



Universität Stuttgart

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Gabriele Hardtmann

Oktober

2014 - 2015

September

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik	9
2. Genderkonzept.....	13
3. Umsetzung der Zielvorgaben in SEPUS und Genderkonzept.....	16
3.1 SEPUS 2013-2017.....	17
3.2 Genderkonzept.....	22
3.3 Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren.....	31
4. „Service Gender Consulting“	34
5. Leistungsorientierte Mittelvergabe	43
6. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen	44
6.1 <i>Girls' Day</i>	44
6.2 <i>Technik braucht Vielfalt - Technik braucht Dich!</i>	46
6.3 <i>Probiert die Uni aus!</i>	49
6.4 <i>meccanica femminile</i>	50
6.5 <i>Femtec.Network. Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften</i>	51
6.6 <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung</i>	53
6.7 <i>PraktikumsInfoBörse</i>	62
6.8 Preise, Ehrungen und Ernennungen.....	63
7. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme	64
7.1 Deutschlandstipendium	64
7.2 Landesgraduiertenförderung	
7.3 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der.....	64
7.4 Carl-Zeiss-Stiftung.....	65
7.5 Programme aus Bundes- und Landesmitteln.....	65
8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte.....	67

9. Für mehr Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart: der „Service Uni & Familie“	68
10. Beratungen.....	73
11. Landes- und bundesweite Aktivitäten.....	74

Anlagenverzeichnis

1.	Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans	79
2.1	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung	79
2.2	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	86
2.3	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 3 Chemie und Materialwissenschaft	96
2.4	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik.....	102
2.5	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik.....	117
2.6	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 6 Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie.....	127
2.7	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 7 Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik	143
2.8	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 8 Mathematik und Physik.....	155
2.9	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät	161
2.10	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.....	171
2.	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte.....	180
3.	Studierende insgesamt, WS 2012/13 bis WS 2013/14.....	182
4.	Studierende im 1. Fachsemester, WS 2013/14 bis WS 2014/15	195
5.	Studienabschlüsse, SS 2014 und WS 2014/15	205

6. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2014.....	214
7. Frauenanteil Berufungsverfahren der Jahre 2004-2014	215
8. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen 2004-2014	217
9. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2014	220
10. <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung – Der Mentoring-Beirat</i>	221
11. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen	222
12. Flyer Kinderbetreuung an der Universität Stuttgart	223
13. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten.....	225
14. Artikel und Berichte zu den Projekten für Nachwuchswissenschaftlerinnen	233
15. Artikel über Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart.....	238
16. Artikel und Berichte „Service Uni & Familie“	252
17. Artikel und Berichte „Service Gender Consulting“	270
18. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung	279

Im vergangenen Jahr wurde die Gleichstellung an den Hochschulen des Landes durch den Einbezug in den Hochschulfinanzierungsvertrag „Perspektive 2020“ erneut gestärkt. Neben der Forderung nach transparenteren und objektiven Berufungsverfahren - die in der Regel zugunsten von Bewerberinnen wirken - wurde erstmals eine sachliche und personelle Mindestausstattung für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben. Zudem wurden qualitative Ziele bezüglich der Befristung von Arbeitsverträgen in der Wissenschaft vereinbart und die Möglichkeit für die Hochschulen geschaffen, mehr Stellen im akademischen Mittelbau unbefristet zu besetzen. Beides könnte sich positiv auf die Attraktivität einer Wissenschaftskarriere für junge Frauen auswirken.

Dasselbe Ziel - größere Planungssicherheit für akademische Karrieren - verfolgen auch die großen Wissenschaftsorganisationen Wissenschaftsrat und Hochschulrektorenkonferenz, verbunden mit der Forderung nach gezielter Personalentwicklung für den akademischen Nachwuchs. Auch hier besteht die große Chance, durch gezielte Maßnahmen eine Wissenschaftskarriere für Frauen attraktiver zu machen.

Ein wesentlicher Faktor, dieses Ziel zu erreichen, ist die Schaffung familiengerechter Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft, da vor allem Wissenschaftlerinnen sich heute nicht mehr zwischen Wissenschaft und Familie entscheiden wollen. Auf diesem Weg ist die Universität Stuttgart im vergangenen Jahr mit der Re-Auditierung als familien-gerechte Hochschule einen großen Schritt weitergegangen.

Fortschritte können wir in einzelnen Bereichen verzeichnen, doch es bleibt noch immer viel zu tun. Erfolge und Desiderate auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Universität können dem vorliegenden Bericht über mein vergangenes Amtsjahr entnommen werden. Meine Aufgabe als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart ist es, die Universität bei der tatsächlichen Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu unterstützen und zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Studentinnen und wissenschaftlich tätigen Frauen beizutragen. Das bedeutet auch, dass die Umsetzung von Chancengleichheit für beide Geschlechter eine Aufgabe für die Gesamtuniversität ist und ohne die Unterstützung vieler verschiedener Akteurinnen und Akteure nicht gelingen kann.

Mein Dank an dieser Stelle gilt daher allen, die meine Arbeit im vergangenen Jahr unterstützt und dadurch dazu beigetragen haben, dass die im Folgenden vorgestellten Erfolge ermöglicht wurden. Neben dem Rektorat, ohne dessen weitreichende Unterstützung meine Arbeit deutlich schwieriger wäre, danke ich den Mitgliedern des Senatsausschusses für Gleichstellung und des Genderbeirats, deren konstruktiv-kritische

Begleitung und inhaltlich wichtigen Anregungen immer sehr hilfreich waren. Ohne die Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten könnten die gemeinsamen Ziele ungleich schwerer erreicht werden. Dafür möchte ich ihnen allen herzlich danken. Mein ganz besonderer Dank gebührt jedoch meinen Stellvertreterinnen, Frau Dr. Becker, Professorin Salander und Professorin Wieprecht, ohne deren engagierte Unterstützung und Vertretung in zahllosen Berufungskommissionen, Gremien und anderen Veranstaltungen mir die Wahrnehmung meines gesetzlichen Auftrags nicht möglich gewesen wäre.

Herzlich danken möchte ich Frau Langer, die das Gleichstellungsreferat bis Juni 2015 erfolgreich geleitet hat, und Frau Dr. Unteutsch, die nach zweijähriger Tätigkeit im Wissenschaftsministerium die Leitung des Referats wieder übernommen hat. Danken möchte ich schließlich meinen weiteren Mitarbeiterinnen, die mit ihrem Engagement und Ideenreichtum dafür gesorgt haben, dass die gesetzlichen Vorgaben und die inhaltlichen Anregungen aus verschiedenen Gremien und Netzwerken in konkrete Projekte umgesetzt wurden, dass alle Angehörigen unserer Universität in Fragen der Gleichstellung jederzeit kompetente Ansprechpartnerinnen hatten und ich durchgängig auf die notwendige operative Unterstützung zurückgreifen konnte.

Stuttgart, im März 2016



Dr. Gabriele Hardtmann

1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik

Die Novelle des Landeshochschulgesetzes (LHG) vom 01.04.2014 bestimmte auch die Arbeitsschwerpunkte des aktuellen Berichtsjahrs. Dadurch wurden Änderungen der Grundordnung unserer Universität erforderlich. Für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten betraf dies die Festlegung der Zahl ihrer Stellvertreterinnen, die nach § 4 Abs. 2 Satz 1 LHG in der Grundordnung festzulegen ist, sowie nach § 4 Abs. 3 Satz 8 LHG die Entscheidung darüber, in welchen weiteren Gremien, Kommissionen und Ausschüssen die Gleichstellungsbeauftragte mit Stimmrecht oder beratend teilnehmen kann. Hier wurde in § 16 der Grundordnung unserer Universität vom 23.04.2015¹ die Zahl der Stellvertreterinnen (3) sowie die Amtszeit der Gleichstellungsbeauftragten (2 Jahre) und ihrer Stellvertreterinnen entsprechend der bisherigen Festlegung in § 1 der Senatsrichtlinien zur Gleichstellung geregelt. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen der Großen Fakultätsräte, des Universitätsrats, der Findungskommissionen zur Vorbereitung der Wahl der hauptamtlichen Rektoratsmitglieder und zur Auswahl der Mitglieder des Universitätsrats, der zentralen Vergabekommission nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetz sowie aller Senatsausschüsse mit beratender Stimme wurde ausdrücklich festgelegt. Gleichzeitig wurde das Recht der Gleichstellungsbeauftragten zur beratenden Teilnahme an den Sitzungen aller weiteren Gremien, Kommissionen und Ausschüsse der Universität fixiert, so dass die Gleichstellungsbeauftragte hier selbst entscheiden kann, wo sie sich aktiv beteiligen möchte. Absatz 2 desselben Paragraphen der Grundordnung schreibt nun auch das Amt der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten fest.

Nach § 4 Abs. 9 LHG bestellen „die Hochschulen [...] für ihre Mitglieder und Angehörigen eine Ansprechpartnerin und einen Ansprechpartner für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung; sie sind nicht an Weisungen gebunden. Sie wirken unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Hochschule darauf hin, dass Mitglieder und Angehörige der Hochschulen vor sexueller Belästigung geschützt werden.“ Damit wurde diese Aufgabe aus dem gesetzlich² der Gleichstellungsbeauftragten zugeordneten Aufgabengebiet herausgenommen und die Hochschulen verpflichtet, hierfür je eine weibliche und eine männliche Person zu bestimmen. An der Universität Stuttgart erklärte sich die Gleichstellungsbeauftragte bereit, diese Aufgabe als weibliche Ansprechperson weiterhin wahrzunehmen, betonte allerdings, dass dies ihre persönliche Entscheidung sei und damit keine Verknüpfung zum Amt der Gleichstellungsbeauftragten verbunden werden dürfe. Dr. Gabriele Hardtmann wurde daraufhin vom Rektor der Universität am 21.07.2015 für zwei Jahre zur Ansprechpart-

1 http://www.uni-stuttgart.de/zv/bekanntmachungen/bekanntm_21_2015.pdf

2 Bisher § 4 Abs. 4 des alten LHG

nerin für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung ernannt. Ihr männlicher Gegenpart ist Dr. Klaus Dirnberger vom Institut für Polymerchemie.

Dem Wunsch des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK), dass Gleichstellung und Chancengleichheit noch stärkeres Gewicht als bisher erhalten müssen, entspricht die Festlegung einer Mindestausstattung für die Gleichstellungsbeauftragte in Abschnitt 2.5, Abs. 2 des Hochschulfinanzierungsvertrags 2015-2020 - „Perspektive 2020“ vom 09.01.2015.³ Hier wird festgelegt, dass der Gleichstellungsbeauftragten an Landesuniversitäten mindestens eine Vollzeitstelle E 13 TV-L für eine Referentin bzw. einen Referenten, eine halbe Sekretariatsstelle E 6 TV-L sowie Sachmittel in Höhe von 10.000 € als Ausstattung zur Verfügung gestellt werden, wobei sowohl Personal- als auch Sachausstattung gemäß der Hochschulgröße gestaffelt werden. Geht man davon aus, dass sich die genannte Mindestausstattung daher auf die kleinste Landesuniversität bezieht, so wäre für die Universität Stuttgart angesichts ihrer Größe eine Verdreifachung der Mindestausstattung angemessen. Diese Mindestausstattung soll nach Aussage des MWK dazu dienen, die im LHG geregelten Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten⁴ adäquat erfüllen zu können. Zu diesen gehören nach Ansicht des MWK ausdrücklich nicht Aufgaben im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit und Familienpflichten oder Personalentwicklungsmaßnahmen wie z.B. Mentoringprogramme; hierfür müssten - sofern derartige Aufgaben von der Gleichstellungsbeauftragten zusätzlich wahrgenommen werden - auch zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Ein weiterer, im Hochschulfinanzierungsvertrag⁵ thematisierter Punkt ist der Wunsch der Landesregierung, durch die Erhöhung der Grundfinanzierung der Hochschulen auch verlässliche Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personals zu erreichen und insbesondere das Problem allzu kurzfristiger Laufzeiten von befristeten Arbeitsverträgen einer Lösung näherzubringen. Damit verbunden ist die Verpflichtung der Hochschulen, sowohl für den wissenschaftlichen als auch für den nicht-wissenschaftlichen Bereich Personalentwicklung zu betreiben und dadurch besonders auch für befristet Beschäftigte Perspektiven zu vermitteln. Dies deckt sich mit den Anregungen der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und des Wissenschaftsrats (WR) vom Frühjahr/Sommer 2014.

