutzt werden. Bei Ausfall der Regelbetreuung (Krankheit der Betreuungsperson, Streik etc.), bei Terminen außerhalb der üblichen Arbeitszeit (späte Seminare, Sitzungen, Konferenzen etc.) oder bei Dienstreisen werden Kinder von Universitätsangehörigen gegen einen geringen Eigenbeitrag dort ganztägig in der Zeit von montags bis freitags, jeweils zwischen 8.00 Uhr und 18.00 Uhr betreut. Falls erforderlich, können diese Zeiten auch überschritten werden, so dass eine 24h-Betreuung ebenso gewährleistet ist wie eine Rundumbetreuung am Wochenende (Kinderhotel). Dieses Angebot kann ganztägig ohne Schließzeiten in Anspruch genommen werden.

Homecare: Um die Betreuung von Kindern zuhause zu ermöglichen, wurde zwischen dem Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) und dem pme familienservice ein Vertrag unterzeichnet, der Beschäftigten in Notfällen wie zum Beispiel Krankheit des Kindes eine Notbetreuung im Privathaushalt anbietet. Sofern sich diese Art der Unterstützung bewährt, soll geprüft werden, ob sie auf die gesamte Universität ausgeweitet werden kann.

Virtuelles Elternnetzwerk: Mit der Zusage entsprechender personeller und finanzieller Mittel sollte das vom Gleichstellungsreferat geplante virtuelle Elternnetzwerk Anfang 2013 entwickelt und umgesetzt werden. Aufgrund der technischen Erfordernisse, die für eine Umsetzung dieses Netzwerks vorhanden sein müssen, verzögerte sich diese allerdings und soll nun 2014 realisiert werden. Dieses virtuelle Elternnetzwerk wird allen Statusgruppen der Universität zugänglich sein und hat zum Ziel, Uni-Eltern eine Möglichkeit zu bieten, sich zu vernetzen und auszutauschen sowie aktuelle Informationen und Einladungen rund um das Thema Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu erhalten.

Beratung und Information: Neben der persönlichen Beratung hat sich zur Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden das Internetportal „Uni & Familie“ bewährt (www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie.de). Hier finden Eltern und Interessierte Informationen über Betreuungsangebote, Förderungsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und viele weitere nützliche Hinweise.

Die Beratung im Rahmen von Berufungen findet in enger Abstimmung mit den Kolleginnen des Dual Career Programms statt.

Mitwirkung in Netzwerken: Für den fachlichen Austausch wurden lokal, regional und bundesweit einige Netzwerke und Foren gegründet, um den Erfahrungsaustausch zu fördern und Anliegen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Öffentlichkeit zu positionieren. Der Service Uni & Familie wirkt an den folgenden Netzwerken mit:

- Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg
- Work-Life-Balance Netzwerk (Stuttgart)
- Erfolgsfaktor Familie, ein bundesweites Netzwerk initiiert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und gefördert von der Europäischen Union
- Seit März 2012 ist die Universität Stuttgart, vertreten durch die Kanzlerin, Mitglied des Fördervereins „Familienfreundliches Stuttgart“ und ebenfalls beim Kuratorium des Fördervereins. Zu den Mitgliedern zählen aktuell 72 Einzelpersonen und 20 Organisationen. Bereits seit einigen Jahren beteiligt sich die Universität Stuttgart in den Oster- und Herbstferien mit Programmangeboten an der vom Förderverein organisierten „Kids Week“.

- Mit dem Zertifikat als "familiengerechte hochschule" ist die Universität nun auch Mitglied des Netzwerks "auditberufundfamilie".

"audit familiengerechte hochschule"

Eine weitere Aufgabe des Service Uni & Familie kam im Berichtsjahr hinzu: die Koordinierung der Umsetzung der Ziele und Maßnahmen im Rahmen des Audits.

Die Universität Stuttgart hat am 30. August 2012 von der berufundfamilie gGmbH das Erst-Zertifikat "familiengerechte hochschule" erhalten. Dem vorausgegangen war die Unterzeichnung der Zielvereinbarung zum "audit familiengerechte hochschule (fgh)" durch die Universitätsleitung, Rektor Professor Dr. Wolfram Ressel und Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann, am 26. Juni 2012.

Die Zielvereinbarung umfasst 17 Ziele und 58 Maßnahmen. Vierzehn der geplanten Maßnahmen wurden im ersten Jahr bearbeitet. Die Ergebnisse musste die Universität in einem ersten Zwischenbericht der berufundfamilie gGmbH zum 31. Juli 2013 vorlegen.

Teilweise geschieht die Umsetzung von Maßnahmen zunächst in Pilotprojekten an einigen Instituten beziehungsweise in Verwaltungsbereichen. Die weiteren Maßnahmen werden in den Folgejahren beziehungsweise fortlaufend über die nächsten drei Jahre hinweg umgesetzt. Dabei liegt der Schwerpunkt in drei Bereichen:

- **Arbeits-/Studienorganisation:** Hierzu wurde eine Arbeitsgruppe Telearbeit unter Leitung des Dezernats Personal eingerichtet, mit dem Ziel, das bestehende Angebot technisch und organisatorisch weiter zu entwickeln. Die wissenschaftliche Qualifizierung und Familienaufgaben sollen leichter vereinbart und befristete Stellen in ihrer Ausgestaltung optimiert werden. Generell sollen familiäre Anforderungen stärker berücksichtigt werden; das gilt bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen ebenso wie beim Thema „Studium mit Kind“. Mit dem Fokus auf Studierende bearbeitet die neu eingerichtete Arbeitsgruppe „Studieren mit Kind“ zielgruppenspezifisch die vorhandenen Unterstützungsangebote für studierende Eltern nach Vorgabe der Zielvereinbarung.
- **Führung:** Um die in der Zielvereinbarung genannten Maßnahmen nachhaltig umzusetzen, wurde im Umsetzungskonzept zum Audit fgh vereinbart, dies anhand ausgewählter Pilotprojekte in einzelnen Instituten und Verwaltungseinheiten zu realisieren. Darüber hinaus werden die Unterstützungsmaßnahmen für Führungskräfte bei der Verwirklichung einer familienbewussten Organisationskultur durch die AG Personalentwicklung ausgebaut und gebündelt. Um die Haltung der Universität und der Führungskräfte sichtbar zu machen, wurden neben der klassischen Pressearbeit von der Hochschulkommunikation neue Formate entwickelt. Unter anderem werden über die kommenden Monate Führungskräfte-

te, die sich vorbildlich für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie einsetzen, porträtiert.

- **Serviceangebote für Familien:** Hierbei wurde das Beratungsangebot ausgeweitet und durch eine Vernetzung mit unterschiedlichen Anbietern erleichtert. Dabei ist der Fokus immer noch überwiegend auf Kinder ausgerichtet. Wegen des wachsenden Bedarfs an der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Familienangehörigen und der damit verbundenen Belastung, wird das Thema „pflegende Angehörige“ vom Dezernat Personal im Rahmen von regelmäßigen Veranstaltungen mit externen Referentinnen angeboten. Die Universität ist sich der Bedeutung des Themas bewusst und wird, wie im Rahmen der Zielvereinbarung zum audit fgh vereinbart, in den kommenden Jahren das Engagement zu diesem Themengebiet weiter ausbauen.

Bei den Vorhaben geht es um mehr als um einzelne Maßnahmen, es geht um die Schaffung eines familienfreundlichen Klimas in der gesamten Universität, das die verschiedenen Interessen aller Universitätsmitglieder respektiert und Beschäftigte ebenso wie Studierende darin unterstützt, eine Balance zwischen ihren beruflichen und familiären Aufgaben zu finden.

Verantwortlich für die Umsetzung der Zielvereinbarung zum “audit familiengerechte hochschule“ der Universität Stuttgart sind alle Mitglieder der Hochschule, in besonderem Maße aber Führungskräfte, die Personalverantwortung tragen und somit maßgeblich Einfluss auf die Arbeitsbedingungen anderer haben.

Handlungsfelder		Ziele	Maßnahmen		
			ges.	1. Jahr	fortl.
1	Arbeits-/Forschungs-/studienzeit	2	6	1	2
2	Arbeits-/Forschungs-/studienorganisation	2	10	6	1
3	Arbeits-/Forschungs-/studienort	2	5	1	2
4	Information und Kommunikation	2	5	-	5
5	Führung	2	9	3	3
6	Personalentw./wiss. Qualifizierung	3	8	1	2
7	Entgelt/geldw. Leistung, Studienfinanzierung	-	-	-	-
8	Service für Familien	4	15	2	10
gesamt		17	58	14	25

Abbildung: Handlungsfelder und Maßnahmen der Zielvereinbarung

Mit dem Auslaufen des Arbeitsvertrages der bisherigen Stelleninhaberin beim Service Uni & Familie, Dr. Bettina Schmidt, im Juli 2013 trat eine Zäsur in der Arbeit des Service ein. Da die Stelle aufgrund juristischer Auseinandersetzungen nicht zeitnah wiederbesetzt werden konnte, mussten Teilbereiche von der Referatsleiterin, Beate Langer, mit übernommen werden. Allerdings war es nicht möglich, den Ausfall einer 100%-Stelle mit den vorhandenen personellen Ressourcen vollständig zu kompensieren. Insbesondere die anstehenden Aufgaben im Bereich der Umsetzung des „audit familiengerechte hochschule“ mussten daher zunächst zurückgestellt werden, soweit sie nicht von der Gleichstellungsbeauftragten selbst oder Frau Langer im Rahmen ihrer Kapazitäten erfüllt werden konnten. Leider dauerte die Vakanz der Stelle auch bei Redaktionsschluss dieses Berichts weiter an. Es ist daher zu hoffen, dass die Probleme bei der Wiederbesetzung rasch überwunden werden können, da sonst ernsthafte Konsequenzen für die Auditierung der Universität Stuttgart zu befürchten sind.

10. 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 in der kurzen Zeit seines Bestehens schon zu einer häufig aufgesuchten Beratungsinstitution geworden.

Zum Thema von sexueller Diskriminierung und Gewalt sind Gleichstellungsbeauftragter und –referat im Berichtsjahr erfreulicherweise keine konkreten Fälle bekannt gemacht worden.

11. Landes- und bundesweite Aktivitäten

Folgende Termine haben Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen wahrgenommen:

- 01.10.2012 Schwenningen: Programmbeirat *meccanica feminale* (Langer)
- 04.10.2012 Stuttgart: „Schule und Wirtschaft gemeinsam für mehr MINT“, Kongress für Lehrerinnen und Lehrer (Stand: Langer, Unteutsch)
- 08./09.10.2012 Erfurt: Fachtagung „Innovativ lehren – Gender in der akademischen Lehre“, Veranstaltung des Thüringer Verbundprojekts *GenialL. Gender in der akademischen Lehre an Thür. Hochschulen*, gefördert vom Thür. Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hille, Unteutsch)
- 12.10.2012 Stuttgart: Sitzung des „Work-Life-Balance Netzwerks“ an der Universität Hohenheim zum Thema „audit familiengerechte hochschule“ (Schmidt)
- 15.10.2012 Stuttgart, *Avete academici* (Stand: Langer)
- 20./21.10.2012 Potsdam: „Mit Familie in die Zukunft: Fachtagung zu Praxis und Perspektiven der Familienorientierten Hochschule“ – Abschluss-tagung des Programms „Familie in der Hochschule“ veranstaltet von der Beauftragten für die Neuen Bundesländer im Bundesministerium des Innern und der Robert Bosch Stiftung in Zusammenarbeit mit dem CHE (Schmidt)
- 25.10.2012 Göttingen: Mitgliederversammlung Forum Mentoring e.V. (Rapp)
- 06.11.2012 Stuttgart, „Technologie, Werte, Führungskultur – Potenzial Gender“, Veranstaltung der GSaME in Kooperation mit dem Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart (Hardtmann, Hille, Langer, Podiumsdiskussion: Unteutsch)
- 06.11.2012 Tübingen: „Familie als Glücksfall oder Störfall in der Wissenschaft“. Veranstalter: Gleichstellungsbüro Universität Tübingen (Schmidt)
- 13.11.2012 Stuttgart: Auftaktveranstaltung *jumeta. Junior Mentoring Tandem für Bachelor-Studentinnen*. (Hardtmann, Rapp, Unteutsch)
- 15./16.11.2012 Berlin: Planungstreffen der Uni-Koordinatorinnen im Femtec. Network (Kempe, Unteutsch)

- 16.11.2012 Göttingen: 2. Netzwerktreffen „GenderConsulting Forschungsverbünde“ an der Universität Göttingen zum Thema „Gleichstellung in der Verbundforschung“ (Hille)
- 20.11.2012 Nürnberg: Girls' Day Transfer- und Netzwerktagung Süd (Langer, Walther)
- 21.11.2012 Stuttgart: unitag (Langer)
- 21.11.2012 Stuttgart: Informationsveranstaltung der Abteilung Forschung der Universität Stuttgart: „Forschungsförderung, Drittmittelwerbung und mehr“. Teilpräsentation zu dem Themenbereich „Forschungsförderung der DFG: Förderung der Chancengleichheit in koordinierten Programmen – Ziele, Rahmenbedingungen, Beispiele (Vortrag Hille)
- 21.11.2012 Aachen: Fachkolloquium „Frauen an die Spitze - plugging the leaky pipeline“ des Verbundprojektes „Generation BeST“ (Hardtmann)
- 23.11.2012 Stuttgart: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs, Universität Hohenheim (Langer)
- 07.12.2012 Esslingen: Projekttreffen *Technik braucht Vielfalt* (Langer)
- 10.12.2012 Stuttgart: „Aktiv in Wissenschaft und Familie“. Vernetzungsveranstaltung für Stipendiatinnen des Brigitte Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind (Langer)
- 10.12.2012 Stuttgart: KIC InnoEnergy Industrie-Konferenz 2012 im Haus der Wirtschaft, Teilnahme am Auftakttreffen des „European Network of Women for Innovative Energy Solutions“ (Hille)
- 31.01.2013 Duisburg: Tagung „Gender als Indikator für gute Lehre – Perspektiven von Gender und Diversity in der Fach- und Hochschulkultur“, Universität Duisburg-Essen (Hille)
- 04.02.2013 Stuttgart: AK „Wirtschaft in der Schule“ des VDI, „Girls for Science! - Projekte für Schülerinnen an der Universität Stuttgart“ (Vortrag Langer)
- 05.02.2013 Stuttgart: Vortrag von Prof. Dr. Peter Strohschneider (Präsident der DFG) zum Thema „Selbstbezug und Fremdbezug – Über das Spannungsverhältnis von Wissenschaft, Gesellschaft und Wirtschaft“, auf Einladung des Exzellenzclusters SimTech am Campus Stuttgart-Vaihingen (Hardtmann, Hille)

- 08.02.2012 Hannover: BuKoF-Kommissionsitzung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“, Universität Hannover (Hille)
- 18./19.02.2013 Karlsruhe: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Hardtmann, Unteutsch)
- 26.02.2013 Stuttgart: Eröffnung *meccanica femminile* (Hardtmann, Langer)
- 28.02.2013 Stuttgart: Eröffnung Conference Day der *meccanica femminile* (Vortrag Hardtmann)
- 01.03.2013 Stuttgart: Wirtschaftskongress „Spitzenfrauen. Wege ganz nach oben“, Haus der Wirtschaft (Hille, Rapp)
- 04./05.03.2013 Greifswald: Mitgliederversammlung des Forum Mentoring e.V. (Rapp)
- 08.03.2013 Stuttgart: Uni-Kennenlerntag mit Praxisworkshop im Rahmen des Projekts *Technik braucht Vielfalt* (Langer)
- 15.03.2013 Berlin: Planungstreffen der Uni-Koordinatorinnen im Femtec. Network (Unteutsch)
- 20.-23.03.2013 Kiel: „Women in Science - Promoting Excellence and Innovation for Future Development“, Hochschule Kiel (Schmidt)
- 11.04.2013 Berlin: „Wissenschaft – Alltag – Familie. Schritte zu einer neuen Kultur. Effektiv! Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen.“ Veranstalter: BMBF, gesis (Schmidt)
- 20.04.2013 Stuttgart: Eltern-Informationsveranstaltung im Rahmen des Projekts *Technik braucht Vielfalt*, Rathaus Stuttgart (Vortrag Langer)
- 29.04.2013 Kassel: 3. Netzwerktreffen „GenderConsulting Forschungsverbände“ an der Universität Kassel (Hille)
- 07.06.2013 Esslingen: 2. Netzwerktreffen des Projekts *Technik braucht Vielfalt* (Langer, Unteutsch)
- 12.06.2013 Stuttgart: Technik braucht Vielfalt – und Vielfalt braucht Rückenwind! Präsentation des Projekts *Technik braucht Vielfalt* im Rahmen des 4. Klett-MINT-Kongresses (Vortrag Langer)
- 22.06.2013 Stuttgart: Tag der Wissenschaft (Stand; Hille, Rapp, Schmidt, Walther)
- 22.06.2013 Stuttgart: Uni-Kennenlerntag im Rahmen des Projekts *Technik braucht Vielfalt* (Langer)
- 22.06.2013 Mitgliederversammlung KIND e.V. (Langer)

- 01.07.2013 Stuttgart: Auftaktveranstaltung „Dialog MINT-Lehre“, Universität Hohenheim (Hardtmann, Hille, Langer)
- 08.07.2013 Bonn: Messe Women and Work (Rapp)
- 11./12./13.09.2013 Stapelfeld (bei Cloppenburg): 25. Jahrestagung der BuKoF: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Thema „Frauen an die Spitze“ (Hille)
- 13.09.2013 Berlin: Femtec.Network Sommerfest (Langer)
- 16./17.09.2013 Darmstadt: DFG-Begutachtung des Folgeantrags für den SFB/TRR 75 „Tropfendynamische Prozesse unter extremen Umgebungsbedingungen“ (Phase 2) der Universitäten Stuttgart und Darmstadt . Präsentation des Antrags und anschließende Diskussion mit den DFG-Gutachtern (Hille)
- 29.09.2013 Köln: 4. Netzwerktreffen „GenderConsulting Forschungsverbände“ an der Universität Köln (Hille)

Anlagen

1. Bewertung des Abschlussberichts der Universität Stuttgart durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG

Einstufung

Die Universität Stuttgart befindet sich nach Einschätzung der Arbeitsgruppe in **Stadium 3** der Umsetzung, d.h. „ein überzeugendes Gesamtkonzept ist überwiegend bereits implementiert“.

Stellungnahme der Arbeitsgruppe

Die Universität Stuttgart legt einen ausgewogenen Bericht vor, der zeigt, dass sowohl strukturelle wie personelle Maßnahmen konzipiert und implementiert sind. Eine Verankerung auf Leitungsebene ist durch die Zuständigkeit beim Rektor bzw. auf Fakultätsebene explizit bei den Dekanen und Dekaninnen sowie durch die Ansiedlung im Gleichstellungsreferat im Rektorat gegeben.

Die Gleichstellungsbeauftragte scheint in Strukturen und Entscheidungsprozesse eingebunden und wird durch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte unterstützt, die das Landesgesetz eigentlich noch nicht vorsieht. Die Fakultäten sind institutionalisiert über eine etablierte Berichtspflicht und fakultätsspezifische Zielvorgaben in den Struktur- und Entwicklungsplänen eingebunden.

Der Bericht zeigt, dass die Gleichstellungsarbeit der Universität Stuttgart auf solide Strukturen und bereits lang etablierte Maßnahmen fußt. Gleichzeitig berichtet die Universität über ihre umfangreiche Weiterentwicklung, z.B. durch die Einbindung von Gleichstellung in verschiedene Richtlinienpapiere, durch den Ausbau im Bereich Familienfreundlichkeit, Dual Career und durch die Etablierung eines Service „Gender Consulting“.

Viele Maßnahmen - z.B. Mentoring, individuelle Beratungsangebote und Schülerinnenprogramme - laufen bereits seit Jahren und sind sehr erfolgreich implementiert und über entsprechende Netzwerke nachhaltig verstetigt. Mit neuen Technik-Projekten für Schülerinnen, Studentinnen und wissenschaftlichen Nachwuchs sind sowohl weitere Maßnahmen im Technikbereich gelungen als auch eine verstärkte Vernetzung mit Unternehmen der Region vollzogen.

Kompetenzerweiterung von Führungskräften auf allen Leitungsebenen hinsichtlich Gendersensibilisierung und Genderkompetenz ist als Hauptaufgabe definiert. Ein erstes Weiterbildungsmodul wurde bereits umgesetzt. Dennoch gibt es weiteren identifizierten Umsetzungsbedarf, u.a. die Einbindung von Gleichstellung in die Instrumente der Qualitätssicherung.

Ein verhältnismäßig großer Teil der Finanzierungsmittel sind Spenden, Sponsorengelder und eingeworbene Drittmittel. Der Umfang des universitären Gleichstellungsfonds, aus dem viele der Maßnahmen mitfinanziert werden, wird nicht genannt, eine Bewertung der Angemessenheit der eingesetzten Mittel damit erschwert.

Kritisch hat die Arbeitsgruppe angemerkt, dass die strategische Entwicklung von Maßnahmen für bestimmte Bereiche deutlicher herausgestellt werden könnte - der Bericht insgesamt hat einen zum Teil eher aufzählenden Charakter.

Der Bericht enthält eine Analyse der Daten auf einer gesamtuniversitären Ebene, lässt jedoch eine Detailbetrachtung der Fakultäten vermissen. Der Erreichungsgrad der Zielvorgaben zeigt weiter Nachholbedarf auf, wenngleich das technisch-naturwissenschaftliche Profil der Universität bei der Bewertung durch die Arbeitsgruppe berücksichtigt wurde. Positiv lassen sich die Anteile an Juniorprofessuren und bei den Neuberufungen lesen. Hinsichtlich der statistischen Entwicklung ist erfreulich, dass in fast allen Fakultäten auf der Ebene der Promotionen eine Steigerung des Frauenanteils erreicht werden konnte. Insbesondere in der Fakultät Chemie fällt sehr positiv auf, dass der Anteil der Professorinnen gesteigert werden konnte.

Die Universität Stuttgart legt mit ihrem Abschlussbericht ein in weiten Teilen etabliertes Gleichstellungskonzept vor, dessen Nachhaltigkeit und Weiterentwicklung durch umfassende Maßnahmen überwiegend dargelegt ist. Die Arbeitsgruppe sieht somit eine Eingruppierung in Stadium 3 als gerechtfertigt an.

2. Tabellen zu den Zielvorgaben im Struktur- und Entwicklungsplan 2013-2017

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht						
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	15561	7071	68,8	31,2	60	40
Promotionen	250	95	72,5	27,5		
Habilitationen	4	1	80	20		
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	705,7	202,5	77,7	22,3	70	30
Juniorprofessuren	8	4	66,7	33,3	85	15
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	225	21	91,5	8,5		
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung						
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene						
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate, Universitätsrat, Rektorat)	44	8	84,6	15,4		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 1 - Architektur und Stadtplanung						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
Wiss. Karrierestufen	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	580	611	48,7	51,3	50	50
Promotionen	7	6	53,8	46,2	50	50
Habilitationen	0	0	-	-	50	50
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	30,5	25,6	54,4	45,6	50	50
Juniorprofessuren	keine					
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	17,5	4	81,4	18,6	75	25
Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	13,5	2	87,1	12,9	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	4	0	100	0	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //						
Fakultät 2 - Bau- und Umweltingenieurwissenschaft						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
Wiss. Karrierestufen	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen Bauingenieurwesen	541	251	68,3	31,7	60	40
Immatrikulationen Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	182	199	47,8	52,2	48	52
Immatrikulationen Simulation Technology	44	13	77,2	22,8	70	30
Immatrikulationen Umweltschutztechnik	378	218	63,4	36,5	55	45
Immatrikulationen Ver- kehrsingenieurwesen (neu)	0	0			60	40
Immatrikulationen Computational Mecha- nics of Materials and Structures (COMMAS)	59	12	83,1	16,9	75	25
Immatrikulationen Master's Programme Infrastructure Planning (MIP)	44	35	55,7	44,3	50	50
Immatrikulationen Water Resources En- gineering and Manage- ment (WAREM)	53	19	73,6	26,4	60	40
Immatrikulationen Master Online Bauphy- sik (MOB)	38	11	77,6	22,5	70	30
Promotionen und Habilitationen	26	2	92,9	7,1	65	35

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 2 - Bau- und Umweltingenieurwissenschaft						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	202,7	59,3	77,4	22,6	65	35
Juniorprofessuren	3	0	100	0		eine der neu/ wieder zu besetzenden Stellen (vsl. 2 W3mL) mit einer Frau besetzen; bei Realisi- erung aller drei geplan- ten vorge- zogenen Nachfolgen eine weitere W3mL-Stelle mit einer Frau beset- zen
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	19,5	3	86,7	13,3	100	
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Aus- stattung	14,5	3	82,9	17,1	100	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	0	100	0		im Zeitver- lauf mindes- tens entspre- chend ihrem Anteil an der Professoren- schaft

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 3 - Chemie						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
Wiss. Karrierestufen	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	128	125	51	49	50	50
Promotionen	31	21	60	40	55	45
Habilitationen	1	0	100	0	50	50
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	51,7	18,9	73	27	65	35
Juniorprofessuren	1	0	100	0	100	0
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	17	3	85	15	80	20
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	11	3	79	21	70	30
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	0	100	0	67	33

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 4 - Energie-, Verfahrens- und Biotechnik						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1648	646	71,8	28,2	Keine Zielvorgaben, da zukünftige Fakultätsstruktur noch nicht geklärt	
Promotionen	40	21	65,6	34,4		
Habilitationen	1	1	50	50		
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	80,3	16,5	82,9	17,1		
Juniorprofessuren	0	0				
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	27	2	93,1	6,9		
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung						
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	4	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //						
Fakultät 5 - Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
Wiss. Karrierestufen	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	2086,4	329,3	86,4	13,6	85,0	15,0
Promotionen	28	7	80,0	20,0	80,0	20,0
Habilitationen	0	0	-	-	-	-
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	143	16	90,0	10,0	90,0	10,0
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	70,0	30,0
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	34	1	97,1	2,9	94,0	6,0
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	31	1	96,9	3,1	94,0	6,0
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	75,0	25,0

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 6 - Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
Wiss. Karrierestufen	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1693	266	86,4	13,6	82,0	18,0
Promotionen	23	4	85,2	14,8	84,0	16,0
Habilitationen	1	0	100,0	0,0	nicht geplant	nicht geplant
Haushaltsstellen im akade. Mittelbau	72,2	9,9	87,9	12,1	82,5	17,5
Juniorprofessuren	0	0			nicht geplant	nicht geplant
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	19	0	100,0	0,0	94,7	5,3
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	14	0	100,0	0,0	92,9	7,1
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	0	100,0	0,0	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //						
Fakultät 7 - Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	5211	996	84	16	80	20
Promotionen	50	7	88	12	80	20
Habilitationen	4	1	80	20	60	40
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	142	15	89,4	10,6	88	12
Juniorprofessuren	1	1	50	50	50	50
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	27	2	93	7	93	7
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	0	0	0	0	0	0
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	0	100	0	100	0

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 8 - Mathematik und Physik						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
Wiss. Karrierestufen	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	971	399	70,9	29,1	65	35
Promotionen	32	8	80	20	85	15
Habilitationen					k. A.	k. A.
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	73,8	12,9	85,1	14,9	80	20
Juniorprofessuren	3		100	0	60	40
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	29		100	0	94,6	5,4
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung					k. A.	k. A.
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	4	0	100	0	80	20

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 9 - Philosophisch-Historische Fakultät						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
Wiss. Karrierestufen	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	781	1904	29,1	70,9	35	65
Promotionen	5	12	29,5	70,5	40	60
Habilitationen	1	0	100	0	40	60
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	12,5	26	32,5	67,5	35	65
Juniorprofessuren	1	2	33,3	66,6	40	60
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	17	3	85	15	60	40
Professuren, herausgehoben hins. Funkti- on und/oder Ausstattung	13	3	81,25	18,75	65	35
Leistungspositionen - middle und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	1	75	25	50	50

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 10 - Wirtschafts- und Sozialwissenschaften						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
Wiss. Karrierestufen	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1361	1027	57	43	50	50
Promotionen	8	6	57	43	50	50
Habilitationen	0	0	-	-	1	1
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	52,7	21,3	71	29	55	45
Juniorprofessuren	0	0	-	-	50	50
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	20	2	91	9	80	20
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	18	1	95	5	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	1	75	25	75	25

3. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

3.1 Bericht zum Gleichstellungsplan an 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 an der Fakultät 1 ist seit einigen Jahren ausgeglichen – die Zielwerte des SEPUS 2012 sind erreicht, bzw. sogar überschritten, die des SEPUS 2017 sind (außer bei den Promotionen) ebenfalls erreicht. Betrachtet man diese Entwicklung über einen längeren Zeitraum, lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg von Studentinnen feststellen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten steigt ebenfalls, wenn auch nicht im gleichen Maße. Auch der Anteil bei den Professorinnen ist weiter angestiegen.

	Vorjahr			Berichtsjahr			Zielwert SEPUS/ DFG- Standards 2017
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	
Wiss. Karri- erestufen							
Studieren- de	645	574	52,9%	621	529	54,0%	50%
Promo- tionen	6	7	46,2%	5	7	41,7%	50%
Habilita- tionen	0	0		0	0		50%
Akad. Mittelbau	44	56	44,0%	45	53	45,9%	50%
Professu- ren	4	18	18,2%	4	18	18,2%	10%
Professu- ren heraus- gehoben	2	14	12,5%	2	13	13,3%	20%
Leitungs- funktionen in der Fakultät	0	4	0%	0	4	0%	25%

2.1 Studierende

In den letzten Jahren hatte sich im Fach Architektur und Stadtplanung ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden in der Gesamtstudierendenzahl eingependelt. Die Frauenquote liegt im Berichtsjahr bei 54%. Sie spiegelt damit den Trend eines Anstiegs bei den weiblichen Studierenden wider, der seit vier, fünf Jahren zu beobachten ist.

Bei den Studienabschlüssen zeigen sich in der Frauenquote des Berichtsjahrs 2012 größere Schwankungen. Im Sommersemester haben 47,8% Studentinnen abgeschlossen, im Wintersemester waren es dagegen 56,6%. Beide Semester zusammen genommen ergeben 50,9%.

Wie bereits im Vorjahr ist ein Anstieg bei den weiblichen Erstsemestern zu verzeichnen. Mit einem Prozentsatz von knapp 55% setzt sich dieser Trend fort. Gründe dafür mögen in der unterschiedlichen Bewertung der immer wieder ungünstigen Arbeitsmarktsituation liegen. Weibliche Studienanfänger lassen sich hiervon möglicherweise weniger abschrecken als männliche und sehen vordringlich die Umsetzung des eigenen Berufswunsches.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Aufgrund der angespannten beruflichen Situation im Bereich der Architektur ist in den letzten Jahren eine Tendenz zur erhöhten Qualifikation zu beobachten. Dies zeigt sich auch in der steigenden Zahl abgeschlossener Promotionen. Allerdings ist der Frauenanteil stark schwankend: In den letzten 6 Jahren lag er bei 44%, 10%, 29%, 47%, 0%, 46%. Im Berichtsjahr haben 5 Kolleginnen promoviert mit einem Anteil von 42%.

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 fakultät insbesondere in den Entwurfsfächern 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

Seit einigen Jahren ist auch bei den Beschäftigten ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen: Bei den Teilzeitstellen liegt der Frauenanteil bei 45%. Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich gegenüber dem Vorjahr von 44% auf knapp 46% erhöht. Die Zielvorgabe des SEPUS 2012 (40%) ist damit bereits überschritten, 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 auch eine leichte Diskrepanz zum erreichten Anteil weiblicher Studierender besteht.

Bei den Beamtinnen (Besoldungsgruppen A13/14/15) hat sich die Situation nicht verändert. Von insgesamt 6 unbefristeten Stellen sind 2 durch Frauen besetzt. Damit beläuft sich die Frauenquote nach wie vor auf 33,3%. Betrachtet man die Quote der A14 Gruppe gesondert, beläuft sie sich auf 40%. Noch besser sehen die Zahlen im Bereich der C1-Besoldung aus: Die einzige C1-Stelle der Fakultät hat eine Frau inne.

2.3.2 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professorenstellen (Gesamtzahl) hat sich im Berichtsjahr nicht verändert und liegt bei 18%. Seit 2011 lehren vier Professorinnen an der Fakultät, davon zwei mit Leitungsfunktion. Der im SEPUS 2012 vorgegebene Wert von 10% ist damit mehr als erreicht – der für 2017 vorgegebene Anteil von 20% ist allerdings noch nicht erfüllt und die Differenz zu den Zahlen des Mittelbaus und der Studierenden immer noch zu groß. Die Fakultät ist daher nach wie vor an der Bewerbung von Frauen interessiert und strebt bei Neuberufungen an, den Anteil an Professorinnen weiter zu erhöhen. Sie hat zudem den Beschluss gefasst, eine Kollegin in den Vorstand zu berufen. Damit ist ab dem kommenden Berichtsjahr die Vorgabe des SEPUS 2017 von 25% bereits erfüllt.

3. Ziele

3.1 Studierende

Die Zielvorgabe eines ausgeglichenen Anteils zwischen weiblichen und männlichen Studierenden ist seit einigen Jahren erreicht. Der Anteil der Studentinnen steigt sogar an. Mit einem Anteil von 54% liegt die Fakultät sowohl über den Zielvorgaben des SEPUS 2012, als auch über denen des SEPUS 2017.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Im Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen und der Professorinnen sind die Ziele des noch geltenden SEPUS erreicht. Die Werte des SEPUS 2017 allerdings noch nicht. Wie unter 2.3.1 erwähnt, wird deshalb ein höherer Frauenanteil angestrebt.

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, über Weiterbildungsangebote und über das Mentoring-Programm informiert.
- Ferner werden Studentinnen an namhafte Architekturbüros empfohlen oder zur Teilnahme an Wettbewerben ermutigt, um 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.
- Die Institute 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 06.09.2013
Prof. Arno Lederer
Dekan

Dipl.-Ing. Kyra Bullert
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Studierende

	WS 11/12			SS 12			WS 12/13		
	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %
Studierende gesamt	645	574	52,9%	621	529	54,0			
Studienabschlüsse	58	52	52,7%	6	17	26,1			

Promotion und Habilitation

	Kalenderjahr 2012		
	w	m	Anteil w %
Promotion	5	7	41,7
Habilitation	0	0	-

Wissenschaftliche Mitarbeiter

	Kalenderjahr 2012		
	w	m	Anteil w %
angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	45	53	45,9%

Besoldungsgruppen A, C und W

	Kalenderjahr 2012		
	w	m	Anteil w %
Besoldungsgruppe A			
A13	0	0	-
A14	2	3	40,0%
A15	0	1	0,0%
Besoldungsgruppe C			
C1	1	0	100,0%
C2	0	0	-
C3	2	4	33,3%
C4	2	14	12,5%
Besoldungsgruppe W			
W1	0	0	-
W3 o. L.			
W3 m. L.			

3.2 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

1. Einleitung

Die nachfolgenden Ausführungen legen die Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät 2, Bau- und Umweltingenieurwissenschaften, dar. Hierbei wird sowohl die Entwicklung der letzten Jahre als auch die augenblickliche Situation bei den Studierenden, den wissenschaftlich Beschäftigten und den Beschäftigten mit abgeschlossene wissenschaftlichen Qualifikation dargestellt und mit dem im Struktur- und Entwicklungsplan (SEPUS) der Universität Stuttgart gesetzten Zielen verglichen. Zudem werden durchgeführte und geplante Aktivitäten der Fakultät auf diesem Gebiet aufgezeigt.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Der Fakultät 2 sind zurzeit die vier konsekutiven Studiengänge zugeordnet: Bauingenieurwesen (BAU), Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft (IUI), Verkehrsingenieurwesen (VIng) sowie Umweltschutztechnik (UMW). Weiterhin sind die vier nicht-konsekutiven internationalen Master-Studiengänge Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS), Infrastructure Planning (IP), sowie Water Resources Engineering and Management (WAREM) und der Weiterbildungsstudiengang Master Online Bauphysik (MOB) an der Fakultät angesiedelt. Der Anteil der Studierenden der konsekutiven Studiengänge liegt derzeit bei 85,6%. Der Studiengang Bauingenieurwesen kann derzeit mit Bachelor, Master oder Diplom (auslaufend) abgeschlossen werden sowie als Bachelor of Arts im Nebenfach studiert werden. Die Studiengänge Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft und Umweltschutztechnik können mit dem Diplom (auslaufend), dem Bachelor und dem Master abgeschlossen werden. Der Studiengang Verkehrsingenieurwesen kann momentan mit dem Bachelor abgeschlossen werden, der dazugehörige Masterstudiengang startet voraussichtlich zum WS 2015/2016.

In den nachfolgenden Tabellen wird der aktuelle Stand der Verteilung von Männern und Frauen bei den Studierenden, den Angestellten, Beamten und Professoren sowie bei den wissenschaftlichen Qualifikationen dargestellt und zusätzlich erläutert. Die Zahlen wurden wie in den vergangenen Jahren von der Zentralen Verwaltung zur Verfügung gestellt und beinhalten den Entwicklungsverlauf der letzten drei Jahre bzw. bei den Studierenden die letzten drei Semester.

2.1 Studierende

Die folgenden Tabellen zeigen die Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden im ersten Fachsemester und bei allen Studierenden der Fakultät 2 auf. In diesem Berichtszeitraum werden erstmals auch die Masterstudiengänge mitbetrachtet. Im vergangenen Jahr lagen dazu noch keine Vergleichsdaten vor. Auch in diesem Jahr ist die Datengrundlage spärlich, so dass die ausgewerteten Daten vorsichtig zu interpretieren sind.

Der Anteil an Studentinnen an den eingeschriebenen Studierenden stieg deutlich von 33,9% im WS 2011/2012 auf 40,2% im WS 2012/2013. Der Rückgang der vergangenen Jahre wurde demzufolge gestoppt. Dies ist, wie in den vergangenen Jahren, vor allem auf den Studiengang Immobilien technik und Immobilienwirtschaft zurückzuführen, der mit 56,8% im Bachelorstudiengang und 60% im Masterstudiengang die höchsten Frauenanteile aller Studiengänge der Fakultät 2 aufweist.

Auch im Studiengang Bauingenieurwesen konnte (wie im Vorjahresvergleich) der Anteil Studentinnen von 26,9% auf 30,8% im Bachelorstudiengang sowie von 31,3% auf 42,7% im Masterstudiengang gesteigert werden. Ein sehr deutlicher Zugewinn fällt auch im Bachelorstudiengang Umweltschutztechnik auf. Der Anteil an Studentinnen stieg hier von 36,8 % im WS 2011/2012 auf 48,3% im WS 2012/2013. Damit war dort fast die Hälfte der eingeschriebenen Studierenden weiblich. Der erste Jahrgang des im WS 2012/2013 neu eingerichteten Bachelorstudiengang Verkehrsingenieurwesen startete ein Frauenanteil von 13,8%, hier bleibt die Entwicklung abzuwarten.

In den nicht-konsekutiven Master-Studiengängen WAREM und IP ist ebenfalls ein prozentualer Anstieg zu beobachten. Bei beiden Studiengängen ist mehr als die Hälfte der eingeschriebenen Studierenden weiblich (51,3% bei IP; 56,1% bei WAREM). Bei COMMAS ist der Anteil nahezu gleich geblieben (von 17,3% im WS 11/12 auf 16,7% im WS 12/13). Lediglich im Weiterbildungsstudiengang Master Online Bauphysik ging der Anteil Studentinnen von 50% im WS 11/12 auf 16,7% im WS 12/13 zurück. Tabelle 1 zeigt die Zahlen für die Studierenden im ersten Fachsemester in der Übersicht.

Tabelle 1: Studierende im 1. Semester

		WS 11/12			SS 2012			WS 12/13		
		m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	266	98	26,9	1	1	50,0	243	108	30,8
	B.A. (NF)	3	1	25,0	0	0	-	0	3	100
	M.Sc.	11	5	31,3	6	5	45,5	16	12	42,9
COMMAS	M.Sc.	24	5	17,2	0	0	-	30	6	16,7
IUI	B.Sc.	75	71	48,6	0	0	-	60	79	56,8
	M.Sc.	7	5	41,7	8	4	33,3	8	12	60,0
IP	M.Sc.	22	15	40,5	0	0	-	19	20	51,3
MOB	M.BP.	6	6	50,0	0	1	100	15	3	16,7
UMW	B.Sc.	60	35	36,8	0	0	-	45	42	48,3
	M.Sc.	14	7	33,3	8	12	60,0	17	21	55,3
Ving	B.Sc.	-	-	-	-	-	-	25	4	13,8
WAREM	M.Sc.	17	11	39,3	0	0	-	18	23	56,1
Gesamt		505	259	33,9	23	23	50,0	496	333	40,2

Betrachtet man die Studierenden aller Semester (Tabelle 2), so ist nach wie vor ein leichter Aufwärtstrend sowohl bei den prozentualen als auch bei den absoluten Zahlen zu beobachten. Der Anteil an weiblichen Studierenden stieg von 36,4% im WS 2011/2012 auf 37,5% im WS 2012/2013.

Tabelle 2: Studierende aller Semester

		WS 11/12			SS 2011			WS 11/12		
		m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	444	206	31,7	392	191	32,8	559	262	31,9
	B.A. (NF)	4	3	33,3	2	1	33,3	1	4	80,0
	M.Sc.	11	5	31,3	20	8	28,6	37	20	35,1
	Dipl.	85	38	30,9	71	30	29,7	57	24	29,6
COMMAS	M.Sc.	59	12	16,9	52	9	14,8	77	14	15,4
IUI	B.Sc.	155	166	51,7	138	143	50,9	177	193	52,2
	M.Sc.	7	5	41,7	11	12	52,2	19	27	58,7
	Dipl.	20	28	58,3	16	24	60,0	16	12	42,9
IP	M.Sc.	54	39	41,9	50	37	42,5	54	52	49,1
MOB	M.BP.	37	10	21,3	29	11	27,5	39	11	22,0
UMW	B.Sc.	152	110	42,0	143	99	40,9	169	121	41,7
	M.Sc.	14	7	33,3	21	19	47,5	38	36	48,6
	Dipl.	212	101	32,3	183	88	32,5	153	67	30,5
Ving	B.Sc.	-	-	-	-	-	-	25	4	13,8
WAREM	M.Sc.	53	19	26,4	48	18	27,3	54	39	41,9
Gesamt		1309	748	36,4	1176	690	37,0	1475	886	37,5

Der Studiengang IUI liegt nach wie vor bei über 50% Studentinnen, sowohl im Bachelorstudiengang als auch im Masterstudiengang. Bei den Bachelorstudiengängen Bauingenieurwesen und Umweltschutztechnik konnte der Frauenanteil prozentual nicht nennenswert gesteigert werden. Bei den entsprechenden Masterstudiengängen stieg der prozentuale Anteil an Studentinnen.

Bei den nicht-konsekutiven Master-Studiengängen ist nur bei COMMAS ein leichter prozentualer Rückgang des Frauenanteils im WS 2012/2013 zu verzeichnen, bei den übrigen Studiengängen ist der Anteil der Studentinnen entweder nahezu gleich geblieben (MOB) oder gestiegen (IP und WAREM).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Fakultät 2 das universitätsweit gesetzte Ziel von 40% Studentinnen erfüllt hat.

In Tabelle 3 ist der Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen dargestellt. Insgesamt liegt der Anteil in den drei betrachteten Semestern über 35%.

Tabelle 3: Studienabschlüsse

		WS 11/12			SS 2012			WS 12/13		
		m	f	% w	m	f	% w	m	f	% w
BAU	B.Sc.	13	6	31,6	10	8	44,4	13	6	31,6
	Dipl.	14	10	41,7	14	5	26,3	6	4	40,0
IUI	B.Sc.	4	9	69,2	6	9	60,0	8	14	63,6
	Dipl.	5	5	50	2	10	83,3	3	8	72,7
IP	M.Sc.	-	-	-	-	-	-	1	0	0,0
UMW	B.Sc.	12	9	42,9	8	8	50,0	10	4	28,6
	Dipl.	29	11	27,5	28	19	40,4	34	12	26,1
WAREM	M.Sc.	0	0	0	3	1	25,0	13	0	0,0
Gesamt		77	50	39,4	71	60	45,8	88	48	35,3

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

In diesem Berichtszeitraum wurden die abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen erstmals nicht mehr getrennt erfasst, sondern nur noch ein Wert für beide Qualifikationsabschlüsse angegeben. Im Zuge der Überarbeitung des Struktur- und Entwicklungsplans SEPUS für den Zeitraum von 2013 bis 2017 wurde auf Fakultätsebene ein Zielwert von 35% vereinbart. Daher wurden für diesen Bericht die separaten Zahlen der vergangenen Jahre für Promotionen und Habilitationen addiert, damit Vergleiche gezogen werden können.

Im Vergleich zu den letzten Jahren ist ein deutlicher Zuwachs des Frauenanteils bei den abgeschlossenen wissenschaftlichen Qualifikationen zu verzeichnen. Dies stellt nach mehreren Jahren des Rückgangs eine erfreuliche Entwicklung dar.

Tabelle 4: abgeschlossene Promotionen und Habilitationen

	2010			2011			2012		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Promotionen und Habilitationen	27	5	15,6	18	4	18,2	30	11	26,8

2.3 Wissenschaftliches Personal

Der folgende Abschnitt erläutert die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals, aufgeteilt in akademische Beschäftigte und Professuren. Die Statistik differenziert dabei in Haushaltsstellen/drittmittelfinanzierte Stellen sowie befristete und unbefristete Stellen.

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Die Gruppe der akademischen Beschäftigten umfasst die wissenschaftlichen Angestellten der Entgeltgruppen E13 bis E15Ü sowie Beamte der Entgeltgruppen A13 bis A15. Wissenschaftliche Hilfskräfte sind dabei nicht berücksichtigt.

Nach einem Rückgang im Jahr 2011 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau auf 27,7% angestiegen. Dabei ist der Anteil der Beamtinnen nahezu geblieben.

Tabelle 5: Akademische Beschäftigte

	2010			2011			2012		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Beamte: A13-A15	21	2	8,7	23	1	4,2	21	1	4,6
Angestellte: E13-E15Ü	187	64	25,5	198	61	23,6	190	80	29,6
Gesamt	208	66	24,1	221	62	21,9	211	81	27,7

2.3.2 Professuren

Bei den Professuren wird unterteilt in Juniorprofessuren (W1, W2; C1, C2) und reguläre Professuren (W3; C3; C4). Die Anzahl an Professorinnen ist mit drei Personen seit einigen Jahren konstant. Der prozentuale Anteil liegt bei 13,6%, wobei die Juniorprofessuren wegen fehlender Gleichstellungsziele nicht berücksichtigt wurden. Die zu erreichende Zielgröße von 10% Professorinnen hat die Fakultät 2 erreicht.

Tabelle 6: Professuren

	2010			2011			2012		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Professuren C3/C4, W3	18	3	14,3	20	3	13,0	19	3	13,6
Juniorprofessuren C1-C2, W1-W2	4	0	0,0	3	0	0,0	3	0	0,0
Gesamt	22	3	12,0	23	3	11,5	22	3	12,0

3. Ziele

Im Rahmen der Fortschreibung des Struktur- und Entwicklungsplanes der Universität Stuttgart (SEPUS) wurden für alle unter Punkt 2 analysierten Daten Zielvorgaben auf Fakultätsebene definiert. Die Fakultät 2 hat dabei für die Neueinschreibungen in die Studiengänge jeweils individuelle Zielvorgaben gesetzt. Der Anteil der Promotionen und Habilitationen zusammengerechnet soll bei mindestens 35% liegen. Ebenso wurde festgelegt, den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Dauerstellen auf 35% zu erhöhen. Bei den Professorinnen wurde festgelegt, dass im Geltungszeitraum des SEPUS mindestens eine Neuberufung einer Frau erfolgen soll. Der Frauenanteil läge dann bei 17,8%.

3.1 Studierende

Tabelle 7 zeigt die auf Fakultätsebene festgelegten Zielwerte der einzelnen Studiengänge.

Tabelle 7: Zielvereinbarung Studierende

Studiengang		Zielvereinbarung Frauenanteil	Tatsächlich WS 12/13
BAU	B.Sc.	40%	30,8%
	M.Sc.	40%	42,9%
COMMAS	M.Sc.	25%	16,7%
IUI	B.Sc.	derzeitigen Anteil halten	56,8%
	M.Sc.	50%	60,0%
IP	M.Sc.	50%	51,28%
MOB	M.BP.	30%	16,7%
UMW	B.Sc.	45%	48,3%
	M.Sc.	45%	55,26%
Ving	B.Sc.	40%	13,8%
WAREM	M.Sc.	40%	56,1%

Obwohl die Zielvereinbarungen nicht in allen Studiengängen erreicht werden, so ist zumindest im Vergleich zum WS 2011/2012 der Frauenanteil bei fast allen Studiengängen der Fakultät 2 deutlich angestiegen (vgl. Kap. 2.1). Die Studiengänge Immobilentechnik und Immobilienwirtschaft und Umweltschutztechnik erreichen einen Frauenanteil von knapp 45% bzw. über 50%, was bereits jetzt den Zielvorgaben des neuen SEPUS entspricht. Nach wie vor ist allerdings darauf zu achten, dass die Aktivitäten zur Gewinnung von Schülerinnen für die Studiengänge der Fakultät 2, insbesondere für das Bauingenieurwesen und auch für das seit dem WS 2012/2013 angebotene Verkehrsingenieurwesen, unverändert weiter betrieben bzw. intensiviert werden müssen.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Beim wissenschaftlichen Personal ist insbesondere der Vergleich der Beschäftigtenzahlen mit der SEPUS-Vorgabe von 35% weiblichen Beschäftigten wichtig, aber auch der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen mit der fakultätsbezogenen Zielvorgabe von 35%. Der dritte wichtige Aspekt ist der Anteil an Professorinnen.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten des Akademischen Mittelbaus ist leicht auf 27,7% angestiegen. Nachdem im vergangenen Berichtszeitraum die Entwicklung

sehr ungünstig ausgefallen ist, stellt dies eine erfreuliche Zunahme dar. D.h. die Maßnahmen, die im letztjährigen Bericht in diesem Punkt angeführt wurden, waren wirkungsvoll. Dennoch liegt dieser Wert von der Zielvorgabe von 35% noch ein gutes Stück entfernt, insbesondere bei der Besetzung von unbefristeten Dauerstellen. Hier ist nur jeweils eine Stelle bei den Angestellten und bei den Beamten mit einer Frau besetzt.

Bei den abgeschlossenen wissenschaftlichen Qualifikationen werden nun Promotionen und Habilitationen zusammen verglichen. Als Zielwert wird fakultätsspezifisch ein Frauenanteil von 35% angestrebt. Nachdem der Anteil der Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen seit Jahren zurückging, ist er in diesem Berichtszeitraum erfreulicherweise wieder angestiegen. Mit 26,8% liegt er dennoch deutlich unter dem anvisierten Zielwert.

Bei den Professuren dagegen ist die Anzahl der Professorinnen seit einigen Jahren konstant. Prozentual liegt der Frauenanteil ohne Juniorprofessuren bei 13,6%, was die fakultätsbezogenen Zielsetzung erfüllt und sogar übertrifft.

4. Maßnahmen

4.1 Studierende und Schülerinnen

Bei den Studierenden konnte (über alle Fachsemester betrachtet) der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden. Zur Erreichung der SEPUS-Vorgaben bei allen Studiengängen muss nach wie vor angestrebt werden, Schülerinnen für einen Ingenieurstudiengang zu begeistern. Dies bildet eine Grundlage für die nachfolgenden Qualifikationsstufen. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden in regelmäßigen Abständen Informationen und Veranstaltungen zu Förderprogrammen, wie das *Femtec.Network*, und Stipendien über Aushänge zugänglich gemacht. Dies soll weiterhin durchgeführt werden.

Zur gezielten Förderung von Schülerinnen beteiligte sich die Fakultät 2 auch dieses Jahr wieder am *Girls´ Day*, insgesamt waren dort vier Institute der Fakultät vertreten.

An der Veranstaltung *Probiert die Uni aus!*, die ebenfalls für Schülerinnen konzipiert ist, beteiligten sich die Studiengänge Bauingenieurwesen und Umweltschutztechnik. Bei dieser Veranstaltung wird den Schülerinnen im Rahmen eines Workshops das entsprechende Tätigkeitsfeld von jungen Wissenschaftlerinnen der Fakultät näher gebracht.

4.2 Wissenschaftliches Personal

Das wissenschaftliche Personal ist im Berichtszeitraum regelmäßig über Aushänge auf verschiedene Förder- bzw. Mentoringprogramme und Stipendien aufmerksam gemacht worden. Diese Maßnahmen werden im kommenden Jahr weitergeführt. Im Hinblick auf die Erfüllung der Ziele des SEPUS bzw. der von der Fakultät selbst gesteckten Ziele bei den wissenschaftlichen Angestellten, ist bei der Freierdung von Stellen im kommenden Jahr die Wiederbesetzung mit einer Frau besonders zu prüfen.

Stuttgart, den 28.04.2014

Prof. Dr.-Ing. Ulrike Kuhlmann
(Dekanin)

Dipl.-Wirt.-Ing. Susanne Urlaub
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

3.3 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 3 Chemie und Materialwissenschaft

Berichtszeitraum: 1.10.2012 bis 30.09.2013
bzw. WS 11/12, SS 12 und WS 12/13 für Studienabschlüsse
BSc., Diplom, Promotionen und Habilitationen

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 leicht gestiegenen Studierendenzahlen ist der Anteil der Frauen nahezu gleich geblieben (44% bzw. 42%). Bei den Studienanfängern liegt der Frauenanteil bei 44%, bei den Promotionen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (von 39% auf 40%).

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gefallen (von 34,8 % auf 33,7%).

In zwei laufenden Berufungsverfahren stehen Frauen auf dem ersten Platz. Die Fakultät strebt damit eine weitere Erhöhung des Anteils an Professorinnen an (zurzeit bei 15%). Im Bereich der Professuren mit Leitungsfunktion liegt der Prozentsatz bereits oberhalb der SEPUS-Frauenquote.

Ziele:

Die Fakultät Chemie ist bestrebt, die bereits guten Quoten bei den Studienanfängerinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovierten zumindest zu halten, wenn nicht zu verbessern. Im Bereich der Habilitationen besteht Nachholbedarf.

Maßnahmen:

Um mehr Frauen für die Fächer Chemie und Materialwissenschaft zu interessieren und zu begeistern, wurde auch im WS 12/13 der „15. Workshop für Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ durchgeführt, wobei das Angebot der Fakultät Chemie unter dem Motto „Probiert die Uni aus!“ wie in jedem

Jahr gut nachgefragt war. Neben Experimenten aus dem integrierten Praktikum wurde über Berufschancen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vieles mehr rege diskutiert. Die Schülerinnen schätzten hier auch vor allem die Möglichkeit, sich mit Studierenden höherer Semester austauschen zu können.

Im sogenannten „Schnupperstudium“, das die Fakultät Chemie anbietet, wird Schülerinnen (und auch Schülern) der 11. bis 13. Klasse 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 ein Praktikum 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.

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.

Um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, hat die Fakultät bei den letzten Berufungsverfahren stets qualifizierte Frauen aktiv zu einer Bewerbung ermuntert. Die Fakultät hofft, in den beiden noch laufenden Verfahren die ausgewählten Frauen für die Annahme der Professur gewinnen zu können.

Stuttgart, den 24.09.2013

Dr. Brigitte Schwederski
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Bernhard Hauer
Dekan Fakultät 3

Statistik

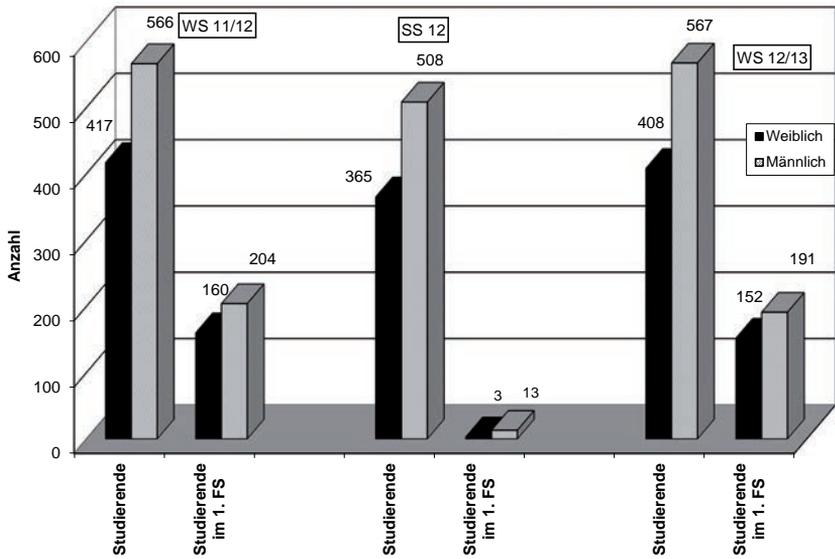
	WS 11/12			SS 2012			WS 12/13		
	w	m	% w	w	m	% w	w	m	% w
Studierende gesamt	417	566	42,4	365	508	41,8	408	567	41,8
Studierende 1. Fachsem.	160	204	44,0	3	13	18,8	152	191	44,3
Studien- abschlüsse	16	40	28,6						

	Kalenderjahr 2012		
	w	m	Frauenanteil [%]
Promotion	18	27	40,0
Habilitation	0	1	0,0

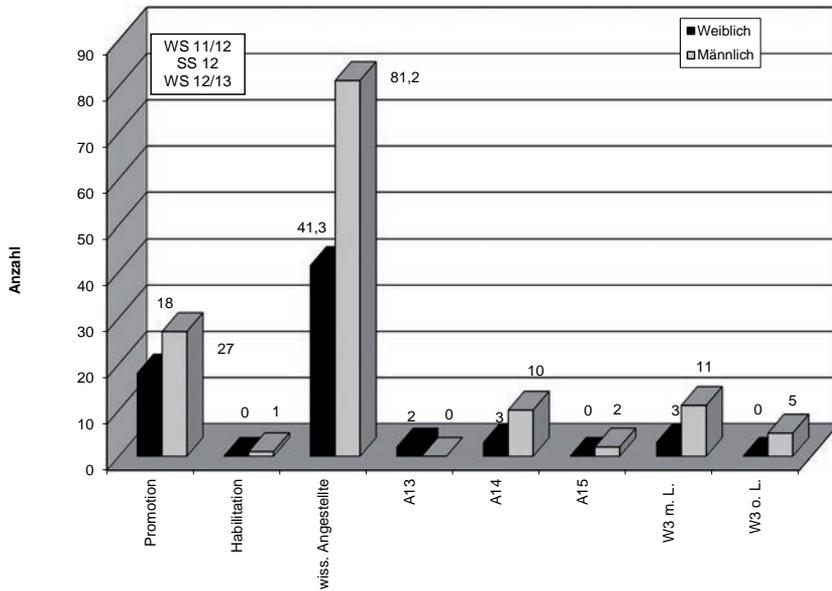
angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	41,3	81,2	33,7
--	------	------	------

Besoldungsgruppe A			
A13	2	0	100,0
A14	3	10	23,1
A15	0	2	0,0
Besoldungsgruppe C			
C2	0	0	0,0
W3 m. L.	3	11	21,4
W3 o. L.	0	5	0,0
W1	0	2	0,0

Anteil der Studentinnen (WS 2011/12, SS 2012, WS 2012/13)



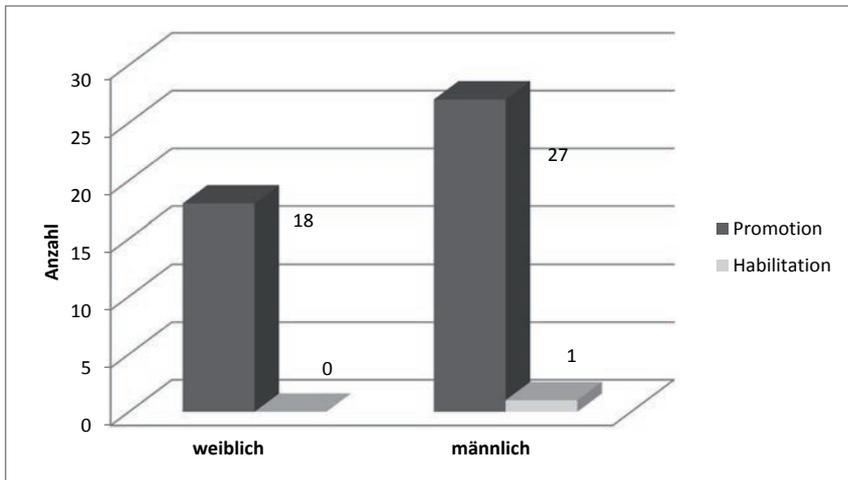
Frauen in der Fakultät 3



SEPUS- und DFG-Quote

Wiss. Karrierestufen	SEPUS Frauenquote Dez. 2011	DFG/SEPUS Ziele für 2017	aktuelle Quote
Studierende	49%	50%	42%
Wissenschaftliche Mitarbeiter	27%	35%	34%
Promotionen	40%	45%	40%
Habilitationen	0	50%	0%
Juniorprofessuren	0%	0%	0%
Professuren gesamt (ohne JP)	15%	20%	14%
Professuren (C4, W3 mL)	21%	30%	21%
Fakultätsvorstand	0%	33%	33%

Promotionen und Habilitationen



3.4 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik

1. *Einleitung*

Der Anteil der Frauen in der Fakultät 4 stellt sich im Berichtsjahr heterogen dar. Die Ingenieurwissenschaften sind eine Fachrichtung, in der Frauen traditionell in allen wissenschaftlichen Karrierestufen nicht stark vertreten sind. Erfreulich ist, dass der Anteil weiblicher Studierender bei einigen ingenieurwissenschaftlich-orientierten Studiengängen der Fakultät (Erneuerbare Energien 19%, Medizintechnik 48%, Verfahrenstechnik 30% und WASTE 48%) deutlich höher ausfällt (als z.B. 8 bis 12% beim BSc-Studiengang Maschinenbau) und gegenüber dem Vorjahr sogar noch leicht gestiegen ist. Im Fachbereich Biologie sind Frauen innerhalb der Studierenden (50-60%) und innerhalb des befristet angestellten wissenschaftlichen Personals (ca. 34%) gut vertreten. Hier sinkt der Frauenanteil erst in den höheren Karrierepositionen (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; Mai 2013).

Tabelle 1 gibt zunächst einen Überblick über den Stand des Vorjahres und des Ist-Zustand der Fakultät 4 im Vergleich zu deren formulierten Zielwerten für 2017 (DFG-Standard/Genderkonzept und SEPUS 2013 der Fakultät 4).

Tab. 1: Frauenanteile (Vorjahr und Berichtsjahr) einzelner wissenschaftlicher Karrierestufen in der Fakultät 4 im Vergleich zu Zielwerten für 2017 (der DFG-Standards/des Genderkonzeptes, bzw. des SEPUS 2013 der Fakultät 4).

Wiss. Karrierestufen	Vorjahr 2011-2012			Berichtsjahr 2012-2013			Zielwert für 2017 (% w)
	m	w	% w	m	w	% w	
Immatrikulationen*	2000	522	22,3	2217	688	23,7	20
Promotionen	40	21	34,4	32	27	45,8	30
Habilitationen**	4	3	42,9	4	3	42,9	40
Akad. Mittelbau***	80	17	17,5	81	35	30,2	40
Juniorprofessuren (JP)	0	0	0,0	0	0	0,0	50****
Professuren gesamt (ohne JP)	27	2	6,9	29	2	6,5	10
Professuren (C4, W3 m. Leit.)	19	1	5,0	19	1	5,0	10
Leitungsposition mittlere & höchste Ebene Fakultätsvorstand	4	0	0,0	4	0	0,0	0

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

**Aufgrund geringer Fallzahlen Daten für 2008-2012 zusammengefasst

***Nur Haushaltsstellen befristet und unbefristet

****JP-Stellen neu geplant (SEPUS 2013 der Fakultät 4)

2.1 Studierende

Der Anteil der Frauen an den Neuzulassungen, Gesamtstudierenden und Absolventen in den einzelnen Studiengängen ist in den folgenden Tabellen (Tab. 2-4) und dem Diagramm (Abb.1) aufgeführt. Der Erfassungszeitraum bezieht sich auf SS12 und WS12/13 für die Studiengänge: Erneuerbare Energien, Geographie, Medizintechnik, Technische Biologie und Verfahrenstechnik. Die Studiengänge Geographie, sowie die Diplom-Studiengänge Technische Biologie und Verfahrenstechnik sind auslaufend, bzw. der Diplom-Studiengang Energie- und Anlagentechnik ist bereits ausgelaufen (hier nicht mehr aufgeführt). Aufgr+und der nur noch geringen Studierendenzahlen bei diesen Studiengängen sind statistische Auswertungen nur bedingt aussagekräftig. Folgende Studiengänge wurden neu aufgenommen: MSc Technische Biologie im WS12/13, BSc Medizintechnik im WS10/11, BSc Erneuerbare Energien und BSc Technische Biologie jeweils im WS09/10. Daher liegen bei diesen neuen Studiengängen nur zum Teil schon Abschlüsse vor. 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 (WS12/13). Auslaufende Studiengänge, die keine Studierenden mehr im 1. Fachsemester haben, sind nicht aufgeführt. (Stand 10.05.2013)

Studiengang	1. Fachsemester			
	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	363	318	45	12,4
Erneuerbare Energien (BSc)	135	105	30	22,2
Medizintechnik (BSc)**	111	49	62	55,9
Technische Biologie (BSc)	48	22	26	54,2
Technische Biologie (MSc)**	20	10	10	50,0
Verfahrenstechnik (BSc)	73	56	17	23,3
Verfahrenstechnik (MSc)	33	17	16	48,5
WASTE (MSc)	52	26	26	50,0

*Studiengang der GKM, ebenfalls bei Fakultät 7 statisch ausgewertet

**Neue Studiengänge (seit WS10/11)

Tab. 3: Gesamtstudierende in der Fakultät 4 (WS12/13).

Studiengang	Gesamtstudierende			
	Gesamt	m	f	% w
Maschinenbau (BSc)*	1289	1191	98	7,6
Erneuerbare Energien (BSc)	430	347	83	19,3
Geographie (Dipl., LA, Magister)**	1	1	0	0,0
Medizintechnik (BSc)***	274	143	131	47,8
Technische Biologie (BSc)***	173	79	94	54,3
Technische Biologie (MSc)***	20	10	10	50,0
Technische Biologie (Dipl.)**	125	61	64	51,2
Verfahrenstechnik (BSc)	239	167	72	30,1
Verfahrenstechnik (MSc)	177	119	58	32,8
Verfahrenstechnik (Dipl.)**	24	19	5	20,8
WASTE (MSc)	153	80	73	47,7

*Studiengang der GKM, wurde bei Fakultät 7 statisch ausgewertet;

**Auslaufende Studiengänge;

***Neue Studiengänge (seit WS10/11)

Tab. 4: Studienabschlüsse in der Fakultät 4 (SS12 und WS12/13). Neue Studiengänge, bei denen noch keine Studienabschlüsse vorliegen können, sind nicht aufgeführt. (Stand 24.05.2013)

Studiengang	Studienabschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	143	134	9	6,3
Erneuerbare Energien (BSc)	27	19	8	29,6
Geographie (Dipl., LA, Magister)**	0	0	0	0,0
Technische Biologie (BSc)	36	14	22	61,1
Technische Biologie (Dipl.)**	38	11	27	71,1
Verfahrenstechnik (BSc)	39	21	18	46,2
Verfahrenstechnik (MSc)	43	37	6	14,0
Verfahrenstechnik (Dipl.)**	17	13	4	23,5
WASTE (MSc)	20	12	8	40,0

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

% Frauenanteil bei den Studierenden

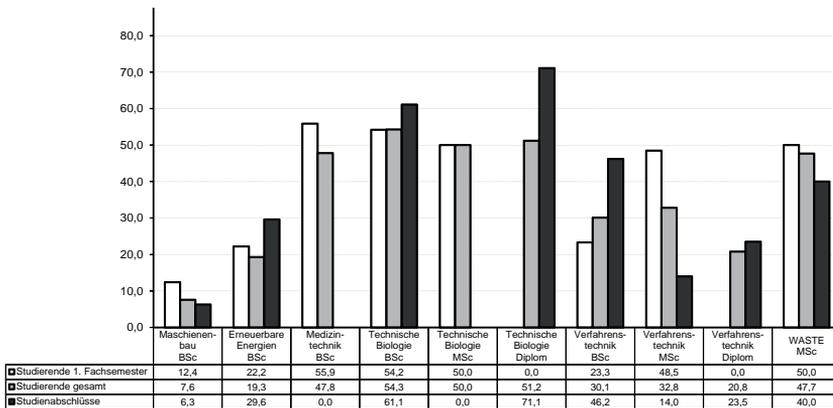


Abb. 1: Zusammenfassende Übersicht aller Studiengänge der Fakultät 4. Auslaufende Studiengänge, die nur noch geringe Studierendenzahlen aufweisen, sind hier nicht dargestellt.

Im Studiengang Technische Biologie liegt der Anteil der Studentinnen seit Jahren zwischen 40 und 60%, was für einen naturwissenschaftlichen Studiengang zufriedenstellend ist (Tab. 2 und 3, Abb. 2). Der Frauenanteil bei den bestandenen Examina liegt in der Technischen Biologie, leicht schwankend, beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahrganges (Tab. 4, Abb. 2).

In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist der Frauenanteil deutlich geringer. Weibliche Studierende machen bei den 1. Semestern und Gesamtstudierenden in dem von der GKM verwalteten Studiengang BSc Maschinenbau 12,4%, bzw. 7,6% aus (Tab. 2 und 3, Abb. 2).

Dem gegenüber ist der Anteil an Studentinnen im 1. Semester sowie den Gesamtstudierenden in den Studiengängen Medizintechnik (47,8-55,9%), Verfahrenstechnik (23,3-30,1% BSc, 32,8-48,5% MSc) und WASTE (ca. 50%) deutlich höher (Tab. 2 und 3, Abb. 2).

Der Frauenanteil bei Studierenden im 1. Fachsemester ist für Verfahrenstechnik (MSc) und Medizintechnik gegenüber den Vorjahreswerten sogar noch deutlich gestiegen (von 39,6 auf 48,5%, bzw. von 38,9 auf 55,9%), hingegen für Verfahrenstechnik (BSc) von 35,2 auf 23,3% gesunken (Tab. 2 und 3, Abb. 2).

Der ingenieurwissenschaftliche Studiengang WASTE weist erneut mit ca. 50% Frauen unter den Studierenden des 1. Fachsemesters einen erfreulich konstant hohen Anteil auf.

Für den Studiengang Erneuerbare Energien ist der Frauenanteil bei den Erstsemestern und bei den Gesamtstudierenden leicht gestiegen (von 17 auf 22,2%) (Tab. 2 und 3, Abb. 2).

Die Frauenquote bei den bestandenen Examina liegt in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ebenfalls leicht schwankend, beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahrganges (Tab. 4, Abb. 2).

Inklusive des Studienganges BSc Maschinenbau (GKM verwaltet, ebenfalls statistisch bei der Fakultät 7 ausgewertet) liegt der Frauenanteil innerhalb der Studierenden der Fakultät 4 mit 23,7% über der Zielvorgabe von 20% (Tab. 1) und ist gegenüber dem Vorjahr (22,3%) nahezu konstant geblieben.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen und Habilitationen

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
2008	55	39	16	29,1
2009	71	48	23	32,3
2010	59	44	15	25,4
2011	71	40	21	34,4
2012	59	32	27	45,8

Tab. 6: Habilitationen in der Fakultät 4.