3 http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/Anlagen_PM/2015/Anlage_zu_PM_003_Hochschulfinanzierungsvertrag.pdf

4 Entsprechend §4 Abs. 3 LHG

5 Ebd. Abschnitt 1

So hatte die 16. Mitgliederversammlung der HRK am 13. Mai 2014 ihren „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademische Karrierewege neben der Professur“⁶ beschlossen, in dem sie die Mitgliedshochschulen aufforderte, bis spätestens Frühjahr 2015 Personalentwicklungskonzepte für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu erarbeiten und einzureichen. Diese sollten neben verlässlichen und planbaren Befristungsregelungen, einer angemessenen Erweiterung der unbefristeten Arbeitsverhältnisse unterhalb der Professur, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten - auch hinsichtlich beruflicher Perspektiven außerhalb der Hochschulen - dem Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Diversitätsaspekten Rechnung tragen. Ähnliche Forderungen kamen auch vom WR in seinen „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“⁷ vom 11.07.2014. Die Gleichstellungsbeauftragte hatte ihre Bereitschaft bekundet, die Hochschulleitung und die zuständigen Personen bei der Erarbeitung des entsprechenden PE-Konzepts der Universität Stuttgart hinsichtlich der Integration von Chancengleichheit und Diversität zu beraten. Auf Beschluss des Genderbeirats vom 15.01.2015 sollten auch Vertretungen des akademischen Mittelbaus sowie des Doktorandenkonvents in die Erarbeitung des Konzepts mit einbezogen werden, um die Bedürfnisse der Betroffenen angemessen zu berücksichtigen. Zwar fanden Gespräche mit den Zuständigen statt, allerdings flossen die Anregungen der Gleichstellungsbeauftragten und der anderen Beteiligten - nicht zuletzt wohl aufgrund der Zeitknappheit - nicht im wünschenswerten Umfang in das letztlich von der Universität Stuttgart eingereichte Konzept ein. Hier wird es erforderlich sein, in Zusammenarbeit mit dem neu gewählten Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs noch Korrekturen vorzunehmen.

Auch des Themas Transparenz und Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren⁸ nimmt sich der Hochschulfinanzierungsvertrag an. Zu diesem Thema befand sich die Gleichstellungsbeauftragte im Berichtsjahr in engem Austausch mit ihren Kolleginnen aus dem Netzwerk Gleichstellung der TU9. Auf der Basis eines in diesem Gremium erarbeiteten Benchmarks der Berufungsleitfäden der TU9 wurden in Abstimmung mit dem Rektor Best Practice-Beispiele zur Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen auch in den Berufungsleitfäden der Universität Stuttgart übernommen. Weitere Ergebnisse des Benchmarks sollen auf ihre Umsetzbarkeit an der Universität Stuttgart geprüft werden.

6 http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf

7 <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

8 http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/Anlagen_PM/2015/Anlage_zu_PM_003_Hochschulfinanzierungsvertrag.pdf, Abschnitt 2.5, Abs. 1

Im Bereich der besseren Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit familiären Verpflichtungen war das Berichtsjahr geprägt vom Prozess der ersten Re-Auditierung im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“⁹. Hier waren intensive Gespräche mit den Verantwortlichen für die verschiedenen Teilbereiche erforderlich, in denen zumeist konstruktive Lösungsvorschläge für bestehende Probleme erarbeitet werden konnten. In diesem Zusammenhang erwies sich die frühzeitige Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages der Geschäftsführerin des Service Uni & Familie als unabdingbar für eine erfolgreiche Gestaltung des Re-Auditierungsprozesses, da dieser ohne die damit verbundene personelle Kapazität und das vorhandene Fachwissen nicht zu leisten gewesen wäre. Damit die Entwicklung der Universität Stuttgart hin zu einer familiengerechten Hochschule unumkehrbar wird, werden entsprechende Anstrengungen auf Dauer erforderlich sein.

9 Vgl. Kap. 9

Hinsichtlich der beiden seitens des Genderbeirats als vorrangig definierten Ziele des Genderkonzepts, der Steigerung des Professorinnenanteils und der Gewinnung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, ist die Universität Stuttgart im Berichtsjahr insbesondere bei den Professorinnen erneut vorangekommen. Neben der erfolgreichen Berufung dreier Professorinnen im Professorinnenprogramm II (siehe Kap. 7.5.3) konnten auch in den regulären Berufungsverfahren (vgl. Kap. 3.3) Erfolge erzielt werden. Allerdings verließen zum Jahresende 2015 gleich drei Professorinnen die Universität, so dass abzuwarten bleibt, ob dieser positive Trend im kommenden Berichtsjahr durch Neuberufungen von Wissenschaftlerinnen ausgeglichen werden kann oder möglicherweise doch gebremst wird.

Es besteht daher weiterhin Handlungsbedarf, nicht nur um die selbst gesetzten Ziele des in den SEPUS integrierten Genderkonzepts zu erreichen, sondern auch um im nationalen Vergleich mit anderen Universitäten mithalten zu können. Die prekäre Situation der Universität Stuttgart zeigt sich dabei unter anderem erneut im 2015 veröffentlichten CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten¹⁰. In diesem Ranking, das auf quantitativen Daten des statistischen Bundesamts aus dem Jahr 2013 basiert und den Frauenanteil einer Hochschule in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie Professuren jeweils in Relation zum Frauenanteil auf der nächstniedrigeren Statusgruppe bewertet, liegt die Universität Stuttgart in Ranggruppe 8 von insgesamt 12 Ranggruppen. Damit hat sie sich zwar gegenüber dem vorausgegangenen CEWS-Ranking um einen Platz verbessert, liegt jedoch weiterhin hinter allen anderen TU9-Universitäten und im Vergleich mit den baden-württembergischen Landesuniversitäten nun an letzter Stelle. Selbst wenn die tatsächliche Signifikanz dieser Rankingergebnisse bezweifelt werden darf, sind derartige Rankings ernst zu nehmende Faktoren. Sie spielen bei der Beurteilung von Hochschulen immer dann eine Rolle, wenn es auf vermeintlich „einfache“ Vergleichbarkeit ankommt und spezifische Bedingungen, wie etwa die Anzahl der aus Landesprogrammen zusätzlich finanzierten Gast- oder befristeten Professuren für Frauen oder der Status einer „Exzellenzuniversität“ nur eine untergeordnete Bedeutung haben. In diesem Sinne kann es nur tröstlich sein, dass beispielsweise die TU Dortmund, in der Bewertung der DFG-Gleichstellungsstandards in der höchstmöglichen Stufe 4 und damit vor der Universität Stuttgart (Stufe 3) eingruppiert, im CEWS-Ranking unterhalb der Universität Stuttgart in Ranggruppe 9 rangiert.

10 http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/40233/ssoar-2014-lother-Hochschulranking_nach_Gleichstellungsaspekten_2013.pdf?sequence=1

Um für die Einschätzung der eigenen Gleichstellungsbemühungen eine realistischere Vergleichsgröße zu haben, hat sich das Netzwerk Gleichstellung der TU9-Universitäten entschlossen, einen eigenen Benchmark auf der Basis der von der DFG seit 2014 im Rahmen der jährlichen Berichtspflicht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards abgefragten Daten zu entwickeln. Der Vorteil dieses Benchmarks liegt in der vergleichbareren Struktur der TU9 als naturwissenschaftlich-technisch geprägter Universitäten und in der Möglichkeit, im Zweifelsfall durch Rücksprache mit der jeweiligen Kollegin aus dem Netzwerk eventuell verfälschend wirkende Effekte (z.B. aufgrund von Sonderprogrammen der jeweiligen Hochschule) zu korrigieren. Dennoch bleibt auch hier das Problem unterschiedlich strukturierter Universitäten und Fakultäten bestehen, das eine direkte Vergleichbarkeit schwierig macht.

Mit ihrem Datenmonitoring unterstreicht die DFG ihre Forderung nach einer vor allem quantitativen Steigerung der Frauenanteile auf allen akademischen Qualifikationsniveaus, die sie auch zum wesentlichen Kriterium bei der Vergabe von Forschungsmitteln gemacht hat. Dadurch verschärft sich die Konkurrenz der Hochschulen und Forschungseinrichtungen um qualifizierte Wissenschaftlerinnen. Wem es nicht gelingt, den hochqualifizierten Frauen attraktive Bedingungen zu bieten - und dies im Rahmen der Zwänge des TV-L und haushaltsrechtlicher Bestimmungen -, der wird in diesem Wettbewerb unterliegen. Aufgrund der Rahmenbedingungen von Universitäten als öffentliche Arbeitgeberinnen kommt daher gerade den „weichen“ Faktoren eine besondere Bedeutung zu.

Die Universität Stuttgart wäre daher gut beraten, die vom Genderbeirat schon seit 2013 geforderte Entwicklung hin zu einer Genderkultur energischer voranzutreiben und den dafür erforderlichen Bewusstseinswandel insbesondere auf der Ebene der Führungskräfte durch entsprechende, top down propagierte Sensibilisierungsmaßnahmen zu unterstützen. Die bisher noch zögernde Haltung der Universitätsleitung in dieser Hinsicht beruht vor allem auf der Einschätzung, dass entsprechende Angebote auf Ablehnung stoßen könnten. Wie das Beispiel anderer Universitäten, z.B. der RWTH Aachen oder der TU München, zeigt, sind jedoch gerade die Neuberufenen vielfach sehr offen für entsprechende Angebote, und selbst gestandene Professorinnen und Professoren lassen sich von der Notwendigkeit überzeugen, eigene Stereotype zu überdenken, wenn sie diese erst einmal erkannt haben. Gerade im Bereich der Personalauswahl haben Stereotype einen erheblichen Einfluss¹¹, so dass das Bewusstwerden von Stereotypen zu einer objektiveren Beurteilung und dadurch zu besseren Chancen für

11 Peus, C.; Hentschel, T.; Braun, S.: Erfolgsfaktor Personalauswahl: Talente für die Wissenschaft gewinnen. In: Hille, N.; Langer, B. (Hrsg.): Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen. Maßnahmen und Herausforderungen, Baden-Baden, 2014, 176-195

Frauen führen kann. Dies gilt nicht nur für die Besetzung von Führungspositionen in der Wissenschaft, also z.B. im Rahmen von Berufungsverfahren, sondern auch für die Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Gerade in diesem Bereich hat die Universität Stuttgart noch großen Nachholbedarf (vgl. Kap. 3.1)

Allerdings reicht es nicht aus, mehr Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn an der Universität Stuttgart zu gewinnen, wenn sie diese bereits nach kurzer Zeit wieder verlassen, weil sie sich hier nicht wirklich willkommen fühlen. Zu einer Genderkultur gehört daher nicht nur eine gendergerechte Personalauswahl, sondern der Anspruch, allen Angehörigen der Universität, gleich welchen Geschlechts oder Status, wertschätzend zu begegnen und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe an der Wissenschaft zu ermöglichen, damit sie ihr Potenzial voll entfalten können. Die Umsetzung dieses Anspruchs kann nur gelingen, wenn alle Mitglieder unserer Universität bereit sind, in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich dazu beizutragen. Hier haben wir noch ein gutes Stück des Weges vor uns, wenngleich die ersten positiven Erfahrungen hoffen lassen. Die Arbeit des Gleichstellungsreferats soll ihren Teil dazu beitragen, unsere Universität auf diesem Weg weiter voran zu bringen.

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 14 Jahre (siehe Abb. 1), so stellt man fest, dass sich der positive Trend einer stetigen Zunahme des Anteils an Professorinnen weiter fortsetzt. Leider ist diese Statusgruppe die einzige, in der solches zu beobachten ist.