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
2008	1	0	1	100,0
2009	2	2	0	0,0
2010	2	1	1	50,0
2011	2	1	1	50,0
2012	0	0	0	0,0
Gesamt	7	4	3	42,9

% Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Qualifikationen

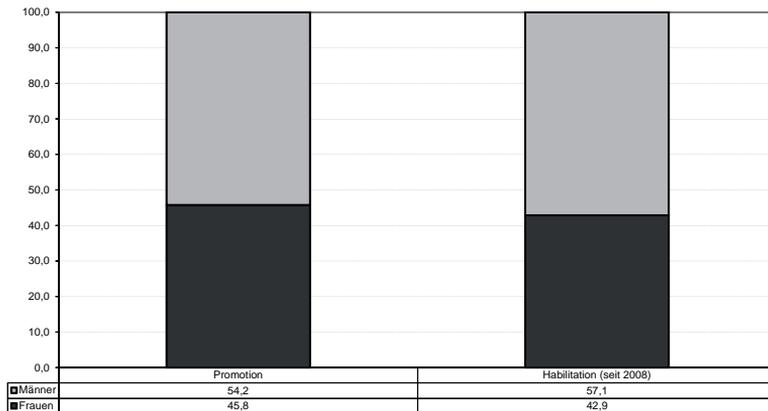


Abb. 2. Zusammenfassende Übersicht des Frauenanteils innerhalb der Promotionen und Habilitationen der Fakultät 4.

Bei den Promotionen lag der Frauenanteil in den Vorjahren stets zwischen 25 und 35% (Tab. 5). Im Berichtsjahr ist er mit 45,8% diesmal deutlich erhöht und somit sogar weit oberhalb des angestrebten Wertes von 30% (Tab. 1). Habilitationen werden in der Fakultät 4 nur in geringem Umfang abgeschlossen. Im Berichtsjahr erfolgte keine Habilitation. Aufgrund der geringen Anzahl ist eine statische Auswertung für 1 Jahr nicht mehr aussagekräftig (Tab. 6). Hier ist es sinnvoller die Entwicklung über mehrere Jahre hinweg zusammenzufassen. Für 2008-2012 beträgt der Frauenanteil 42,9% (3 von insgesamt 7 Habilitationen wurden von Frauen abgeschlossen) (Tab. 6, Abb. 2) und liegt damit leicht oberhalb der angestrebten Zielvorgabe von 40% (Tab. 1).

2.3 Wissenschaftliches Personal

Die Personalsituation an den 22 Instituten wurde zum Stand Mai 2013 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.

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Befristet	379	252	127	33,5
Unbefristet	24	22	2	8,3
Gesamt	403	274	129	32,0

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

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Besoldungsgruppe A				
A13	5	3	2	40,0
A14	15	14	1	6,7
A15	5	4	1	16,7
Gesamt (befristet)	4	3	1	25,0
Gesamt (unbefristet)	21	18	3	14,3
Apl. Prof. & PD				
beschäftigt	12	10	2	18,2
unbeschäftigt	11	11	0	0,0
Gesamt	23	21	2	8,7
Besoldungsgruppe C & W				
C3 & W3 o. Leit.	9	8	1	11,1
C4 & W3 m. Leit.	20	19	1	5,0
Gesamt	29	27	2	6,9

% Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Fakultät 4

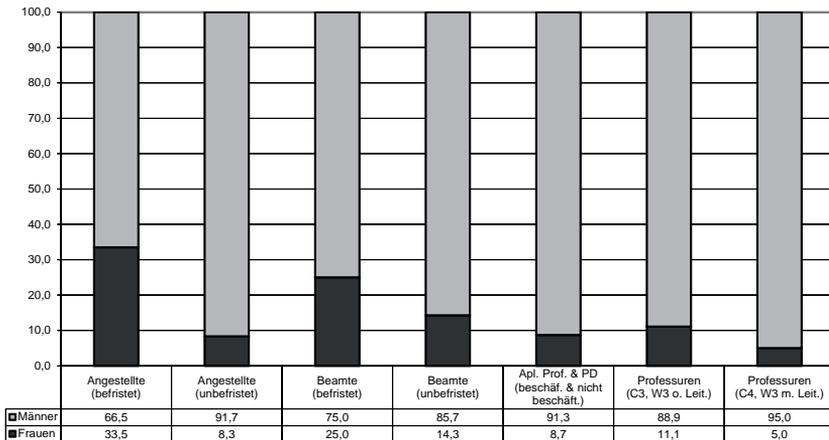


Abb. 3: Zusammenfassende Übersicht des Frauenanteils innerhalb des wissenschaftlichen Personals der Fakultät 4.

Bei den befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Angestellten zusammengefasst liegt der Frauenanteil in den letzten Jahren stets zwischen 20-30%, wobei er bei den unbefristeten Stellen alleine betrachtet deutlich niedriger ausfällt (nur 4-10%) (Tab. 7, Abb. 3). Damit liegt zumindest bei den wissenschaftlichen Angestellten insgesamt betrachtet der Frauenanteil der Fakultät nahe am angestrebten Wert von 40% (Tab. 1). Hingegen sind bei den Stellen im Akademischen Mittelbau (Beamte) und bei Professuren Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert (Tab. 8, Abb.3.). Das Umsetzen der für 2012/2013 hinterlegten quantitativen Ziele (siehe Tab. 1 Bericht 2011-2012) bezüglich des Frauenanteils innerhalb der Professorenstellen (bis 2012 freiwerdende Professuren: 7; Mindestanzahl der mit Frauen zu besetzenden Professuren für 10,0%: 3) konnte nur zum Teil erreicht werden. Es gibt für einige vakante Professuren seit längerem keine Freigabe zur Wiederbesetzung. Diese Situation wird sich voraussichtlich bald ändern, so dass erwartet werden kann, dass künftig einige Professorinnen berufen werden können und so die Zielvorgabe 10% für 2017 (Tab. 1) erreicht werden kann.

3. Ziele

Die Fakultät für Energie-, Verfahrens- und Biotechnik strebt eine Erhöhung des traditionell geringen Frauenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen auf allen Ebenen an. In den Biowissenschaften ist das Ziel, den derzeitigen Zustand beizubehalten bzw. dort im Akademischen Mittelbau (unbefristete Angestellte und Beamte) und bei Professuren den Frauenanteil zu erhöhen.

Durch leichte jährliche Erhöhung des Anteils der Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist langfristig angestrebt einen Anteil von ca. 20% bzw. für Verfahrenstechnik und Erneuerbare Energien auf plus 4% ihres bisherigen Wertes zu erreichen. Der Frauenanteil in den Studiengängen WASTE, Technische Biologie und der Medizintechnik ist mit ca. 50% bereits sehr gut und deutlich oberhalb des angestrebten Wertes von 20% und sollte so beibehalten werden.

Die Frauenquote bei den Promotionen und Habilitationen liegt bereits oberhalb bzw. nahe an den Zielvorgaben (Tab. 1). Beabsichtigt ist somit den derzeitigen Zustand beizubehalten bzw. in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen einen jährlichen Anstieg der Promotionen von Frauen um mindestens eine Promotion zu erreichen. Bis zum Jahr 2017 ist die Habilitation von mindestens einer weiteren Frau in der Fakultät angestrebt.

Bei den wissenschaftlichen Angestellten liegt der Anteil von Frauen nahe an der Zielvorgabe der Fakultät, somit soll auch hier mindestens der momentane Stand erhalten werden bzw. ist eine leichte Erhöhung angestrebt. Insbesondere Besetzungen von unbefristeten Stellen in diesem Bereich sollen vermehrt mit Frauen erfolgen.

Großer Handlungsbedarf besteht noch bei Stellen im Akademischen Mittelbau (Beamte A13- bis A15-Stellen) und bei Professuren; dort sind Frauen stark unterrepräsentiert. Wie im SEPUS 2013 bzw. in den DFG-Standards/Genderkonzept festgelegt (Tab. 1), wird sich die Fakultät bemühen, insbesondere in diesem Bereich freierwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen. Voraussichtlich erfolgt bald die Freigabe von einigen Professuren zur Wiederbesetzung (vgl. 2.3.1), so dass erwartet werden kann, dass künftig einige Frauen berufen werden können. Es ist die Berufung von mindestens zwei Frauen bis 2020 geplant.

4. *Maßnahmen*

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

Die Fakultät hat, gemeinsam mit der Fakultät 7, eine fakultätsübergreifende Gleichstellungskommission eingerichtet. Diese setzt sich aus mindestens einer Professorin oder einem Professor, zwei Mitgliedern des wissenschaftlichen Dienstes und zwei studentischen Mitgliedern sowie den beiden Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zusammen.

4.1 Studierende

Zur Anhebung des Frauenanteils 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 bieten das Institut für Thermodynamik und Wärmetechnik (ITW) und das Biologische Institut regelmäßig 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 die „Meccanica femminile“ durch. Erstmals erfolgte dies 2011.

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 Mentoring-Programme); und (ii) Beratung und Ermunterung zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise.

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 Landesgraduiertenförderungsgesetzes 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 Professorinnen und Professoren sollen Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen, Förderprojekte etc. beraten und bei der Verfolgung ihrer Karriere unterstützen.

Stellenausschreibungen

Bei Ausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst werden die Richtlinien zur Frauenförderung berücksichtigt. 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

Jeder Berufungskommission gehören mindestens zwei fachkundige Wissenschaftlerinnen an. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt. Alle Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und die gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, sollten zum Vortrag eingeladen werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Die Berufungskommissionen bemühen sich darum, vermehrt Gutachterinnen zu beauftragen und entsprechend dem Leitfaden für Berufungsverfahren (Anlage 8 Handreichung zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen für Professuren an der Universität Stuttgart) eine aktive Recherche nach Bewerberinnen durchzuführen und zu dokumentieren.

PD Dr. Tatjana Kleinow
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr.-Ing. M. Schmidt
Dekan der Fakultät 4
Energie-Verfahrens- und Biotechnik

3.5 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 5

Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik

1. Entwicklung im Berichtszeitraum

1.1. Entwicklung bei den Studierenden

Das Lehrangebot der Fakultät 5 bestand in der Berichtsperiode aus 20 Studiengängen. Das Studienangebot wird fortdauernd erweitert. So kamen im Berichtszeitraum folgende Masterstudiengänge hinzu: Elektromobilität, Informatik und Softwaretechnik.

Bei den Studierenden lag der Frauenanteil in den letzten Semestern bei ca. 14,3% in der Elektrotechnik und Informationstechnik, bei ca. 23% in der Informatik, bei 10% in der Softwaretechnik und bei rund 42% in der Computerlinguistik. Die Frauenquote blieb in vielen grundständigen Studiengängen stabil oder stieg sogar im Vergleich zu den vorherigen Berichtsperioden bis auf den Studiengang Computerlinguistik, in dem die Quote leicht zurückging. Die Erstsemesterstatistik zeigte sogar einen weiteren leichten Anstieg des Frauenanteils unter den Studierenden.

Bei den Abschlusszahlen schwankten die Angaben zum Teil stark. Im Masterstudiengang Information Technology sank der Frauenanteil überraschend von 26,5% im Vorjahr auf 6,3%. Erfreulich hoch ist dafür die Zahl der Absolventinnen im Masterstudiengang Elektrotechnik und Informationstechnik (20%) und in den Bachelorstudiengängen Erneuerbare Energien (29,6%) und Wirtschaftsinformatik (20%).

1.2. Entwicklungen im wissenschaftlichen Dienst

Die absolute Zahl der Frauen beim akademischen Personal stieg im vergangenen Jahr leicht an. Die Gesamtfrauenquote verbesserte sich von 13,3% auf 14%. Bei den befristeten Stellen, wo sich Trends am besten abzeichnen können, lag sie bei rund 16%.

Die Promotionsquote der Frauen betrug in der Berichtsperiode 10,9%. An der Fakultät 5 wurden auch Promotionen von Teilnehmern des Exzellenzclusters SimTech durchgeführt. Einige Doktoranden des Fachbereichs Informatik und Softwaretechnik nahmen erfolgreich am Programm GRADUS teil. Eine erste Promotion der Graduiertenschule GSaME (Graduate School of Excellence advanced Manufacturing Engineering) in Kooperation mit der Fakultät 5 floss ebenfalls in diese Promotionsstatistik ein.

Bei den Professuren blieb die Quote noch stabil bei 2,9%, bei den Juniorprofessuren lag sie ebenfalls unverändert bei 50%. Das Erreichen der im SEPUS vom Ministerium eingeforderten Quote von gut 10% gestaltet sich im Moment noch als schwierig. In jedem einzelnen der laufenden Berufungsverfahren wird dieser Problematik ein besonders großes Augenmerk geschenkt. Den Berufungskommissionen gehören stets 2 fachkundige Frauen an. Alle Bewerberinnen werden zu den Berufungsvorträgen eingeladen, sofern sie über die in der Stellenausschreibung erforderlichen Qualifikationen verfügen. Es kann zu diesem Zeitpunkt mit Zuversicht bemerkt werden, dass die Bemühungen der Fakultät, mehr Professuren mit Frauen zu besetzen, langsam doch Früchte tragen. In der nächsten Berichtsperiode kann ein deutlich höherer Frauenanteil dieser Statistik präsentiert werden. Die Bedeutung der Wirkung der weiblichen Vorbilder unter den Professoren auf die Entscheidung der Studentinnen und der Abiturientinnen, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben oder diese zu verfolgen, kann nicht hoch genug eingeschätzt werden.

2. 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 signifikante Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfängern gelingen kann. Daher liegt bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung des Nachwuchses ein besonderer Schwerpunkt.

Die Frauenquote im Mitarbeiterbereich blieb in den letzten Jahren relativ stabil. Wir hoffen, dass auch diese langfristig deutlich verbessert werden kann. Offene Mitarbeiterstellen werden bei gleicher Eignung mit Frauen besetzt. Sowohl für die Studierenden als auch für die angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Teilzeitstudium oder -arbeit gefördert werden.

Dem verwurzelten Bild, das sich unsere Gesellschaft über die Studiengänge der Fakultät 5 ausmalt, wird entgegengewirkt, damit die Fächer wie Elektrische Systeme, Elektronik, Robotik oder Softwaretechnik breitere Akzeptanz in der Gesellschaft als

modernes Allgemeinwissen finden. Wenn es gelingt, die oftmals falschen Vorstellungen in der Öffentlichkeit zu korrigieren, wird sich der Frauenanteil bei den Studierenden vermutlich deutlich erhöhen. Auch in der schulischen Vorbildung stehen Technikfächer eher auf den Lehrplänen der Haupt- und Realschulen als in Gymnasien, so dass ein relativ großes Informationsdefizit bereits bei den Abiturientinnen und Abiturienten nach wie vor vermutet werden kann.

Die markant bessere Frauenquote im ebenso technisch ausgerichteten internationalen M.Sc.-Studiengang INFOTECH führt vor Augen, dass die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich mit anderen Ländern unerklärlich technikfremd verläuft. Hier lässt sich auf ursächlich gesellschaftliche und arbeitsorganisatorische Defizite speziell in Deutschland schließen. Diese Entwicklungen können auch nicht beliebig schnell korrigiert werden, sei es aus Gründen der Finanzknappheit oder auch wegen fehlender Vorbilder und Leitfiguren. Viele der politischen Entscheidungen, die in letzter Zeit auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen werden, lassen darauf schließen, dass auch unsere Fakultät in Zukunft davon profitieren wird.

3. Maßnahmen

Die Fakultät wird die in den Studiengängen bereits begonnenen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils fortführen. Hierzu gehört die Beteiligung an den Universitätsaktionen „Probiert die Uni aus!“ (Workshop für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe) und „Girls' Day“ ebenso wie der Besuch von Studentinnen und Studenten an den Gymnasien, um die Studiengänge und -inhalte besser bekannt zu machen.

Da Wirtschaft und Industrie einen dauerhaften Bedarf an wissenschaftlich qualifiziertem Nachwuchs haben, sollen insbesondere hochqualifizierten weiblichen Fachkräften interessante berufliche Laufbahnen aufgezeigt werden. Begabte Studentinnen sollen verstärkt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden.

In der Vorstellung der meisten Menschen und auch in der populären Presse dominieren die Bedienung von Systemen sowie die Nutzung von Werkzeugen stark gegenüber den Konzepten, Gestaltungen, Entwurfsmethoden und Architekturen. Daher arbeiten Mitglieder der Fakultät in entsprechenden überregionalen Arbeitskreisen mit.

Die dauerhafte Präsenz der Projekte unserer Fakultät in den modernen Medien wie im Rahmen einer Kooperation mit WDR „Türen auf für die Maus!“ oder auch in den allgemeinwissenschaftlichen Dokumentationen wecken das Interesse der jungen

Zuschauer unabhängig vom Geschlecht, sich mit den technischen Gegebenheiten unseres Umfelds auseinanderzusetzen. Dies trägt dazu bei, dass junge Menschen später auch einen entsprechenden technischen Beruf wählen und ausüben.

4. Statistiken

Entwicklung der Studierendenzahlen

Studierende		WS 2011/2012	SS 2012	WS 2012/2013
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Computational Linguistics	M.Sc.	1/3 33,3%	4/8 50,0%	7/18 38,9%
Computerlinguistik	Diplom	36/80 45,0%	31/73 42,5%	24/57 42,1%
Elektromobilität	M.Sc.	- -	- 0	0/6 0,0%
Elektrotechnik und Informationstechnik	B.A. NF	0/3 0,0%	0/2 0,0%	0/3 0,0%
	B.Sc. HF	62/604 10,3%	54/524 10,3%	79/657 12,0%
	Diplom	27/257 10,5%	25/213 11,7%	23/172 13,4%
	M.Sc.	11/74 14,9%	19/110 17,3%	33/190 17,4%
Erneuerbare Energien	B.Sc.	61/331 18,4%	61/328 18,6%	83/430 19,3%

Studierende		WS 2011/2012	SS 2012	WS 2012/2013
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Informatik	BA Neben- fach	- -	5/8 62,5%	8/11 72,7%
	B.Sc.	51/341 15,0%	44/295 14,9%	72/469 15,4%
	Diplom	35/347 10,1%	35/309 11,3%	31/276 11,2%
	Magister NF	- -	- -	0/1 0,0%
	Lehramt Beifach	3/4 75,0%	1/2 50,0%	1/2 50,0%
	Lehramt HF	29/70 41,%	23/58 39,7%	28/64 43,8%
	M.Sc.	- -	- -	2/17 11,8%
INFOTECH	M.Sc.	33/210 15,7%	29/188 15,4%	33/210 18,5%
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.	24/54 44,4%	22/49 44,9%	33/210 18,5%
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	M.Sc.	2/5 40,0%	5/19 26,3%	12/41 29,3%
Softwaretechnik	B.Sc.	22/237 9,3%	21/217 9,7%	48/347 13,8%
	Diplom	10/168	9/146 6,2%	8/131 6,1%
	M.Sc.	- -	- -	0/3 0,0%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	31/160 19,4%	30/147 20,4%	31/160 22,5%
Summe	alle	438/2948 14,9%	391/2554 15,5%	581/3403 17,1%

Entwicklung der Erstsemesterzahlen

Studierende Erstsemester		WS 2011/2012	SS 2012	WS 2012/2013
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Computational Linguistics	M.Sc.	1/3 33,3%-	2/3 66,7%	4/12 33,3%
Elektromobilität				0/6 0,0%
Elektrotechnik und Informationstechnik	B.A. NF	0/2 0%	- -	0/1 0,0%
	B.Sc. HF	20/253 7,9%	1/6 16,7%	44/276 15,9%
	M.Sc.	5/38 13,2%	8/41 19,5%	14/84 16,7%
Erneuerbare Energien	B.Sc.	26/153 17,0%	0/1 0,0%	30/135 22,2%
	BA NF	2/4 50,0%	- -	5/5 100%
	B.Sc.	26/163 16,0%	1/3 33,3%	37/224 16,5%
	Magister NF	- -	- -	0/1 0,0%
	Lehramt Beifach	2/2 100%	- -	- -
	Lehramt HF	21/44 47,7%	0/2 0,0%	18/31 58,1%
	M.Sc.	- -	- -	2/17 11,8%
INFOTECH	M.Sc.	9/85 10,6%	0/1 0,0%	21/90 23,3%
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.	11/22 50,0%	- -	17/39 43,6%
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	M.Sc.	1/4 25,0%	4/15 26,7%	6/23 26,1%

Studierende Erstsemester		WS 2011/2012	SS 2012	WS 2012/2013
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Softwaretechnik	B.Sc.	10/112 8,9%	1/2 50,0%	28/166 16,9%
	M.Sc.	- -	-	0/3 0,0%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	13/80 16,3%	1/2 50,0%	13/55 23,6%
Summe	alle	147/965 15,2%	18/76 23,7%	239/1168 20,5%

Diplom-, Bachelor- und Masterabschlüsse SS 2012 und WS 2012/2013

		Frauen	Männer	Frauen- anteil	Vorjahres- quote
Elektrotechnik und Informations- technik	B.Sc.	12	81	12,9%	12/52 18,8%
	Diplom	6	82	6,8%	11/84 11,6%
	M.Sc.	3	12	20,0%	0/2 0,0%
Erneuerbare Energien	B.Sc.	8	19	29,6%	- -
Informatik	BA 2-Fach	0	2	0,0%	-
	B.Sc.	1	15	6,3%	-
	Diplom	5	57	8,1%	6/64 8,6%
	LA Gym	1	2	33,3%	-
INFOTECH	M.Sc.	1	15	6,3%	13/36 26,5%
Linguistik	Diplom	1	12	7,7%	-

		Frauen	Männer	Frauenanteil	Vorjahresquote
Softwaretechnik	Diplom	2	44	4,3%	2/33 5,7%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	5	20	20,0%	2/19 9,5%
Summe	alle	45	361	11,1%	16,9%

Promotionen 2012

	Frauen	Männer	Frauenanteil	Vorjahresquote
Promotionen	5	41	10,87%	23,68% (/29)

Habilitationen 2012

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Habilitationen	0	0	-

Akademischer Dienst (Stichtag: 01.12.2012)

		Frauen	Männer	Frauen- anteil	Vorjah- resquote
Angestellte, akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AT + E15Ü- E11)	unbefristet	1	15	6,3%	11,8%
	befristet	49	258	16,0%	15,1%
Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (A15 - A13)	unbefristet	0	15	0,0%	0,0%
	befristet	0	2	0,0%	0,0%
Juniorprofes- sorinnen und -professoren (W1)		2	2	50,0%	50,0%
Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (C2, C3)		0	4	0,0%	0,0%
Professorinnen und Professo- ren (W3m.L., C4)		1	30	3,2%	3,3%
Summe		53	326	14,0%	13,3%
ohne Professoren	50	290	14,7%	14,1%	
Professoren W3m/W3o/ C3/C4	1	34	2,9%	3,0%	
nur W1	2	2	50,0%	50,0%	

SEPUS- und DFG-Quoten

Qualifizierungsebene	SEPUS Frauenquote Stand 2006	Vorjahrsquote	DFG/SEPUS Ziele für 2013 Stand 08/09	aktuelle Quote Stand 2012
Immatrikulation	14,1%	15,3%	17,5%	17,1%
Wissenschaftl. Dienst	9,8%	14,1%	10,0%	14,7%
Promotionen	9,7%	23,7%	15,4%	10,9%
Habilitationen		0,0%	15,0%	0,0%
Junior-professuren	keine	50,0%	25,0%	50,0%
Professuren (ohne JP)	5,3%	3,0%	10,8%	2,9%
Professuren (C4, W3m.L.)	0,0%	3,0%	10,0%	2,9%
Fakultätsvorstand	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%

Prof. Dr.-Ing. Joachim Speidel
Dekan

Dipl.-Ing. Thomas Handte
Fakultätsgleichstellungsbeauftragter

3.6 Bericht zum Gleichstellungsplan an 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. Insbesondere für Schülerinnen der Oberstufe bietet die Universität die Aktion „Probiert die Uni aus!“ an, bei welcher zahlreiche interessierte Schülerinnen die Angebote der Fakultät wahrgenommen haben. Auch 2014 soll „Probiert die Uni aus!“ in der 17. Projektrunde fortgeführt werden. Zum zehnten Mal fand 2013 der „Girls Day“ an unserer Fakultät statt und alle rund 40 angebotenen Plätze waren belegt. Diese 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 Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mehrere Studentinnen und Studenten bei der Durchführung dieser Veranstaltungen engagiert. Ebenfalls beliebt bei Schülerinnen ist, 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 ab-

geschlossenem technischem Studiengang und zu den Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere beantwortet.

Für Studentinnen und berufstätige Frauen fand die vierte *meccanica femminile* des Netzwerkes Frauen.Innovation.Technik in diesem Jahr unter Federführung der Fakultät 6 und an der Universität Stuttgart statt. Während der Frühjahrshochschule vom 26. Februar bis 2. März konnten die Teilnehmerinnen Vorträge und Onlinekurse aus den Fachbereichen Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen besuchen. Zum Conference Day am 28. Februar 2013 waren alle Interessierten eingeladen, sich in den drei parallelen Sessions (Konstruktion und Entwicklung; Medizintechnik und Energiemanagement; Globalisierung, Kommunikation und Komplexität) auszutauschen. Daneben ist die *meccanica femminile* eine Plattform für den fachlichen und persönlichen Austausch und für die Vernetzung von Studentinnen und Fachfrauen aus Forschung und Industrie.

2.1 Studierende

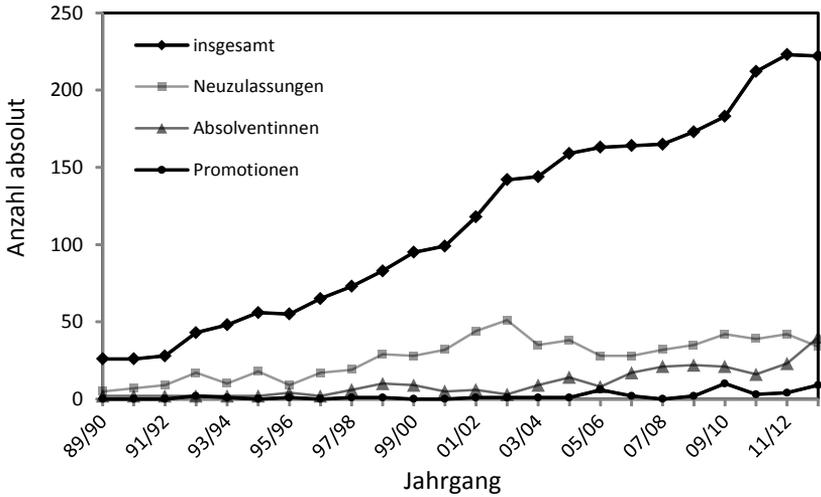
Die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie, Geoinformatik sowie der 2006 neu eingerichtete englischsprachige M.Sc.-Studiengang GEOENGINE werden hinsichtlich der Studierenden getrennt betrachtet, um eine genauere Aufschlüsselung zu ermöglichen. Der Anteil der Frauen an unserer Fakultät wird in den jeweiligen Tabellen und Diagrammen verdeutlicht.

Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik

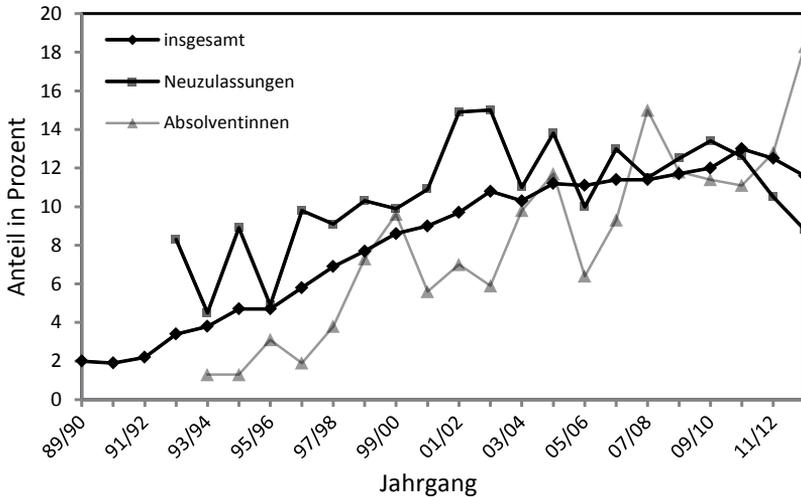
Im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik erhöhte sich der Frauenanteil der Studierenden seit 2008/09 von 11,7% zwischenzeitlich auf 13,0%. Seit 2011/12 ist jedoch ein Rückgang auf 11,6% zu verzeichnen. Damit schwächt sich der positive Trend im Frauenanteil seit dem Jahrgang 1989/90 erstmals leicht ab. Der Anteil der Frauen bei den Neuzulassungen sinkt seit 2010/11. Gegenüber dem Vorjahr sank der Frauenanteil um 1,7% und ist mit einem Anteil von 8,8% auf dem niedrigsten Niveau seit 1995/96 (4,9%). Bei den Absolventinnen und Absolventen erreicht der Frauenanteil mit 18,3% ein neues Rekordhoch. Dies ist insbesondere bemerkenswert, da der Anteil der weiblichen Studierenden diesen Wert nie erreichte. Im Vergleich zu vor fünf Jahren verdoppelte sich die Anzahl der Absolventinnen auf 40. Ebenso verdoppelte sich die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen gegenüber dem Vorjahr von vier auf neun.

Jahr- gang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promo- tionen
	Ges.	Frau- en	%	Ges.	Frau- en	%	Ges.	Frau- en	%	Frauen
89/90	1327	26	2,0		5			2		0
90/91	1342	26	1,9		7			2		0
91/92	1288	28	2,2		9			2		0
92/93	1275	43	3,4	206	17	8,3		2		2
93/94	1252	48	3,8	222	10	4,5	154	2	1,3	1
94/95	1192	56	4,7	203	18	8,9	159	2	1,3	0
95/96	1164	55	4,7	184	9	4,9	130	4	3,1	1
96/97	1121	65	5,8	174	17	9,8	103	2	1,9	0
97/98	1054	73	6,9	208	19	9,1	160	6	3,8	1
98/99	1072	83	7,7	281	29	10,3	137	10	7,3	1
99/00	1102	95	8,6	283	28	9,9	94	9	9,6	0
00/01	1106	99	9,0	294	32	10,9	89	5	5,6	0
01/02	1213	118	9,7	295	44	14,9	86	6	7,0	1
02/03	1314	142	10,8	339	51	15,0	51	3	5,9	1
03/04	1402	144	10,3	319	35	11,0	92	9	9,8	1
04/05	1416	159	11,2	275	38	13,8	120	14	11,7	1
05/06	1469	163	11,1	279	28	10,0	125	8	6,4	6
06/07	1437	164	11,4	216	28	13,0	182	17	9,3	2
07/08	1450	165	11,4	279	32	11,5	140	21	15,0	0
08/09	1484	173	11,7	281	35	12,5	186	22	11,8	2
09/10	1525	183	12,0	313	42	13,4	185	21	11,4	10
10/11	1630	212	13,0	309	39	12,6	144	16	11,1	3
11/12	1779	223	12,5	399	42	10,5	179	23	12,8	4
12/13	1909	222	11,6	386	34	8,8	218	40	18,3	9

Absoluter Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik

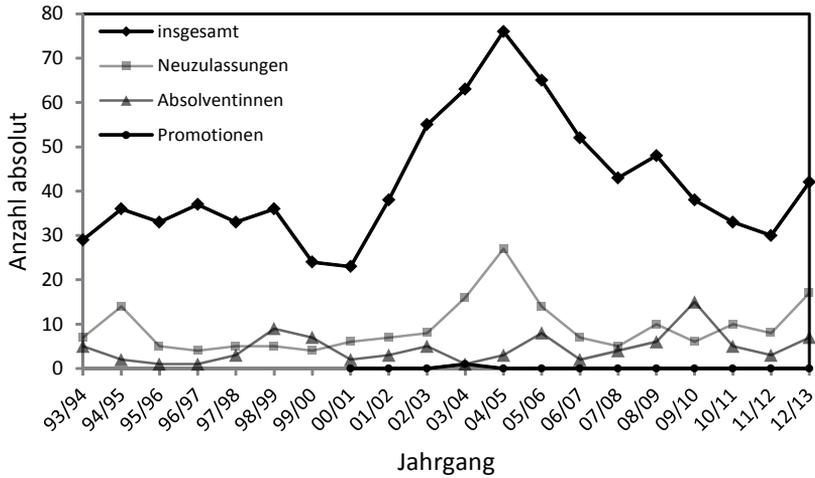


Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

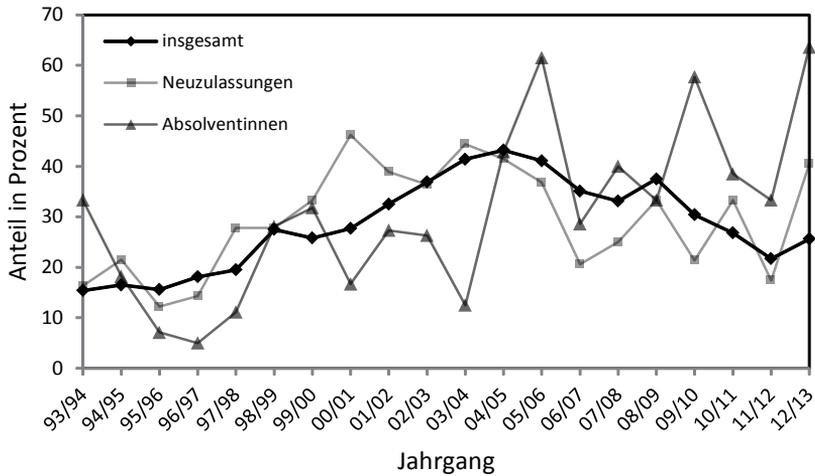
Im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik kann das erste Mal seit 2008/09 wieder ein Anstieg des Frauenanteils unter den Studierenden um 3,9% im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet werden. Der Gesamtanteil der Frauen an den Studierenden beträgt nun rund ein Viertel. Insgesamt liegt das Niveau der Studentinnen jedoch seit 2009/2010 deutlich unter dem der Jahre 2001 bis 2010. Der Anteil der Frauen unter den Neuzulassungen ist nach einem starken Einbruch im Vorjahr (17,4%) wieder auf 40,5% gestiegen und erreicht damit den höchsten Stand seit 2004/05. Absolut haben sich doppelt so viele Frauen wie im Vorjahr für das Studium entschieden. Unter den Absolventen stieg der Frauenanteil mit 63,6% auf einen Höchstwert. Insgesamt wirken sich aufgrund der geringen Anzahl an Studierenden selbst kleine Änderungen prozentual sehr stark aus.

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promotionen
	Ges.	w	%	Ges.	w	%	Ges.	w	%	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	1
01/02	117	38	32,5	18	7	38,9	11	3	27,3	0
02/03	149	55	36,9	22	8	36,4	19	5	26,3	0
03/04	152	63	41,4	36	16	44,4	8	1	12,5	1
04/05	176	76	43,2	65	27	41,5	7	3	42,9	0
05/06	158	65	41,1	38	14	36,8	13	8	61,5	0
06/07	148	52	35,1	34	7	20,6	7	2	28,6	0
07/08	130	43	33,1	20	5	25,0	10	4	40,0	1
08/09	128	48	37,5	30	10	33,3	18	6	33,3	0
09/10	125	38	30,4	28	6	21,4	26	15	57,7	0
10/11	123	33	26,8	30	10	33,3	13	5	38,5	1
11/12	138	30	21,7	46	8	17,4	9	3	33,3	2
12/13	164	42	25,6	42	17	40,5	11	7	63,6	1

Absoluter Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Studiengang GEOENGINE

Bereits zum siebten Mal begannen zum Wintersemester 2012/13 Studierende mit dem Studiengang GEOENGINE, die Anzahl der Gesamtstudierenden ist auf 61 Studierende angestiegen. Von den Studierenden sind 19 Frauen, dies entspricht rund einem Drittel und ist somit auf dem Niveau des Vorjahres. Jedoch ist der Frauenanteil unter den Neuzulassungen zum Wintersemester 2012/13 um 12,4% gesunken. Die absolute Zahl der Erstsemesterstudentinnen blieb konstant bei 8. Der Anteil der Frauen unter den Absolventinnen (ein Drittel) spiegelt den Anteil der Frauen unter den Studierenden wider. Aufgrund der geringen Anzahl an Studierenden wirken sich selbst kleine Änderungen prozentual sehr stark aus.

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promotionen
	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	---

2.2 Wissenschaftliches Personal

Im Folgenden wird die Situation der gesamten Fakultät betrachtet und auf Tab. 4 Bezug genommen. Die Zahlen 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), ist der Frauenanteil von 13,7% auf 15,9% gestiegen und liegt über dem Anteil der Studierenden. Auch absolut waren mit 47 Frauen im Berichtszeitraum 10 Frauen mehr im akademischen Mittelbau beschäftigt als noch im vorherigen Jahr. Im vergangenen Jahr haben neun 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. Wie schon in den Vorjahren gab es auch 2012/13 keine Habilitation einer Frau.

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 gibt es in der Fakultät 6 der Universität Stuttgart keine Professorin mehr. Derzeit gibt es lediglich eine Honorarprofessorin.

Im Berichtszeitraum stieg der Anteil von Frauen auf unbefristeten Stellen von 6,5% auf 15,0%, absolut erhöhte sich der Frauenanteil lediglich von 2 auf 3, der hohe prozentuale Frauenanteil ist im Rückgang aller unbefristeten Stellen (von 31 auf 20) begründet. Der Anteil der Frauen auf befristeten Stellen nimmt seit 2010 prozentual und absolut kontinuierlich zu und erreicht 2012 das Niveau der unbefristeten Stellen.

Besoldungsgruppen der Fakultät 6:

	Stand 1.12.10			Stand 1.12.11			Stand 1.12.12		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
C3	7	0	0,0	7	0	0,0	8	0	0,0
C4/W3	11	0	0,0	11	0	0,0	13	0	0,0
Apl. Prof. und PD	-	-	-	-	-	-	10	1	10,0

	Stand 1.12.10			Stand 1.12.11			Stand 1.12.12		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
A13	4	1	25,0	4	1	25,0	3	0	0,0
A14/A15	9	0	0,0	9	0	0,0	10	1	10,0

	Stand 1.12.10			Stand 1.12.11			Stand 1.12.12		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
E15	7	0	0,0	7	0	0,0	8	0	0,0
E14	17	0	0,0	18	0	0,0	18	0	0,0
E13	248	33	13,3	271	37	13,7	295	47	15,9
Studierende	1786	251	14,1	1959	266	13,6	2108	271	12,9

	Stand 1.12.10			Stand 1.12.11			Stand 1.12.12		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
Habilitationen	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
Promotionen	32	3	9,4	27	4	14,8	45	9	20,0

	Stand 1.12.10			Stand 1.12.11			Stand 1.12.12		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
Unbefristet	29	2	6,9	31	2	6,5	20	3	15,0
Befristet	259	33	12,7	282	37	13,1	301	44	14,6

3. *Ziele*

Im Rahmen des SEPUS und der personellen Gleichstellungsstandards der DFG wurden für 2017 auf Basis der Ausgangslage Ende 2011 neue Zielvorgaben festgelegt. Die Zielvorgaben für 2017 sind in der untenstehenden Tabelle dargestellt. Zum Vergleich sind die Zielvorgaben des letzten SEPUS (2013) ebenfalls eingetragen. Die Fakultät will den Anteil der Frauen bei den Studierenden von 13,6% auf 18% erhöhen. Die Zielvorgabe hat sich im Vergleich zum Jahr 2013 nicht verändert. Die dafür geplanten Maßnahmen sind in Kapitel vier erläutert.

Da derzeit noch relativ wenige Frauen im Bereich des akademischen Mittelbaus tätig sind, 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. Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau soll deshalb bis 2017 von 12,1% auf 17,5% erhöht werden.

Im Bereich der Professuren ist das Ziel, mindestens eine Stelle bis 2017 mit einer Frau zu besetzen.

Tab. 5: Zielwerte der Fakultät 6 im SEPUS

	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 gepl.	nicht gepl.
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	72,2	9,9	87,9	12,1	-	-	82,5	17,5
Juniorprofessuren	0	0	0,0	0,0	nicht gepl.	nicht gepl.	nicht gepl.	nicht gepl.
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	19	0	100,0	0,0	92,3	7,7	94,7	5,3
Davon C4 und W3 mit Leitungsfunktion	14	0	100,0	0,0	92,3	7,7	92,9	7,1
Leitungspositionen – mittlerer und höchste Ebene	3	0	100,0	0,0	66,7	33,3	66,7	33,3

4. Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben

Studentinnen

Die Fakultät biete vielfältige Informationsveranstaltungen an, Schülerinnen mit Interesse an Naturwissenschaften und Technik, die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik näher bringen. Der Fachbereich ermöglicht Schülerinnen aller Jahrgänge im Rahmen der Informationstage „*Probiert die Uni aus!*“ und „*Girls' Day*“ die Universität und die Institute der Fakultät kennen zu lernen. Schülerinnen der Mittelstufe können während berufsbezogener Praktika an der Fakultät Einblick in den Arbeitsbereich Universität erhalten. Die Studentinnen werden über das Careerbuilding-Programm Femtec.Network sowie regelmäßig über aktuelle Veranstaltungen und Förderprogramme – auch außerhalb der Universität Stuttgart – informiert.

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. Innerhalb des Mentoring -Programms der Universität Stuttgart kann unter anderem dem „Erfolgsteam“ beigetreten werden; dieses trifft sich in regelmäßigen Abständen, dabei tauschen sich die Mitglieder über Planung und Verwirklichung der beruflichen Ziele aus. Des Weiteren werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen über diverse 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 „Gleichstellungsplan 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. Im August 2013 begann das Berufungsverfahren als vorgezogene Berufung und soll möglichst bis Ende 2013 abgeschlossen sein.

Stuttgart, 15.08.2013

Prof. Dr.-Ing. Staudacher
Dekan der Fakultät 6

Dipl. Geol. Elena Beckenbach
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

3.7 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 7 Maschinenbau

1. *Einleitung*

Der Anteil der Frauen in der Fakultät 7 sowie ihre Situation hat sich im Berichtsjahr 10/2012 bis 9/2013 deutlich verbessert, nur bei den Promotionen bleibt die Frauenquote weit hinter den Erwartungen zurück. So ist ein Zuwachs der weiblichen Erstsemester von 4,2% im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen, der Frauenanteil unter den Gesamt-Studierenden stieg um 2,7% auf 13,7%. Der Anteil der weiblichen Absolventen stieg um weitere 1,5% auf nun 11,7%. Eine besonders hohe Frauenquote von 55% weist dabei der Studiengang Medizintechnik auf, er ist sowohl der Fakultät 4 als auch der Fakultät 7 zugeordnet, ebenso wie der Studiengang Erneuerbare Energien mit einem Frauenanteil von 22,2%. Der Online-Studiengang Logistikmanagement hat eine Studentinnenquote von 50%.

2. *Ist-Stand in der Fakultät*

Für das Berichtsjahr 2012/13 wird die Situation der Frauen in der Fakultät 7 dargestellt und mit den Zahlen des ab 2008 gültigen SEPUS verglichen. Grundlage des Vergleiches sind die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten.

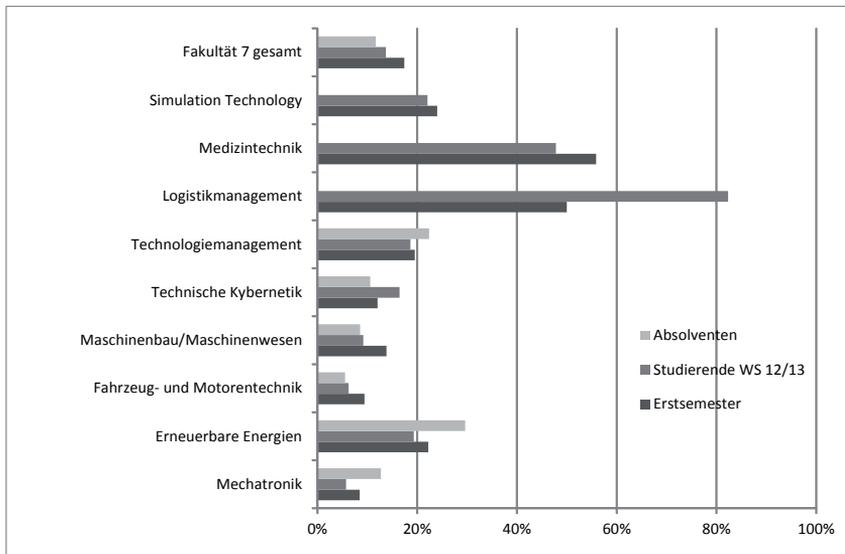
2.1 Studierende

Insgesamt waren im WS 2012/2013 5717 Studierende in Studiengänge der Fakultät 7 eingeschrieben, davon waren 784 weiblich. Das entspricht einer Quote von 13,7% über alle Studiengänge hinweg. Der Anteil der Studienanfängerinnen betrug Berichtsjahr 17,4%. Der Anteil der Absolventinnen in der Fakultät 7 Prüfungen B.Sc. und Diplom im SS 2012 und WS 2012/13 insgesamt beträgt 11,7%.

Der Anteil der Frauen an den einzelnen Studiengängen, Neuzulassungen und Absolventen ist in Tabelle 1 aufgeführt.

	Erstsemester			Studierende WS 12/13			Absolventen		
	w	m	Frauen- anteil	w	m	Frauen- anteil	w	m	Frauen- anteil
Mechatronik	9	97	8,5%	19	312	5,7%	7	48	12,7%
Erneuerbare Energien	30	105	22,2%	83	347	19,3%	8	19	29,6%
Fahrzeug- und Motorentechnik	25	240	9,4%	65	975	6,3%	9	154	5,5%
Maschinenbau/ Maschinenwe- sen	76	473	13,8%	203	2003	9,2%	29	310	8,6%
Technische Kybernetik	13	95	12,0%	69	350	16,5%	9	76	10,6%
Technologie- management	40	165	19,5%	169	737	18,7%	34	118	22,4%
Logistikma- nagement	1	1	50,0%	28	6	82,4%	-	-	-
Medizintechnik	62	49	55,9%	131	143	47,8%	-	-	-
Simulation Technology	6	19	24,0%	17	60	22,1%	-	-	-
Fakultät 7 gesamt	262	1244	17,4%	784	4933	13,7%	96	725	11,7%

Tabelle 1. Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 in 2012/13

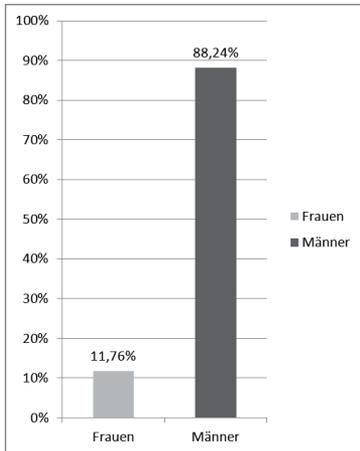


Grafik 1. Prozentualer Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 im WS 2012/13

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Bei den Promotionen ist der Frauenanteil mit 5,3% gegenüber dem Niveau von 2008/2009 (17%) drastisch gesunken. Von den insgesamt 75 Doktoranden der Fakultät 7 im Jahr 2012 waren nur vier weiblich. Im SEPUS ist bis zum Jahr 2013 ein Zielwert von 20% angesetzt, wofür noch eine deutliche Steigerung des aktuellen Frauenanteils angestrengt werden muss. In der Graduiertenschule GSaME beträgt der Anteil der zugelassenen Doktorandinnen 20%. In der Graduiertenschule des Exzellenzclusters Simtech liegt der Doktorandinnen-Anteil bei 14,4%.



Grafik 2: Frauenanteil bei Promotionen in 2012 (Von 75 Promotionen, 4 Frauen)

2.2.2 Habilitationen

Im Berichtsjahr 2012 wurde keine Frau habilitiert.

2.3 Wissenschaftliches Personal

	gesamt	weiblich	Anteil 2012
C4/W3 m.L.	21	1	4,8%
C3/C2/W3 o.L.	7	1	14,3%
W1	2	1	50,0%
A15	3	-	0,0%
A14	20	1	5,0%
A13	4	-	0,0%
E15/E15Ü	3	-	0,0%
E14	24	2,2	9,2%
E13/E13Ü	379,2	54,1	14,3%
E12	9,1	2,5	27,5%

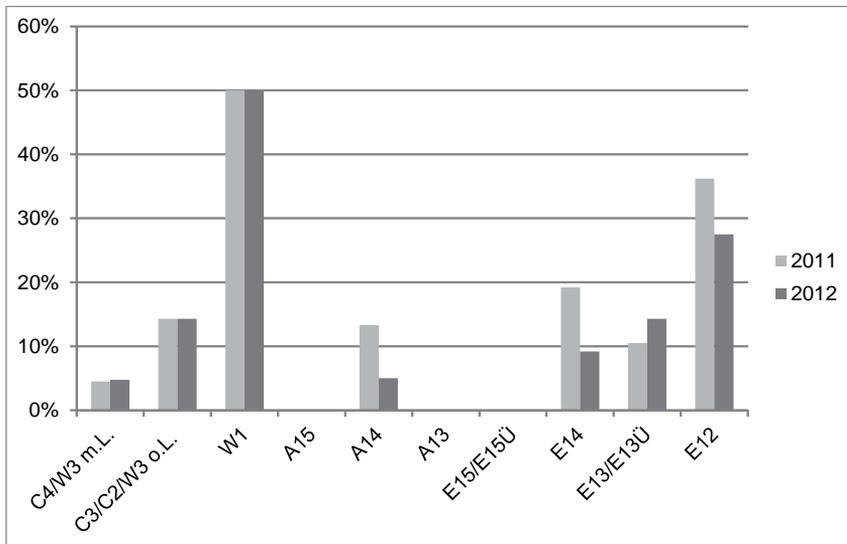


Tabelle und Grafik 2: Prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen nach Vergütungsgruppe in 2012 im Vergleich zu 2011

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Von den 473 akademischen Beschäftigten der Fakultät 7 insgesamt, waren 2012 63 weiblich. Das entspricht 13,3%, ein Plus von ca. 2 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahr. Von den 27 Beamtenstellen war nur eine Stelle mit einer Frau besetzt, im Vorjahr waren es noch zwei. In der Kategorie A13 ist zurzeit keine Frau angestellt. Eine von 20 Stellen in der Gruppierung A14 ist weiblich besetzt. Bei den insgesamt 24 E14-Stellen sind nur zwei, also 8,3% mit einer Frau besetzt. Hier haben sich die Zahlen zum Negativen verändert (2011 waren es 19,2%) und die von SEPUS anvisierten 18% wurden unterschritten. Bei den zehn wissenschaftlichen Angestellten der relativ niedrigen Eingruppierung E12 liegt der Anteil bei knapp 28%, alle drei relativ hoch dotierten E 15-Stelle sind von Männern besetzt. Im Regelfall für akademisch Beschäftigte, bei den E13 Stellen (inklusive E13Ü), liegt der Frauenanteil im Vollzeitäquivalent bei 14,2% einem Plus von vier Prozentpunkten.

2.3.2 Professuren

In der Fakultät 7 war im Jahr 2012 nach wie vor eine Junior-Professur mit einer Frau besetzt. Zwei W3-Professorinnen sind an der Fakultät 7 beschäftigt. Damit beträgt der Frauenanteil der Professorenschaft unverändert 7,1%, die Juniorprofessur nicht mitgerechnet. Insgesamt hat die Fakultät 28 Professuren plus zwei Juniorprofessuren.

2.3.3 Graduiertenschule GSaME und Exzellenzcluster SimTech

Die Berücksichtigung der Chancengleichheit ist weiterhin ein wichtiges Leitprinzip der Graduiertenschule GSaME. So werden neben der fachlichen Kompetenz berufstätigkeits- und karrierefördernde Rahmenbedingungen etabliert, um damit eine spezifische Attraktivität des Promotionsprogramms insbesondere auch für Frauen aufzubauen.

Ein besonderes Pilotvorhaben mit den Doktorandinnen und der Daimler AG nutzte das duale Prinzip, um die bekannten größeren Schwierigkeiten und Unsicherheiten von Frauen bei der Berufseinmündung zielgerichtet zu vermeiden und somit die berufliche Zukunft der GSaME-Absolventinnen gemeinsam mit dem Kooperationspartner zu verbessern. Dazu wurde ein innovatives und einzigartiges Konzept entwickelt und umgesetzt, das der Komplexität der Aufgabe Rechnung tragende, systemische Lösungsstrategien zur Verwirklichung gelungener Berufsbiografien von Doktorandinnen zugrunde legt, die sich an größeren und zusammenhängenden Abschnitten von Bildungs-, Berufs- und Karrierewegen von Frauen orientieren. Gender wird auf die Umsetzungsebene im betrieblichen Alltag übertragen und damit ein Beitrag zum verbesserten Verbleib von Doktorandinnen im Beruf geleistet. Die GSaME arbeitet dazu insbesondere mit den Diversity- und Genderbeauftragten sowie den Beauftragten zur Nachwuchssicherung der Daimler AG zusammen. Eine Doktorandin der GSaME hat ihre Tätigkeit nach Abschluss der Promotion bei der Daimler AG aufgenommen. Die im Berichtszeitraum gesammelten Erfahrungen werden in eine beabsichtigte Fortsetzung einfließen.

Dieses Projekt ist ein Alleinstellungsmerkmal im Bereich der Frauenförderung und erhöht die Attraktivität der GSaME für Bewerberinnen und Kooperationspartner gleichermaßen. Das Modell ist übertragbar auf weitere Unternehmen, mit denen die GSaME dazu in Kontakt steht und ergänzt gängige Mentoringprogramme. Es nutzt die Spezifika des Standortes und leitet sich aus dem dualen Grundkonzept der GSaME ab. Die 2012 aus der GSaME ausscheidenden Doktorandinnen wurden im Rahmen des Career Support unterstützt und beraten.

„Technologie, Werte, Führungskultur – Potenzial Gender“ unter diesem Motto veranstaltete die GSaME in Kooperation mit dem Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart mit mehr als 90 Teilnehmern am 06. November 2012 zum zweiten Mal eine Tagung, auf der renommierte Referentinnen und Referenten aus Wissenschaft und Wirtschaft – abgeleitet aus den Megatrends – in Vorträgen und im Rahmen einer Podiumsdiskussion aus unterschiedlichen Perspektiven die Leistungsanforderungen an neue Managementsysteme, neues Wissen und neue Fähigkeiten von Führungskräften in Wissenschaft und Wirtschaft betrachteten. Sie gingen dabei intensiv auf das Erfordernis eines verbesserten Grundverständnisses bei Führungskräften für die erwachsenden Chancen einer Leistungssteigerung ihrer Organisation, einer Änderung von Grundeinstellungen und Organisationskulturen für die Nutzung des Potenzials insbesondere weiblicher Fach- und Führungskräfte ein. Mit der Veranstaltung wurde auch das Ziel verfolgt, den Dialog zu diesem Thema innerhalb der GSaME mit ihren Partnern in Wirtschaft und Wissenschaft weiterzuführen und einen spezifischen Beitrag zu leisten, Frauen verstärkt in Wissenschaft und Wirtschaft einzubinden und zu halten. Als Referenten konnten u. a. renommierte Vertreter der Hochschulrektorenkonferenz, der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, des Zentrums für Wissenschaftsmanagement e. V., Fachexperten aus der Wissenschaft und Personalverantwortliche bedeutender Unternehmen gewonnen werden. Im Ergebnis der Veranstaltung erfolgten ein Interview mit der GSaME-Doktorandin Lena Wagner in der Stuttgarter Zeitung sowie eine Publikation in der Zeitschrift „Transmitter“ der Universität Stuttgart.

30% der GSaME-Doktorandinnen haben 2012/2013 ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen. Die Zulassungsrate von Bewerberinnen betrug im gleichen Zeitraum 83%, die der männlichen Bewerber dagegen unter 50%. Der Anteil der Zulassungen von Bewerberinnen am Gesamtanteil der Zulassungen lag bei 35%. Stand Sommer 2013 sind 20% der GSaME-Promovierenden weiblich.

Eine weitere Instanz bei der aktiven Umsetzung der Gender- und Diversity-Maßnahmen der Universität Stuttgart ist das Exzellenzcluster SimTech, welches besonderen Augenmerk auf die Gleichstellung legt. So forciert SimTech gemeinsam mit der Universität die Aktivitäten zum Thema Dual Career und zum Ausbau der Kinderbetreuung. Zusätzlich wirkt SimTech regelmäßig bei universitätsweiten Initiativen zur aktiven Ansprache potentieller Studentinnen mit, wie z.B. der „Probiert die Uni aus!“-Aktion oder dem „Girls´ Day“. Integraler Bestandteil des öffentlichen SimTech-Auftritts ist die Beachtung einer gendergerechten Sprache, die in allen Produkten der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wie Studiengangsbroschüren, Flyern, Pressemitteilungen, Newsletter usw. durchgängig angewendet wird.

Der Einsatz für die Förderung gender- und diversitygerechter Maßnahmen beginnt bei SimTech allerdings bereits intern: Mit verpflichtenden Diversity Workshops sol-

len (Junior-)Professorinnen und (Junior-)Professoren gleichermaßen für das Thema sensibilisiert und so für ihre Mentoring-Funktion z.B. im Studiengang, der Graduiertenschule sowie der Postdoc-Phase gezielter vorbereitet werden. Mit Prof. Meike Tilebein steht als Leiterin des „Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ zudem eine kompetente Ansprechpartnerin innerhalb des Clusters zur Verfügung, die sich für die Erhöhung des Frauenanteils in Naturwissenschaft und Technik im Allgemeinen und bei SimTech im Besonderen einsetzt. Bei Bewerbungen auf allen Qualifikationsstufen des Clusters – vom Bachelorstudiengang bis zur Professur – sucht SimTech die gezielte und direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen. Bei den im Berichtszeitraum besetzten elf Juniorprofessuren konnte SimTech so einen Frauenanteil von 27% erreichen.

Im Verbund mit dem SimTech-Cluster werden außerdem Wissenschaftlerinnen für das Femtec.Network oder das Mentoring-Programm rekrutiert. Seit 2010 haben innerhalb von SimTech bereits sechs Nachwuchswissenschaftlerinnen das Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung erfolgreich absolviert oder sind noch Teil des Netzwerks zur bewussten Planung der beruflichen Karriere.

3. *Ziele und Maßnahmen*

3.1 Allgemeines

Prof. Meike Tilebein hat – nicht nur, aber auch als Leiterin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften – eine Fülle von Aktivitäten entfaltet, die darauf abzielen, den Frauenanteil in Naturwissenschaft und Technik ganz allgemein, aber insbesondere auch in der Fakultät 7 zu erhöhen, mit IHKs und Arbeitgeberverbänden zusammen. Die Diversity-Aktivitäten von Prof. Dr. Meike Tilebein von Oktober 2012 – bis September 2013 sind in Abschnitt 3.2 aufgeführt.

3.2 Studierende

Sehr interessiert wurde an der Fakultät das neue Programm für Bachelorstudentinnen: „*jumeta. Junior Mentoring Tandem*“ aufgenommen, das im Wintersemester 2012 startete. 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. Im Rahmen von *jumeta* werden die Studentinnen von Doktorandinnen (Junior-Mentorinnen) über einen Zeitraum von 12 Monaten begleitet. Professorinnen bieten zusätzlich ein Gruppenmentoring für die Studentinnen an. Zudem werden in Workshops wichtige Schlüsselqualifikationen vermittelt.

Um weiterhin mehr Studentinnen für Natur- und Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, ging das Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“ im WS 12/13 bereits zum 16. Mal an den Start. Das Projekt bietet Schülerinnen der Oberstufe die Möglichkeit, Workshops zu verschiedenen technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern zu besuchen, welche überwiegend von den an den Instituten tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durchgeführt werden. Es soll den Schülerinnen vermittelt werden, dass in diesen Arbeitsgebieten Frauen ebenso erfolgreich tätig sind wie Männer. Von der Fakultät 7 wurde im Rahmen dieses Projektes für die Studiengänge Maschinenbau, Mechatronik, Fahrzeug- und Motorentechnik, Technologiemanagement und Technische Kybernetik Vorträge oder Workshops in den Monaten Januar bis März 2013 angeboten. Hierzu konnten die Schülerinnen an bis zu drei Workshops teilnehmen. Zu den im Umfeld der Fakultät angebotenen Studiengängen gab es im Einzelnen folgende Angebote:

Erneuerbare Energien: Erneuerbare Energien und Verfahren zur Steigerung der Energieeffizienz sind gefragte Zukunftstechnologien. Der Workshop beantwortet die Fragen: Welche Potenziale haben die Erneuerbaren Energien in der Zukunft? Wie kann man die Erneuerbaren Energien in das Energiesystem integrieren? Alle sprechen darüber. Was sind überhaupt diese Erneuerbaren Energien? Wie sieht denn so ein Studium aus?

Maschinenbau: Maschinenbau nur Männersache? Dies kann mit einem klaren „Nein“ beantwortet werden. Immer mehr Frauen entscheiden sich für einen technischen Beruf. Noch sind sie eine kleine, aber nicht zu übersehende Minderheit. Hier wurde der Studienalltag vorgestellt und welche Berufsmöglichkeiten und Einsatzfelder auch nach dem Studium offen stehen. In Workshops konnten die Schülerinnen Werkzeuge der Ingenieurin kennenlernen und erfuhren Interessantes zum Studium Maschinenbau, Fahrzeug-/Motorentechnik, Technologiemanagement und Mechatronik. In der ersten Veranstaltung wurden die verschiedenen Bachelor-Studiengänge des Maschinenbaus vorgestellt. In einem Mini-CAD-Kurs im StutCAD gab es eine weitere Möglichkeit, das Grundwerkzeug der Ingenieurin zu erkunden. Unter der Anleitung wurden die Mädchen mit der Handhabung eines CAD-Programms vertraut gemacht.

Medizintechnik: Welche Forschungsthemen in der Medizintechnik bearbeitet werden, was in einem Forschungslabor passiert, welche Apparate und Verfahren hierbei verwendet werden und wie der Arbeitsalltag einer Wissenschaftlerin aussieht – diesen und vielen weiteren Fragen wurde im Workshop Medizintechnik nachgegangen. Das Thema der „Optik in der Medizintechnik“ wurde zunächst gemeinsam mit den Schülerinnen theoretisch erschlossen: In vielen Bereichen der medizinischen Diagnose und Therapie werden heute optische Instrumente und Methoden eingesetzt. In einem Überblick lernten die Mädchen einige Einsatzgebiete optischer Systeme und

aktuelle Forschungsthemen näher kennen. Mit ein wenig Theorie wurden die Grundlagen und Grenzen optischer Systeme verständlich gemacht. Die Gäste konnten auch selbst in einen Laborkittel schlüpfen und unter Anleitung eigene Experimente durchführen.

Simulation Technology: Wie breitet sich ein Tornado aus? Was passiert bei einem Auffahrunfall? Wie binden sich Moleküle aneinander? Wie fließt Blut? Simulationstechnologien können helfen, diese Fragen zu beantworten. Sie sind damit unentbehrlich für die Lösung komplexer Probleme und sparen in vielen Fällen Zeit und Geld. Im Workshop 2013 wurde aber auch ein Überblick über den Forschungsbereich „Simulation Technology“ und das entsprechende Studium im Bachelor- und Master-Studiengang gegeben. Weiterhin konnten die Schülerinnen in einem praktischen Teil einen Aspekt der Simulationstechnologie unter Anleitung selbst ausprobieren.

Technische Kybernetik: Was ist eigentlich Technische Kybernetik? Wie sieht das Studium der Technischen Kybernetik aus? Was kann ich mit einem Diplom in Technischer Kybernetik alles anfangen? Wie sind meine Berufschancen mit einem Abschluss in Technischer Kybernetik? Auf diese und viele andere Fragen gab es in diesem Workshop eine Antwort. Aber Theorie alleine ist trocken. Deshalb konnten die Mädchen selbst Hand anlegen und in Arbeitsgruppen in „edlem Wettstreit“ am PC ein Steuerprogramm für den LEGO-LabCar entwickeln, das dieses Gefährt völlig alleine so lenkt, dass es einer vorgegebenen Leitlinie auf dem Tisch folgt.

Am 25. April 2013 beim **Girls' Day** – Mädchen-Zukunftstag haben 31 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. Auch 2014 wird sich die Universität Stuttgart am „Girls' Day“ beteiligen und Schülerinnen Einblicke in die faszinierende Welt der Technik und Naturwissenschaften ermöglichen.

Das ITO brachte den Mädchen das Phänomen 3D näher und behandelte in seinem Kurs die Fragen: Warum kann ich überhaupt dreidimensional sehen? Wieso muss ich eigentlich im 3D-Kino eine besondere Brille aufsetzen und wie funktionieren Wackelbilder? Gemeinsam bastelten die Teilnehmerinnen 3D-Bilder und Wackelbilder aus eigenen Fotos. Der CAD-Schnupperkurs des Instituts für Maschinenelemente (StutCAD) stand ebenfalls wieder auf dem Programm. Die Beteiligung am jährlichen Girls' Day wird weiter fortgeführt. Einige Institute der Fakultät, insbesondere solche, die an ein Fraunhofer-Institut verbunden sind, haben jährlich mehrere hundert Schülerinnen zu Gast. Viele davon bewerben sich im Anschluss an ein Praktikum oder

einen Studienplatz. Alle Veranstaltungen des Girls' Day waren innerhalb kurzer Zeit ausgebucht.

3.3 Wissenschaftliches Personal

3.3.1 *meccanica femminile*

Erfolgreiche Maschinenbauerinnen sind Vorbilder, sogenannte „Role Models“ für Studentinnen der ingenieurwissenschaftlichen Fächer. Auf der *meccanica femminile*, die vom 26. Februar bis zum 2. März 2013 an der Universität Stuttgart stattfand, traten zahlreiche solcher Rollenmodelle als Referentinnen vor die über 100 Studentinnen aus ganz Baden-Württemberg und darüber hinaus, um ihr Wissen zu vermitteln.

„Werkstoffe der Nanotechnik“ oder „Interkulturelles Projektmanagement“, „Produktionsplanung und Steuerung“ oder „Konstruktiv arbeiten und robust entscheiden“ – die Themen der über 30 Kurse reichten von harten Technologien über strategische Fragen bis hin zu Soft Skills. Die Atmosphäre während der Frühjahrshochschule für Frauen im sonst so männlich dominierten Gebäude Pfaffenwaldring 9 machte das Studium in der vorlesungsfreien Zeit zu einem besonderen Erlebnis.

Der Conference Day am 28. Februar war dagegen auch für Kommilitonen offen und wurde auch von zahlreichen männlichen Studenten besucht. Am Abend fand ein MINT-Slam zum Thema „was wäre wenn?“ statt. „Industriebetriebe und Forschungseinrichtungen im Jahr 2050, rein weiblich geführt – wollen wir das?“ Die Slammerinnen hatten in ihren Kurzpräsentationen der Phantasie zwar freien Lauf gelassen, doch bald kam die Entwarnung: keine fand diese Aussicht wirklich attraktiv. Stattdessen gab es Anregungen und Ideen, wie wir das Miteinander von Männern und Frauen in der Ingenieurforschung und Produktion harmonisch und spannend, effizient und motivierend gestalten können.

Die jährliche Frühjahrshochschule wird vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gefördert und vom Netzwerk Frauen.Innovation.Technik Baden-Württemberg, angesiedelt an der Hochschule Furtwangen, organisiert. 2013 wurde sie von Bosch, Siemens und der EnBW gesponsert. Für die Fachkurse werden jeweils auch ECTS-Punkte vergeben. Die nächste *meccanica femminile* im Frühjahr 2014 findet wieder in Schwenningen statt.

Infos: <http://www.meccanica-feminale.de>.

3.3.2 Weitere Aktivitäten

Entsprechend dem gültigen Gleichstellungsplan wird, insbesondere bei Neubesetzungen, nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen unter Einbezug von Datenbanken wie femconsult@cews.uni-bonn.de oder AcademiaNet-gesucht. Seit 2010 dient diese Datenbank, eine Initiative der Robert Bosch Stiftung in Kooperation mit den Zeitschriften „Spektrum der Wissenschaft“ und „Nature“, zur Recherche hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen. Die Fakultät 7 ist darüber hinaus beim „audit familien-gerechte hochschule“ beteiligt.

3.4 Professorinnen

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. Tarin vom ISYS war im Berichtsjahr insbesondere mit den „Campus-Industrie-Projekten“ des IZST (Interuniversitäres Zentrum für Medizinische Technologien Stuttgart-Tübingen) erfolgreich. Gemeinsam mit Instituten der Universität Stuttgart und der Universität Tübingen, dem Universitätsklinikum Tübingen und im Verbund mit Medizintechnik-Unternehmen wurden zwei Projekte innerhalb des Förderprogramms „Assistenzsysteme für komplikationsarmes Operieren“ bewilligt: „Modellgestützte Fusion multimodaler und multiskaliger Daten zur intraoperativen Identifikation viskoelastischer Gewebeeigenschaften in der minimalinvasiven Viszeralintervention“ und „Chirurgische Navigation bei der laparoskopischen Viszeralintervention“.

Prof. Tilebein, Leiterin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften und Leiterin des DITF-MR, hielt im Berichtsjahr zahlreiche Vorträge auf öffentlichen Veranstaltungen und bei wissenschaftlichen Konferenzen mit Bezug zu Gleichstellung bzw. Diversität und ist Autorin mehrerer wissenschaftlicher Publikationen dazu. Sie hielt die Vorlesung „Vom Nutzen der Vielfalt“ und betreute die Vortragsreihe „Diversity Management“ jedes SS als SQ-Modul und im Studium Generale mit Vortragenden aus Forschung und Wirtschaft. Im Rahmen der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“: führte sie Regionalworkshops „Karriere- und Netzwerkförderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der außeruniversitären und industriellen Forschung und Entwicklung“ durch.

Prof. Tilebein ist Mitglied der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg und im Beirat des europäischen Projektes STAGES - Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science. Darüber hinaus sitzt sie in der Jury für den Bertha-Benz-Preis, einer

jährlichen Auszeichnung hervorragender Dissertationen junger Ingenieurinnen. Prof Tilebein ist außerdem Mitglied im Gender-Beirat der Universität Stuttgart und Mentorin im Programm Jumeta für Bachelorstudentinnen.

4. *SEPUS- und DFG-Frauenquoten*

Entsprechend dem Genderkonzept der Universität werden in der nachfolgenden Tabelle die Frauenquoten des SEPUS 2002-2006, die Zielvorgaben für die DFG und des SEPUS 2008-2013 in Bezug zur Ist-Situation zum Ende des Berichtszeitraums gestellt.

Qualifizierungsebene	SEPUS 2002-2006	Ausgangslage Ende 2009	Stand 12/2012	DFG/SEPUS Ziele für 2013
Immatrikulationen	12%	9,7%	13,7%	15%
*Wissenschaftlicher Dienst	12%	12,1%	13,3%	18%
Promotionen	10%	5,7%	5,3%	20%
Habilitationen	1	0	0	1
Juniorprofessuren	k.A.	33,3%	50%	33,3 %
Professuren ohne JP	3,3 %	7,1%	7,1%	6,6%
davon mit Leitungsfunktion	k.A.	4,5%	4,8%	4,5%
Fakultätsvorstand	k.A.	0	0	0

*Die Quoten sind hier inklusive der Drittmittelstellen aufgeführt.

Von den derzeit insgesamt 28 Professuren (ohne Juniorprofessuren) der Fakultät 7 sind im Oktober 2013 zwar lediglich zwei mit Frauen besetzt und von 21 Professuren mit Leitungsfunktion wird nur eine von einer Frau eingenommen. Die Ziele, die die Besetzung von Professuren mit Frauen in 2013 betreffen, sind jedoch bereits erreicht. Die Fakultät 7 hat momentan zwei Juniorprofessuren, eine ist mit einer Frau besetzt. Weiterhin ist die Fakultät bestrebt, eine Frau zu habilitieren.