Die Werte bei den Studentinnen und im akademischen Mittelbau haben sich gegenüber dem Vorjahreszeitraum stabilisiert, bewegen sich jedoch seit 2008 mit nur geringen Ausschlägen unverändert um 30% bzw. 25% und damit weit unter den angestrebten Werten. Diese Entwicklung zeichnet sich auch im Bereich der Promotionen ab. Die größte Schwankungsbreite ergibt sich jedoch beim Frauenanteil im Bereich der Habilitationen, der sich gegenüber dem Vorjahr halbiert hat. Aufgrund der geringen Fallzahlen (2014 gab es insgesamt neun Habilitationen, darunter nur eine einer Frau) lassen sich hier jedoch kaum statistisch belastbare Aussagen treffen. Die Absolventinnenquote (s. Anlage 5 im Anhang) liegt mit 31,3% dicht an der Studentinnenquote (32,1%).

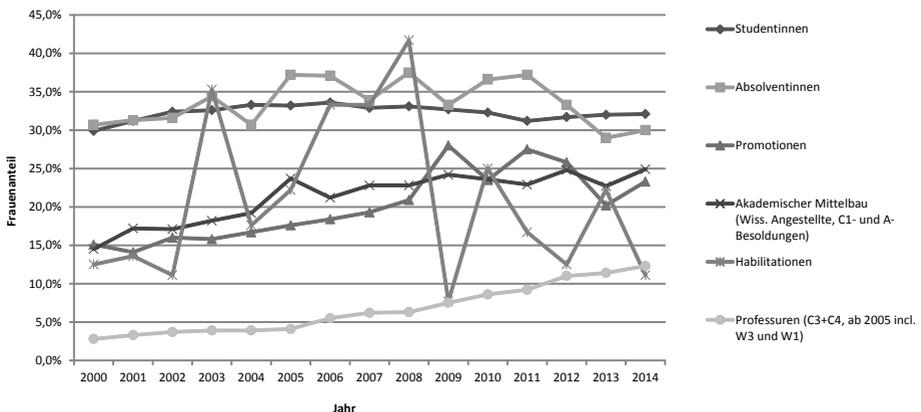


Abb. 1: Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Stuttgart in den verschiedenen Statusgruppen 2000-2014

3.1 SEPUS 2013-2017

Professuren

Im Bereich der Professuren haben sich hinsichtlich der im SEPUS 2013-2017 festgelegten Zielwerte für den Berichtszeitraum vor allem in den Fakultäten 1,5, 7 und 8 positive Entwicklungen ergeben. In der Fakultät 1 stieg der Professorinnenanteil weiter stetig an und lag zum Stichtag der Statistik (01.12.2014) bei 21,1%. Unter Berücksichtigung der bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch erfolgten Berufungen von Wissenschaftlerinnen dürfte die Fakultät ihrem Zielwert für 2017 von 25% bereits sehr nahe kommen. Die Fakultät 5 profitierte von der Berufung einer Wissenschaftlerin im Rahmen des Professorinnenprogramms (s. Kap. 7.5.3) und konnte ihren Professorinnenanteil im Berichtszeitraum mit 6,0% mehr als verdoppeln. Die Neuberufung einer Professorin in der Fakultät 7 führte zu einer Steigerung des Professorinnenanteils dort auf 11,5%, womit der - wenig ambitionierte - Zielwert für 2017 von 7,0% bereits überschritten wurde. In der Fakultät 8 wurden im Berichtsjahr drei Wissenschaftlerinnen berufen. Eine der Ernennungen erfolgte jedoch nach dem Stichtag der Statistik, so dass der Professorinnenanteil mit 5,9% zwar schon über dem gegenüber 2013 halbierten Zielwert der Fakultät für 2017 von 5,4% liegt, der erreichte Wert jedoch voraussichtlich weiter ansteigen wird.

Weiterhin keine Professorin verzeichnete zum Stichtag der Statistik die Fakultät 6, was jedoch daran liegt, dass die Berufung einer Professorin im Rahmen des Professorinnenprogramms II erst Anfang 2015 erfolgte und damit statistisch noch nicht wirksam wurde. Damit gibt es inzwischen keine einzige Fakultät mehr an unserer Universität, an der nicht mindestens eine Professorin lehrt - ein schöner Erfolg zwar, jedoch noch lange kein Grund, in den Anstrengungen zur Gewinnung weiterer hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen für Professuren unserer Universität nachzulassen. Der Zielwert des SEPUS 2013-2017 von 15% liegt bei einer weiterhin so positiven Entwicklung im realisierbaren Bereich, allerdings haben zwei Wegberufungen von Wissenschaftlerinnen sowie eine Emeritierung im Berichtszeitraum gezeigt, wie schnell sich die Zahlen auch wieder ändern können.

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 (01.12.2014) herangezogen. Abweichungen zur Datenbasis der Zielvorgaben¹² müssen aus Gründen der Praktikabilität toleriert werden.

Steigende Werte verzeichnen hier im Berichtsjahr die Fakultäten 2, 4, 5, 6, 7 und 10, wobei der Anstieg des Anteils der Akademischen Mitarbeiterinnen in der Fakultät 5 um fast drei Prozentpunkte besonders erfreulich ist. Dennoch stagniert der Frauenanteil im Akademischen Mittelbau auf die Gesamtuniversität gesehen weiterhin bei knapp 23% nach Vollzeitäquivalenten und liegt auch bei einer Betrachtung der Kopffzahlen nur bei 25,2% und damit kaum über dem Vorjahreswert.

¹² Annahmen zu den bis Ende 2017 frei werdenden Stellen auf Basis des Stellenplans der Universität, Stand: 01.12.2011

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

Fak.	Professuren incl. Leerstellen (W3 und Äquivalente)				Akademischer Mittelbau			
	Zielwert 2012/13	Erreicht bis 2013 ¹	Zielwert 2017	Erreicht bis 2014 ¹	Zielwert 2012/13	Erreicht bis 2013 ²	Zielwert 2017	Erreicht bis 2014 ²
1	13,0%	20,0%	25,0%	21,1%	35,0%	43,3%	50,0%	39,8%
2	12,5%	13,6%	17,8%	12,0%	15,8%	29,6%	35,0%	30,2%
3	14,3%	18,2%	20,0%	16,7%	40,0%	34,8%	35,0%	34,4%
4	10,8%	3,7%	10,0%	3,3%	27,9%	24,8%	40,0%	25,8%
5	10,8%	2,7%	6,0%	7,7%	10,0%	10,8%	10,0%	13,7%
6	7,7%	0,0%	5,3%	0,0%	18,0%	14,5%	17,5%	14,7%
7	10,7%	7,7%	7,0%	11,5%	8,3%	13,6%	12,0%	13,6%
8	10,8%	0,0%	5,4%	5,9%	20,0%	15,0%	20,0%	13,0%
9	23,8%	33,3%	40,0%	30,4%	52,5%	50,6%	65,0%	50,5%
10	13,6%	13,0%	20,0%	13,0%	40,0%	38,7%	45,0%	39,8%
Gesamt	10,0%	9,9%	15,0%	11,5%	30,0%	22,7%	30,0%	22,9%

1 nur besetzte Professuren, Stichtag 01.12.2014

2 Vollzeitäquivalente

Ein zentrales Thema, welches auch im Hochschulfinanzierungsvertrag des Landes angesprochen wird (vgl. Kap. 1), ist sicherlich die Befristung von Arbeitsverträgen. Die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sind durch immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten und somit unsicheren Berufsperspektiven und kaum planbaren Karrierewegen gekennzeichnet. Ein Umstand, der besonders für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Qualifizierung in Richtung Promotion und/oder Professur erheblich erschwert. Demgegenüber bietet die Wirtschaft - vor allem für Ingenieurinnen - nicht nur häufig die Perspektive einer Festanstellung (was immer diese in Zeiten der Globalisierung und sich rasch wandelnder wirtschaftlicher Entwicklungen letztendlich wert sein mag), sondern auch vielfach deutlich höhere Verdienstmöglichkeiten als der öffentliche Dienst und bessere Aufstiegschancen. Hier steht die Universität Stuttgart mit

ihrem wirtschaftlich starken Umfeld in besonders harter Konkurrenz um die qualifizierten jungen Frauen, die für eine Promotion oder eine weitere akademische Karriere gewonnen werden müssten, um den Frauenanteil im Akademischen Mittelbau endlich signifikant zu steigern und das für 2017 gesteckte Ziel von 30% zu erreichen.

Da im Bereich der Verdienstmöglichkeiten aufgrund des TV-L kaum Handlungsspielraum besteht, sind es vor allem andere Faktoren, die die Entscheidung der jungen Frauen für eine Karriere an der Universität Stuttgart positiv beeinflussen könnten. Besonders wichtig hierbei sind die frühzeitige, persönliche Ansprache qualifizierter Masterstudentinnen und deren Motivation für eine Promotion, die Bereitstellung angemessen befristeter Beschäftigungsverhältnisse für die gesamte voraussichtliche Promotionsdauer, eine adäquate Betreuung und Unterstützung der Promovierenden sowie ein familiengerechtes Führungsverhalten aller Vorgesetzten. Auch eine akademische Personalentwicklung, die neben dem Weg in die Wissenschaft rechtzeitig weitere Möglichkeiten aufzeigt und die dafür erforderlichen Qualifikationen vermittelt, so dass alternative Wege auch zu einem späteren Zeitpunkt noch gangbar sind, könnte mehr Frauen motivieren, nach der Promotion zumindest zeitweise an der Universität Stuttgart zu verbleiben.

Bezüglich der Befristung von Arbeitsverträgen während der Qualifizierungsphase dürfte sich mit den Vorgaben des Hochschulfinanzierungsvertrages und der kurz vor Redaktionsschluss dieses Berichtes erfolgten Inkraftsetzung der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) eine deutliche Verbesserung ergeben. Demnach müssen sich Befristungen nach dem WissZeitVG in ihrer Laufzeit zukünftig an der Dauer der angestrebten Qualifikation bzw. an der Dauer der Mittelbewilligung bei Drittmittelbeschäftigungen orientieren. Eine entsprechende Richtlinie zur Befristung von Arbeitsverträgen an der Universität Stuttgart ist derzeit in Vorbereitung. Hierbei sollte darauf geachtet werden, dass die gesetzlichen Bestimmungen zu Verlängerungsmöglichkeiten aufgrund sogenannter „Nichtanrechnungszeiten“ (z.B. aufgrund von Mutterschutz, Elternzeit) oder im Rahmen der „familienpolitischen Komponente“ des Gesetzes explizit aufgeführt werden, da sie vielen Beschäftigten, aber auch vielen Vorgesetzten nicht bekannt sind, was immer wieder dazu führt, dass vorhandene Verlängerungsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft werden.

Zudem bietet der Hochschulfinanzierungsvertrag den Universitäten auch die Möglichkeit, einen Teil der bisher nur befristet besetzbaren Stellen im akademischen Mittelbau in unbefristet besetzbare Stellen umzuwandeln. Hier sollte darauf geachtet werden, dass bei der Besetzung dieser neuen Dauerstellen nicht die Chance vergeben wird,

auch hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen in angemessenem Maße Perspektiven für eine wissenschaftliche Karriere unterhalb der Professur zu eröffnen.

Die Novelle des Landeshochschulgesetzes von 2014 sieht für Promotionen den Abschluss einer bindenden Promotionsvereinbarung zwischen Promovierenden und ihren jeweiligen Betreuungspersonen vor, die gewisse Mindeststandards erfüllen muss¹³. Eine gute und zielführende Betreuung des promovierenden Nachwuchses geht allerdings sicherlich über diese Mindeststandards hinaus. Gerade während der Promotionsphase werden Grundsteine für eine wissenschaftliche Karriere gelegt. Wenn die Promovierenden nicht das Gefühl haben, im Wissenschaftsbetrieb willkommen zu sein und Förderung zu erfahren, ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass sie das System angesichts der großen Unsicherheit des weiteren Karrierewegs spätestens mit Abschluss der Promotion verlassen. Dies betrifft nachweislich vor allem die Frauen. Neben der persönlichen Ansprache und Motivation zum Beginn einer Promotion ist eine kontinuierliche, wertschätzende Begleitung sowie das Eröffnen von Perspektiven - z.B. durch das Ermöglichen von Tagungs- und Kongressteilnahmen - unverzichtbar, um einen Verbleib in der Wissenschaft nach Abschluss der Promotion attraktiv erscheinen zu lassen.