Die Rekrutierung von Frauen für den wissenschaftlichen Dienst kann nur soweit gesteigert werden, wie Studierende und Doktorandinnen nachwachsen. Bei den Erstsemestern konnte – insbesondere aufgrund der Einführung von neuen Studiengän-

gen wie Medizintechnik – eine gute Steigerung erreicht werden (s. Kap. 2.1.) Auch bei der Gesamtzahl der Studierenden ist die Fakultät 7 auf einem guten Weg.

Bei den Promotionen müssen allerdings noch große Anstrengungen unternommen werden, um die Quote stabil zu erhöhen. Sie schwankt stark von Jahr zu Jahr. Wie in Kapitel 3 beschrieben, ist die Fakultät in verschiedenen Mentoringprogrammen, Frauen-Netzwerkaktivitäten und imagebildenden Maßnahmen massiv eingebunden. Das Stiftungs-Institut für Energieeffizienz in der Produktion, Ende 2012 gegründet, hat sein Profil so ausgerichtet, dass es dem besonderen Interesse von Frauen am Thema Nachhaltigkeit speziell entgegenkommt. An diesem Lehrstuhl sind die Hälfte der Wissenschaftlerstellen weiblich besetzt. Durch die zunehmende Integration von Beispielen aus 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 neuen Studiengängen oder Vertiefungsfächern werden so gewählt, dass sie für Frauen ansprechend sind (Beispiel Medizintechnik oder Erneuerbare Energien).

Prof. Dr.-Ing. Oliver Sawodny
(Dekan)

Dr. phil. Birgit Spaeth
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

3.8 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 8 Mathematik und Physik

1. *Einleitung*

An der Universität Stuttgart stehen Mathematik und Physik für Spitzenforschung auf internationalem Niveau. Sie sind tragende Säulen für viele namhafte wissenschaftliche Aktivitäten und für eine gute Zusammenarbeit der Universität mit zahlreichen Partnern weltweit.

Die Fakultät 8 vereint unter ihrem Dach die Naturwissenschaften Mathematik und Physik. Beide Fachbereiche bieten ihren Studierenden verschiedene Studienmodelle an, wie z.B. Bachelor und Master of Science, Internationalen Master in Physics, Lehramt als Haupt- und Beifach und Master of Education. Für die Vielzahl der ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten übernehmen die Fachbereiche die Grundausbildung in Mathematik und Physik.

Leider gehören beide Fächer, sowohl in der Lehre als auch in der Forschung, zu den Fachrichtungen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind. Es ist ein permanentes Anliegen der Fakultät, diesem Missstand entgegenzuwirken. So ist eine Vielzahl von Aktivitäten der beiden Fachbereiche darauf ausgerichtet, möglichst vielen Schülerinnen Mathematik und Physik näher zu bringen und sie dafür zu begeistern.

Bei den wenigen Neubesetzungen von Professuren und Stellen im höheren wissenschaftlichen Bereich wird selbstverständlich darauf geachtet, dass weibliche Bewerberinnen die gleichen Chancen bekommen. Die Fakultät kann sich im Berichtszeitraum über mehrere neue Kolleginnen im wissenschaftlichen Dienst und eine Juniorprofessorin freuen.

Im Folgenden werden die statistischen Zahlen und Aktivitäten zur Frauenförderung nach Fachbereichen wiedergegeben.

2. Statistische Daten

Studierende nach Fachbereichen

MATHEMATIK		2011/12	2012/13
Studienanfängerinnen	BSc	33%	41%
	MSc	38%	25%
	LA Gym BeiF/HF	66%	67%
Gesamtstudierende nach Fächern	BSc	35%	36%
	MSc	38%	31%
	LA Gym BeiF/HF	55%	55%
GESAMTSTUDIERENDE MATHEMATIK		44%	41%

PHYSIK		2011/12	2012/13
Studienanfängerinnen	BSc	15%	13%
	MSc	6%	17%
	LA Gym BeiF/HF	49%	47%
Gesamtstudierende nach Fächern	BSc	18%	16%
	MSc	11%	11%
	LA Gym BeiF/HF	44%	47%
GESAMTSTUDIERENDE PHYSIK		22%	25%

Promotionen und Habilitationen in der Fakultät

Im SS 2012 und WS 2012/13 wurden 49 Promotionen abgeschlossen, davon 7 von Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 14%.

Im Berichtszeitraum fanden 2 Habilitationen statt, allerdings keine von einer Frau.

Wissenschaftliches Personal in der Fakultät

Im Fachbereich haben im akademischen Mittelbau 18,7% weibliche Mitarbeiterinnen gewirkt. Bei den Professuren ist Frau Prof. Dr. Fyta als Juniorprofessorin am Institut für Computerphysik tätig. Im Fakultätsvorstand ist zurzeit keine Frau vertreten.

3. Projekte zur Frauenförderung in der Fakultät

„Schüler(innen) forschen“

Der Fachbereich Physik hat ein Schülerlabor eingerichtet, mit dessen Hilfe Schülern anhand von Experimenten physikalische Zusammenhänge näher gebracht werden sollen. Die Schüler und Schülerinnen kommen in Begleitung ihrer Lehrer, der Mädchenanteil schwankt je nach Klasse und Schule.

„Probiert die Uni aus!“

Schülerinnen der 11., 12. und 13. Schulstufe nahmen am Workshop Mathematik im Rahmen von „Probiert die Uni aus!“ teil. Dabei wurden sie 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 in Erfahrungen von ehemaligen Mathematikstudentinnen in Forschung und Wirtschaft.

Am Fachbereich Physik konnten in Rahmen der Veranstaltung „Probiert die Uni aus!“ Schülerinnen eine „Einführungsvorlesung in die Physik“ hören und an der Besichtigung von Praktikumsräumen, in denen Physikstudenten Experimente durchführen, teilnehmen. Nach einem Vortrag zum Physikstudium und den anschließenden Berufsmöglichkeiten wurden in einer abschließenden Diskussionsrunde mit Physikerinnen und Physikstudentinnen viele Fragen besprochen.

„Girls‘ Day“ im Fachbereich Physik

Im April 2013 hat sich die Fakultät am bundesweiten „Girls‘ Day“ beteiligt.

An zwei Instituten des Fachbereichs Physik haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Mädchen mit spannenden Aufgaben, Versuchen und Vorträgen in die Welt der Physik eingeführt. Das Institut für Computerphysik gab einen Einblick in

das Thema „Fest, flüssig, gasförmig – was ist das eigentlich?“, das 1. Physikalische Institut vertiefte das Thema „Physik hautnah“.

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 seit neuestem sogar ein Schülerstudium. Angesprochen werden vor allem Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 7-13. Der Schülerinnenanteil betrug bei den aktiven Teilnehmenden rund 41%. Die Angebote ergänzen sich gegenseitig, können aber auch unabhängig voneinander belegt werden.

Teilnahme am European Gender Summit in Bruxelles

Aus Mitteln für die Gleichstellung des SFB-TRR21 Projekts wurde die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten Frau Dr. Helga Kumrić am European Gender Summit in Bruxelles ermöglicht. In Vorträgen über die Gender Themen in der Forschung, im Universitätsbereich, Medizin oder Industrie wurden Beispiele, Studien und Vorschläge vorgestellt, wie die Gleichstellung bereits erfolgreich umgesetzt wird oder wie sie verbessert werden kann. Die Referentinnen/Referenten waren international anerkannte Persönlichkeiten mit ausgewiesener Erfahrung auf dem Gebiet der Gender Politik. Das Programm kann unter:

http://www.gender-summit.eu/images/Docs/FINAL_EGS_Booklet_sml.pdf eingesehen werden.

Prof. Dr. M. Dressel
(Dekan)

Dr.-Ing. Helga Kumric
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

3.9 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 9

Philosophisch-Historische Fakultät

1 *Einleitung*

Im Folgenden wird eine Übersicht über die Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät 9 gegeben. Statistisch wird die Situation bei Studierenden und bei den wissenschaftlichen Beschäftigten untersucht. Ziele und Maßnahmen werden vorgestellt, die dazu beitragen sollen, die Zahl der Frauen in Forschung und Lehre unter sowohl qualitativen als auch quantitativen Gesichtspunkten zu festigen und zu erhöhen.

2 *Ist-Stand in der Fakultät*

Im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Situation der geisteswissenschaftlichen Fakultät innerhalb der technisch orientierten Universität Stuttgart eine spezifische, aber auch hervorragende: Mit einem sehr hohen Prozentsatz von Studentinnen und einem stetig steigenden Prozentsatz von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen verfügt sie über den höchsten Frauenanteil im Vergleich zu allen anderen Fakultäten. Ebenso verhält es sich mit den Promotionen: Die Fakultät 9 verfügt über den höchsten Frauenanteil im gesamtuniversitären Vergleich.

Insgesamt sind Veränderungen gegenüber dem Vorjahr relativ gering, aber erfreulich. Bei den Studierenden ist der Anteil von Frauen auf hohem Niveau stabil; im wissenschaftlichen Dienst sind einige Fortschritte an Instituten zu verzeichnen, die bisher mit einem innerhalb der Fakultät verhältnismäßig niedrigen Prozentsatz aufwiesen. Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau ist insgesamt leicht rückläufig, er fiel von etwa 66% im Vorjahr auf etwa 62% im Erhebungsjahr. Dabei ist anzumerken, dass in absoluten Zahlen die Zahl der Stellen, die von Frauen besetzt sind, von 19 auf 28 anstieg, also um 9 Stellen zunahm; da sich die Gesamtstellenzahl im akademischen Mittelbau erfreulicherweise von 57 auf 72 erhöhte, sank der prozentuale Anteil von Frauen in diesem Bereich aber um 4 Prozentpunkte. Im Bereich der Besetzungen von Juniorprofessuren gibt es ein paritätisches Verhältnis (2:2), der Frauenanteil der Professorinnen bleibt stabil.

	Vorjahr				Berichtsjahr				Zielwert SEPUS/DFG-Standards	
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Frauen- anteil	Frauen	Frauen- anteil
	wiss. Karrierestufen									
Studierende	3125	1269	71,1	3190	1203	72,6	Frauenanteil zu hoch	65%		
Promotionen	11	7	61,1	14	6	70,0	Ziel übertroffen	60%		
Habilitationen	1	1	50,0	1	0	100,0	Ziel übertroffen	50%		
Akad. Mittelbau	38	19	66,6	44	28	62,7	Ziel fast erreicht	65%		
Juniorprofessuren	2	2	50,0	2	2	50,0	Ziel übertroffen	60%		
Professuren	5	14	26,3	7	13	35	Ziel anvisiert	40%		
Professuren heraus- gehoben	5	14	26,3	6	12	33,3	Ziel fast erreicht	35%		
Leitungsfunktionen in der Fakultät	1	3	25,0	1	3	25,0	Ziel anvisiert	50%		

Mit Bezug auf die Zielvorgaben für die personellen Gleichstellungsstandards an der Fakultät 9 für 2013 kann eine erfreuliche Entwicklung konstatiert werden: Im Bereich der Promotionen, der Habilitationen und der Besetzung von Juniorprofessuren wurden die Zielsetzungen übertroffen; bei der Besetzung von Professuren in herausgehobener Position nur geringfügig unterschritten. Die Situation bei den Stellen im akademischen Mittelbau liegt lediglich schwankungsbedingt knapp unter der Zielsetzung; ebenso kann für den Bereich der allgemeinen Professuren festgestellt werden, dass der Frauenanteil lediglich knapp 5 Prozentpunkte unter der Zielmarge von 40% liegt. Lediglich für den Bereich der Leitungsfunktionen in der Fakultät muss konstatiert werden, dass die festgesetzte Zielsetzung in gravierender Weise noch nicht erreicht wurde.

2.1. Studierende

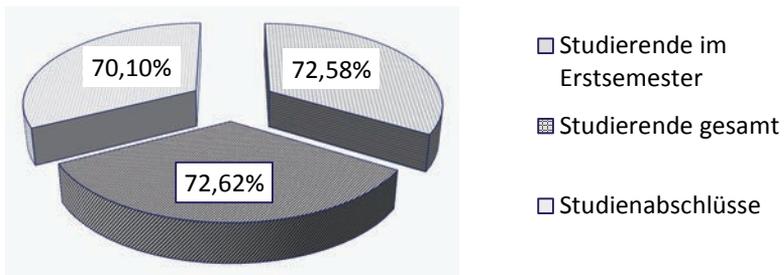
An der Fakultät 9 liegt seit der Einführung der BA- und MA-Studiengänge ein breites Angebot von sehr unterschiedlichen Studiengängen vor. Insgesamt liegt der Gesamtanteil von Studentinnen an der Studierendenschaft mit ca. 73% seit mehreren Jahren stabil hoch bzw. steigt leicht an. In den jeweiligen Fächern bzw. in den jeweiligen Studiengängen sind allerdings nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen – stark weiblich besetzten Fächern wie Kunstgeschichte (ca. 88%), Linguistik (ca. 86%), Galloromanistik/Französisch/Romanistik (ca. 85%) steht ein geringerer Frauenanteil bei den Studierenden der Studiengänge Geschichte, Geschichte der Naturwissenschaften und Technik sowie Philosophie gegenüber. In diesen Fächern ist allerdings zu beobachten, dass sich der unter 50% liegende Frauenanteil, der für die Zahl der Gesamtstudierenden vor allem in den BA-Hauptfach-Studiengängen zu vermerken ist, dadurch relativiert, dass in all diesen Studienfächern der Frauenanteil bei den Erstsemestern des WS 2012/13 über 50% angestiegen ist. Mittelfristig kann daher davon ausgegangen werden, dass die Marge von 50% erreicht wird. In den Fächern, die am meisten studiert werden – Deutsch/Germanistik und Englisch/Anglistik – liegt der Anteil von Studentinnen bei 75%.

Insgesamt sollte eine ausgeglichene Situation zwischen weiblichen und männlichen Studierenden angestrebt werden: Die Zielvorgaben für das Jahr 2013 geben einen Anteil von 40% für Studenten vor; dieser Anteil wurde nicht erreicht. Hier bedürfte es innerhalb der Fakultät eines Austausches darüber, wie man einzelne Studienfächer gezielt für männliche Studierende attraktiver machen könnte, ohne dadurch wiederum ein erneutes Ungleichgewicht im Bereich der Qualifikationen und der Besetzung von Stellen zu provozieren.

Bei den Studienabschlüssen geht tendenziell ein positives Ergebnis mit einem Durchschnitt von ca. 70% Frauen bei Absolventen der Fakultät im WS 2012/13 und von über 74% in den letzten drei Semestern hervor. Dabei hervorzuheben ist

die Erfolgsquote von Frauen in Fächern, in denen der Gesamtanteil von weiblichen Studierenden relativ gering ist, wie z.B. im Fach Geschichte im Erhebungsjahr 2012 (Sommersemester 2012 und WS 12/13) – ca.56 % der Absolventen waren Frauen gegenüber einem gesamten weiblichen Anteil von ca. 55%. So scheint sich zu bestätigen, dass Studentinnen, die ein geisteswissenschaftliches Studium beginnen, die besten Aussichten haben, es erfolgreich abzuschließen.

Frauenanteile bei den Studierenden im WS 12/13

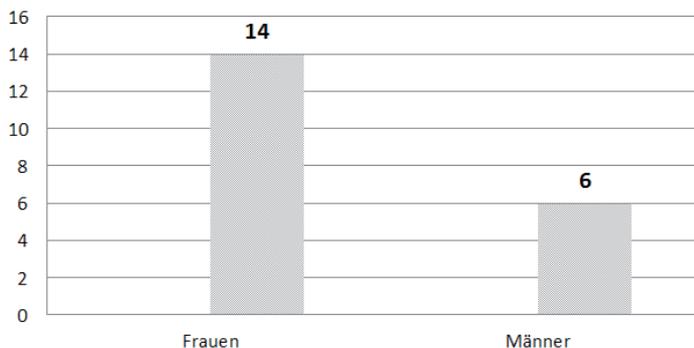


2.2. Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1. Promotionen

Während im vorigen Erhebungszeitraum 11 von insgesamt 18 Promotionen von Frauen abgeschlossen wurden, sind es im Berichtsjahr 14 von 20. Mit diesem Ergebnis (Anteil 70%) sind die Zielvorgaben für die Fakultät übertroffen.

Promotionen 2012



2.2.2. Habilitationen

Im Berichtsjahr wurde eine Wissenschaftlerin an der Fakultät habilitiert, so dass die Zielvorgaben für diesen Bereich übererfüllt sind.



2.3. Wissenschaftliches Personal

Der Anteil von Wissenschaftlerinnen unter den Lehrenden der Fakultät 9 ist gegenüber anderen Fakultäten hoch, doch angesichts der Anzahl der Studentinnen auf den höheren Stufen der Hierarchie immer noch unterproportioniert. Zugleich sind zwischen den einzelnen Fächern große Unterschiede bezüglich der Gewichtung zwischen weiblichen und männlichen Wissenschaftlern zu vermerken.

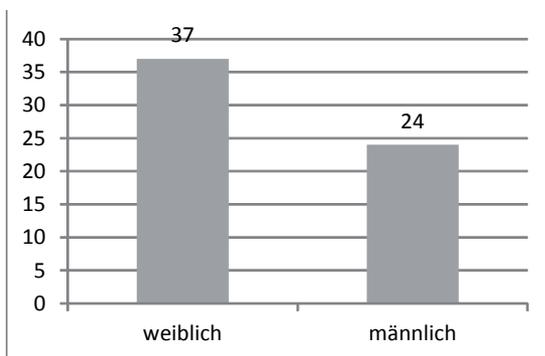
2.3.1. Akademische Beschäftigte

Im Akademischen Mittelbau sind die Beschäftigten zu 62,67% Frauen. In dieser Hinsicht ist die Anzahl der weiblichen akademischen Beschäftigten nach dem bisher erfolgten Zuwachs (67%) wieder leicht rückläufig. Nach wie vor sind Unterschiede zwischen den verschiedenen Disziplinen zu verzeichnen. Die Institute, die einen geringen Anteil an weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs aufweisen, bemühen sich, die bereits registrierten Fortschritte zu festigen, indem sie bei frei werdenden Stellen Frauen verstärkt berücksichtigen.

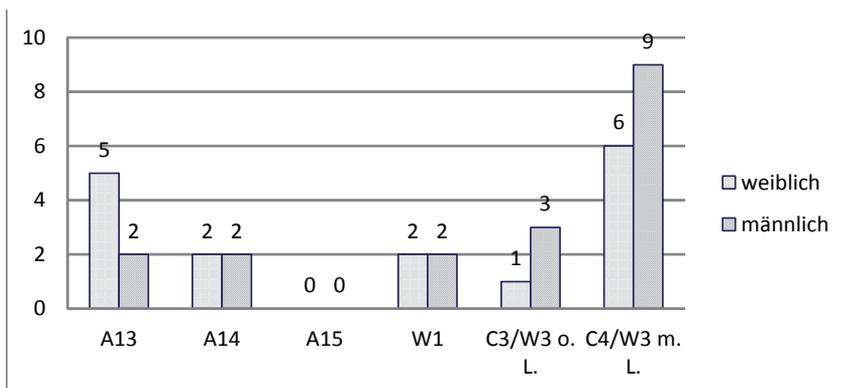
Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil wie folgt (Stichtag 15.07.2013): In den Besoldungsgruppen A 13 - A14 werden von insgesamt 11 Stellen 7 von Frauen bekleidet, 3 davon sind unbefristet. In der E-Gruppe sind 37 von 61 Stellen von Frauen besetzt. Das Historische Institut konnte den Anteil an Wissenschaftlerinnen

beibehalten: Vier der insgesamt 12 Mitarbeiterstellen haben Frauen inne. Der Frauenanteil im Mittelbau an den Instituten für Literaturwissenschaft (13 von insgesamt 17) und Linguistik (9 von insgesamt 13 Stellen) überwiegt weiterhin. Eine Verschiebung zugunsten des männlichen Anteils akademischer Mitarbeiter fand am Institut für Kunstgeschichte statt (in den Vorjahren überwog der Frauenanteil, nun sind 2 von 4 Stellen weiblich besetzt). Am Institut für Philosophie sind 5 (von 11) weibliche akademische Mitarbeiterinnen beschäftigt. Bei den ungeprüften Hilfskräften beträgt insgesamt der Frauenanteil ca. 55%.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen 2012 (E-Besoldung)



Frauenanteil A13, A14, A15, C- und W-Besoldung



2.3.2. Professuren

Von 20 Professuren (und 5 Professurvertretungen: 4 weiblich, 1 männlich) werden 7 von Frauen bekleidet. Dies sind in absoluten Zahlen 2 mehr als im Vorjahr und entspricht einem prozentualen Anteil von 35%. Damit ist der prozentuale Anteil um ca. 9 Prozentpunkte gestiegen, das anvisierte Ziel von 40% wird weiterhin verfolgt. Erfreulich ist, dass durch die Berufung einer Frau an das Historische Institut zum ersten Mal an diesem Institut eine Professorin lehren und forschen und somit eine Vorbildfunktion für die weiblichen Studierenden übernehmen kann. Das Institut für Literaturwissenschaft zählt nun auch eine weibliche Professorin mehr; die nur geringfügige Änderung der Statistik ergibt sich durch die Emeritierung von Frau Prof. Ziegler. Insgesamt konnte im vergangenen Jahr ein erfreulicher Zuwachs an Professorinnen verzeichnet werden: Frau Prof. Albrecht, NDL II, Frau Prof. Misselhorn, Philosophie, sowie Frau Prof. Zerbian, Linguistik, deren Berufung allerdings noch nicht in den Berichtszeitraum fällt.

Im Bereich der Juniorprofessuren bleibt die Zahl von Frauen mit 50% unverändert positiv.

Im Vorstand der Fakultät hat weiterhin eine Professorin die Funktion der Prodekanin inne. Die Institute für Literaturwissenschaft, für Linguistik sowie für Philosophie werden jeweils von einer Professorin geleitet. Es wäre darüber hinaus zu vermerken, dass die Fakultät 9 nach außen von Professorinnen vertreten wird: im Wissenschaftsrat (Frau Prof. Richter), im Universitätsrat (Frau Prof. Alexiadou), im Philosophischen Fakultätentag (Frau Prof. Brosch) und im Universitätsrat Augsburg (Frau Prof. Ziegler).

3. Ziele

Es gehört weiterhin zu den Prioritäten dieser Fakultät, die Diskrepanz zwischen dem hohen Anteil an Studentinnen und immer noch mehrheitlich männlich besetzten Professorenstellen durch eine gezielte Berufungspolitik hinsichtlich der freiwerdenden Stellen zu verringern. Ein von einer Frau besetzter Lehrstuhl zieht Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nach sich. Mit ihrer starken Vorbildfunktion tragen Professorinnen dazu bei, Studentinnen für eine erfolgreiche berufliche bzw. wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren.

Wie im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart und im Genderkonzept 2009 festgeschrieben, bemüht sich die Fakultät, bei Neubesetzungen stärker Frauen zu berücksichtigen.

4. Maßnahmen

Die erfreulich hohe Anzahl von Studentinnen an der Fakultät weist zugleich eine gewisse Ambivalenz auf, drückt sich doch in ihr gesamtuniversitär die gesellschaftlich zu beobachtende Geschlechtsspezifität bei der Studienwahl aus: junge Frauen wählen eher geistes-, sozial- und kulturwissenschaftliche Fächer, während sich Abiturienten bevorzugt für MINT-Fächer und BWL/VWL entscheiden. Um an dieser sich auch an der Universität Stuttgart abzeichnenden Tendenz etwas zu verändern, könnte der Fakultät 9 eine wichtige Funktion zukommen:

In den bereits entwickelten Vorlagen zu dem Studiengang „Digital Humanities“ war u.a. davon die Rede, dass mit einem derartig konzipierten Fach, das versucht, die Informations- mit den Geisteswissenschaften zusammenzuführen, vermehrt junge Frauen angesprochen werden könnten. Es könnte gerade für Abiturientinnen von Interesse sein, die in den Schulfächern Mathematik und Informatik sehr gute Leistungen aufweisen, sich aber bei der Studienwahl scheuen, sich auf eine noch immer ausschließlich männlich geprägte Fachkultur in den MINT-Fächern einzulassen. Gerade hier könnte dem Studiengang „Digital Humanities“ in doppelter Hinsicht eine wichtige Brückenfunktion zukommen: Mit seiner Verbindung von informationswissenschaftlicher Fundierung und reflexionstheoretischer Schulung würde er, erstens, Reflexionskompetenzen vermitteln, die zunehmend von der Wirtschaft nachgefragt werden und damit gute berufliche Aussichten für Absolventinnen und Absolventen bieten. Wäre die Möglichkeit geboten, nach einem BA-Abschluss in diesem Studiengang ein Masterstudium in den MINT-Fächern anzuschließen, könnte damit die Möglichkeit eines Quereinstiegs in MINT-Fächer für Absolvent/inn/en gegeben sein, der längerfristig zu einer Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich beitragen könnte.

Die Frage nach Übereinstimmung und Unterschieden in den Kognitionsmustern der Geschlechter sind für die Formierung des Wissens – Schwerpunkt der Fakultät – von fundamentaler Bedeutung. Ihre Entschlüsselung ist nicht nur eine zentrale hermeneutische Aufgabe, sondern auch eine eminent politische und ökonomische. Eine bundesweite bzw. internationale Konkurrenzfähigkeit der Fakultät würde die Einrichtung einer Juniorprofessur erfordern mit einem Arbeitskreis, in dessen Rahmen die Genderdimension der Formierung des Wissens in Zusammenarbeit mit fachspezifischen Fragestellungen erforscht werden sollte. Die Aktivitäten im Rahmen dieser Juniorprofessur sollten außerdem vorsehen, in enge Kooperation mit dem Institut für Diversity Management Konzepte zu entwickeln, die gender-spezifische Aspekte in den Bereichen der formalen und Naturwissenschaften thematisieren und damit einen Anschluss an die bundesdeutsche sowie internationale Forschung in diesen Bereichen zu schaffen. Damit würde die Fakultät einen wichtigen Beitrag zu einer

geschlechtergerechten Universität nicht nur in quantitativer, sondern auch in qualitativer Hinsicht leisten.

Zur Förderung des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses werden qualifizierte Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Promotion ermutigt, über Weiterbildungsangebote und über das Mentoring-Programm informiert. Darüber hinaus soll der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, insbesondere im Hinblick auf Forschung, durch systematisches und gezieltes Training gefördert werden.

Die Institute werden bei Neueinstellungen aufgefordert, den Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte und Mitarbeiter zu festigen bzw. zu erhöhen. Eine gezielte Verbreitung der Stellenangebote wird über die Veröffentlichung in Online-Netzwerken erreicht. Jede Stellenausschreibung ist so formuliert, dass Frauen zur Bewerbung ermutigt werden. Bei der Neubesetzung von Professuren sollen sich die Berufungskommissionen ernsthaft darum bemühen, geeignete Wissenschaftlerinnen anzusprechen.

Der Dekan
Prof. Dr. Peter Scholz

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
Dr. Ulrike Ramming

Statistik

	WS 11/12			SS 2012			WS 12/13		
	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]
Studierende gesamt	3125	1269	71,1	2860	1109	72,1	3125	1269	71,1
Studienabschlüsse	171	42	80,3	195	67	74,4	115	49	70,1

	Kalenderjahr 2012		
	w	m	Anteil w [%]
Besoldungsgruppe A			
A13	5	2	71,4
A14	2	2	50,0
A15	0	0	0,0
Besoldungsgruppe C			
C1	0	0	0,0
C2, C3, W3 o.L.	1	3	0,0
C 4/W3 m.L.	6	9	38,5
Besoldungsgruppe W			
W1	2	2	50,0

3.10 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

1. *Ist-Stand in der Fakultät*

Für die Fakultät 10 ergibt sich im Jahr 2013 eine nicht wesentlich veränderte Situation im Vergleich zum Vorjahr. Während das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Studierenden relativ ausgeglichen ist, bleibt die Situation auf der Ebene der höheren Karrierestufen nach wie vor problematisch.

Umso positiver ist die Erhöhung des Frauenanteils auf der Ebene der Professuren zu bewerten. Mit der Berufung von Frau Dr. Borggrefe an das Institut für Sportwissenschaften ist das 2009 formulierte Ziel erreicht worden, in der Fakultät bis 2013 mindestens 3 Professuren mit Frauen zu besetzen.

Bei den abgeschlossenen Promotionen hat sich der der Frauenanteil im Vergleich zu letztem Jahr deutlich von 43% auf 31% reduziert.

Die neugeschaffenen Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter wurden dagegen gleichmäßig auf Frauen und Männer verteilt, so dass der Frauenanteil zwar nicht erhöht wurde, aber weiterhin auf Höhe des SEPUS-Zielwertes bei 41% liegt.

Der Anteil der Studentinnen ist auch in diesem Jahr um einen Prozentpunkt auf 46% gesunken und entfernt sich damit langsam aber seit 6 Jahren kontinuierlich vom SEPUS-Zielwert von 50% weg. Die Studentinnenanteile entwickeln sich dabei an den einzelnen Instituten unterschiedlich, so dass diese im Folgenden differenziert betrachtet werden.

	Vorjahr			Berichtsjahr 2012			Zielwert SEPUS 2013
	w	m	Frauenanteil	w	m	Frauenanteil	Frauenanteil
Studierende	2257	2508	47	2245	2652	46	50
Promotionen	6	8	43	8	18	31	30
Habilitationen	0	0		0	0		30
Akad. Mittelbau	60	87	41	65	92	41	40
Junior-professuren	0	0		0	1	0	30
Professuren	2	20	9	3	21	13	14
Professuren herausgehoben	1	18	5	1	17	6	13
Leitungsfunktionen in der Fakultät	1	3		1	3		25

1.1 Studierende

1.1.1 Betriebswirtschaftliches Institut (BWI)

Der Anteil von Studentinnen liegt im Berichtsjahr im BWI bei 39% und ist damit seit 6 Jahren kontinuierlich gesunken (2008: 44%). Der sinkende Frauenanteil geht auf den Rückgang von Studentinnen in der technisch orientierten BWL zurück (2008: 40%, 2012: 36%), wird aber gleichzeitig statistisch vom wachsenden Studentinnenanteil in der allgemeinen BWL (2008: 77%, 2012: 83%) korrigiert.

1.1.2 Institut für Erziehungswissenschaften (IEP)

Auch in den Erziehungswissenschaften ist der Frauenanteil kontinuierlich gesunken und 2012 zum ersten Mal seit 2008 unter die 50%-Grenze gefallen (2012: 46%). Auch diese Quote setzt sich durch einen überproportionalen Frauenanteil in den Studiengängen der (Berufs-) Pädagogik (2012: 80%) und einem unterproportionalen Frauenanteil in der Technikpädagogik zusammen (2012: 33%). Der Abwärtstrend wird in Zukunft möglicherweise korrigiert, da die Frauenquote bei den Erstsemestern in der Technikpädagogik vom Wintersemester 2011/2012 zum Wintersemester 2012/2013 um 9 Prozentpunkte angestiegen ist.

1.1.3 Institut für Sozialwissenschaften (Sowi)

In den Sozialwissenschaften überwiegt der Anteil der Studentinnen leicht (2012: 58%). Seit 2008 entwickelt sich dieses leichte Übergewicht langsam. Da die Anteile der weiblichen Erstsemester im WS 2012/2013 bereits bei über 60% liegen, wird dieser Trend wohl fortgesetzt werden.

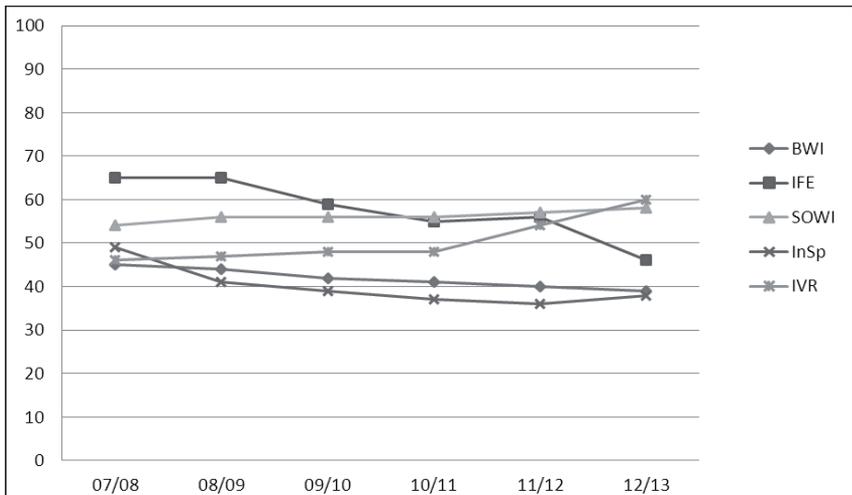
1.1.4 Institut für Sport und Bewegungswissenschaft (InSpo)

Der Studentinnenanteil im InSpo liegt im Berichtsjahr bei 38%. Auch die Erstsemesterquote im Wintersemester 2012/13 liegt auf dieser Höhe. Damit wurde der Abwärtstrend der letzten Jahre (2007: 49%, 2011: 36%) gestoppt. Frauen werden im InSpo vor allem durch den Studiengang mit Schwerpunkt „Gesundheitsförderung“ angezogen. Hier liegt der Frauenanteil bei 55%.

1.1.5 Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht (IVR)

VWL als BA-Nebenfach wird von Studentinnen häufiger gewählt als von Studenten. Die Frauenquote liegt 2012 bei 69%. Das weibliche Übergewicht setzt sich auch bei den Erstsemestern fort. Hier liegt der Frauenanteil bei 83%. Die Fallzahlen der Studiengänge des IVR sind sehr klein (im WS 2012/13 insgesamt 29 Studierende), so dass wenige Studenten das Verhältnis umdrehen könnten. Im Zeitverlauf seit 2007 zeigt sich aber ein konstant steigender Frauenanteil.

Abb.1: Entwicklung der Frauenanteile bei Studierenden pro Institut

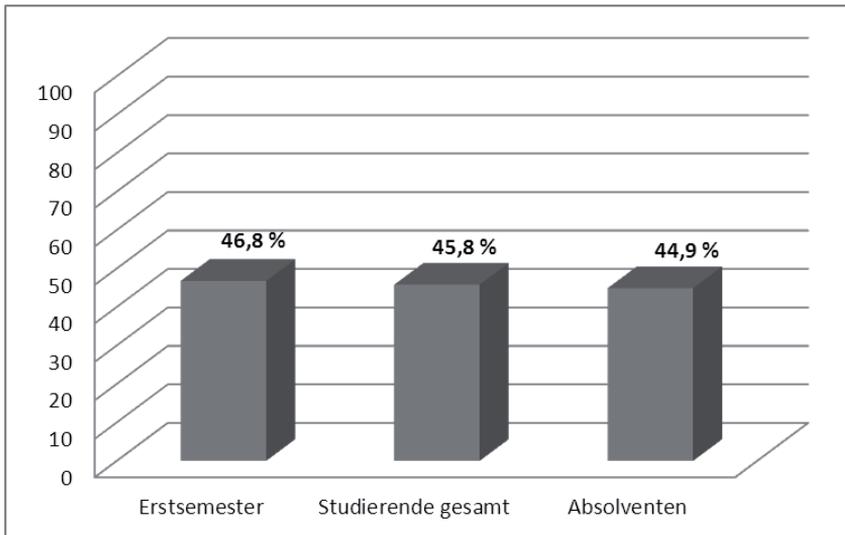


1.1.6 Gesamtsituation der Frauenanteile bei Studierenden an der Fakultät 10

Im Berichtsjahr weicht der Frauenanteil bei den Erstsemestern (47%) nicht stark vom Anteil in der Gesamtheit der Studierenden (46%) ab, so dass die Frauenquote der Studierenden an der Fakultät 10 durch diese Gruppe nicht substantiell verändert werden wird.

Die Absolventenquote der weiblichen Studierenden entspricht ihrem Anteil an der Gesamtheit der Studierenden. Damit werden die Studiengänge der Fakultät von Frauen und Männern gleichermaßen erfolgreich abgeschlossen.