Häufig ist auch die Promotionsphase diejenige, in der Familien gegründet werden und das Thema der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familienpflichten in den Fokus rückt. Hier liegt es an den Vorgesetzten, durch eine familiengerechte Führungskultur dazu beizutragen, dass der Spagat zwischen Wissenschaft und Familie nicht nur gelingt, sondern auch erfolgreich bewältigt werden kann. Dazu gehört neben Verständnis für die besonderen, manchmal auch sehr kurzfristig auftretenden Bedarfe von Beschäftigten mit Familienpflichten hinsichtlich zeitlicher Flexibilität das Bewusstsein dafür, dass verpflichtende dienstliche Termine außerhalb der häufig durch die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen bestimmten regulären Arbeitszeiten von Eltern schwierig zu realisieren sind und daher vermieden werden sollten, sowie allgemein die Sensibilität für familienbedingte Rahmenbedingungen, die sich auf die zeitliche und örtliche Verfügbarkeit der Beschäftigten ebenso auswirken können wie auf das individuelle Arbeitstempo und damit den wissenschaftlichen „output“. Es muss daher die Aufgabe der Führungskräfte sein, eine vernünftige work-life-balance nicht nur zu ermöglichen, sondern aktiv zu fördern, wenn ein frühzeitiges „Ausbrennen“ vermieden werden soll, das häufig zum Ausstieg aus der Wissenschaft führt.

13 § 38 Abs. 5 LHG

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

In der Langzeitbetrachtung der Studentinnenzahlen und -anteile (vgl. Abb. 2) zeigt sich, dass die Studentinnenanteile seit 2011 zwar langsam, aber kontinuierlich ansteigen, wenngleich sie den Höchststand des Jahres 2006 noch nicht wieder erreicht haben. Dies korrespondiert mit einem ebenso kontinuierlichen Anstieg der absoluten Studentinnenzahlen, die mit 8.734 fast um 2.000 höher liegen als 2006. Hier begann der kontinuierliche Anstieg bereits ein Jahr nach dem Einbruch von 2007, und der Höchstwert von 2005 war schon 2011, im Jahr des prozentualen Tiefstandes, nicht nur wieder erreicht, sondern bereits überschritten. Im Berichtsjahr studierten 322 junge Frauen mehr an unserer Universität als im Vorjahr, gleichzeitig jedoch auch 432 junge Männer mehr, so dass der prozentuale Anstieg mit 0,3 Prozentpunkten marginal ausfiel.

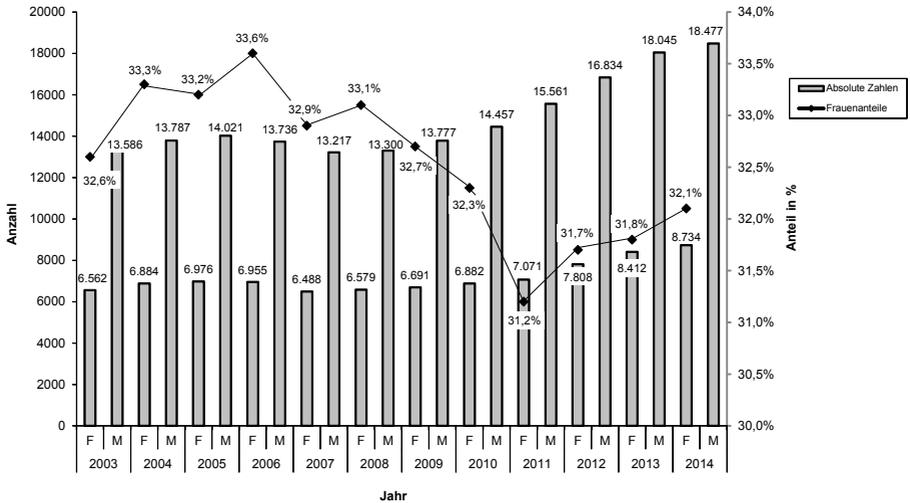


Abb. 2: Entwicklung der Studentinnenzahlen und –anteile seit 2003

Bei der Betrachtung der Studentinnenanteile nach Fakultäten und im Vergleich zu den jeweiligen selbstgesetzten Zielvorgaben für 2017 im Rahmen des SEPUS (vgl. Tab. 2) wird deutlich, dass vier Fakultäten ihre Zielwerte bereits erreicht bzw. überschritten haben (Fakultät 1, 4, 5 und 9) und eine Fakultät (2) sehr nahe an ihrem Zielwert angeht, wohingegen fünf Fakultäten (3, 6, 7, 8 und 10) noch eine beträchtliche Wegstrecke vor sich haben.

Tabelle 2: Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden nach Fakultäten

Fakultät	Zielwert 2013	Erreichter Stand 2013	Zielwert 2017 ²	Erreichter Stand 2014 ¹
1	50,0%	55,0%	50,0%	55,0%
2	35,0%	37,0%	39,0%	38,0%
3	Quote erhalten oder verbessern	41,0%	50,0%	39,0%
4	40,0%	30,0%	20,0%	31,0%
5	17,5%	16,0%	15,0%	17,0%
6	18,0%	13,0%	18,0%	13,0%
7	15,0%	11,0%	20,0%	13,0%
8	Mathem.: 48,0% Physik: 30,0%	Mathem.: 31,0% Physik: 17,0%	35,0%	Mathem.: 38,0% Physik: 15,0% Gesamt: 29,0%
9	60,0%	73,0%	65,0%	72,0%
10	50,0%	45,0%	50,0%	45,0%
Gesamt	40,0%	32,0%	40,0%	32,1%

¹ Quelle: Zahlenspiegel 2014 der Universität Stuttgart

² Quelle: SEpus 2013-2017

Dabei sind die Entwicklungen durchaus unterschiedlich; so stieg der Anteil der Studentinnen in der Fakultät 7 erfreulicherweise um zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr an, in der Fakultät 8 konnte die Mathematik eine Steigerung um sieben Prozentpunkte erreichen, wohingegen die Physik zwei Prozentpunkte einbüßte.

Beim Blick auf die Fächergruppen (vgl. Tabelle 3) fällt auf, dass die Fächergruppe der Mathematik und Naturwissenschaften nicht nur einen leichten prozentualen, sondern auch einen absoluten Rückgang zu verzeichnen hat, während die absoluten Zahlen in allen anderen Fächergruppen einschließlich der Ingenieurwissenschaften anstiegen, bei letzteren sogar um fast 200, ohne dass sich dies prozentual auswirken würde. Im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften ist eine steigende Zahl von Studenten zu verzeichnen, der Frauenanteil sank daher um einen Prozentpunkt. Bezogen auf einen immer noch sehr hohen Frauenanteil von 70% wäre hier ein weiterer Rückgang durchaus im Sinne größerer Geschlechtergerechtigkeit, allerdings darf nicht verges-

sen werden, dass sich das Bild auf den höheren Qualifikationsstufen wandelt und die Frauen im Berufsleben des sprach- und kulturwissenschaftlichen Spektrums - und insbesondere im Wissenschaftsbereich - noch immer nicht überrepräsentiert sind.

Tabelle 3: Entwicklung der Frauenanteile nach Fächergruppen:

Fächergruppe	Studierende WS 2013/14			Studierende WS 2014/15		
	Gesamt	Frauen	F-Anteil	Gesamt	Frauen	F-Anteil
Sprach- und Kulturwissenschaften	2.718	1.937	71%	2.885	2.023	70%
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2.737	1.223	45%	2.803	1.274	45%
Mathematik und Naturwissenschaften	2.260	870	38%	2.287	855	37%
Ingenieurwissenschaften	16.349	3.595	22%	16.821	3.782	22%
Alle Fächergruppen	24.063	7.624	32%	24.796	7.933	32%

Quelle: Zahlenspiegel 2013 und 2014 der Universität Stuttgart

Promotionen und Habilitationen

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

Relativ konstante Werte gegenüber dem Vorjahr - wenngleich auf unterschiedlichem Niveau - verzeichnen die Fakultäten 3, 4, 5, 6, 7, 8 und 10. Signifikante Steigerungen gibt es in den Fakultäten 2 und 9, wobei die Fakultät 2 ihren Vorjahreswert fast verdreifachen konnte. Die Fakultäten 4, 8 und 9 haben ihren Zielwert für 2017 bereits überschritten, wobei die Fakultät 9 erwartungsgemäß mit 62,5% den höchsten Frauenanteil bei den Promotionen zu verzeichnen hat. Die größten Anstrengungen in diesem Bereich muss die Fakultät 7 erbringen, die mit 4,5% noch am weitesten von ihrem Zielwert von 20% entfernt ist und nur knapp über dem Vorjahreswert von 3,6% liegt. Gemessen an einem Studentinnenanteil der Fakultät von 12% und einem Absolven-

tinnenanteil von 11,2% sollte im Sinne des Kaskadenmodells mindestens eine Verdopplung des Wertes angestrebt werden, so dass der Anteil der Promovendinnen etwa dem der Absolventinnen entspricht.

Landesweit lag der Frauenanteil an den Promotionen im Jahr 2014 bei 45,3% (Universitäten 44,8%), bundesweit bei 45,5%. Hier liegt die Universität Stuttgart mit 23,3% deutlich zurück, was allerdings hauptsächlich an unserem Fächerprofil liegt. So lag der Frauenanteil bundesweit in den Sprach- und Kulturwissenschaften bei 57,1%, in der Humanmedizin bei 59,8% und in der Veterinärmedizin bei 83,8%, in den Ingenieurwissenschaften hingegen nur bei 19,0%¹⁴. Gegenüber dem Vorjahr (20,0%) ergibt sich eine leichte Steigerung.

¹⁴ <http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauenanteile-an-den-promotionen-und-habilitationen-nach-faechergruppen-2014/>

Tab. 4: Entwicklung der Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen

Fakultät	Zielwert 2013		Erreichter Stand 2013		Zielwert 2017		Erreichter Stand 2014	
	Promo- tionen	Habili- tationen	Promo- tionen	Habili- tationen	Promo- tionen	Habili- tationen	Promo- tionen	Habili- tationen
1	30,0%	-	33,3%	---	50,0%	50,0%	28,6%	---
2	25,0%	30,0%	10,3%	---	35,0%	35,0%	28,6%	---
3	40,0%	50,0%	30,0%	---	45,0%	50,0%	34,0%	---
4	40,0%	50,0%	33,8%	25,0%	k.A.	k.A.	32,5%	---
5	15,4%	15,0%	15,8%	---	20,0%	k.A.	13,7%	---
6	10,0%	10,0%	12,7%	---	16,0%	k.A.	11,9%	---
7	20,0%	-	3,6%	---	20,0%	40,0%	4,5%	---
8	10,0%	10,0%	17,8%	---	15,0%	k.A.	16,0%	---
9	50,0%	50,0%	37,9%	50,0%	60,0%	60,0%	62,5%	---
10	30,0%	30,0%	26,9%	---	50,0%	1 Habili- tation	31,8%	50,0%
Gesamt	-	-	20,0%	22,2%	-	-	23,3%	11,1%

An der Universität Stuttgart habilitierten sich 2014 eine Wissenschaftlerin und acht Wissenschaftler. Der Frauenanteil bei den Habilitationen hat sich mit 11,1% gegenüber dem Vorjahr halbiert. Dieser Sprung zeigt erneut, dass eine Betrachtung von Einzelwerten auf dieser Qualifikationsstufe aufgrund der geringen Fallzahlen wenig statistische Relevanz haben kann. Gemessen am aggregierten Wert der vergangenen fünf Jahre von 2009-2013 von 16,7% und den 29,6% der Jahre 2004-2008 scheinen die Werte jedoch zu sinken. Dies könnte daran liegen, dass die Habilitation insgesamt an Bedeutung verliert und andere Qualifikationswege - z.B. über eine Juniorprofessur - eingeschlagen werden. Landesweit lag der Frauenanteil an den Habilitationen im Jahr 2014 bei 24,8%, wobei rund 58% im Bereich der Humanmedizin erfolgten¹⁵.