Abb. 2: Frauenanteile bei den Studierenden (Stand: SS 2012 u. WS 2012/13)



1.2 Wissenschaftliche Qualifikation

1.2.1 Promotionen

Die Anzahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen ist im Vergleich zum letzten Jahr um 10 Prozentpunkte gesunken. Da die Anzahl und Dauer der Promotionsstellen stark variieren, ist eine punktuelle Betrachtung der abgeschlossenen Arbeiten pro Geschlecht in einem Jahr generell wenig aussagefähig.

Betrachtet man das Geschlechterverhältnis bei den Promotionen der letzten vier Jahre (2008-2012), ergibt sich ein mittlerer Anteil von 35% Frauen. Damit wäre das SEPUS-Ziel mit einer Frauenquote von 30% bei den Promovierenden erreicht.

1.2.2 Habilitationen

Auch in diesem Berichtszeitraum fanden keine Habilitationen innerhalb der Fakultät statt. Weiterhin wäre es wünschenswert, wenn speziell Frauen zur Habilitation ermutigt würden, um den Anteil der Frauen in höheren Positionen zu stärken.

1.3 Wissenschaftliches Personal

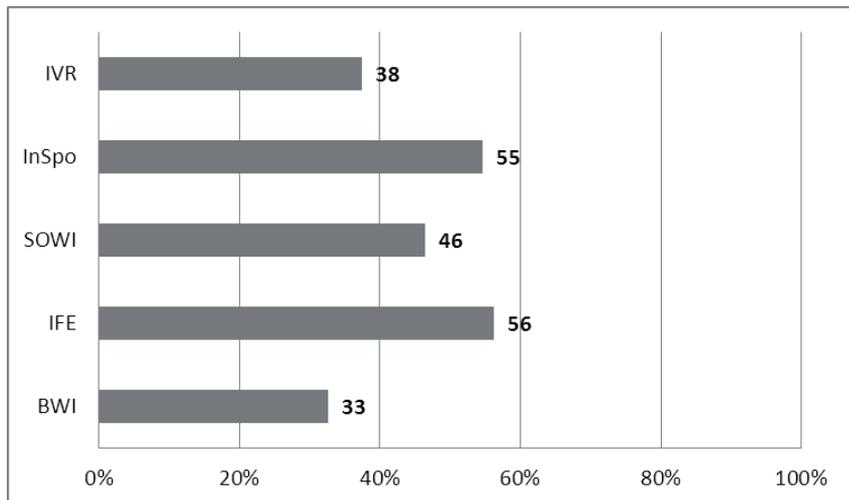
1.3.1 Akademische Beschäftigte

Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau hat sich in den letzten vier Jahren in der Fakultät 10 bei knapp über 40% stabilisiert.

Bei den Angestellten variieren die Frauenanteile je Institut (siehe Abb. 3). Die Anteile in den Instituten für VWL und BWL liegen noch (knapp) unterhalb des SEPUS-Ziels von 40%. Dabei konnten das Institut für VWL sowie die Institute für Sozialwissenschaften und für Sportwissenschaften die Frauenanteile seit dem letzten Berichtsjahr ausbauen (IVR: von 33% auf 38%, SOWI: von 40% auf 46%, InSpo von 42% auf 55%). Die Anteile im IFE und dem Institut für BWL sind seit dem letzten Jahr nicht wesentlich verändert worden.

Die wenigen unbefristeten Angestelltenverhältnisse in der Fakultät sind dabei fast gleich auf Männer und Frauen verteilt (zwei von fünf Stellen sind von Frauen besetzt).

Abb. 3: Anteil weiblicher Angestellter pro Institut



Die Beamtenstellen sind wesentlich ungleicher auf die Geschlechter verteilt. Von 14 Stellen sind nur zwei von Frauen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von lediglich 14%. Von den unbefristeten Beamtenstellen nehmen Frauen lediglich 22% ein.

Somit sind an der Fakultät 10 nur 30% der Stellen, die ein sicheres Beschäftigungsverhältnis für wissenschaftliche Mitarbeiter bieten, an Frauen vergeben.

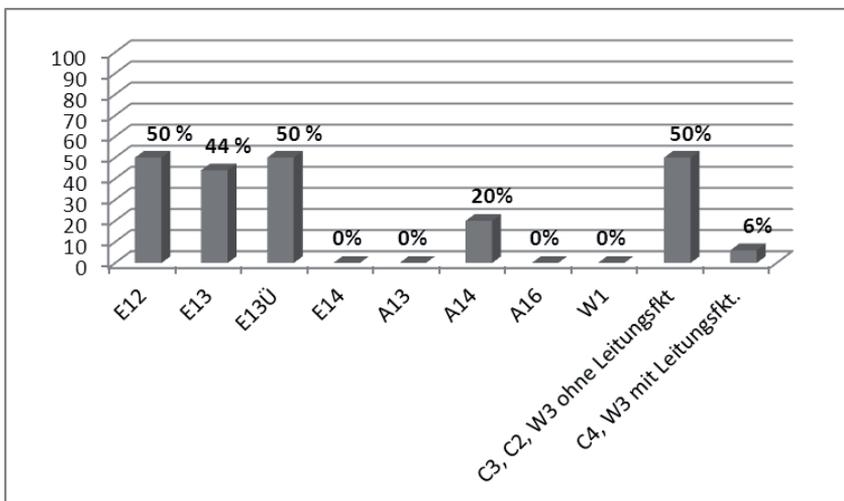
Darüber hinaus sind Frauen auf den jeweils höchsten Qualifizierungsstufen (E14 und A16) nicht vertreten.

1.3.2 Professuren

Im Berichtsjahr übernahm Frau Borggrefe im Institut für Sportwissenschaften die Leitung der Abteilung für Sportsoziologie und -management. Als dritte Professorin an der Fakultät erhöht Frau Borggrefe den Frauenanteil bei den Professuren auf 12,5%. Das SEPUS Ziel von 13,7 % ist nun in Sichtweite.

Auf der höchsten Hierarchieebene, den C4 bzw. W3 Professuren mit Leitungsfunktion, ist der Frauenanteil im Vergleich zu allen anderen Ebenen am geringsten, er liegt im Berichtsjahr bei 6% (siehe Abb. 4).

Abb. 4: Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal



2. *Ziele*

2.1 Studierende

Die Institute der Fakultät 10 müssen für das Ziel der Geschlechtergleichstellung unterschiedliche Ziele verfolgen. Während die Institute für VWL und Soziologie vermehrt männliche Studieninteressierte ansprechen müssen, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu etablieren, steht für die Institute der BWL und der Sportwissenschaften nach wie vor die Frauenförderung im Fokus.

Innerhalb der BWL, aber auch der Erziehungswissenschaften ist es das Ziel, Frauen auch für die technisch ausgerichteten Studiengänge der Disziplin zu motivieren. Denn gerade diese Disziplinübergreifenden Studienfächer sind eine Chance, um der Abwesenheit von Frauen im MINT-Bereich entgegen zu wirken.

2.2 Wissenschaftliches Personal

In drei der fünf Institute der Fakultät ist der Anteil weiblicher Angestellter bereits um die 50%-Grenze verteilt. Damit liegt der Fokus der Gleichstellungsziele vor allem in der Rekrutierung von Frauen für die höheren Karrierestufen und für zeitlich unbefristete Stellen.

3. *Maßnahmen*

3.1 Studierende

Da die Geschlechterverteilung bei den Studierenden in der Fakultät insgesamt sehr zufriedenstellend ist, liegt der Fokus der Maßnahmen bei einzelnen Teildisziplinen. So unterstützt die Abteilung für Wirtschaftsinformatik des BWI das Programm „Probiert die Uni aus“, mit dem Schülerinnen für Studiengänge im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich gewonnen werden sollen.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Um dem Ziel der Gleichstellung auf den höheren Positionsebenen näher zu kommen, stehen vor allem auch die Berufungsverfahren im Mittelpunkt der Bemühungen. So wird auch bei den beiden nächsten anstehenden Berufungsverfahren in der Fakultät 10 das Ziel der Gleichstellung wieder mitbeachtet werden. Damit besteht im nächsten Berichtsjahr die Möglichkeit das SEPUS-Ziel eines Frauenanteils von 13,7% auf der Ebene der Professuren zu erreichen.

Prof. Dr. Frank C. Englmann
(Dekan)

Sabine Gauch, M.A.
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

Statistik

	WS 11/12			SS 12			WS 12/13		
	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]
Studierende gesamt	1118	1334	45,6	1041	1240	45,6	1204	1412	46,0
Studienabschlüsse	88	81	52,1	110	135	44,9	86	106	44,8

	Kalenderjahr 2012		
	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]
Promotion	8	18	30,8
Habilitation	0	0	

	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]
Angestellte wiss. Mitarbeiter/innen	63	80	44,1

	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]
Besoldungsgruppe A			
A 13	0	7	0
A 14	2	8	20,0
A 16	0	1	0
Besoldungsgruppe C und W			
W1	0	1	0
C1	0	0	
C3, C2 od. W3 o.L.	2	2	50,0
C4 oder W3 m.L.	1	17	5,6

4. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Amtszeit: 01.10.2012 - 30.09.2014

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
1	Dipl.-Ing. Kyra Bullert Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen, Keplerstraße 11 Tel.: 685-83257 E-Mail: bullert@irg.uni-stuttgart.de	Dipl.-Ing. Kerstin Heidemann Dekanat Architektur und Stadtplanung, Keplerstraße 11 Tel.: 685-84400 E-Mail: heidemann@f01.uni-stuttgart.de
2	Dipl.-Wirt.-Ing. Susanne Urlaub Lehrstuhl für Bauphysik, Pfaffenwaldring 7 Tel.: 685-60414 E-Mail: susanne.urlaub@lbp.uni-stuttgart.de	
3	Dr. Brigitte Schwederski Institut für Anorganische Chemie, Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64220 E-Mail: schwederski@iac.uni-stuttgart.de	PD Dr. Yvonne Traa Institut für Technische Chemie Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64061 E-Mail: yvonne.traa@itc.uni-stuttgart.de
4	Dr. Tatjana Kleinow Biologisches Institut, Abt. Molekularbiologie und Virologie der Pflanzen, Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65075 E-Mail: tatjana.kleinow@bio.uni-stuttgart.de	Dr. Hildegard Watzlawick Institut für Industrielle Genetik, Allmandring 31 Tel.: 685-66981 E-Mail: hildegard.watzlawick@iig.uni- stuttgart.de
5	Dipl.-Inf. Felix Baumann (komm.) Insitut für Rechnergestützte Ingenieursysteme Universitätsstr. 38 Tel.: 685-88315 E-Mail: felix.baumann@informatik.uni- stuttgart.de	Dipl.-Ing. Thomas Handte (komm.) Institut für Nachrichtenübertragung, Pfaffenwaldring 47 Tel.: 685-69210 E-Mail: thomas.handte@inue.uni-stuttgart.de

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
6	Dipl.-Geologin Elena Beckenbach Institut für Planetologie Herdweg 51 Tel.: 685-81316 E-Mail: elena.beckenbach@ip.uni-stuttgart.de	Dipl.-Ing. Eva Kerber Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt Pfaffenwaldring 31 Tel.: 685-60393 E-Mail: eva.kerber@itr.uni-stuttgart.de
7	Dr. Birgit Spaeth Institut für Industrielle Fertigung und Fabrikbetrieb, Nobelstraße 12 Tel.: 970-1810 E-Mail: birgit.spaeth@iff.uni-stuttgart.de	Dr.-Ing. Dipl.-Kffr. Bettina Rzepka Institut für Maschinenelemente, Pfaffenwaldring 9 Tel.: 685-66172 E-Mail: bettina.rzepka@ima.uni-stuttgart.de
8	Dr. Helga Kumric 1. Physikalisches Institut Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-62197 E-Mail: h.kumric@physik.uni-stuttgart.de	
9	Dr. Ulrike Ramming Institut für Philosophie Seidenstr. 36 Tel. 685-82460 E-Mail: ulrike.ramming@philo.uni-stuttgart.de	
10	Sabine Gauch, M.A. Institut für Erziehungswiss. und Psychologie Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik Geschwister-Scholl-Straße 24D Tel. 685-82987 E-Mail: gauch@bwt.uni-stuttgart.de	Marie Luniak Institut für Erziehungswiss. und Psychologie Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik Geschwister-Scholl-Straße 24D Tel. 685-83184 E-Mail: luniak@bwt.uni-stuttgart.de

5. Studierende insgesamt, WS 2011/12 bis WS 2012/13

Studierende aller Fachsemester		WS 11/12			SS 12			WS 12/13			
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)											
Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaften	Magister	HF	1	1	50,0%	1	1	50,0%			
		HF	185	41	81,9%	169	25	87,1%	238	56	81,0%
Anglistik	B.A.	NF	100	18	84,7%	90	16	84,9%	89	19	82,4%
			8	1	88,9%	8	1	88,9%	17	3	85,0%
	MA 1-Fach	HF	11	4	73,3%	5	3	62,5%			
Architektur und Stadtplanung	Magister	NF	3		100,0%	3					
			288	232	55,4%	284	223	56,0%	377	298	55,9%
	B.Sc.		357	342	51,1%	305	292	51,1%	244	231	51,4%
	Diplom		7	85	7,6%	7	74	8,6%	4	60	6,3%
Automatisierungstechnik in der Produktion	Diplom		2	4	33,3%	1	2	33,3%	4	1	80,0%
		NF	206	444	31,7%	191	392	32,8%	262	559	31,9%
Bauingenieurwesen			38	85	30,9%	30	71	29,7%	24	57	29,6%
	Diplom		5	11	31,3%	8	20	28,6%	20	37	35,1%
	M.Sc.	online	10	37	21,3%	11	29	27,5%	11	39	22,0%
Bauphysik	M.BP										
Bauphysik	M.Sc.								1		

Studierende aller Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel.)				WS 11/12				SS 12				WS 12/13			
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)				F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Berufspädagogik	B.A.	HF	93	34	73,2%	86	28	75,4%	113	34	76,9%				
		NF	20	1	95,2%	20	1	95,2%	46	12	79,3%				
	Magister	HF	6	3	66,7%	5	2	71,4%							
BWL	B.A.	NF	32	5	86,5%	31	5	86,1%	40	7	85,1%				
	Magister	NF	5	3	62,5%	5	3	62,5%							
	B.A.	NF	4	5	44,4%	3	4	42,9%	7	4	63,6%				
Chemie	B.Sc.		122	185	39,7%	104	163	39,0%	120	174	40,8%				
	Diplom		45	84	34,9%	40	67	37,4%	23	58	28,4%				
	Künstl. LA	WissF	2	1	66,7%	2	1	66,7%	3	1	75,0%				
	LA Gym.	BF	3	4	42,9%	3	3	50,0%	3	3	50,0%				
		HF	128	86	59,8%	114	77	59,7%	108	76	58,7%				
	M.Sc.		21	26	44,7%	23	30	43,4%	44	60	42,3%				
	M.Sc.		12	59	16,9%	9	52	14,8%	14	77	15,4%				
	M.Sc.		1	2	33,3%	4	4	50,0%	7	11	38,9%				
	Diplom.								24	33	42,1%				
	Deutsch	Künstl. LA	WissF	45	16	73,8%	37	14	72,5%	38	16	70,4%			
Deutsch als Fremdsprache	LA Gym.	BF	41	22	65,1%	34	21	61,8%	46	24	65,7%				
		HF	340	131	72,2%	331	122	73,1%	361	125	74,3%				
	B.A.	HF	1		100,0%										

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel)			WS 11/12			SS 12			WS 12/13		
Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат 1 (Stand: 10.05.2013)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	B.A. (1- Fach)		34	17	66,7%	28	15	65,1%	31	21	59,6%
	Diplom		1	1	50,0%	1		100%	1		100%
Elektromobilität											
	B.A.	NF		3	0%		2			3	
	B.Sc.		62	542	10,3%	54	470	10,3%	79	578	12,0%
Elektrotechnik und Informationstechnik	Diplom		27	230	10,5%	25	188	11,7%	23	149	13,4%
	M.Sc.		11	63	14,9%	19	91	17,3%	33	157	17,4%
	M.A. (1- Fach)		34	19	64,2%	28	20	58,3%	48	29	62,3%
Empirische Politik- und Sozialforschung	M.A. (1- Fach)		19	11	63,3%	21	9	70,0%	22	8	73,3%
	Diplom		1		100,0%	1					
Energie- und Anlagentechnik			6	25	19,4%	13	34	27,7%	28	80	25,9%
	Energietechnik		36	7	83,7%	36	8	81,8%	37	7	84,1%
Englisch	Künstl. LA	WissF									
	LA Gymn.	BF	31	15	67,4%	29	15	65,9%	22	15	59,5%
		HF	345	150	69,7%	323	134	70,7%	362	139	72,3%
Erneuerbare Energien	B.Sc.		61	270	18,4%	61	267	18,6%	83	347	19,3%
	Fahrzeug- und Motorentechnik		25	516	4,6%	25	482	4,9%	32	579	5,2%
Fahrzeug- und Motorentechnik	Diplom		20	360	5,3%	20	313	6,0%	14	254	5,2%
	M.Sc.		1	37	2,6%	5	73	6,4%	19	142	11,8%

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel.)		WS 11/12				SS 12				WS 12/13	
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Französisch	Künstl. LA	16		100,0%	14			19	1	95,0%	
	LA Gym.	13		100,0%	10			11			
	HF	206	37	84,8%	171	29	85,5%	196	35	84,8%	
Galloromanistik	Magister	4	2	66,7%	3	1	75,0%				
	B.Sc.	18	69	20,7%	19	63	23,2%	34	86	28,3%	
Geodäsie und Geoinformatik	Diplom	12	39	23,5%	9	36	20,0%	8	36	18,2%	
	M.Sc.	13	29	31,0%	12	26	31,6%	19	42	31,1%	
GEOENGINE	LA Gym.		1	0%		1			1		
	B.A.	127	36	77,9%	117	34	77,5%	141	31	82,0%	
Germanistik	NF	113	28	80,1%	102	23	81,6%	120	30	80,0%	
	Magister	13	1	92,9%	7						
Geschichte	NF		1			1					
	B.A.	81	90	47,4%	72	77	48,3%	67	75	47,2%	
	NF	78	33	70,3%	74	27	73,3%	94	31	75,2%	
	Künstl. LA	14	8	63,6%	15	10	60,0%	15	7	68,2%	
	LA Gym.	22	13	62,9%	19	13	59,4%	20	17	54,1%	
	Magister	315	236	57,2%	286	216	57,0%	280	208	57,4%	
	HF	14	15	48,3%	6	11	35,3%				
	NF	1		100,0%	1						

Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1
(Stand: 10.05.2013)

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel)		WS 11/12				SS 12			WS 12/13		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	B.A.	HF	10	17	37,0%	10	12	45,5%	21	19	52,5%
		NF	21	24	46,7%	21	18	53,8%	28	28	50,0%
	Magister	HF	1	6	14,3%		4				
		NF	1		100,0%	1					
Geschichte, Quellen und Deutungen	M.A. (1-Fach)		6	5	54,5%	11	5	68,8%	19	7	73,1%
Gymnasiales Lehramt Physik	MEd									2	
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	B.Sc.		166	155	51,7%	143	138	50,9%	193	177	52,2%
		Diplom	28	20	58,3%	24	16	60,0%	12	16	42,9%
	M.Sc.		5	7	41,7%	12	11	52,2%	27	19	58,7%
		B.A.	NF	6	5	54,5%	5	3	62,5%	8	3
Informatik	B.Sc.		51	290	15,0%	44	251	14,9%	72	397	15,4%
		Diplom	35	312	10,1%	35	274	11,3%	31	245	11,2%
	KLA WissF									1	
		LA Gym.	BF	3	1	75,0%	1	1	50,0%	1	1
INFOTECH	M.Sc.	HF	29	41	41,4%	23	35	39,7%	28	36	43,8%
									2	15	11,8%
			33	177	15,7%	29	159	15,4%	49	216	18,5%
Infrastrukturplanung	M.Sc.		39	54	41,9%	37	50	42,5%	52	54	49,1%

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel.)			WS 11/12			SS 12			WS 12/13		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Integrated Urbanism and Sustainable Design	M.Sc.		16	6	72,7%	16	6	72,7%	28	17	62,2%
	M.Sc.	online	13	9	59,1%	20	10	66,7%	21	9	70,0%
Integrierte Gerontologie	Magister	HF	8	2	80,0%	37	50	42,5%	52	54	49,1%
	Italianistik	NF	1		100,0%	16	6	72,7%	28	17	62,2%
Italienisch	KLA					20	10	66,7%	21	9	70,0%
	WissF										
	LA Gym.	BF	6	3	66,7%						
Kunstgeschichte		HF	15		100,0%						
	B.A.	HF	143	14	91,1%	135	11	92,5%	130	15	89,7%
		NF	55	8	87,3%	54	8	87,1%	57	7	89,1%
	M.A. (1-Fach)		13	4	76,5%	16	5	76,2%	30	7	81,1%
	M.A.	HF	2		100,0%						
	Magister	HF	15	3	83,3%	5	2	71,4%			
Linguistik	B.A. (1-Fach)		65	11	85,5%	61	10	85,9%	70	14	83,3%
	B.A.	HF	45	6	88,2%	38	5	88,4%	37	8	82,2%
		NF	94	14	87,0%	88	12	88,0%	96	10	90,6%
	Diplom		36	44	45,0%	31	42	42,5%			
	Magister	HF	12	3	80,0%	5	1	83,3%			

Studierende aller Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel)		WS 11/12				SS 12			WS 12/13			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)												
Literaturwissenschaft: Anglistik (neu: Anglistik)	M.A. (1-Fach)	9	1	90,0%								
Literaturwissenschaft: Germanistik	M.A. (1-Fach)	29	9	76,3%	23	7	76,7%	28	6	82,4%		
Logistikmanagement	MBE online	10	41	19,6%	11	41	21,2%	9	37	19,6%		
Luft- und Raumfahrttechnik	B.Sc.	116	839	12,1%	115	816	12,4%	142	1120	11,3%		
	Diplom	107	717	13,0%	94	656	12,5%	80	554	12,6%		
	M.Sc.								13			
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.	24	30	44,4%	22	27	44,9%	37	46	44,6%		
Maschinenbau	B.Sc.	65	1091	5,6%	63	988	6,0%	98	1191	7,6%		
	M.Sc.	4	60	6,3%	19	143	11,7%	36	259	12,2%		
Maschinenbau / Mikrotechnik, Geratechnik und Technische Optik	M.Sc.	1	1	50,0%	3	8	27,3%	5	17	22,7%		
Maschinenbau / Produktentwicklung und Konstruktionstechnik	M.Sc.	1	7	12,5%	2	13	13,3%	4	32	11,1%		
Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik	M.Sc.	1	6	14,3%	4	12	25,0%	11	27	28,9%		
Maschinenwesen	B.A. NF	1	1	50,0%	1	1	50,0%	2	2	50,0%		
	Diplom	61	640	8,7%	55	565	8,9%	47	475	9,0%		
Materialwissenschaft	B.Sc.	31	102	23,3%	27	87	23,7%	43	119	26,5%		
	M.Sc.		3	0%		11		4	19	17,4%		

Studierende aller Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel.)		WS 11/12				SS 12				WS 12/13		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Mathematik Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)		B.A.	NF	9		100,0%	7		1	2	33,3%	
		B.Sc.		73	152	32,4%	64	127	33,5%	103	186	35,6%
		Diplom		34	110	23,6%	31	94	24,8%	27	78	25,7%
		Künstl. LA	WissF	16	10	61,5%	17	8	68,0%	17	10	63,0%
		LA Gym.	BF	16	10	61,5%	17	10	63,0%	18	11	62,1%
			HF	197	163	54,7%	169	145	53,8%	181	150	54,7%
		M.Sc.		5	8	38,5%	8	13	38,1%	10	22	31,3%
Mechatronik		B.Sc.		7	168	4,0%	6	152	3,8%	10	189	5,0%
		M.Sc.			18		2	35	5,4%	5	72	6,5%
Medizintechnik		B.Sc.		79	107	42,5%	72	100	41,9%	131	143	47,8%
		M.Sc.		2	3	40,0%	5	14	26,3%	12	29	29,3%
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung		LA Gym.	BF		3	0%	1	3	25,0%	1	2	33,3%
			HF	14	21	40,0%	13	17	43,3%	31	30	50,8%
Pädagogik		LA Gym	HF	12	2	85,7%	8	3	72,7%	10	4	71,4%
		Magister	HF	3	3	50,0%	2	1	66,7%			
Pädagogik / Berufspädagogik		B.A.	HF	2		100,0%	2		100%	2		100%
			NF	31	1	96,9%	26	1	96,3%	21		100%

Studierende aller Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel)				WS 11/12				SS 12				WS 12/13			
Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат 1 (Stand: 10.05.2013)				F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Philosophie	B.A. (1- Fach)		31	43	41,9%	24	39	38,1%	79	82	49,1%				
	B.A.	HF	6	6	50,0%	6	4	60,0%	5	3	62,5%				
		NF	76	41	65,0%	67	34	66,3%	67	37	64,4%				
	M.A.	HF				1	3	25,0%	1	5	16,7%				
		NF	2		100,0%										
	Magister	HF	12	5	70,6%	4	1	80,0%							
Philosophie/Ethik		NF	2		100,0%	2									
	Künstl. LA	WissF	5	2	71,4%	3	2	60,0%	3	1	75,0%				
	LA Gym.	HF	137	72	65,6%	135	70	65,9%	138	80	63,3%				
	M.Sc.		7	33	17,5%	7	26	21,2%	10	33	23,3%				
Physics															
	B.A.	NF		1	0%		1			1					
Physik	B.Sc.		51	241	17,5%	47	217	17,8%	58	306	15,9%				
	Diplom		14	84	14,3%	10	54	15,6%	5	35	12,5%				
	Künstl. LA	WissF	1	2	33,3%	1	2	33,3%	1	2	33,3%				
	LA Gym.	BF	4	4	50,0%	2	3	40,0%	3	4	42,9%				
		HF	57	74	43,5%	55	65	45,8%	71	80	47,0%				
	M.Sc.		2	35	5,4%	2	45	4,3%	9	72	11,1%				

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel.)		WS 11/12				SS 12			WS 12/13		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Politik- und Wirtschaftswissenschaft	Künstl. LA	4		100,0%	2	1	66,7%	2	1	66,7%	
	WissF										
Politikwissenschaft	LA Gym.	39	32	54,9%	38	37	50,7%	73	49	59,8%	
	B.A.	20	32	38,5%	19	24	44,2%	25	30	45,5%	
	Künstl. LA	7	7	50,0%	6	5	54,5%	7	5	56,3%	
	WissF										
Politikwissenschaft	LA Gym.	11	17	39,3%	11	14	44,0%	11	14	44,0%	
	HF	77	73	51,3%	78	68	53,4%	73	66	52,5%	
	HF	9	10	47,4%	6	8	42,9%				
	Magister										
Praxisorientierte Kulturphilosophie	M.A. (1- Fach)	5	1	83,3%	5	1	83,3%	8	1	88,9%	
	NF		1								
Romanistik	B.A. (1- Fach)	33	5	86,8%	31	5	86,1%	57	8	87,7%	
	B.A.	30	6	83,3%	29	3	90,6%	36	7	83,7%	
	NF	14		100,0%	12			27	3	90,0%	
	M.A. (1- Fach)	1		100,0%				2			
Romanistik: Französisch	B.A.	2		100,0%	2			1			
Romanistik: Italienisch	B.A.	3	1	75,0%	3	1	75,0%	2	1	66,7%	
Simulation Technology	NF	3		100,0%	3			3			
	B.Sc.	13	44	22,8%	12	43	21,8%	17	60	22,1%	

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel)			WS 11/12			SS 12			WS 12/13		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Softwaretechnik	B.Sc.		22	215	9,3%	21	196	9,7%	48	299	13,8%
	Diplom		10	158	6,0%	9	137	6,2%	8	123	6,1%
	M.Sc.									3	
Sozialwissenschaften	B.A. (1-Fach)		182	136	57,2%	172	132	56,6%	203	141	59,0%
	BA	NF	34	13	72,3%	32	10	76,2%	34	13	72,3%
	Magister	HF	5	4	55,6%	4	1	80,0%			
Sportwissenschaft		NF	1	1	50,0%	1					
	B.A. (1-Fach)		40	108	27,0%	38	107	26,2%	51	142	26,4%
	B.A.	HF		3			2			1	
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung		NF	1	1	50,0%		1				
	Diplom		21	39	35,0%	18	34	34,6%	15	30	33,3%
	Künstl. LA	WissF		1	0%		1			2	
Sprachtheorie und Sprachvergleich	LA Gym.	BF	3	5	37,5%	3	5	37,5%	3	4	42,9%
		HF	74	106	41,1%	68	100	40,5%	84	117	41,8%
	Magister	HF	1		100,0%	1					
Sprachtheorie und Sprachvergleich	M.A. (1-Fach)		13	8	61,9%	13	6	68,4%	19	15	55,9%
	M.A. (1-Fach)		7	3	70,0%	15	3	83,3%	18	2	90,0%

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel.)		WS 11/12				SS 12				WS 12/13	
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Technikpädagogik		9	25	26,5%	9	21	30,0%	20	31	39,2%	
		12	33	26,7%	14	33	29,8%	17	31	35,4%	
Technikpädagogik / Bautechnik		3	5	37,5%	3	5	37,5%	3	5	37,5%	
		2	4	33,3%	2	3	40,0%	1	3	25,0%	
Technikpädagogik / Elektrotechnik		2	4	33,3%	2	3	40,0%	1	3	25,0%	
		2	5	28,6%	2	2	50,0%	2	2	50,0%	
Technikpädagogik / Maschinenwesen		5	18	21,7%	4	13	23,5%	4	11	26,7%	
		4	10	28,6%	3	7	30,0%	3	7	30,0%	
Technikpädagogik Aufbaustudiengang		169	353	32,4%	152	322	32,1%	193	408	32,1%	
		150	173	46,4%	128	144	47,1%	100	102	49,5%	
Technisch orientierte BWL		16	25	39,0%	28	53	34,6%	44	95	31,7%	
		1	4	20,0%	1	4	20,0%	1	2	33,3%	
Technische Biologie		90	74	54,9%	85	70	54,8%	94	79	54,3%	
		96	74	56,5%	82	68	54,7%	64	61	51,2%	
Technische Kybernetik		49	222	18,1%	45	202	18,2%	52	225	18,8%	
		15	108	12,2%	12	89	11,9%	11	68	13,9%	
Technische Kybernetik		1	17	5,6%	5	30	14,3%	6	57	9,5%	

Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1
(Stand: 10.05.2013)

Studierende aller Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel)												
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)												
		WS 11/12			SS 12			WS 12/13				
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Technologiemanagement	B.Sc.	103	401	20,4%	93	365	20,3%	113	435	20,6%		
	Diplom	49	294	14,3%	41	254	13,9%	35	223	13,6%		
	M.Sc.	9	18	33,3%	13	42	23,6%	21	79	21,0%		
Umweltschutztechnik	B.Sc.	110	152	42,0%	99	143	40,9%	121	169	41,7%		
	Diplom	101	212	32,3%	88	183	32,5%	67	153	30,5%		
	M.Sc.	7	14	33,3%	19	21	47,5%	36	38	48,6%		
Verfahrenstechnik	B.Sc.	83	167	33,2%	69	144	32,4%	72	167	30,1%		
	Diplom	6	23	20,7%	6	22	21,4%	5	19	20,8%		
	M.Sc.	41	123	25,0%	45	121	27,1%	58	119	32,8%		
Verkehrsingenieurwesen	B.Sc.											
	B.A.	17	11	60,7%	13	8	61,9%	20	7	74,1%		
	Magister		2	0%		2						
WAREM	M.Sc.	19	53	26,4%	18	48	27,3%	39	54	41,9%		
	M.Sc.	65	70	48,1%	53	63	45,7%	73	80	47,7%		
Werkstoffwissenschaft	Diplom	16	52	23,5%	10	48	17,2%	9	36	20,0%		
	B.Sc.	31	129	19,4%	30	117	20,4%	36	124	22,5%		
Wissenskulturen	M.A. (1-Fach)	11	3	78,6%	11	4	73,3%	15	4	78,9%		

6. Studierende im 1. Fachsemester, WS 2011/12 bis WS 2012/13

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)											
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)			WS 11/12				SS 12			WS 12/13	
			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Anglistik	B.A.	HF	68	23	74,7%	1	1	50,0%	97	34	74,0%
		NF	45	8	84,9%	1	1	50,0%	29	10	74,4%
	MA 1-Fach		4		100,0%				10	2	83,3%
Architektur und Stadtplanung	B.Sc.		101	86	54,0%				105	87	54,7%
Bauingenieurwesen	B.A.	NF	1	3	25,0%				3		
	B.Sc.		98	266	26,9%	1	1	50,0%	108	243	30,8%
	M.Sc.		5	11	31,3%	5	6	45,5%	12	16	42,9%
	MBP	online	6	6	50,0%	1			3	15	16,7%
	M.Sc.								1		
Berufspädagogik	B.A.	HF	80	30	72,7%	1			32	8	80,0%
		NF	19	1	95,0%				26	11	70,3%
BWL	B.A.	NF	10	2	83,3%				14	3	82,4%
		NF	2	3	40,0%				4	2	66,7%
Chemie	B.Sc.		53	93	36,3%	1			56	71	44,1%
		WissF	2		100,0%				1		
		HF	47	35	57,3%				14	15	48,3%
	M.Sc.		20	26	43,5%	2	4	33,3%	22	30	42,3%

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfulle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 11/12				SS 12			WS 12/13		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Fahrzeug- und Motorentechnik	B.Sc.		7	178	3,8%				10	171	5,5%	
	M.Sc.		1	36	2,7%	4	28	12,5%	15	69	17,9%	
Französisch	Künstl. LA	WissF	2		100,0%				6	1	85,7%	
	LA Gym.	BF	4		100,0%				1			
		HF	66	15	81,5%	2			52	11	82,5%	
Geodäsie und Geoinformatik	B.Sc.		8	38	17,4%	2			17	25	40,5%	
GEOENGINE	M.Sc.		8	12	40,0%				8	21	27,6%	
Germanistik	B.A.	HF	37	11	77,1%	2			50	8	86,2%	
		NF	47	12	79,7%				39	9	81,3%	
Geschichte	B.A.	HF	32	33	49,2%	1	2	33,3%	10	12	45,5%	
		NF	35	13	72,9%	1			43	10	81,1%	
	Künstl. LA	WissF	6	2	75,0%	4	4	50,0%	3			
	LA Gym.	BF	3	5	37,5%				5	2	71,4%	
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	B.A.	HF	97	62	61,0%	2	2	50,0%	26	16	61,9%	
		HF	5	7	41,7%				13	8	61,9%	
		NF	6	6	50,0%				8	10	44,4%	
Geschichte, Quellen und Deutungen Gymnasiales Lehramt Physik	M.A. (1-Fach)		3	4	42,9%	4	1	80,0%	8	2	80,0%	
	M.Ed.									2	0%	

Studierende im 1. Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 11/12				SS 12				WS 12/13			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)				F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	B.Sc.			71	75	48,6%				79	60	56,8%			
	Diplom														
	M.Sc.			5	7	41,7%	4	8	33,3%	12	8	60,0%			
Informatik	B.A.		NF	2	2	50,0%				5					
	B.Sc.			26	137	16,0%	1	1	50,0%	37	187	16,5%			
	Künstl. LA		WissF								1	0%			
LA Gym.			BF	2		100,0%									
			HF	21	23	47,7%		2	0%	18	13	58,1%			
										2	15	11,8%			
INFOTECH	M.Sc.			9	76	10,6%		1	0%	21	69	23,3%			
	M.Sc.			15	22	40,5%				20	19	51,3%			
	M.Sc.			16	6	72,7%				12	11	52,2%			
Integrierte Gerontologie	M.Sc.		online	1		100,0%	1	1	50,0%						
	LA Gym.		BF	5	3	62,5%				4	2	66,7%			
			HF	12		100,0%	1			16	4	80,0%			
Kunstgeschichte	B.A.		HF	38	5	88,4%				36	6	85,7%			
			NF	18	1	94,7%	2			16	1	94,1%			
	M.A. (1-Fach)			7	1	87,5%				15	2	86,2%			