Juniorprofessuren

Im Bereich der Juniorprofessuren haben sich nur sechs Fakultäten Ziele gesetzt. Die anderen vier haben bzw. planen entweder keine Juniorprofessuren oder es werden im Geltungszeitraum der Zielvorgabe voraussichtlich keine entsprechenden Stellen frei. Alle Fakultäten, die sich für 2017 Ziele in diesem Bereich gesetzt haben, müssen weiter daran arbeiten, diese zu erreichen. Insgesamt lag der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren im Jahr 2014 bei 21,7% (inklusive zweier Juniorprofessorinnen in Elternzeit). Bundesweit lag der Anteil der Juniorprofessorinnen im Jahr 2013 bei 39,9%, Tendenz weiter steigend. Wenngleich die Grundgesamtheit von 23 Juniorprofessuren an der Universität Stuttgart sehr klein ist und die meisten der vorhandenen Juniorprofessuren in natur- bzw. ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten angesiedelt sind, ist die Juniorprofessur aufgrund ihrer verlässlicheren Rahmenbedingungen und der wissenschaftlichen Unabhängigkeit gerade für Wissenschaftlerinnen attraktiver als andere Qualifikationswege zur Professur, insbesondere wenn die Juniorprofessur mit einer Tenure Track-Option verbunden ist. Besonders erfreulich ist, dass an der Universität Stuttgart im Berichtsjahr eine solche Tenure Track-Option für eine Juniorprofessorin realisiert und Juniorprofessorin Dr.-Ing. Nicole Radde nach Abschluss des Verfahrens im Januar 2015 auf eine W3-Professur am Institut für Systemdynamik berufen werden konnte.

¹⁵ <http://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2015133.pm>

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	Erreichter Stand 2014	Zielwert 2017	Ausgangswert 2008	Erreichter Stand 2014	Zielwert 2017	Ausgangswert 2008	Erreichter Stand 2014	Zielwert 2017	Ausgangswert 2008	Erreichter Stand 2014	Zielwert 2017
1	-	-	-	9,1%	21,1%	25%	0,0%	14,3%	20%	0,0%	25,0%	25%
2	0,0%	-	-	13,6%	12,0%	1	16,7%	15,8%	1	33,3%	33,3%	2
3	0,0%	-	-	5,9%	16,7%	20%	7,7%	23,5%	30%	33,3%	40,0%	33%
4	-	-	50%	3,3%	3,3%	10%	5,0%	---	-	0,0%	-	-
5	100,0%	16,7%	30%	6,1%	7,7%	6%	3,6%	6,1%	6%	0,0%	-	25%
6	-	---	-	0,0%	---	5,3%	0,0%	---	7,1%	0,0%	-	33,3%
7	33,3%	33,3%	50%	0,0%	11,5%	7%	0,0%	5,3%	-	0,0%	-	-
8	0,0%	33,3%	40%	5,9%	5,9%	5,4%	4,8%	4,0%	-	0,0%	-	20%
9	0,0%	33,3%	60%	18,2%	30,4%	40%	23,5%	33,3%	35%	0,0%	20,0%	50%
10	-	---	50%	0,0%	13,0%	20%	0,0%	5,6%	20%	0,0%	25,0%	25%
Gesamt	18,2%	21,7%	-	6,1%	11,5%	15%	6,0%	10,2%	-	9,8%	15,4%	-

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

² im Zeitverlauf mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Professorenschaft

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. Die Erfahrungen bei der Besetzung verschiedener Gender-Juniorprofessuren, gerade auch in Bereichen, die geringere Quantitäten qualifizierter Bewerberinnen vermuten ließen, zeigen, dass bei entsprechender aktiver Ansprache durchaus genügend Kandidatinnen gefunden werden können. Dieser Weg sollte daher auch im akademischen Mittelbau häufiger eingeschlagen werden, um die nun schon seit Jahren unverändert anhaltende Stagnation des Frauenanteils in diesem Bereich zu durchbrechen. Wenn andererseits Ziele bereits vier 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 einigermaßen ernsthaft betrieben wird. Wenn der Selbstverpflichtung zur Steigerung des Frauenanteils auch auf dieser wissenschaftlichen Qualifikationsstufe nicht ernsthaft nachgegangen wird, wirken derartige Zielvorgaben kaum verbindlich. Somit sind die Dekane und Fakultätsvorstände gefordert, innerhalb ihrer Fakultäten stärker auf die Verfolgung ihrer eigenen Fakultätsziele zu dringen.

Leitungsfunktionen

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

Das Rektorat bestand bis zum Ende des Berichtszeitraums unverändert aus einem weiblichen Mitglied sowie vier männlichen Mitgliedern und verzeichnete somit einen Frauenanteil von 20%. Allerdings eröffnete die Neuwahl der Prorektorate und insbesondere die Wahl von Dr. Simone Rehm zur CIO sowie von Prof. Dr. Cathleen Kantner zur Prorektorin für Lehre im Juli 2015 die Möglichkeit, den Frauenanteil mit Beginn des kommenden Berichtsjahres auf 40% und nach Dienstantritt der CIO zu Jahresbeginn 2016 auf 50% zu steigern.

Im Universitätsrat waren weiterhin ein internes und zwei externe Mitglieder weiblich, was einem Frauenanteil von 36,4 % entspricht. Allerdings musste bei der Neuwahl der Universitätsratsmitglieder die Vorgabe des MWK zur Erfüllung einer Mindestquote von 40% weiblicher Universitätsratsmitglieder erfüllt werden. Dies wurde am 22.07.2015 durch die Wahl von Dr. Susanne Becker als zweites internes weibliches Mit-

glied umgesetzt, so dass der Universitätsrat aufgrund der zum Ende des Berichtsjahrs erfolgten Wegberufung von Professorin Artemis Alexiadou die Quote von 40% genau erfüllte. Da sie nicht unterschritten werden darf, muss das nachzuwählende interne Mitglied ebenfalls wieder weiblich sein, so dass der Frauenanteil im Universitätsrat zukünftig auf 45,5% steigen wird.

Fasst man die beiden obersten Leitungsgremien, Rektorat und Universitätsrat, zusammen, so betrug der Frauenanteil hier bis zum Ende des Berichtsjahrs 31%, und veränderte sich im Vergleich zum Vorjahresbericht nicht. Für das nächste Berichtsjahr ist hier jedoch eine Steigerung auf 47% zu erwarten.

Bei den von der DFG geforderten Zielen im Bereich der mittleren Leitungsfunktionen hat sich die Gesamtuniversität nicht auf Ziele festgelegt. Bis auf die Fakultäten 4 und 7 haben sich jedoch die Fakultäten Ziele gesetzt, allerdings gab es im Berichtsjahr nur in fünf der zehn Fakultäten weibliche Mitglieder der Fakultätsvorstände. Die Fakultäten 2 mit 33,3% und 3 mit 40% hatten ihren Zielwert für 2017 bereits überschritten, die Fakultäten 1 und 10 ihren Zielwert von jeweils 25% erreicht. Insgesamt lag der Frauenanteil auf der mittleren Führungsebene bei 15,4%, was einer Steigerung um sieben Prozentpunkte entspricht.

Fasst man alle Leitungsfunktionen der obersten und mittleren Führungsebene zusammen, ergibt sich für Ende 2014 ein Frauenanteil von 22,2%.

3.3 Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren

Im Berichtsjahr wurde wieder eine große Zahl von Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterinnen begleitet. Neben 45 im Berichtszeitraum (Oktober 2014 bis September 2015) im Senat verabschiedeten Verfahren waren dies 21 weitere, die bis dahin 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.

Erfreulicherweise konnten im Berichtszeitraum alle Berufungsverfahren im Rahmen des Professorinnenprogramms II¹⁶ erfolgreich mit der Ernennung der jeweils erstplatzierten Wissenschaftlerin abgeschlossen werden. Damit konnte die Universität Stuttgart drei zusätzliche Professorinnen in den MINT-Fächern auf sogenannte Vorgriffs-

¹⁶ Vgl. Kap. 7.5.3

professuren berufen, d.h. bevor eine Professur im betreffenden Bereich regulär zur Besetzung zur Verfügung gestanden hätte.

Im Zeitraum der Statistik (01.01.-31.12.2014) stammten 21% der eingegangenen Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen; dieser Anteil stieg bei den Vortragseinladungen auf 30,6% und blieb mit 29,2% bei den Begutachtungen auf etwa dem gleichen Niveau. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies eine enorme Steigerung, bei den Vortragseinladungen und den Begutachtungen sogar nahezu eine Verdoppelung. Sieben Wissenschaftlerinnen erreichten erste Listenplätze, erfreulicherweise nahmen alle die an sie ergangenen Rufe an (siehe Tabelle Berufungsverfahren, Anlage 7).

Der Anteil an ersten Listenplätzen betrug 40,4% und lag damit sowohl über dem Anteil bei den Begutachtungen als auch deutlich über dem Anteil an Bewerbungen. Da auch eine Wissenschaftlerin von einem zweiten Listenplatz aus berufen wurde, betrug der Frauenanteil unter den Neuberufenen 2014 insgesamt 40% (s. Anlage 9) und wäre noch höher ausgefallen, wenn alle Ernennungen 2014 realisiert worden wären. Ein solcher Wert wurde an unserer Universität bisher noch nie erreicht und könnte eine Trendwende bei den bisher eher schleppenden Fortschritten zur Erhöhung der Frauenanteile markieren.

Im Berichtszeitraum bis Ende September 2015 wurden 6 weitere Verfahren mit einem ersten Listenplatz für eine Frau abgeschlossen. Zwei Wissenschaftlerinnen lehnten den an sie ergangenen Ruf ab, eine Rufannahme steht weiterhin aus, drei Wissenschaftlerinnen wurden bis zum Redaktionsschluss des Berichts an die Universität Stuttgart berufen (s.u.). Da die Dienstantritte dieser Professorinnen nach dem 01. Dezember 2014 erfolgt sind, werden sie statistisch erst im kommenden Berichtsjahr wirksam werden.

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

- Prof. Dr.-Ing. Martina Baum
Städtebau-Institut, Lehrstuhl für Entwerfen
- Prof. Dr. Anne Henke
Institut für Algebra und Zahlentheorie, Abteilung Darstellungstheorie
- Prof. Dr.-Ing. Sabine Klinkner
Institut für Raumfahrtssysteme, Professur Satellitentechnik
- Prof. Dr.-Ing. Astrid Ley
Städtebau Institut, Fachgebiet Internationaler Städtebau

- Prof. Dr. Nicole Radde
Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik
- Prof. Dr. Birgit Renzl
Betriebswirtschaftliches Institut, Abteilung II, ABWL und Organisation
- Prof. Dr.-Ing Corinna Salander
Institut für Maschinenelemente, Professur Schienenfahrzeugtechnik

Außerhalb des Berichtszeitraums, jedoch vor Redaktionsschluss dieses Berichts erfolgte die Ernennung von

- Prof. Dipl.-Ing. Ulrike Böhm
Städtebau Institut, Lehrstuhl für Freiraumgestaltung
- Prof. Dr. Daniela Bohde
Institut für Kunstgeschichte, Professur Kunstgeschichte der Vormoderne
- Prof. Dr. Kerstin Wedekind
Institut für Kunstgeschichte, Professur Kunstgeschichte der Moderne

Zum Stichtag der Statistik am 01.12.2014 betrug

- der Professorinnenanteil an der Universität Stuttgart insgesamt 12,3%,
- der Professorinnenanteil bei den W3-Professuren (und Äquivalenten) 11,5%,
- der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren 21,7% (s. Anlage 8).

Insgesamt hält sich der erfreuliche Trend von steigenden Professorinnenanteilen; lediglich bei den Juniorprofessuren ging der Anteil aufgrund steigender Gesamtzahlen bei gleichbleibender Anzahl der Juniorprofessorinnen zurück. Die Zahl der Professorinnen ist im Berichtszeitraum auf insgesamt 40 angestiegen, was einem prozentualen Anteil von 13,7% entspricht. Damit ist die Universität dem für 2017 festgelegten Ziel von 15% Professorinnenanteil (gesamt W1 bis W3) schon sehr nahe kommen. Leider wird sich dieser positive Trend in Kürze abschwächen, da drei Professorinnen die Universität Ende 2015 aufgrund von Wegberufung bzw. aus Altersgründen verlassen haben. Selbst unter Berücksichtigung der bereits erfolgten Rufannahmen dürfte dieser Verlust nicht so leicht ausgeglichen werden können.