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 11/12			SS 12			WS 12/13		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Lebensmittelchemie	B.Sc.								25	7	78,1%
	StaatsEx		24	8	75,0%						
Linguistik	B.A. (1-Fach)		13	2	86,7%				22	6	76,6%
	B.A.	HF	18	1	94,7%	1		100,0%	8	5	61,5%
		NF	46	8	85,2%				21	3	87,5%
Literaturwissenschaft: Anglistik (neu: Anglistik)	M.A. (1-Fach)		1		100,0%						
Literaturwissenschaft: Germanistik	M.A. (1-Fach)		10	3	76,9%	1		100,0%	8		100,0%
Logistikmanagement	MBE	online		5	0%				1	1	50,0%
Luft- und Raumfahrttechnik	B.Sc.		42	357	10,5%	1		100,0%	34	339	9,1%
	M.Sc.									13	0%
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.		11	11	50,0%				17	22	43,6%
Maschinenbau	B.Sc.		17	335	4,8%				45	318	12,4%
	M.Sc.		4	60	6,3%	13	69	15,9%	20	115	14,8%
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätetechnik und Technische Optik	M.Sc.		1	1	50,0%	2	5	28,6%	2	8	20,0%
Maschinenbau / Produktentwicklung und Konstruktionstechnik	M.Sc.		1	7	12,5%	1	7	12,5%	2	16	11,1%
Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik	M.Sc.		1	6	14,3%	3	4	42,9%	6	14	30,0%
Maschinenwesen	B.A.	NF	1	1	50,0%				1	2	33,3%

Studierende im 1. Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 11/12				SS 12				WS 12/13			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)				F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Materialwissenschaft				B.Sc.	12	36	25,0%		1	0%	26	56	31,7%		
				M.Sc.		3	0%		8	10	28,6%				
Mathematik				B.A.	8		100,0%				2	0%			
				B.Sc.	37	66	35,9%	1		63	91	40,9%			
				Diplom											
				Künstl. LA	5	1	83,3%	1		3	3	50,0%			
LA Gym.				BF	2	1	66,7%				4	2	66,7%		
				HF	50	37	57,5%		1	47	33	58,8%			
				M.Sc.	5	8	38,5%	3	3	3	9	25,0%			
				B.Sc.	2	73	2,7%			6	60	9,1%			
Mechatronik				M.Sc.		18	0%	2	17	10,5%	3	37	7,5%		
				B.Sc.	42	66	38,9%		1	62	49	55,9%			
Medizintechnik				M.Sc.	1	3	25,0%	4	11	26,7%	6	17	26,1%		
				B.Sc.											
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung				BF		3	0%				1	1	50,0%		
				HF	10	15	40,0%			20	19	51,3%			
Naturwissenschaft und Technik				B.A. (1-Fach)	16	23	41,0%	1		100%	63	54	53,8%		
				B.A.											
				HF											
Philosophie				NF	43	31	58,1%	1	3	25,0%	21	9	70,0%		
				M.A. (1-Fach)	2		100,0%				1	0%			

Studierende im 1. Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 11/12				SS 12				WS 12/13			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)				F	M	F-Anteil	F	M	F-An- teil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Philosophie/Ethik	Künstl. LA	WissF		2	2	50,0%	1		100%						
	LA Gym.	HF		22	12	64,7%				13	14	48,1%			
Physics	M.Sc.			1	10	9,1%				6	12	33,3%			
Physik	B.Sc.			19	108	15,0%				22	144	13,3%			
	LA Gym.	BF		4		100,0%					1	0%			
		HF		22	27	44,9%				25	28	47,2%			
	M.Sc.			1	18	5,3%	2	8	20,0%	6	29	17,1%			
Politik- und Wirtschaftswissenschaft	Künstl. LA	WissF		3		100,0%									
	LA Gym.	HF		17	19	47,2%	2			31	17	64,6%			
Politikwissenschaft	B.A.	NF		5	11	31,3%				9	10	47,4%			
	Künstl. LA	WissF		1	1	50,0%									
	LA Gym.	BF			1	0%									
		HF		4	3	57,1%	1			100%	2		100%		
Praxisorientierte Kulturphilosophie	M.A. (1-Fach)			1	0%				3		100%				
Romanistik	B.A. (1-Fach)			18	3	85,7%				33	3	91,7%			
	B.A.	HF		11	1	91,7%				12	5	70,6%			
		NF		6		100,0%	1		100,0%	19	3	86,4%			
Simulation Technology	M.A. (1-Fach)									2		100,0%			
	B.Sc.			11	27	28,9%				6	19	24,0%			

Studierende im 1. Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 11/12				SS 12				WS 12/13			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)															
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Softwaretechnik			10	102	8,9%			1			28	138	16,9%		
												3	0%		
Sozialwissenschaften			63	45	58,3%						65	37	63,7%		
Soziologie		NF	12	3	80,0%						8	6	57,1%		
Sportwissenschaft			15	42	26,3%			1		0%	17	40	29,8%		
		HF													
		NF	1	1	50,0%										
		WissF		1	0%							1	0%		
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung		BF	2	2	50,0%										
		HF	24	16	60,0%						19	19	50,0%		
			7	5	58,3%						8	10	44,4%		
Sprachtheorie und Sprachvergleich			3	1	75,0%						4				
Technikpädagogik			2	13	13,3%						13	17	43,3%		
			5	10	33,3%			2	6	25,0%	5	7	41,7%		
Technisch orientierte BWL			60	129	31,7%						62	120	34,1%		
			15	21	41,7%			14	33	29,8%	18	42	30,0%		
Technische Biologie			33	29	53,2%						26	22	54,2%		
											10	10	50,0%		

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 11/12			SS 12			WS 12/13		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 10.05.2013)				F	M	F-Anteil	F	M	F-An- teil	F	M	F-Anteil
Technische Kybernetik	B.Sc.			13	79	14,1%				11	62	15,1%
	M.Sc.			1	17	5,6%	4	11	26,7%	2	33	5,7%
Technologiemanagement	B.Sc.			27	134	16,8%				32	124	20,5%
	M.Sc.			8	18	30,8%	3	20	13,0%	8	41	16,3%
Umweltschutztechnik	B.Sc.			35	60	36,8%				42	45	48,3%
	M.Sc.			7	14	33,3%	12	8	60,0%	21	17	55,3%
Verfahrenstechnik	B.Sc.			31	57	35,2%				17	56	23,3%
	M.Sc.			21	32	39,6%	9	14	39,1%	16	17	48,5%
Verkehrsingenieurwesen	B.Sc.									4	25	13,8%
	B.A.		NF	8	7	53,3%				10	2	83,3%
WAREM	M.Sc.			11	17	39,3%				23	18	56,1%
	M.Sc.			30	33	47,6%				26	26	50,0%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.			13	67	16,3%				13	42	23,6%
	M.A. (1-Fach)			9	3	75,0%				4	1	80,0%

7. Studienabschlüsse SS 2012 und WS 2012/13

Abschlussprüfungen / Diplome	SS 2012			WS 12/13			Mittel		
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 24.05.2013)									
Anglistik	16	2	88,9%	8	1	88,9%	24	3	88,9%
Magister	1		100,0%	1		100,0%	2		100,0%
Architektur und Stadtplanung	65	71	47,8%	43	33	56,6%	108	104	50,9%
Automatisierungstechnik in der Produktion	2	10	16,7%	2	9	18,2%	4	19	17,4%
Bauingenieurwesen	8	10	44,4%	6	13	31,6%	14	23	37,8%
Diplom	5	14	26,3%	4	6	40,0%	9	20	31,0%
Berufspädagogik				1		100,0%	1		100,0%
BWL	1		100,0%	8		100,0%	9		100,0%
Chemie	1		100,0%	8		100,0%	9		100,0%
Diplom	19	30	38,8%	3	3	50,0%	22	33	40,0%
LA Gym.	13	10	56,5%	8	14	36,4%	21	24	46,7%
M.Sc.	4	2	66,7%	5	1	83,3%	9	3	75,0%
Künstl. LA	3	3	50,0%	3	1	75,0%	6	4	60,0%
Deutsch	18	4	81,8%	21	11	65,6%	39	15	72,2%
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	10	4	71,4%		2	0%	10	6	62,5%

Abschlussprüfungen / Diplome		SS 2012				WS 12/13				Mittel		
		F	M	F-Anteil		F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 24.05.2013)												
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	B.A.	1	2	33,3%		1	3	25,0%	2	5	28,6%	
Geschichte Quellen und Deutungen				0%			1	0%		1	0%	
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	B.Sc.	9	6	60,0%		14	8	63,6%	23	14	62,2%	
Diplom		10	2	83,3%		8	3	72,7%	18	5	78,3%	
Informatik	B.A.		2	0%				0%		2	0%	
	B.Sc.	1	3	25,0%			12	0%	1	15	6,3%	
Diplom		1	27	3,6%		4	30	11,8%	5	57	8,1%	
LA Gym.		1	2	33,3%				0%	1	2	33,3%	
INFOTECH	M.Sc.		7	0%		1	8	11,1%	1	15	6,3%	
Infrastrukturplanung	M.Sc.						1	0%		1	0%	
Italienisch	LA Gym.	1		100,0%					1		100,0%	
Kunstgeschichte	B.A.	29	4	87,9%		3		100,0%	32	4	88,9%	
	M.A.	1		100,0%		1		100,0%	2		100,0%	
Linguistik	B.A.	11	1	91,7%		6		100,0%	17	1	94,4%	
Diplom		7	6	53,8%			1	0%	7	7	50,0%	
Literaturwissenschaft: Germanistik	M.A.	1		100,0%		3	1	75,0%	4	1	80,0%	
Luft- und Raumfahrttechnik	B.Sc.		1	0%		11	51	17,7%	11	52	17,5%	
Diplom		14	99	12,4%		15	67	18,3%	29	166	14,9%	
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.						2	0%		2	0%	
Maschinenbau	B.Sc.	2	53	3,6%		7	81	8,0%	9	134	6,3%	

Abschlussprüfungen / Diplome		SS 2012			WS 12/13			Mittel			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 24.05.2013)											
Maschinenwesen	Diplom	10	98	9,3%	10	78	11,4%	20	176	10,2%	
Materialwissenschaft	B.Sc.	1	4	20,0%	5	14	26,3%	6	18	25,0%	
Mathematik	B.Sc.	6	10	37,5%	4	9	30,8%	10	19	34,5%	
	Diplom	4	10	28,6%	7	13	35,0%	11	23	32,4%	
	Künstl. LA		2	0%		1	0%		3	0%	
	LA Gym.	8	4	66,7%	8	4	66,7%	16	8	66,7%	
Mechatronik	B.Sc.	2	11	15,4%	1	18	5,3%	3	29	9,4%	
Pädagogik	LA Gym.	1		100,0%	3	1	75,0%	4	1	80,0%	
Pädagogik / Berufspädagogik	B.A.	3		100,0%	4		100,0%	7		100,0%	
Philosophie	B.A.	4	2	66,7%	3	2	60,0%	7	4	63,6%	
Philosophie/Ethik	LA Gym.	2	3	40,0%	3	2	60,0%	5	5	50,0%	
Physics	M.Sc.				2	6	25,0%	2	6	25,0%	
Physik	B.Sc.	4	19	17,4%	7	22	24,1%	11	41	21,2%	
	Diplom	4	14	22,2%		11	0%	4	25	13,8%	
	LA Gym.		1	0%			0%		1	0%	
	M.Sc.					11	0%		11	0%	
Politikwissenschaft	B.A.	5	3	62,5%		2	0%	5	5	50,0%	
	Künstl. LA					2	0%		2	0%	
	LA Gym.	7	5	58,3%	5	8	38,5%	12	13	48,0%	
Romanistik	B.A.	9	1	90,0%	4		100,0%	13	1	92,9%	

Abschlussprüfungen / Diplome		SS 2012			WS 12/13			Mittel		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 24.05.2013)										
Romanistik: Französisch	B.A.	1		100,0%			0%	1		100,0%
Romanistik: Italienisch	B.A.	1		100,0%			0%	1		100,0%
Softwaretechnik	B.Sc.			0%	1	12	7,7%	1	12	7,7%
Diplom		1	16	5,9%	1	28	3,4%	2	44	4,3%
Sozialwissenschaften	B.A.	15	12	55,6%	19	12	61,3%	34	24	58,6%
Soziologie	B.A.	1	3	25,0%		1	0%	1	4	20,0%
	Magister				1		100,0%	1		100,0%
Sportwissenschaft	B.A.	7	9	43,8%	2	10	16,7%	9	19	32,1%
	LA Gym.	6	4	60,0%	5	7	41,7%	11	11	50,0%
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	M.A.				2	2	50,0%	2	2	50,0%
Technikpädagogik	B.Sc.			0%		1	0%		1	0%
	M.Sc.	2	5	28,6%	1	7	12,5%	3	12	20,0%
Technikpädagogik / Bautechnik	Dipl.-Gew.L.					1	0%		1	0%
Technikpädagogik / Elektrotechnik	Dipl.-Gew.L.	1		100,0%	1	1	50,0%	2	1	66,7%
Technikpädagogik / Informatik	Dipl.-Gew.L.			0%	1		100,0%	1		100,0%
Technikpädagogik / Maschinenwesen	Dipl.-Gew.L.		4	0%	1	2	33,3%	1	6	14,3%
Technikpädagogik Aufbaustudiengang	Dipl.-Gew.L.			0%	1		100,0%	1		100,0%
Technisch orientierte BWL	B.Sc.	15	26	36,6%	9	32	22,0%	24	58	29,3%
	Diplom	24	40	37,5%	15	8	65,2%	39	48	44,8%
Technisch orientierte VWL	Diplom					1	0%		1	0%

Abschlussprüfungen / Diplome		SS 2012			WS 12/13			Mittel				
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 24.05.2013)												
Technische Biologie	B.Sc.	2	1	66,7%	20	13	60,6%	22	14	61,1%		
	Diplom	14	3	82,4%	13	8	61,9%	27	11	71,1%		
Technische Cybernetik	B.Sc.	1	10	9,1%	4	25	13,8%	5	35	12,5%		
	Diplom	1	27	3,6%	3	14	17,6%	4	41	8,9%		
Technologiemanagement	B.Sc.	9	25	26,5%	12	37	24,5%	21	62	25,3%		
	Diplom	7	32	17,9%	6	24	20,0%	13	56	18,8%		
Umweltschutztechnik	B.Sc.	8	8	50,0%	4	10	28,6%	12	18	40,0%		
	Diplom	19	28	40,4%	12	34	26,1%	31	62	33,3%		
Verfahrenstechnik	B.Sc.	8	10	44,4%	10	11	47,6%	18	21	46,2%		
	Diplom	1	7	12,5%	3	6	33,3%	4	13	23,5%		
VWL	M.Sc.	2	14	12,5%	4	23	14,8%	6	37	14,0%		
	B.A.	3	1	75,0%				3	1	75,0%		
WAREM	M.Sc.	1	3	25,0%		13	0%	1	16	5,9%		
	M.Sc.	3	5	37,5%	5	7	41,7%	8	12	40,0%		
Werkstoffwissenschaft	Diplom	1	11	8,3%	4	20	16,7%	5	31	13,9%		
	B.Sc.	5	17	22,7%		3	0%	5	20	20,0%		
Abschlüsse gesamt		597	1101	35,2%	526	1153	31,3%	1123	2254	33,3%		

8. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2012

Im Angestelltenverhältnis

Verg.- Gruppe	weiblich			männlich			Frauenan- teil in%
	befr.	unbefr.	Summe	befr.	unbefr.	Summe	
E15Ü				1	8	9	-
E15	1	2	3	12	40	52	5,5%
E14	14	11	25	40	117	157	13,7%
E13Ü	53	24	77	117	42	159	32,6%
E13h	588	21	609	1695	20	1715	26,2%
E12	16	-	16	28	-	28	36,4%
E11	-	1	1	-	-	0	100,0%
AT	3	-	3	5	1	6	33,3%
S u m - me	675	59	734	1898	228	2126	25,7%
Summe aller angest. wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 2860							

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

Im Beamtenverhältnis

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
A16	5	0	-
A15	21	2	8,7%
A14	119	14	10,5%
A13	39	10	20,4%
Summe	184	27	12,8%

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

9. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2002-2012

Jahr	Anzahl der Verfahren	davon C3 bzw. W3 o. L. (ab 2005)	davon C4 bzw. W3 m. L. (ab 2005)	davon W1 (ab 2005)	Bewerbungen von Männern	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil bei den Bewerbungen in %	Frauenanteil bei den Vortrags-einladungen in %	Frauenanteil bei den Begutachtungen in %	Platzierungen von Frauen	Rufnahmen von Frauen
2002	25	7	18	-	657	81	11,0%	9,7%	8,7%	Platz 1: 2 Platz 2: 3 Platz 3: 3	2
2003	17	11	6	-	555	36	6,1%	7,8%	8,8%	Platz 1: 2 Platz 2: 1 Platz 3: 2	2
2004	13	3	10	-	334	25	7,0%	5,3%	6,0%	Platz 1: 2 Platz 2: 1 Platz 3: 0	1
2005	11	2	9	0	420	72	14,6%	14,1%	6,8%	Platz 1: 1 Platz 2: 2 Platz 3: 1	0
2006	25	10	14	1	757	105	12,2%	14,9%	11,0%	Platz 1: 4 Platz 2: 2 Platz 3: 3	4

Jahr	Anzahl der Verfahren	davon C3 bzw. W3 o. L. (ab 2005)	davon C4 bzw. W3 m. L. (ab 2005)	davon W1 (ab 2005)	Bewerbungen von Männern	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil bei den Bewerbungen in %	Frauenanteil bei den Vortrags-einladungen in %	Frauenanteil bei den Begutachtungen in %	Platzierungen von Frauen	Rufnahmen von Frauen
2007	17	3	13	1	665	129	16,2%	16,8%	15,3%	Platz 1: 2 Platz 2: 5 Platz 3: 3	1
2008	32	8	12	12	906	86	8,7%	19,1%	12,2%	Platz 1: 5 Platz 2: 3 Platz 3: 3	4
2009	22	5	14	1	556	130	19,0%	18,8%	18,5%	Platz 1: 6 Platz 2: 2 Platz 3: 3	3
2010	17	3	12	2	433	84	16,2%	14,0%	10,0%	Platz 1: 2 Platz 2: 0 Platz 3: 0	2
2011	17	2	12	3	534	99	15,6%	24,3%	23,2%	Platz 1: 5 Platz 2: 4 Platz 3: 5	5
2012	28	7	15	5	746	133	15,1%	20,0%	22,3%	Platz 1: 6 Platz 2: 5 Platz 3: 5	5

* Werte zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfasst.

Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal

10. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 2002-2012

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
C1 auslaufend	2002	72	22	23,4%
	2003	67	24	26,4%
	2004	73	19	20,7%
	2005	57	17	23,0%
	2006	43	17	28,3%
	2007	24	12	33,3%
	2008	16	5	23,8%
	2009	9	5	35,7%
	2010	2	2	50,0%
	2011	0	2	100,0%
	2012	0	1	100,0%
C2 ausgelaufen	2002	26	3	10,3%
	2003	24	3	11,1%
	2004	26	5	16,1%
	2005	21	4	16,0%
	2006	15	3	16,7%
	2007	7	3	30,0%
	2008	3	2	40,0%
	2009	1	2	66,7%
	2010	1	2	66,7%
	2011	-	-	-
	2012	-	-	-

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
W1	2006	1	0	0,0%
	2007	1	0	0,0%
	2008	9	2	18,2%
	2009	12	3	20,0%
	2010	12	3	20,0%
	2011	11	4	26,7%
	2012	12	6	33,3%
C3 bzw. W3 ohne L.				
C3 bzw. W3 ohne L.	2002	59	2	3,3%
	2003	60	2	3,2%
	2004	60	2	3,2%
	2005	55	2	3,5%
	2006	50	2	3,8%
	2007	44	1	2,2%
	2008	44	1	2,2%
	2009	57	3	5,0%
	2010	54	4	6,9%
	2011	52	5	8,8%
	2012	52	6	10,3%
C4 bzw. W3 mit L.				
C4 bzw. W3 mit L.	2002	178	7	3,8%
	2003	185	8	4,1%
	2004	184	8	4,2%
	2005	171	8	4,5%
	2006	167	8	4,6%
	2007	148	7	4,5%
	2008	138	6	4,2%
	2009	166	13	7,3%
	2010	169	15	8,2%
	2011	174	15	7,9%
	2012	170	17	9,1%

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Professuren gesamt C2-C4; seit 2005 einschl. W1 und W3	2002	264	12	4,3%
	2003	269	13	4,6%
	2004	270	15	5,3%
	2005	257	14	5,2%
	2006	233	17	6,8%
	2007	233	17	6,8%
	2008	235	18	7,1%
	2009	236	19	7,5%
	2010	236	22	8,5%
	2011	237	24	9,2%
	2012	234	29	11,0%
C3 und C4 einschl. W3	2002	246	9	3,5%
	2003	245	10	3,9%
	2004	244	10	3,9%
	2005	236	10	4,1%
	2006	241	14	5,5%
	2007	225	14	5,9%
	2008	223	14	5,9%
	2009	223	16	6,7%
	2010	223	19	7,9%
	2011	226	20	8,1%
	2012	222	23	9,4%

11. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2012

Fakultät	weiblich		männlich			Summe
	W 1	W 3	W 1	W2	W 3	
1						0
2			1	1	1	3
3			1			1
4						0
5	1		1		2	4
6					1	1
7						0
8	1				1	2
9		2	1			3
10		1	1		1	3
Summe	2	3	5	1	6	17
	5		12			

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

12. *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung – Der Mentoring-Beirat*

Der Mentoring-Beirat begleitet und fördert in kritisch-konstruktiver Weise die Umsetzung des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* der Universität Stuttgart.

Durch ihn sollen Aktivitäten angeregt, die Suche nach geeigneten Mentorinnen und Mentoren unterstützt, Erfahrungen aus Projekten der Wirtschaft und anderen Institutionen eingebracht und Bemühungen um eine Verstärkung des Programms gestärkt werden.

Vorsitz:

Dr. Gabriele Hardtman
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Mitglieder

Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz
*Direktorin der German Aerospace Academy (ASA)
Leitung des Steinbeistransferzentrums „Plasma- und Raumfahrttechnologie“
Universitätspräsidentin a. D.*

Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger
Ehem. Präsident der Fraunhofer Gesellschaft, Unternehmenspolitik und Forschung

Dr. Gisela Meister-Scheufelen
Kanzlerin der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW)

Ernst Reichart
*Personaldirektor Hewlett-Packard GmbH,
Geschäftsführer Personal- und Sozialwesen*

Prof. Dr. Wolfram Ressel
Rektor der Universität Stuttgart

Claudia Röttger
Infoterra GmbH - Astrium Services, Head of Human Resources

Prof. Dr. Gisela Schütz
Max-Planck-Institut für Metallforschung

Prof. Dr. Dieter Spath
*Leiter des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO)
und des Instituts für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT),
Universität Stuttgart*

Eva Strobel
*Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg
– Bundesagentur für Arbeit*

Dr. Marianne Tümpen
Ehemalige Leiterin Beteiligungsmanagement, Daimler AG, Mergers and Acquisitions

Prof. Dr. Engelbert Westkämper
Ehem. Leiter des Fraunhofer-Instituts für Produktionstechnik und Automatisierung

13. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen

Stand: 26.06.2013

Fakultät	Studentin	Doktorandin	Postdoktorandin & Habilitandin	Privatdozentin	Mentees gesamt
Architektur und Stadtplanung	-	1	-	-	1
Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	1	7	-	-	8
Chemie	-	-	-	-	-
Energie-, Bio- und Verfahrenstechnik	1	10	0	-	11
Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	2	-	-	-	2
Luft- und Raumfahrttechnik, Geodäsie	1	-	-	-	1
Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik	-	-	-	-	-
Mathematik und Physik	-	-	-	-	-
Philosophisch-Historische Fakultät	-	6	-	-	6
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	3	9	1	-	13
Gesamt	8	33	1	-	42

14. Flyer Vortragsreihe „Gender in der Lehre“

 **Universität Stuttgart**

 **Vortragsreihe
Gender in der Lehre**

WS 2012/13

Kontakt

Universität Stuttgart
Service Gender Consulting
Nicola Hille, M.A.

Geschwister-Scholl-Str. 24D
Raum 1.307
70174 Stuttgart
Tel: 0711/685-84024

gender-consulting@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/gender-consulting

www.uni-stuttgart.de/gender-consulting

Veranstaltungsbeginn: 19:00 Uhr s.t.
Ort: Universität Stuttgart (Stadtmitte),
Senatsaal Rektoramt, Keplerstr. 7

Seminar

Gender- und Diversitykompetenzen sind für Lehrende und Studierende gleichermaßen von Bedeutung, doch wie soll Gender in der Lehre konkret umgesetzt werden?



Dieser Frage widmen sich Expertinnen aus unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen in den Vorträgen. Thematisiert wird Gender in der Lehre dabei im Hinblick auf drei Bereiche:

- Integration von Gender-Aspekten in die Lehrinhalte
- Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Strukturen und der Organisation von Studiengängen
- Vermittlung von Genderkompetenzen für Lehrende und Studierende

Vorgestellt werden erfolgversprechende fach- und studiengangspezifische Ansätze sowie in Umsetzung befindliche Projekte und Maßnahmen zur Integration von Gender in der Lehre.

Geschlechtergerechte Lehre trägt zur Qualitätssteigerung der Lehre bei, denn sie gibt Lehrenden und Lernenden Methoden an die Hand mit sozialer und kultureller Vielfalt umzugehen und diese zu nutzen.

Die Vortragsreihe dient der Kompetenzerweiterung in Genderfragen und der Weiterentwicklung von Gleichstellung und Chancengleichheit an der Universität Stuttgart. Sie ist transdisziplinär und interfakultär und richtet sich an alle Lehrenden und Studierende sowie an eine interessierte Öffentlichkeit.

14. 11. 2012

Dipl.-Ing. Silke Augustin / Kristin Probstmeyer (TU Ilmenau)
Gender in der akademischen Lehre an Thüringer Hochschulen:
Praktische Beispiele für MINT-Studiengänge

27. 11. 2012

Prof. Dr. Ulrike Stadler-Altman (Universität Koblenz-Landau)
Gender in pädagogischer Interaktion

13.12. 2012

Prof. Dr. Margarete Seidenspinner (Hochschule Heilbronn)
Female Entrepreneurship: Genderspezifische Projekte
in der wirtschaftswissenschaftlichen Lehre

19.12. 2012

Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis (Universität Duisburg-Essen)
Gute Lehre: Zur Implementierung
von Gender Aspekten in den Hochschulen

09.01. 2013

Prof. Dr. Andrea Blunck (Universität Hamburg)
Gender als Thema in Mathematik-Lehrveranstaltungen?

15.01. 2013

Dr. Bettina Jansen-Schulz (Universität Lübeck)
Frauen und Technik – zwei Welten? Wie kann Lehre
Gender und Diversity so berücksichtigen, dass alte Vorurteile
und gesellschaftliche Zuschreibungen nicht mehr wirken?

23.01. 2013

Dr. Marion Kamphans (TU Dortmund)
Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft

29.01. 2013

Prof. Dr. Heike Kahler (LMU München)
Gender Studies in der Lehre – am Beispiel der Soziologie.
Curriculare Perspektiven und organisationale Strategien

06.02. 2013:

Prof. Dr. Susanne Ihlen (TU München)
Aber Technik ist doch neutral? Wie Gender- und Diversity-
sensibilität in der ingenieurwissenschaftlichen Lehre gelingt

15. Wanderausstellung „Patente Frauen“ vom 14.-28.11.2012 im Rektorat der Universität Stuttgart



17. Publikation „Gender in der Lehre“

Gender-Kompetenz im Hörsaal



Nicola Hille
Barbara Unteutsch (Hrsg.)

Gender in der Lehre

Best-Practice-Beispiele
für die Hochschule

2013. 181 Seiten, Kart.
22,00 € (D), 22,70 € (A)
ISBN 978-3-86388-039-2

Gender- und Diversitykompetenzen sind für Lehrende und Studierende gleichermaßen von Bedeutung. Doch wie kann Gender im Hörsaal konkret umgesetzt werden? In „Gender in der Lehre“ widmen sich ExpertInnen aus unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen dieser Frage.

Thematisiert werden drei Bereiche: Die Integration von Gender-Aspekten in die Lehrinhalte, die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Strukturen und der Organisation von Studiengängen sowie die Vermittlung von Genderkompetenzen für Lehrende und Studierende. Vorge stellt werden fach- und studiengangspezifische Ansätze sowie in Umsetzung befindliche Projekte und Maßnahmen zur Integration von Gender in die Lehre.

Auch als eBook 978-3-86388-196-2

Die Herausgeberinnen:

Nicola Hille, M.A.,
Geschäftsführerin des Service Gender Consulting,
Universität Stuttgart

Dr. Barbara Unteutsch,
Referentin im Ministerium für Wissenschaft,
Forschung und Kunst Baden-Württemberg,
zuständig für Pädagogische Hochschulen und
Lehrerbildung

www.budrich-unipress.de



18. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten

Girls´ Day

campUS Intern 02.05.2013

Über 400 Schülerinnen an der Uni

Girls´ Day 2013

Beim Girls´ Day am 25. April waren über 400 Schülerinnen an unserer Universität zu Gast. Viele der insgesamt über 30 angebotenen Workshops waren rasch ausgebucht. Die Schülerinnen hatten die Qual der Wahl von CAD-Schnupperkurs beim Institut für Maschinenelemente über Erlebnisse im Flugsimulator beim Institut für Luftfahrtsysteme bis zum Sichtbarmachen von Verborgenen mit Hilfe von Endoskop und Wärmebildkamera bei der Materialprüfungsanstalt. Die Universität Stuttgart zählte auch dieses Jahr zu den größten Anbietern von Programmen zum Girls´ Day in Stuttgart. Die Hauptorganisation lag beim Gleichstellungsreferat, mit viel Einsatz wurden die teilnehmenden Institute betreut, die Anmeldungen der Mädchen registriert und auch auf Einzelanfragen eingegangen.

Das MINT-Kolleg Baden-Württemberg war dieses Jahr erstmals mit dabei. 13 Schülerinnen im Alter zwischen 14 und 15 beschäftigten sich dort einen vormittag lang mit Bionik. Diese interdisziplinäre Methode nutzt Konstruktionen und Verfahrensweisen der Natur, die das Ergebnis eines langen Optimierungsprozesses sind, für die Technik. Hier konnten die verschiedenen Fachbereiche des MINT-Kollegs Mathematik, Informatik, Physik und Chemie sehr gut integriert werden.



Von einem mit Ruß geschwärztem Löffel fließt Honig viel schneller aufs Brot als bei einem normalen Löffel.

Die Erklärung: Durch die Rußpartikel wird die Löffeloberfläche hydrophob.

Die Mädchen schrieben ein kleines Programm, das zeigt, wie ein Computer lernt, einen Prozess zu optimieren. Darüber hinaus experimentierten sie mit verschiedenen Materialien und deren Oberflächen. Wieso rollt ein Wassertropfen wie eine Perle von dem Blatt der Lotuspflanze? Welchen Einfluss haben die physikalischen und chemischen Eigenschaften der Oberfläche oder der Flüssigkeit? Für welche Materialien dient der Lotuseffekt als Vorbild? Diesen Fragen gingen die Mädchen mit verschiedenen Versuchen nach. Dabei kam auch eine eigens von der Wilhelma gestiftete Lotuspflanze zum Einsatz. „Abwechslungsreich und interessant“ war der Workshop, ein Angebot, das sie weiter empfehlen würden, waren sich die Mädchen am Ende einig

www.uni-stuttgart.de/girls-day.

Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe

campUS Intern 07.03.2013

Schülerinnen im Reich der Materialwissenschaft

Alber, Probiert die Uni aus

Es brodelnd und blubbert – eiskalt. Beim Umgang mit Flüssigstickstoff ist Vorsicht geboten. Gut geschützt tauchen Katrin, Nathalie, Amata und Isabel erst Gummihandschuhe, dann eine Bleiglocke hinein. Wie wirkt diese Superkühlung auf verschiedenen Materialien? Die zuvor stumme Glocke klingt, die flexiblen Handschuhe lassen sich zerbrechen – die Mädchen staunen.

Am Institut für Materialwissenschaft beschäftigen sich Schülerinnen im Rahmen von „Probiert die Uni aus“ einen Nachmittag lang mit unterschiedlichen Materialien. Das Angebot der Uni Stuttgart, Einblick in 18 technisch-/naturwissenschaftliche Studiengänge zu gewinnen – von der Chemie über Mathematik und Physik bis hin zur Medizintechnik und dem Maschinenbau – haben in diesem Jahr gut 120 Schülerinnen der Oberstufe angenommen.



Nach dem Bad im flüssigen Stickstoff ist der Gummihandschuh so starr, dass er leicht zerbricht, wie Nathalie im Experiment zeigt.

Die Workshops sind alle sehr gut besucht. Rund ein Drittel der Schülerinnen begrüßt es, dass die Veranstaltung nur für sie reserviert ist. Einige hätten sich gar nicht angemeldet, wären Jungs mit dabei, weiß die Gleichstellungsreferentin der Uni, Beate

Langer, und betont daher auch: „Das zeigt, wie sinnvoll es sein kann, Mädchen einen Raum zu bieten, in dem sie sich über die Ingenieur- und Naturwissenschaften informieren können.“ Es gibt noch viel zu tun, um mehr Frauen für diese Studiengänge zu gewinnen. Den Erfolg dieser und anderer Aktionen belegt aber der steigende Frauenanteil unter den Erstsemestern in Stuttgart.

„Spannend“, findet Amata die Infos vor Ort. Nathalie will etwas in Richtung Naturwissenschaften oder Technik studieren. Katrin interessiert, wie viel Chemie in der Materialwissenschaft steckt, den Workshop bewertet sie mit „superklasse“. Perlmutter haben sie unter dem Lichtmikroskop angesehen, sind dann mit einem Feldemissions-Rasterelektronenmikroskop in dessen Nanobereich vorgedrungen, und sie haben Materialien „mit Gedächtnis“ kennengelernt.

„Es gibt unglaublich viele Methoden, um Materialien zu prüfen, und die Grundlagenforschung und Anwendung liegen hier nahe beieinander“, schwärmt Dr. Ralf Schacherl von der Materialwissenschaft, die er gerne als mögliche Alternative zu einem naturwissenschaftlichen Studium vorstellt. Um Studienabbrüche zu vermeiden, ist es dem Fachstudienberater Materialwissenschaft aber sehr wichtig, dass potenzielle Studienanfänger genau wissen, was auf sie zukommt – „natürlich Mathe, Physik, Chemie“.

Sich informieren, selber mit Hand anlegen und der Kontakt zu Rollenvorbildern sind die drei Säulen von „Probiert die Uni aus“. Zum Abschluss stehen Isabel, Amata, Nathalie und Katrin eine Doktorandin, eine Ehemalige, die Familie und Beruf unter einen Hut bringt, sowie Studentinnen Rede und Antwort.

Weitere Informationen über die Workshops „Probiert die Uni aus“ finden Sie unter www.uni-stuttgart.de/probiert.