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 2014/15 umfassten die Aufgabengebiete folgende zwei Schwerpunkte:

1. Integration von Genderaspekten in Forschungsanträgen

- Beratung und inhaltliche Unterstützung von Antragstellungen
- Information über vorhandene Genderaktivitäten
- Situationsanalyse in den Forschungsverbänden

2. Kompetenzerweiterung in Genderfragen

- Vortragsreihe „Possible. Potenziale und Ziele der Universität Stuttgart“ im Wintersemester 2014/15 und Sommersemester 2015

4.1 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 2008-2012 und nachfolgend für den Zeitraum 2013-2017 die Einführung und Umsetzung von strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards, den sogenannten „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“.

Die DFG-Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ konnte anhand der Berichte (2009, 2011 und 2013) deutliche Fortschritte bei der Fortentwicklung der Gleichstellung an den Universitäten erkennen. Dennoch ist die allgemeine Entwicklung der tatsächlichen Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen hinter den Erwartungen der DFG zurück geblieben. Im Abschlussbericht der DFG wurde bilanziert, dass die Wirkkraft der vorgelegten Gleichstellungskonzepte noch nicht eindeutig erkennbar sei, so dass weitere Bemühungen notwendig seien, um die Ziele der Gleichstellungsstandards – vor allem eine erhöhte Beteiligung von Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere – zu erreichen. Daher hat die Mitgliederversammlung der DFG am 3. Juli 2013 ein Maßnahmenpaket verabschiedet, welches einen stärkeren Fokus auf die zahlenmäßige Entwicklung der Frauenanteile setzt. Zu diesem Maßnahmenbündel gehört bis 2017 eine jährliche Abfrage bei den Mitgliedershochschulen zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen, die erstmals 2014 gestartet wurde.

Auf der Grundlage der Weiterführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ seitens der DFG konnten vom „Service Gender Consulting“ für die Verbundforschungsprojekte an der Universität Stuttgart passende Maßnahmen vorgeschlagen, diskutiert und umgesetzt werden. Es gab eine hohe Anzahl an Antragstellungen für die Verbundforschung: Sonderforschungsbereiche (SFBs), Transregios (TRRs), Forschergruppen (FOR), Graduiertenkollegs (GRKs) sowie Antragsstellungen für drei internationale Graduiertenkollegs – sogenannte International Research Training Groups (IRTGs). Im Rahmen der Unterstützung bei Forschungsanträgen konnte im Berichtszeitraum bei insgesamt zehn DFG-Anträgen (vier SFB/TRR-Anträge, ein GRK-Antrag,

drei IRTG-Anträge, zwei Forschergruppen) sowie drei MWK-Anträgen und einem EFRE-Antrag in der Konzeptphase und in Folgeanträgen beraten werden. Der EFRE-Antrag „Neubau einer Forschungsfabrik für den Forschungscampus ARENA 2036“ auf dem Uni-Campus Stuttgart-Vaihingen wurde in der Programmlinie „Innovation und Energiewende“ in Baden-Württemberg 2014-2020 eingereicht. Ein MWK-Antrag zum Thema „Die Weiterbildungsakademie der Universität Stuttgart“ wurde in der Ausschreibung „Auf- und Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen in Baden-Württemberg“ für die ESF-Förderperiode 2014-2020 „Investitionen in Wachstum und Beschäftigung“ eingereicht und zwei weitere MWK-Anträge wurden in der Ausschreibung „Reallabore, BaWü-Labs für eine Forschung für Nachhaltigkeit in Baden-Württemberg“ eingereicht, die die Stärkung des Beitrags der Wissenschaft für eine Nachhaltige Entwicklung zum Ziel hat.

4.2 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.

Im Berichtsjahr war der „Service Gender Consulting“ damit befasst, die Konzeption und Planung einer Vortragsreihe zum Thema „Possible. Potenziale und Ziele der Universität Stuttgart“ zu realisieren.

Vortrags- und Gesprächsreihe „Possible. Potenziale und Ziele der Universität Stuttgart“ im WS 2014/15 und SS 2015

Die neue Vortragsreihe richtete sich an Führungskräfte in Forschung, Lehre und Verwaltung. Im Vordergrund stand die Frage, wie die Universität Stuttgart durch proaktive Ansprache mehr Frauen für akademische Spitzenpositionen gewinnen und dadurch ihre Position im nationalen und internationalen Wettbewerb verbessern kann. Insgesamt fanden fünf Vorträge von herausragenden Persönlichkeiten statt.

1. Vortrag: „Frauen sind NICHT mitgemeint. Experimentalpsychologische Studien zur Wirkung von Sprache“

Evelyn Ferstl, Professorin für Kognitions- wissenschaft und Genderforschung an der Universität Freiburg, erläuterte in ihrem Vortrag, der in Kooperation mit dem SFB 732 (Sprecherin: Prof. Dr. Artemis Alexiadou) am 12.01.2015 stattfand, wie das innere Vorstellungsbild unsere Sprache lenkt und umgekehrt die Sprache unsere Vorstellung beeinflusst. Über diese Veranstaltung wurde auch in der Presse berichtet (siehe Anlage 17).



2. Vortrag: „Wissenschaftssysteme, akademische Karrierestrukturen und Geschlechterverhältnisse: Deutschland im internationalen Vergleich“

Reinhardt Kreckel, emeritierter Professor für Soziologie, langjähriger Leiter des Instituts für Hochschulforschung (HoF) in Wittenberg und Experte auf dem Gebiet der internationalen Hochschulforschung, verglich in seinem Vortrag am 23.02.2015 das deutsche Hochschulsystem mit Hochschulsystemen anderer europäischer Länder und der USA und erläuterte die unterschiedlichen akademischen Karrierestrukturen und Qualifikationswege bis zur Professur unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterverhältnisse.



3. Vortrag: „Ziele der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“

Ferdi Schüth, Direktor am Max-Planck-Institut für Kohlenforschung in Mülheim/Ruhr und ehemaliger Vizepräsident der DFG, sprach über die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), deren Ziel die Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen ist.

Im Anschluss an seinen Vortrag diskutierten Prof. Ressel, Rektor der Universität Stuttgart, und Prof. Allgöwer, derzeitiger Vizepräsident der DFG, gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Hardtmann und Prof. Schüth über die bisherige Umsetzung der Gleichstellungsstandards an der Universität Stuttgart, über das Thema Nachwuchsförderung und die Ziele des aktuellen Strategieentwicklungsprozesses. Weitere Informationen lassen sich der Berichterstattung in campUS_intern entnehmen (siehe Anlage 17).



4. Vortrag: „Karriere als Hürdenlauf: Warum der Weg in die Wissenschaft schwierig ist und reformiert werden muss“

Sandra Richter, Professorin für Neue Deutsche Literatur an der Universität Stuttgart und Mitglied im Wissenschaftsrat, stellte in ihrem Vortrag am 30.06.2015 die vom Wissenschaftsrat 2014 herausgegebenen „Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten“ vor und erläuterte, warum der Weg in die Wissenschaft insgesamt reformbedürftig ist und welchen Beitrag die Universität Stuttgart hierzu leisten kann.



Dem Vortrag folgte eine Podiumsdiskussion, bei der Prof. Sandra Richter mit Gästen aus der Wissenschaft darüber diskutierte, wie die Empfehlungen des Wissenschaftsrats

tes umgesetzt werden könnten. Moderiert wurde die Podiumsdiskussion von der amtierenden Gleichstellungsbeauftragten Dr. Gabriele Hardtmann. Teilnehmende Gäste waren: Prof. Dr. Joachim Ostwald, Sprecher der Landesvertretung des Akademischen Mittelbaus an den Universitäten in Baden-Württemberg (LAM-BW) und Honorarprofessor sowie Akademischer Direktor am Lehrstuhl Tierphysiologie der Universität Tübingen; PD Dr. Dr. Angelika Riemer, Mitglied der Jungen Akademie und Leiterin der Arbeitsgruppen „Immuntherapie und –prävention“ am Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ) und „Molecular Vaccine Design“ des Deutschen Zentrums für Infektionsforschung (DZIF) in Heidelberg sowie Mark Dornbach, MSc., Doktorand der Universität Stuttgart.

Einig waren sich alle Beteiligten bei ihrer Einschätzung, dass eine Karriere in der Wissenschaft reizvoll, aber mit einem langen und schwierigen Weg verbunden ist. Bis zum Erreichen der Professur befinden sich die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler meist viele Jahre in prekären Beschäftigungsverhältnissen, ohne jegliche Sicherheit bezüglich ihres Weiterkommens. In den letzten Jahren haben verschiedene Wissenschaftsorganisationen und beratende Gremien mit Empfehlungen und Positionspapieren auf diesen Missstand aufmerksam gemacht, wie beispielsweise der Wissenschaftsrat, die Hochschulrektorenkonferenz oder die Junge Akademie. In ihren Forderungen stimmen sie dahingehend überein, dass den prekären Beschäftigungsverhältnissen an deutschen Hochschulen mit einer zahlenmäßigen Erhöhung der Professuren begegnet werden sollte. Aufgrund der fehlenden Planungssicherheit in der Wissenschaft als Arbeitsbereich fordert der Wissenschaftsrat neben einer zahlenmäßigen Erhöhung der Professuren auch neue Personalentwicklungskonzepte für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Ausführlich wurde darüber diskutiert, dass die deutschen Hochschulen einen Mangel an klaren und effizienten Personalentwicklungskonzepten aufweisen. Bei der Podiumsdiskussion wurde auch deutlich, dass es einen großen Optimierungsbedarf bei dem Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt. Nach wie vor sind es meistens die Wissenschaftlerinnen, die aufgrund mangelnder Familienfreundlichkeit an Hochschulen in ihrer Karriere zurückstehen müssen. Für die Angehörigen des akademischen Mittelbaus ist die Vereinbarkeit von einer akademischen Karriere und Familie ein zentrales Thema, denn gerade bei dieser Zielgruppe sind die Beschäftigungsverhältnisse an deutschen Hochschulen oftmals sehr prekär. Eine ausführliche Berichterstattung erfolgte bei campUS_intern (siehe Anlage 17).

5. Vortrag: „Wie fördern wir unseren wissenschaftlichen Nachwuchs?“

Margret Wintermantel, Präsidentin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes, erläuterte, wie der DAAD den wissenschaftlichen Austausch fördert und welche Möglichkeiten es für die Universität Stuttgart gibt, hochqualifizierte internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zu gewinnen.

Im Anschluss an den Vortrag diskutierte Professorin Wintermantel mit dem Rektor der Universität Stuttgart über die internationale Ausrichtung und Vernetzung von Studierenden wie auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Das von Dr. Wolfgang Holtkamp, Senior Advisor International Affairs, moderierte Gespräch umfasste fünf Themenkomplexe: Studierende, Promovierende, Postdoc-Phase, Kooperationspartner sowie die Frage nach dem idealen Lebenslauf einer neu zu berufenden Person.



Einig waren sich der Rektor und die Präsidentin des DAAD in ihrer Einschätzung, dass ausländische Studierende sowie ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine große Bereicherung für unsere Universität sind. Die Diskussion zwischen der Präsidentin des DAAD und dem Rektor der Universität Stuttgart verdeutlichte, dass die Internationalisierung ein zentraler Baustein der institutionellen Profilentwicklung einer Hochschule ist und als Instrument der Qualitätsentwicklung zugleich auch Motor der Hochschulreform sein kann.

Ebenfalls einig waren sich alle Beteiligten in der Einschätzung, dass die Netzwerkbildungen mit ausländischen Hochschul- und Forschungsinstitutionen und der Ausbau internationaler Forschungskooperationen maßgeblich die weitere Entwicklung unserer Hochschule prägt – und zwar in allen Bereichen, d.h. in Forschung, Lehre und Weiterbildung, im Management und in der Verwaltung sowie in den unterstützenden Serviceeinheiten. Ein detaillierter Bericht bei [campUS_intern](#) erläutert die einzelnen Themen des moderierten Gesprächs (siehe Anlage 17).

„PRIMA-Preis 2015“

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

Die PRIMA-Preis-Verleihung 2015 fand am 19. Juni in der Fakultät 1 im Rahmen eines Festaktes im großen Tiefenhörsaal (KII) der Universität Stuttgart statt. Die Preisverleihung war integriert in die Verleihung weiterer Preise für die besten Abschlussarbeiten in der Fakultät Architektur. PRIMA-Preisträgerin 2015 ist Linda Werab (siehe Anlage 17).



**Preisträgerin Linda Werab mit der
Gleichstellungsbeauftragten
Dr. Gabriele Hardtmann**

Nähere Informationen finden Sie unter:

http://www.uni-stuttgart.de/gender-consulting/PRIMA-Preis/prima-preis_2015/

Weitere Aktivitäten:**Netzwerkbildung und Kommissionsarbeit**

Seit 2012 ist der „Service Gender Consulting“ regelmäßig an der Netzwerkbildung der bundesweiten Hochschul-Servicestellen beteiligt und nimmt im halbjährlichen Turnus an den Netzwerktreffen „GenderConsulting in Forschungsverbänden“ und den Netzwerktreffen der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ teil. 2014 hat die BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ ein Positionspapier¹⁷ erarbeitet, das unter dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg“ auf der BuKoF-Jahrestagung 2015 in Münster vorgestellt wurde.

Das Positionspapier stellt geschlechtergerechte Personalentwicklung in den Mittelpunkt der aktuellen Auseinandersetzung über die Beschäftigungsverhältnisse und Karrierewege an deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Die an deutschen Hochschulen lange Phase der Qualifizierung bis zu einem gesicherten Beschäftigungsverhältnis führt häufig dazu, dass viele hochqualifizierte Frauen das deutsche Wissenschaftssystem verlassen. Zudem ist das Wissenschaftssystem von strukturellen Ausschließungsprozessen gekennzeichnet, die eine Vereinbarkeit von beruflicher Karriere und privater Lebensplanung mit Familie erschweren.

Eine organisationsübergreifende Personalentwicklung muss sehr viel konsequenter und entschiedener als bisher kulturelle und strukturelle Aspekte zur Herstellung von Chancengerechtigkeit in die Organisationsentwicklungen einbeziehen.

17 http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/PP14_Karriereweg.pdf

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 344.000 €, 2009 rund 468.000 €, 2010 rund 371.000 €, 2011 gut 421.000 €, 2012 394.000 €, 2013 139.000 € und 2014 129.000 €. Rein rechnerisch wurde aufgrund der im Bereich der Gleichstellung erzielten Erfolge also ein Plus von insgesamt rund 2,3 Mio. € erwirtschaftet.

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 2014 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. Mit dem Aussetzen der leistungsorientierten Mittelvergabe durch das MWK wird auch die inneruniversitäre Verteilung neu geregelt werden müssen.

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 anvisiert:

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

Dieses umfassende Life cycle-Konzept veranlasste das Ministerium für Wirtschaft und Finanzen Baden-Württemberg im Jahr 2014 dazu, die Universität Stuttgart als eine der ersten Hochschulen zu einem Beitritt zum Bündnis der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“¹⁸ einzuladen. Diese Landesinitiative, die vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst umgesetzt wird, besteht seit 2010 und hat zum Ziel, durch Motivation und Unterstützung an unterschiedlichen biographischen Schnittstellen MINT-begeisterte Mädchen und junge Frauen in ihren Interessen und darin zu bestärken, in diesem immer noch männlich dominierten Umfeld ihren eigenen Weg zu gehen. Im Rahmen des 4. Bilanzgesprächs der Landesinitiative am 28. September 2015 stellte die Leiterin des Gleichstellungsreferats der Universität Stuttgart, Dr. Barbara Unteutsch, die aktuellen Aktivitäten der Universität zur Gewinnung weiblichen Nachwuchses für die MINT-Berufe vor.

6.1 *Girls' Day*

Bereits zum zehnten Mal beteiligte sich die Universität Stuttgart im Berichtsjahr mit einem zentral koordinierten Gesamtangebot am bundesweiten *Girls' Day*, der am 23. April 2015 stattfand. Mit 434 Plätzen für interessierte Mädchen in 31 Veranstaltungen aus 29 Instituten war unsere Universität wieder größte Einzelanbieterin in der Region und auch eine der größten bundesweit.

¹⁸ <http://mint-frauen-bw.de/>

Folgende Institute beteiligten sich z. T. gleich mit mehreren Veranstaltungen¹⁹:

- Fakultät 2: Institut für Baubetriebslehre; Institut für Leichtbau, Entwerfen und Konstruieren; Institut für Straßen- und Verkehrswesen, Institut für Wasser- und Umweltsystemmodellierung
- Fakultät 3: Institut für Polymerchemie; Institut für Technische Chemie
- Fakultät 4: Institut für Energiewirtschaft und Rationelle Energieanwendung; Institut für Thermodynamik und thermische Verfahrenstechnik
- Fakultät 5: Institut für Automatisierungs- und Softwaretechnik; Institut für Elektrische und Optische Nachrichtentechnik; 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) und das Visualisierungsinstitut in Kooperation mit dem Sonderforschungsbereich (SFB) 716
- Fakultät 6: Institut für Aerodynamik und Gasdynamik; Institut für Flugzeugbau; Institut für Luftfahrtssysteme; Institut für Raumfahrtssysteme; Institut für Thermodynamik in der Luft- und Raumfahrttechnik
- Fakultät 7: Institut für Maschinenelemente (StutCAD)
- Fakultät 8: Fachbereich Mathematik; 1. Physikalisches Institut
- Höchstleistungsrechenzentrum
- MINT-Kolleg Baden Württemberg
- Dezernat Personal, Abteilung Personalentwicklung/Ausbildung

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

Die Teilnehmerinnenstruktur des *Girls' Days* 2015 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 Jahren, doch waren 51,2% 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.

¹⁹ <http://www.uni-stuttgart.de/girls-day/rueckblick/2014.html>

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 die Projekte *Technik braucht Vielfalt!* und *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, zumal in Stuttgart der Anteil der bis 18-Jährigen mit einem Migrationshintergrund bei über 50% liegt! Um in den MINT-Studiengängen die Studentinnenzahlen generell, aber auch die Anzahl der Studentinnen mit Migrationshintergrund zu erhöhen, haben der Genderbeirat und das Rektorat der Universität Stuttgart 2014 entschieden, das Projekt *Technik braucht Vielfalt* nach Auslaufen der durch das BMBF geförderten zweijährigen Projektphase aus Eigenmitteln weiter zu finanzieren.

Die Ausweitung unseres bestehenden Angebots an Schülerinnenprojekten mit dem Ziel, insbesondere die Zielgruppe der Schülerinnen mit Migrationshintergrund für ein MINT-Studium zu gewinnen, steht damit auf einem stabilen Fundament.

Technik braucht Vielfalt ist wie schon in der Projektphase auch weiterhin ein Kooperationsprojekt der Hochschule Esslingen und der Universität Stuttgart. Auch wird auf die bereits bestehenden Netzwerkstrukturen mit zivilgesellschaftlichen Akteuren – insbesondere dem Forum der Kulturen Stuttgart und einigen Migrant(inn)en-Selbstorganisationen aufgebaut. In Abstimmung mit den bisherigen Projektbeteiligten in der Region Stuttgart (Hochschule Esslingen, Zentrale Studienberatung, MINT-Kolleg) soll das Projekt noch stärker in die bereits bestehenden Strukturen und Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler eingebunden werden.

Ziele des Projekts sind:

- Information und Motivation der Schülerinnen über bzw. für ein MINT-Studium
- Vorstellung weiblicher Rollenvorbilder
- Einblicke in den Studienalltag
- Herstellung des Kontakts zu den Beratungsinstitutionen der Universität

- Information der Eltern als wichtige Unterstützerinnen und Unterstützer ihrer Töchter
- Abbau von Vorurteilen und Geschlechterstereotypen
- Aufbau von Vertrauen zu den Ansprechpersonen an der Universität
- stärkere Öffnung der Universität gegenüber Personen mit Migrationshintergrund.

Diesen Zielen dienen vier Bausteine:

- Im Rahmen von „Uni-Kennenlerntagen“ sollten interessierte Schülerinnen den Kontakt zur Universität Stuttgart knüpfen und wesentliche Ansprechpersonen zu allen Fragen rund um ein Studium der MINT-Fächer kennen lernen.
- Informationsveranstaltungen für Eltern der Zielgruppe informieren über Zugangswege, Studienmöglichkeiten, Anforderungen, Unterstützungsangebote, Studienfinanzierung und Berufsperspektiven, um den Eltern als wesentliche Unterstützungsinstanz ihrer Töchter dabei zu helfen, eine potenzielle Studienentscheidung ihrer Töchter für ein MINT-Fach nachvollziehen, akzeptieren und im besten Fall aktiv fördern zu können.
- Für besonders interessierte Schülerinnen all unserer Schülerinnenprojekte (*Technik braucht Vielfalt*, *Probiert die Uni aus*, *Girls Day*) und auch durch freie Akquise wird derzeit ein Mentoring-Programm konzipiert, das zum Sommersemester 2016 starten soll. Das Mentoring wird unter dem Label *TryScience* als Schülerinnen-Mentoring des Gleichstellungsreferats angeboten und fügt sich somit in das Gesamtkonzept des Mentoring im Gleichstellungsreferat ein. Das Mentoring wird als Kleingruppen-Mentoring konzipiert, bei dem jeweils eine MINT-Studentin 2-3 Schülerinnen ein halbes Jahr lang im Rahmen regelmäßiger Treffen Einblicke in ihren Studienalltag gewährt und sie bei der Entscheidungsfindung für ihre Studienwahl unterstützt.
- Netzwerkarbeit und Kooperationen: Basis für das Projekt ist die Zusammenarbeit mit den externen Partnerinstitutionen im *Technik braucht Vielfalt*-Netzwerk, mit denen die beteiligten Einrichtungen der Universität Stuttgart in engem Austausch stehen. Dieses Netzwerk vor allem mit Migrant/innen-Selbstorganisationen soll weiter ausgebaut werden, denn sie sind die Expertinnen und Experten für die Belange und Bedarfe der Zielgruppen. Netzwerktreffen mit diesen Organisationen sollen zukünftig zweimal jährlich stattfinden – abwechselnd werden die Hochschule Esslingen und die Universität Stuttgart Gastgeber der Netzwerktreffen sein.

Universitätsintern arbeitet die Projektleiterin bei den Schülerinnen- und Elternveranstaltungen eng mit der Zentralen Studienberatung und dem MINT-Kolleg zusammen. Zudem sind bei den Elterninfoabenden – die gemeinsam mit der Hochschule Esslingen ausgerichtet werden – regelmäßig das Studierendenwerk und ArbeiterKind.de dabei.

Im Bereich des Mentoring, insbesondere für die Mentorinnen-Schulungen, konnten wir das Zentrum für Lehre und Weiterbildung (zlw), sowie die Kolleginnen des Interkulturellen Mentoring des Dezernats Internationales als Kooperationspartnerinnen gewinnen.

In der Region Stuttgart fanden im Berichtszeitraum folgende Veranstaltungen statt:

- 12.06.2015 Eltern-Infoabend an der Universität Stuttgart
- 20.06.2015 Uni-Kennenlerntag im Rahmen des Tags der Wissenschaft an der Universität Stuttgart

Ausblick:

Om Oktober 2015 findet ein Netzwerktreffen an der Universität Stuttgart statt.

Ab Oktober 2015 sind weitere Uni-Kennenlertage und Eltern-Infoabende sowie der Start des Mentoring-Programms *Try Science* zum Sommersemester 2016 geplant.

Weiterhin wird *Technik braucht Vielfalt* bei den Projekttagen des Forums der Kulturen Stuttgart am 26./27. Februar 2016 sowie am Runden Tisch für Eltern am 12. Mai 2016 teilnehmen.