Stuttgarter Nachrichten, 22. April 2013

Jung, international und gesucht

Das Projekt „Technik braucht Vielfalt“ informiert eingewanderte Eltern und ihre Töchter über das fremde deutsche Hochschulwesen

Die Wirtschaft in der Region sucht händeringend Naturwissenschaftler und Ingenieure. Das Projekt „Technik braucht Vielfalt“ will vor allem junge Frauen aus Einwandererfamilien dazu ermutigen, technisch ausgerichtete Studienfächer zu wählen. Von Götz Schultheiss

STUTTGART. Einwanderern, die nicht selbst in Deutschland studiert haben, ist das deutsche Hochschulwesen fremd. Ihren Kindern sind sie bei der Wahl der Hochschule und des Studiengangs keine Hilfe. „Wir haben deshalb in Schulen, im Landeselternbeirat und bei Migrantenvereinen für unser Projekt ‚Technik braucht Vielfalt‘ geworben“, sagt Annemarie Cordes vom Berliner Bildungsträger Life beim Projektstart im Stuttgarter Rathaus. Live und Femtec, das Hochschulkarrierezentrum für Frauen, organisieren „Technik braucht Vielfalt“ in den drei Modellregionen Stuttgart/Esslingen, Darmstadt/Frankfurt und Berlin. Bei den Vorbereitungen für Stuttgart/Esslingen waren Einwanderervereine wie das Forum der Kulturen, das DeutschTürkische Forum, der Serbische Akademikerverband und Juwelt, eine Organisation junger Russen, beteiligt. Es lag wohl am Regenwetter, dass nur etwa 70 Eltern und Schüler das Angebot mit Vertretern der Universität Stuttgart, der Hochschule Esslingen, der Dualen Hochschule, des Arbeitsamts und der Berufsberater genutzt haben.

Stuttgarts Integrationsbeauftragter Gari Pavkovic skizzierte die Bedeutung des Projekts vor dem Hintergrund der Bevölkerungsentwicklung: „60 Prozent der jungen Menschen in Stuttgart stammen aus Einwandererfamilien. Die Internationalität der Stadtgesellschaft nimmt zu.“ In 20 Jahren sei die Landeshauptstadt unter diesem Gesichtspunkt eine Stadt wie Boston, Vancouver oder Toronto. „Das ist gut so, denn nur die internationalen Städte sind die kreativen Städte“, bilanziert Pavkovic. Mit der Abschaffung der Studiengebühren durch die grünrote Landesregierung gebe es eine Hürde weniger fürs Studium. Das Interesse des Arbeitsmarkts sei es, jetzt mehr junge Frauen in die technischen Berufe zu bekommen: „Mädchen sind im Durchschnitt besser in der Schule als die Jungen, tendieren jedoch mehr zu geisteswissenschaftlichen Studien“, so Pavkovic.

Impulse könnten Lehrerinnen ausländischer Herkunft in Physik, Chemie oder Mathematik setzen, aber davon gibt es noch zu wenig

Durch Veranstaltungen und Projekte wie „Girls' Day“ oder „Technik braucht Vielfalt“ würden sie angespornt, sich für andere Fächer zu interessieren. Impulse könnten auch die Schulen setzen: „In BadenWürttemberg werden seit einigen Jahren Einwandererkinder fürs Lehramt gewonnen. Es gibt unter ihnen aber immer noch zu wenig Lehrerinnen in Mathe, Physik und Chemie“, sagte Pavkovic.

In ihren Referaten skizzierten die Vertreter der Hochschulen nicht nur die Bandbreite ihrer unterschiedlich langen Studiengänge, sondern betonten die fundamentalen Unterschiede ihrer Einrichtungen. Professor Sabine Gühring und Sarah Baronner von der Hochschule Esslingen wiesen auf den starken Praxisbezug, die geregelten Studiengänge mit geringen Wahlmöglichkeiten und die starke Kooperation der Hochschule mit der regionalen Wirtschaft hin. Beate Langer und Ina Skalberg von der Universität Stuttgart betonten die theoretische Grundlagenforschung mit größeren Wahlmöglichkeiten nach Neigung an der Universität.

Von der Veranstaltung profitiert hat der 25jährige Simon Schutow. Als 16Jähriger ist er mit seinen Eltern von Kasachstan nach Stuttgart gezogen. „Deutsch zu lernen war für mich nicht so schwer, aber ich hatte Probleme mit der Umstellung auf ein ganz anderes Schulsystem“, sagt er. Im September beginnt der junge Mann mit der Ausbildung zum Kaufmann für Logistik und Spedition. Danach liebäugelt er mit einem Betriebswirtschaftsstudium. Seine Bilanz: „Ich habe hier Informationen erhalten, die mir mein Elternhaus nicht bieten kann.“

Karriere macht man nicht alleine Neues Mentoring-Programm für Bachelorstudentinnen

Ob wissenschaftliche Laufbahn oder nicht, Regina Rapp, die Geschäftsführerin des Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung an der Uni, rät Studentinnen, jede Unterstützung anzunehmen, die man bekommen kann, denn „Karriere macht man nicht alleine“.



Neben der Eins-zu-Eins-Betreuung (Lea Vogel (links) und ihre Mentorin Judith Aelker) erwartet die jumeta-Mentees ein Gruppenmonitoring mit einer Professorin, und im Rahmen eines Workshops können sie ihre kommunikativen Kompetenzen erweitern.

Zum Start von jumeta, dem neuen Mentoring Programm für Bachelorstudentinnen, konnten gleich 21 Tandems gebildet werden. Dazu zählen auch Lea Vogel, die im 5. Semester im Studiengang Technologiemanagement eingeschrieben ist, und Judith Aelker, Doktorandin am Institut für Industrielle Fertigung und Fabrikbetrieb (IFF). Vor jumeta hat sich die Studentin noch keine Gedanken über eine mögliche Promotion gemacht. Nun ist sie froh „Einblick in das Leben einer Doktorandin zu bekommen und zu schauen, ob eine Promotion etwas Passendes sein könnte“.

Die Mentorin Judith Aelker hätte ein Programm wie jumeta während ihres eigenen Studiums begrüßt. Ihre Mentee will sie nun an ihrer alltäglichen Arbeit teilhaben lassen, sich mit ihr über Fragen zu Studium und Berufsplanung austauschen und ihr beim Kontakteknüpfen helfen. Wie wichtig Unterstützung ist, erfährt Judith Aelker

derzeit selber. Die Mentorin bei jumeta ist nämlich gleichzeitig Mentee im „klassischen“ Mentoring-Programm der Uni Stuttgart, das sich seit 2004 an Nachwuchswissenschaftlerinnen wendet. Mit jumeta gibt es an der Uni einen weiteren Baustein zur Gleichstellung, das eine frühzeitige Förderung von jungen Frauen ermöglicht, da es sich bereits an Studentinnen richtet.

Kontakt:

Regina Rapp

jumeta@uni-stuttgart.de

www.uni-stuttgart.de/jumeta

**Uni Stuttgart fördert Frauen in der Wissenschaft
Eins-zu-eins-Betreuung für Bachelor-Studentinnen**

Stuttgart StN Der Bologna-Prozess an den Hochschulen bietet den Universitäten nun auch die Chance, Neues in der Nachwuchsförderung einzuführen. Die Uni Stuttgart nutzt die Möglichkeit nun, um hoch qualifizierte junge Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu begeistern und eine frühzeitige und kontinuierliche Begleitung von Studentinnen zu gewährleisten. Das Mentoring-Programm für Bachelor-Studentinnen startet unter dem Namen Jumeta (Junior Mentoring Tandem) und bietet ihnen nach der Orientierungsprüfung eine Brücke zwischen den im Studium vermittelten Grundlagen und der späteren Karriere als Wissenschaftlerin. Interessentinnen können unter der Web-Adresse www.uni-stuttgart.de/jumeta ab sofort die Bewerbungsunterlagen herunterladen.

Durch eine Kombination an Förder-Bausteinen erhalten die Studentinnen wichtiges Erfahrungswissen über die Strukturen und Prozesse im Wissenschaftsbetrieb und können ihr Kontaktnetz erweitern. Grundlage des Programms sind so genannte Mentoring-Tandems: Je eine Doktorandin steht einer Bachelorstudentin als Junior-Mentorin ein ganzes Jahr mit Rat und Tat zur Seite, berät sie bei der Karriereplanung und unterstützt sie bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen. Als Besonderheit des Stuttgarter Mentoring-Programms wird diese Eins-zu-Eins-Betreuung von einem Gruppen-Mentoring durch berufserfahrene Professorinnen der Universität Stuttgart ergänzt. Weitere Bausteine sind Workshops zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen sowie Möglichkeiten, um schon früh Kontakte zu knüpfen, die für das berufliche Fortkommen nützlich sind.

„Entscheidend für den Erfolg der Tandems ist es, dass die Entwicklungs- und Lernziele der Mentees und die Unterstützungsmöglichkeiten der Mentorinnen beziehungsweise der Gruppen optimal zusammenpassen“, erklärt die Geschäftsführerin des Mentorings an der Universität Stuttgart, Regina Rapp. Deshalb legt die Universität großen Wert auf die gezielte Auswahl der beiden Partner auf Basis von Profildbögen und Einzelgesprächen. Die Mentees erhalten für die Teilnahme an Jumeta Credit-Points, die als fächerübergreifende Studienleistung anrechenbar sind. Die Doktorandinnen im Programm profitieren ihrerseits von der Praxiserfahrung für ihre zukünftigen Aufgaben.

20. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung

Stuttgarter Zeitung - Stadtausgabe, 23.10.2012, S. 24

Im literarischen Hochgebirge

Kluge Köpfe (5) Die Region Stuttgart gehört zu den bedeutendsten Hochschulstandorten der Republik. In einer Serie porträtieren wir Professorinnen und Professoren, die von sich reden machen. Heute: Sandra Richter, Wissenschaftlerin mit Leidenschaft für Gedrucktes. Markus Heffner

Zur Jahrtausendwende ist Sandra Richter die Idee gekommen, den Mount Everest zu besteigen. Nicht jenen höchsten aller Berge im Himalaja. Sie zog es auf den Mount Everest der Literatur. Als solcher wird Marcel Prousts Jahrhundertroman ‚Auf der Suche nach der verlorenen Zeit‘ gerne bezeichnet: ein literarisches Hochgebirge, das nur schwer zu erklimmen ist. Zehn Jahre lang hat Proust an seinem sieben-teiligen Romanzyklus geschrieben, in dem ein ganzes Universum entfaltet wird. Nicht ganz so lange hat die Literaturprofessorin der Universität Stuttgart gebraucht, um das eher unhandliche Epos zu durchblättern. Seite um Seite, Kapitel um Kapitel, Buch um Buch.

Im Leben der belesenen Stuttgarterin sucht man unterdessen vergeblich nach verlorener Zeit. Sandra Richter hat politische Wissenschaft studiert, Germanistik, Philosophie und Kunstgeschichte, danach in Neuerer Deutscher Literatur promoviert und zum Thema ‚Poetik und Ästhetik von Novalis bis Rilke‘ habilitiert - und das in einem atemberaubenden Tempo. Mit 29 war das ‚Mädchen vom Land‘ bereits eine international gefragte Professorin. ‚Eine Persönlichkeit‘, wie ihr in der Laudatio bei der Verleihung des Heinz-Maier-Leibnitz-Preises im Jahr 2005 attestiert wurde, ‚die ihre außergewöhnliche Leistung aus geistiger Offenheit und Beweglichkeit gepaart mit hoher Begabung und Originalität kreiert.‘

Die so Dekorierte selbst beurteilt ihren akademischen Hürdenlauf in Bestzeit, den sie auf allen Etappen mit Topnoten abgeschlossen hat, eher nüchtern. ‚Wenn man alles selber finanzieren muss, dann macht man eben so schnell, wie es geht‘, sagt Sandra Richter, die seit 2008 als W3-Professorin die Abteilung Neuere Deutsche Literatur

an der Universität Stuttgart leitet - und damit die Nachfolgerin von Heinz Schlaffer ist. Noch heute kommt der berühmte Professor, der sich mit Aufsehen erregenden Essays wie ‚Die kurze Geschichte der deutschen Literatur‘ einen Namen gemacht hat, gelegentlich zu einem Plausch bei ihr vorbei. ‚Wir spotten dann ein bisschen übereinander‘, sagt sie.

Aufgewachsen ist Sandra Richter in Fulda bei Kassel, dem Tor zum Reinhardswald, wie das Örtchen gerne beworben wird. Schon als Kind hat es sie aber mehr in die kleine Stadtbücherei gezogen auf der Suche nach Lesestoff. ‚Lesen gefährdet die Dummheit‘, heißt es manchmal in den Schaufenstern der Buchläden. Sandra Richter hat das wörtlich genommen. Schon vor dem Unterricht verschlang sie so viele Kapitel wie möglich, und auch nach der Schule suchte sie die Abenteurer weniger draußen in der Landschaft als drinnen in ihren Büchern.

In späteren Lesestunden, als die Bibliotheken immer größer wurden, hat sich Sandra Richter mit vergessenen Autoren beschäftigt, mit geistesgeschichtlichen Lücken, mit der Morallehre der Hugenotten und mit poetologischen Gedichten. Zuvor hatte sie bereits die intensive Bekanntschaft eines gewissen Theodor W. Adorno gemacht, mit dem sie gewissermaßen aufgewachsen ist und aus dessen *Minima Moralia* der berühmteste seiner Sätze stammt: ‚Es gibt kein richtiges Leben im falschen.‘ Sagt Adorno. ‚Ich wollte das nicht einfach so stehen lassen.‘ Sagt Sandra Richter. Also hat sie der Gedankenlyrik des deutschen Philosophen ein viel beachtetes Buch entgegengesetzt: ‚Lob des Optimismus. Geschichte einer Lebenskunst‘. Gedacht war das Werk als Versuch, den Optimismus als verantwortungsvolle Kunst des Lebens zu erneuern. ‚Sandra Richter erklärt in bester Germanistenprosa‘, urteilte ein Kritiker, ‚warum hierzulande das Glas immer nur halb leer ist.‘

Ihres dagegen ist immer kurz vor dem Überlaufen. Ihr tägliches Pensum ist enorm, trotzdem hat sie sich ihre Leidenschaft für Gedrucktes bewahrt. Wörter, Sätze, Kapitel fliegen an ihr vorbei wie die Landschaften am Zugfenster, aus dem Sandra Richter bei ihren häufigen Fahrten aber nur selten schaut. Ihr Mann, der Anwalt ist und selber gerne liest, amüsiert sich mitunter darüber, so erzählt sie, dass er mit einer Frau verheiratet sei, welche sich auf die Kunst verstehe, Bücher in ihren Kopf zu scannen. Hat sie einmal keines zur Hand, schaltet sie das E-Book ein, ihre Ersatzdroge, so Sandra Richter.

Neben ihrem Amt an der Uni doziert sie für die Wochenzeitung ‚Die Zeit‘ in einer Seminarreihe über deutsche Gegenwartsliteratur und schreibt Essays, um Menschen für Bücher zu begeistern. Für die ‚Frankfurter Allgemeine Zeitung‘ rezensiert die Stuttgarter Literaturprofessorin schon seit vielen Jahren die neuesten Werke auf dem Büchermarkt. Zu Hause stapelt sich daher Literatur aller Art, die gelesen werden will.

Demnächst ist ‚Der Räuber Hotzenplotz‘ an der Reihe. Und ‚Die schöne Lau‘. Hans Christian Andersens ‚Prinzessin auf der Erbse‘, ‚Die kleine Meerjungfrau‘ und ‚Peter Rabbit‘. All die liebenswerten Helden ihrer eigenen Kindheit, deren Abenteuer und Geschichten sie nun ihrer kleinen Tochter vorlesen will, deren Sinne für die Magie der Buchstaben bereits geschärft sind. Künftig nur noch Windeln zu wechseln, wäre trotz aller Liebe und Mutterglück aber nichts für Sandra Richter, weshalb sie sich acht Wochen nach der Geburt der Tochter im September 2010 schon wieder am Lehrstuhl und bei ihren Studenten zurückgemeldet hat. Zuvor hatte sie bei der Verwaltung der Hochschule angerufen, um über den Zuwachs in der jungen Familie zu informieren. ‚Glückwunsch‘, bekam sie am Telefon zu hören. ‚Und das, obwohl Sie Professorin sind.‘

‚Kinder finden im Nichts das Gesamte, die Erwachsenen im Gesamten das Nichts‘, schrieb einst der italienische Dichter Giacomo Leopardi. Weshalb Sandra Richter im kommenden Februar trotz des anspruchsvollen Jobs ein zweites Kind erwartet. ‚Wir brauchen die Frauen in der Wissenschaft ebenso wie ihre Kinder, da gibt es noch viel zu tun‘, sagt sie. Ganz einfach ist es angesichts von 60-Stunden-Wochen zwar nicht, den Alltag zu organisieren. ‚Ich bin in Haushaltssachen erfreulich tatenlos.‘ Aber schließlich gibt es eine Kinderkrippe, die chinesische Nanny, die der Tochter gerade Mandarin beibringt, und nicht zuletzt natürlich die Großeltern.

Wenn sie gerade nicht auf ihrem Trampelpfad zwischen dem Lehrstuhl in der Keplerstraße und der Württembergischen Landesbibliothek unterwegs ist, geht die Musikliebhaberin, die leidenschaftlich Saxofon spielt, gerne in die Oper. In Stuttgart oder anderswo. Als Literaturprofessorin ist sie auch im Ausland gefragt, hält Vorlesungen und Vorträge. In London beispielsweise, wo sie am King’s College ihre erste Professur innehatte, in Paris, Los Angeles, Dublin, Toulouse oder zuletzt an der Harvard University in Cambridge. Ihre nächste Auslandsreise führt die Stuttgarter Professorin nach Philadelphia, wo sie an der University of Pennsylvania eine dreimonatige Gastprofessur angenommen hat.

Seit 2011 ist Sandra Richter zudem Mitglied im Wissenschaftsrat. Als eine von 24 berufenen Wissenschaftlern berät sie dabei die Bundesregierung in Fragen inhaltlicher und struktureller Entwicklung der Hochschulen. Bis zu 40 Termine pro Jahr kommen dabei zusammen, jedes Mal in einer anderen Stadt in Deutschland. Bei allem Ruhm, allen Auszeichnungen und allem Lob hat sie sich einen unverklärten Blick auf die Dinge bewahrt. ‚Erfolg hat auch mit Frustrationsresistenz und Sturheit zu tun‘, sagt sie. ‚Ohne Begeisterung für die Sache hält an aber nicht durch.‘

Bei Goethe fällt ihr das nicht schwer, der trägt in allen Stunden. Gerade wurde in Frankfurt eine Ausstellung über den Dichturfürsten und das liebe Geld eröffnet, die Sandra Richter mitkuratierte. Und als wäre das alles nicht schon genug, ist gerade

ihr Buch ‚Mensch und Markt‘ erschienen. Darin geht sie der Geschichte des wirtschaftlichen Wettbewerbs aus literarischer Sicht nach, von der Schlachtordnung im Mittelalter bis zur heutigen Rabattschlacht. Für ihren Befund hat sie sich durch Berge von Büchern gearbeitet. Lesen. Lesen. Lesen. Für eine wie Sandra Richter alles andere als verlorene Zeit.

Neue Perspektiven für Chancengleichheit und Gleichstellung

Sowohl der „Service Gender Consulting“ als auch der „Service Uni & Familie“ haben Fahrt aufgenommen. Die Zahl der Frauen auf der obersten Führungsebene liegt weit über dem Durchschnitt.



Von Bodyshape über Logistiklösungen bis Champagner-Rüttelpult und Tortendiagramm: Die Ausstellung „Patente Frauen“ zeigte wissenschaftliche Pionierleistungen von Frauen.

From Bodyshape to Logistics Solutions, a Champagne remuage rack, and a Cake Diagram: The „Patent Woman’s Exhibition“ presented academic pioneering achievements of women.

Der „Service Gender Consulting“ widmet sich der Unterstützung bei der Integration von Gender in Forschungsanträge sowohl der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) als auch der Europäischen Union. Darüber hinaus wurde mit dem „Gender in der Lehre“ ein ganz neues Arbeitsgebiet eröffnet. Hintergrund sind Untersuchungen, die belegen, dass gendergerechte Lehre, also innovative Lehr- und Lernformen mit einer induktiven Herangehensweise, der Berücksichtigung lebensweltlicher Kontexte, Teamwork statt Frontalunterricht und praktischen Aufgabenstellungen alle Studierenden stärker anspricht und gleichzeitig zu einer Verbesserung der Lehre insgesamt führen können. Als Einstieg startete im Wintersemester 2012/13 eine Ringvorlesung, bei der wissenschaftliche Erkenntnisse

und praktische Erfahrungen an anderen deutschen Hochschulen und aus den unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen vorgestellt werden.

Der „Service Uni & Familie“ konnte als größten Erfolg die Zertifizierung der Universität Stuttgart als „familiengerechte Hochschule“ verbuchen. Dadurch wird nun nach Jahren des Aufbaus von unterschiedlichen Kinderbetreuungsmaßnahmen, darunter Belegplätze für Kleinkinder insbesondere des wissenschaftlichen Personals, die gesamte Universität mit allen

Mitgliedergruppen ins Blickfeld genommen. *)

Im Frühjahr 2012 startete das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte SchülerInnenprojekt Technik braucht Vielfalt – Technik braucht Dich! In Zusammenarbeit mit dem „Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin“ und dem Verein LIFE sollen in drei Modellregionen tragfähige Netzwerkstrukturen zwischen Hochschulen, Akteuren wie den Migrant(in)en-Selbstorganisationen und Unternehmen aufgebaut sowie wegweisende Angebote für Schülerinnen insbesondere mit Migrationshintergrund durchgeführt werden. Das neue Mentoring-Programm jumeta (Junior Mentoring Tandem) hat sich zum Ziel gesetzt, Bachelor-Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren und wirkungsvolle Instrumente für berufliche Orientierung und individuelle



Teilnehmerinnen am Mentoring-Programm jumeta.
Woman participants in the jumeta Mentoring Programme.

Perspektiventwicklung bereit zu stellen. Es will eine Brücke zwischen der Theorie des Studiums und der Praxis des späteren Berufslebens als Wissenschaftlerin schlagen, indem es je eine Studentin und eine Doktorandin als Mentoring-Tandem zusammenbringt. **)

Führungsebene weiter mit hohem Frauenanteil

Die Entwicklung des Frauenanteils stellt sich trotz leichter Rückschläge gegenüber den selbstgesteckten Zielen insgesamt weiter positiv dar: So verzeichnet die Universität Stuttgart im Berichtszeitraum auf ihrer obersten Führungsebene eine weit überdurchschnittliche Anzahl von Frauen (40 Prozent; Bund: 20,7 Prozent). Der Universitätsrat verzeichnet vier weibliche Mitglieder (36,4 Prozent; Bund: 26,6 Prozent).

Im Bereich der Professorinnen konnten die Ziele des laufenden Struktur- und Entwicklungsplans erreicht werden. Ende 2011 betrug der Anteil der W3-Professorinnen mit 20 Professorinnen und 226 Professoren 8,1 Prozent und stieg durch Berufungen nach Ende des Berichtszeitraums weiter auf 9,4 Prozent. Die Zahl der Juniorprofessorinnen ist auf sechs angestiegen, so dass die Universität Stuttgart bei den Professuren insgesamt im Jahr 2012 erstmals die 10-Prozent-Hürde auf nunmehr 11 Prozent übersprungen hat. Im Akademischen Mittelbau dagegen sank der Anteil der Wissenschaftlerinnen wieder leicht auf 22,9 Prozent. Die Zielmarke von 30 Prozent wird hier trotz aller Anstrengungen kurzfristig nicht erreicht werden können. Erfreulich entwickelte sich die Anzahl der Studentinnen mit einem Plus von 700 jungen Frauen im Jahr 2012. Hingegen stieg der Anteil der Studentinnen 2012 wegen der gleichzeitig starken Zunahme an Studenten lediglich leicht auf 31,7 Prozent. Um das Ziel von 40 Prozent zu erreichen,

ist es unumgänglich, noch mehr Studentinnen für die Schwerpunktfächer der Universität Stuttgart im MINT-Bereich zu gewinnen. Neben dem neuen Schülerinnen-Projekt Technik braucht Vielfalt werden daher auch die bewährten Projekte Girls' Day und Probiert die Uni aus! mit 550 beziehungsweise 170 Teilnehmerinnen im Jahr 2012 fortgeführt. ■

*) Ausführliche Darstellung des Audits familienrechte Hochschule auf Seite 30

***) Mehr über das Mentoring-Programm jumeta auf Seite 78

Gleichstellung erhält starken Rückenwind

Uni Stuttgart Ihr Konzept zur Förderung von Frauen beschert der Hochschule erneut 2,25 Millionen Euro. Von Inge Jacobs

Gabrielle Hardtmann freut sich, dass an der Universität Stuttgart schon bald drei weitere Professorinnen den Främenanteil in der Professorenschaft erhöhen werden. Dann werden es 35 sein – gegenüber 225 männlichen Kollegen. „Das ist eine gewaltige Steigerung“, sagt die Uni-Frauenbeauftragte. Denn im Jahr 2008 hatten gerade mal 15 Frauen diesen Rang. Möglich wird der neue weibliche Zuwachs, dessen Stellen gerade bundesweit ausgeschrieben werden, durch das erfolgreiche Gleichstellungskonzept der Uni und eine positive Begutachtung durch das Bundesbildungsministerium.

Somit hat die Uni Stuttgart bereits zum zweiten Mal bei dem Professorinnenprogramm des Bundes punkten können, das 2008 von der damaligen Bundesforschungsministerin Annette Schavan initiiert worden war und nun von ihrer Nachfolgerin Johanna Jankas erneut aufgelegt wurde. Zweimal 2,25 Millionen Euro hat es der Uni Stuttgart in die Kasse gespült. Allerdings zugebunden: das Geld ist eine Anschubfinanzierung für je drei unbefristete Professorinnenstellen. Aktuell werden drei Stellen in Fachbereichen ausgeschrieben, die nicht gerade als klassisch weiblich gelten: In der Fakultät Mathematik und Physik wird die zukünftige Kollegin die einjährige Professorin sein;



Foto: Martin Stollberg

Gabrielle Hardtmann möchte jungen Frauen Mut machen, Spitzenpositionen anzustreben.

auch die Fakultät Luft- und Raumfahrt-technik und Geodäsie ist seit dem Weggang von „Raketen-Moni“ (Monika Anwander-Kurtz) professorinnenfrei; und in der Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik hat sich bisher gerade mal eine Professorin angesiedelt. Dabei hätten gerade Frauen in solchen Positionen „eine Währungs-Vorbildfunktion für die jungen Frauen“, sagt Gabriele Hardtmann. Auch der Rektor Wolfram Ressel ist froh über den erneuten Zuschlag. „Die Auszeichnung ist ein Beleg dafür, dass Frauenförderung eine vital gelebte Maxime an unserer Universität ist“, sagt er. Dies bestätigt auch die Frauenbeauftragte: „Seit Ressel Rektor ist, läuft’s besser – er hat die Gleichstellung auf dem Schirm.“ Auch ein weiteres Kriterium habe dazu beigetragen, dass das Thema ernster genommen werde. Seit 2008 gebe es die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Seither müssten bei jedem Großprojekt, das bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft beantragt wird, auch Gleichstellungsmaßnahmen umgesetzt werden. Bei Sonderforschungsberreichen, die für gewöhnlich vier Jahre laufen, bringe das 30 000 Euro im Jahr zusätzlich

– macht insgesamt 120 000 Euro. „Damit kann man auch Hardliner überzeugen“, so Gabriele Hardtmann.

„An der Uni hat man kapiert, dass man alle mit ins Boot nehmen muss, auch die Frauen“, berichtet die Gleichstellungsbeauftragte, die promovierte Chemikerin ist und als Akademische Direktorin arbeitet. Das fange mit den SchülerInnenprogrammen an. Dadurch habe man die absolute Zahl der Studentinnen in den vergangenen fünf Jahren leicht erhöhen können (von 6441 auf 7808). Dass die Studentinnen weit mehr zugelegt haben (von 13 109 auf 16 843), führt Hardtmann auch auf den Wegfall der Wehrpflicht zurück.

Große Hoffnungen setzt sie auf das vor einem Jahr begonnene Projekt „Jumeta“. Es steht für Junior Mentoring Tandem. Bachelorstudentinnen können sich nach der Orientierungsprüfung dafür bewerben, eine Doktorandin zur Seite gestellt zu bekommen. Ziel sei, die Studentinnen zu ermutigen, frühzeitig Spitzenpositionen in der Wissenschaft oder in Unternehmen anzustreben. „Viele Frauen trauen sich das nicht zu“, sagt Hardtmann. Dies habe ihr auch ein Professor berichtet, zu dem keine

Frauen zur Promotion gekommen seien. Hardtmann empfahl ihm, Frauen mit sehr guten Leistungen direkt auf ein Promotionsvorhaben anzusprechen – mit Erfolg.

Dass Frauen in ihrem Karrierestreben eher zögerlich seien, führt Hardtmann auch auf zwei weitere Punkte zurück. „Ein großes Problem ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, sagt sie. Ein weiteres seien die befristeten Stellen. „Wie soll man da eine Familie gründen?“

MEHR FRAUEN IN DIE WISSENSCHAFT

Studierende Als technisch orientierte Hochschule hat die Uni Stuttgart von jeher einen deutlichen Männerüberhang. Das hat sich auch in den vergangenen fünf Jahren nicht geändert – im Gegenteil. Der Anteil der Studentinnen stieg sogar leicht an: von 671 auf 68,3 Prozent. Zielvorgabe für 2013 ist, den Männeranteil auf 60 Prozent zu drücken und den Frauenanteil von 31,7 auf 40 Prozent zu steigern.

Professoren Hier kommen die Frauen ihren Anteil zwar deutlich steigern – von 18,2 auf 31,6 Prozent, doch

absolut sind es derzeit nur sechs Juniorprofessorinnen.

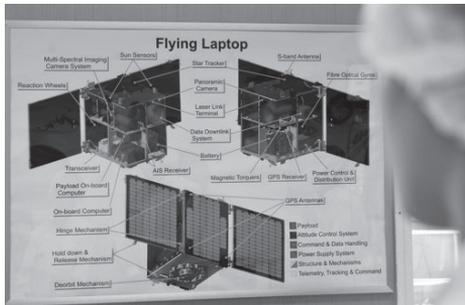
Professoren Hier ist die Uni gerade dabei, ihren Frauenanteil von 6,1 auf 13 Prozent zu steigern und somit die Zielvorgabe von zehn Prozent deutlich zu überschreiten.

Leitungspositionen in Unirat, Dekanaten und Rektorat sind derzeit acht Frauen. Das entspricht 15,7 Prozent./9

Abhilfe schaffen könnte die bereits geplante Betriebskita mit 100 Plätzen für Uniangehörige auf dem Vaihinger Campus. „Wir wollen da ein MINT-Konzept machen“, kündigt Hardtmann an. So könnten bereits kleine Kinder für Technik Interesse entwickeln. Zugleich sei die Kita für die Uni selbst ein Wettbewerbsvorteil – und zudem zeitgemäß. „Am wichtigsten aber ist“, so Hardtmann, „dass sich auch in den Köpfen der jungen Frauen was verändert.“

Stuttgarter Zeitung, 19.08.2013

Kommentar zur Gleichstellung Erste Früchte



Die Uni Stuttgart investiert viel in die Gleichstellung von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen.
Foto: dpa

Stuttgart - Mädels ticken anders als Jungen, können aber in Wissenschaft oder Wirtschaft genauso erfolgreich sein. Diese Erkenntnis scheint sich langsam auch an den Unis herumzusprechen. Doch Gleichstellung ist kein Selbstläufer. Schon gar nicht in technischen Bereichen, die immer noch als Männerdomänen gelten. Die Uni Stuttgart hat gut daran getan, mit Förderprogrammen wie „Girls' Day“, „Probiert die Uni aus“ oder „Technik braucht Vielfalt“ junge Mädchen und Migrantinnen für ihr Angebot zu interessieren. Und es war clever, darauf Projekte für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen aufzusetzen und sich zur familiengerechten Hochschule zu entwickeln.

Die ersten Früchte dieses Engagements, das vom Gleichstellungsteam ausging und inzwischen offensichtlich von der gesamten Universität mitgetragen wird, kann die Hochschule bereits ernten – und keineswegs nur ideell. 4,5 Millionen Euro von Bund und Land als Anschubfinanzierung für sechs unbefristete Professorinnenstellen sind ein Wort. Diese Frauen können nun als lebende Vorbilder fungieren. Das ist mindestens so wichtig wie die Aktionen, mit denen kleine Mädchen für Technik begeistert werden. Denn es geht auch darum, dass junge Frauen sich – im Gegensatz zu Männern – oft eine Spitzenposition nicht zutrauen. Auch im Netzwerken kann die weibliche Hälfte der Menschheit meist nicht mit den Männern mithalten. Dies muss sich ebenfalls ändern, wenn Frauen erfolgreich sein wollen. Das kann die Universität fördern. Aber die Mädels müssen auch wollen. Haltet euch ran!

Landesgeschichte ohne Grenzen

Neu an der Uni: Prof. Sabine Holtz

Landesgeschichte wird gerne ein wenig herablassend mit Heimatkunde in Verbindung gebracht. Dass das Fach auch eine internationale Ausrichtung hat und sich zudem hervorragend in den Universitäts-Schwerpunkt der E-Humanities integriert, zeigt Prof. Sabine Holtz, neue Lehrstuhlinhaberin am Historischen Institut und Nachfolgerin von Prof. Franz Quarthal.



Die Historikerin Prof. Sabine Holtz beschäftigt sich mit der Geschichte der frühen Neuzeit und insbesondere der Landesgeschichte.

Von Tübingen nach Stuttgart sind es nicht einmal 50 Kilometer. Von der traditionsreichen Eberhard Karls Universität, wo Sabine Holtz promoviert, sich habilitiert und seit dem Jahr 2000 gelehrt hat, an die eher technisch ausgerichtete Uni Stuttgart ist der Sprung für Geisteswissenschaftler um einiges größer. „Aber es ist ein Sprung, der sich lohnt“, betont die 53-jährige Historikerin, die sich die Geschichte der frühen Neuzeit und insbesondere die Landesgeschichte in vergleichender Perspektive auf die Fahnen geschrieben hat. „Die Möglichkeit der Zusammenarbeit mit Architekten, Bauingenieuren oder Informatikern eröffnet ganz neue Optionen, die meine Forschungsinteressen verschieben werden.“

Württemberg und Palästina

Ein Beispiel dafür sind die Verflechtungen von Württemberg und Palästina, über die Sabine Holtz am 17. Juli ihre Antrittsvorlesung gehalten hat. Bei der Frühbesiedlung Palästinas spielte die um 1850 im Königreich Württemberg entstandene Tempelgesellschaft eine wichtige Rolle. Oft studierten die Söhne der Pioniere später an der Technischen Hochschule Stuttgart oder absolvierten eine Ausbildung in den vielen kleinen Handwerksbetrieben hierzulande. Dieses Wissen nahmen sie dann wieder nach Israel mit. „So entstanden ausgesprochen spannende Verflechtungen über mehrere Generationen hinweg“, erklärt Sabine Holtz.

Landeskunde Online

Ein weiteres Projekt zielt - ganz im Sinne der Stuttgarter E-Humanities - darauf, die unzähligen Landkarten der Territorien des Deutschen Südwesten im Alten Reich zu

digitalisieren und zu einem virtuellen Atlas zusammenzufügen. „Die Auswertung erlaubt Aussagen über die Machtverhältnisse in dieser kleinkammerigen Region, aber auch umweltgeschichtliche Auswertungen wie etwa zur Entwicklung der Wälder oder Städte“, so Holtz. Dabei kommt ihr zugute, dass sie – zuletzt als Abteilungsleiterin für Fach- und Bildungsprogramme - beim Landesarchiv Baden -Württemberg tätig war und einen hervorragenden Überblick über die Quellenbestände des Landes gewinnen konnte. Eines ihrer „Steckenpferde“ dort war das Internetportal „Landeskunde entdecken online“ (www.leo-bw.de), zu dessen Partnern inzwischen auch die Universität Stuttgart gehört.

Chance für Studierende

„Die aus diesem Netzwerk resultierenden Kontakte sind auch eine gute Startposition für meine Studierenden“, betont Holtz, der die forschungsorientierte Lehre besonders am Herzen liegt. Die Ergebnisse eines Forschungsprojekts mit ihren Tübinger Studierenden zur Wahrnehmung des Endes des alten Reiches im deutschen Südwesten sind sogar in Buchform erschienen.