Es wird angestrebt, das Netzwerk von *Technik braucht Vielfalt* zu erweitern. Das nächste Netzwerktreffen wird voraussichtlich im Frühjahr 2016 an der Hochschule Esslingen stattfinden

6.3 Probiert die Uni aus!

Das Projekt *Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe* wurde 2015 zum achtzehnten Mal angeboten. Bei diesem 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 64% der Teilnehmerinnen an, kein Vorbild für ihre Studien- bzw. Berufswahl im MINT-Bereich zu haben. Bei den wenigen Mädchen, die angaben, Vorbilder zu haben, waren diese nur zu 25% weiblich. 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:

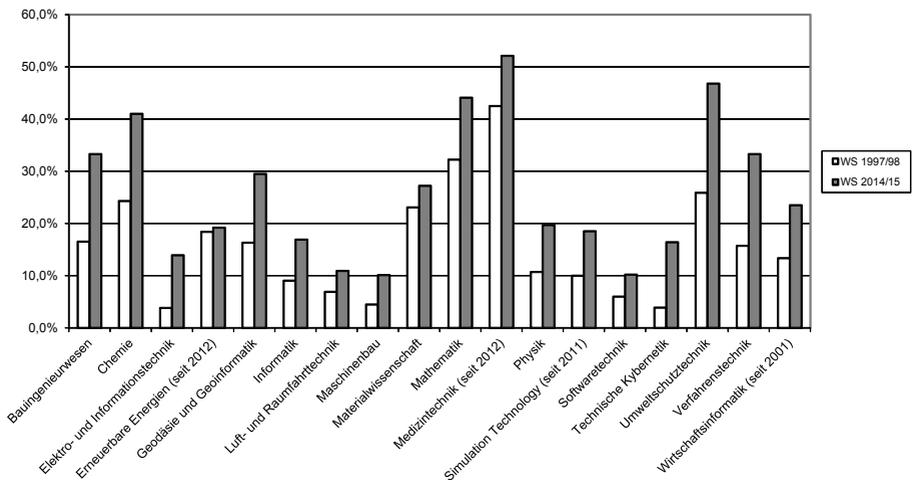


Abb. 1: Studentinnenanteil in den an *Probiert die Uni aus!* beteiligten Studiengängen bei Projektbeginn 1997 und 2014/15

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 die absoluten Studentinnenzahlen angestiegen, in einigen jedoch gleichzeitig auch die Zahl der Studenten, so dass der Studentinnenanteil rechnerisch sank.

6.4 *Meccanica femminile*

Vom 24.-28. Februar 2015 fand an der Universität Stuttgart die 5. *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. 2015 war die Fakultät 5 der Universität Stuttgart gastgebende Fakultät.

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 Studiengängen eher 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 passiert im Rahmen einer fünftägigen Frühjahreshochschule 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, Projektmanagement im interkulturellen Umfeld sowie diverse Veranstaltungen zu Soft Skills wie Selbstführung, Verhandlungsführung und Problemlösungsstrategien. Darüber hinaus wurden am 26.02.2015 ein für alle Interessierten offener Conference Day mit Vorträgen angeboten²⁰.

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 2015 gehörte seitens der Universität Stuttgart die Gleichstellungsbeauftragte an.

20 Das Programm der *meccanica femminile* 2015 ist zu finden unter http://scientifica.de/fileadmin/content/meccanica_feminale/MF2015/Programm_etc/Programm_meccanica_feminale_2015.pdf

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

Das *Femtec.Network* konnte im Berichtszeitraum die ZF Friedrichshafen AG als neues Partnerunternehmen hinzugewinnen, die Airbus Group (vormals EADS) schied hingegen aus, so dass dem Netzwerk nun folgende Unternehmen und Forschungsinstitute angehören: ABB, BP Europe, Daimler AG, Deutsche Telekom AG, E.ON, EnBW AG, Fraunhofer-Gesellschaft, Porsche AG, Robert Bosch GmbH, ThyssenKrupp AG und ZF Friedrichshafen AG. Sie arbeiten im Netzwerk mit der Femtec. GmbH Berlin und den Hochschulpartnern RWTH Aachen, TU Berlin, TU Braunschweig, TU Darmstadt, TU Dresden, Leibniz-Universität Hannover, Karlsruher Institut für Technologie (KIT), TU München, Universität Stuttgart und ETH Zürich 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 800 (!) 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. An der Universität Stuttgart können die Studentinnen seit 2012 für die Teilnahme an dieser Innovationswerkstatt drei Leistungspunkte erwerben.

In die Verantwortung der Femtec-Geschäftsstelle an der Universität Stuttgart fallen die organisatorische Vorbereitung und die Durchführung des jeweiligen Assessment Centers im Zusammenhang mit den zweimal jährlich – jeweils im Frühjahr und im Herbst – stattfinden Bewerbungsrunden, ferner die Vorauswahl der einzuladenden Studentinnen, die Beratung der Studentinnen vor Ort, die Organisation kleinerer Schools und die Mitarbeit in der *Femtec.Network*-Facharbeitsgruppe zur laufenden Programmverbesserung.

Im Berichtsjahr führte die Femtec.GmbH ein BMBF-Projekt unter dem Titel „Karriereverläufe hochqualifizierter weiblicher (Young) Professionals im MINT-Bereich (KIM)“ zum Abschluss, bei dem über eine Befragung bereits berufstätiger Alumnae des Femtec Careerbuilding-Programms sowie verschiedene Workshops die Karrierevorstellungen

dieser weiblichen High Potentials, ihre Erwartungen an potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie ggf. existierende Karrierehemmnisse abgefragt wurden.

Im Rahmen dieses Projekts fand am 24.04.2015 im Commundo-Hotel neben dem Campus Vaihingen ein Praxis-Dialog zwischen Femtec-Alumnae, Unternehmensvertretungen und Vertretungen der Partneruniversitäten statt. In verschiedenen Workshops und im Plenum wurde zu folgenden Themen diskutiert: Optimaler Berufseinstieg und Übergang von Trainee-Programmen zum festen Job, Entwicklung und Auswahl von Führungskräften, Attraktivität von Führungspositionen: (Neue) Führungs- und Arbeitszeitmodelle, Karriere mit Kindern und Dual Career, (Neue) Karrierewege zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. Die Leiterin des Gleichstellungsreferats der Universität Stuttgart beteiligte sich am Workshop zu den Karrierewegen zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, in dem deutlich wurde, dass insbesondere der Wechsel zurück in die Wissenschaft aus einer Führungsposition in der Wirtschaft an besondere Rahmenbedingungen geknüpft ist, die den jungen Frauen oft nicht rechtzeitig bekannt bzw. bewusst sind.

Die Ergebnisse des Projekts wurden am 10.09.2015 auf einer Abschlusstagung in Berlin²¹ präsentiert, eine Publikation der Ergebnisse liegt vor²². Vorrangig war für viele der teilnehmenden Frauen der Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Karriere, daher spielt eine möglichst große berufliche Sicherheit eine wichtige Rolle. Grundständige Karrieren in der Wissenschaft sind deshalb nur für wenige attraktiv, wengleich die Offenheit für einen Wechsel zwischen Wirtschaft und Wissenschaft durchaus vorhanden ist. Hier wird es verstärkt darauf ankommen, das Wissen um die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Rückkehr in die Wissenschaft frühzeitig zu vermitteln sowie entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote für potenzielle Interessentinnen aufzubauen, um diese hochqualifizierten weiblichen Führungskräfte mit Industrieerfahrung ggf. auch einmal als Professorinnen für die Universitäten zurückzugewinnen zu können.

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.

21 https://www.femtec.org/sites/default/files/agenda_fachtagung_kim_150910.pdf

22 https://www.femtec.org/sites/default/files/mitarbeiter/femtec_broschuere_web.pdf

Mit dem Femtec. Alumnae Verein e.V., in dessen mittlerweile vierten Vorstand seit seiner Gründung im Jahr 2008 im Berichtsjahr gleich zwei Stuttgarterinnen vertreten waren, gibt es eine enge Zusammenarbeit, so beispielsweise bei Schülerinnenprojekten des Gleichstellungsreferats, in denen die Femtec-Alumnae als Role Models fungieren, oder bei der Durchführung von Veranstaltungen des Vereins in Stuttgart.

Seit Beitritt der Universität Stuttgart zum *Femtec.Network* werden zweimal jährlich alle Studentinnen der für das Femtec-Programm relevanten Studienfächer kurz vor Abschluss ihres Bachelor- bzw. in den ersten Semestern ihres Masterstudiums angeschrieben, um sie auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. Zusätzlich finden unter Beteiligung von Alumnae und aktiven Programmteilnehmerinnen Informationsveranstaltungen statt, in denen Inhalte, Ablauf und Nutzen der Programmteilnahme vermittelt werden. Im Berichtsjahr gingen an der Universität insgesamt 21 Bewerbungen für das Programm ein, 15 Bewerberinnen wurden zum Assessment Center eingeladen, von denen 7 eine Zusage für die Programmteilnahme erhielten. Die Studienfächer der erfolgreichen Kandidatinnen waren Luft- und Raumfahrttechnik, Physik, Nachhaltige elektrische Energieversorgung und Technologiemanagement.

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

Individuelle Potenzialentwicklung durch Mentoring

Die Universität Stuttgart setzt bereits seit über zehn Jahren auf Mentoring als Instrument der Personalentwicklung zur individuellen Nachwuchsförderung und als wirksame Maßnahme, weibliche High Potentials adäquat in ihrer Entwicklung zu unterstützen. Ziel des Programms ist in erster Linie die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft.

Im Verlauf ihrer Zeit als Mentee profitieren die Teilnehmerinnen von den erprobten Mentoring-Modulen, die sie in ihrer persönlichen und qualifikatorischen Entwicklung, ihrer Forschungstätigkeit und ihrem Karrieremanagement unterstützen. Dabei spielen folgende, sich gegenseitig ergänzende Elemente, eine zentrale Rolle: Eins-zu-Eins Tandem mit einer Führungsperson aus Wissenschaft, Wirtschaft oder einem anderen Bereich. Um eine bestmögliche Passung der Tandems zu erreichen, werden die Men-

torinnen und Mentoren individuell nach den Bedarfen der jeweiligen Mentee akquiriert. Ergänzt wird diese Form der Nachwuchsförderung durch ein Peer-Mentoring. Bei regelmäßigen Treffen von interdisziplinären Arbeitsgruppen – den Erfolgsteams –, unterstützen sich die Mentees auf Grundlage bewährter Methodik gegenseitig bei der Umsetzung ihrer individuellen beruflichen Ziele. 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 den Networking Dinners mit wechselnden Schwerpunktthemen können die eigenen Netzwerke aus- und aufgebaut werden.

Die Geschäftsführerin der *Mentoring-Programme*, Regina Rapp, ist seit November 2015 zurück am Arbeitsplatz und wird bis zum Ende ihrer Elternzeit (November 2016) von Irina Kohlrautz unterstützt.

Die aktuellen Zahlen aus dem Programm

Aktuell befinden sich 60 aktive Mentees im Programm (Stand: 08.10.2015). Unter Beachtung der Abschlüsse handelt es sich dabei um 80% Doktorandinnen, 10% Studentinnen, 2% Absolventinnen und 8% Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. Sortiert nach Fächergruppen sind 10% Naturwissenschaftlerinnen, 12% der Mentees Geisteswissenschaftlerinnen und 31% Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerinnen. Die größte Gruppe mit 47% bilden die Ingenieurwissenschaftlerinnen. Aus Abbildung 1 kann die Verteilung der Mentees nach Status und Zugehörigkeit zu den Fächergruppen entnommen werden.

Bei Redaktionsschluss waren rund 80% der Mentees an eine Mentorin oder einen Mentor vermittelt. Für alle noch nicht vermittelten Mentees wurden bereits Anfragen gestellt. Die Hälfte der Mentorinnen und Mentoren wurde aus dem Wirtschaftssektor akquiriert. Weitere 45% der Mentorinnen und Mentoren arbeiten in wissenschaftlichen Institutionen, an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen, während 5% selbstständig oder in anderen Bereichen tätig sind. Insgesamt werden die Mentees überwiegend durch Mentorinnen begleitet (68% Frauen).

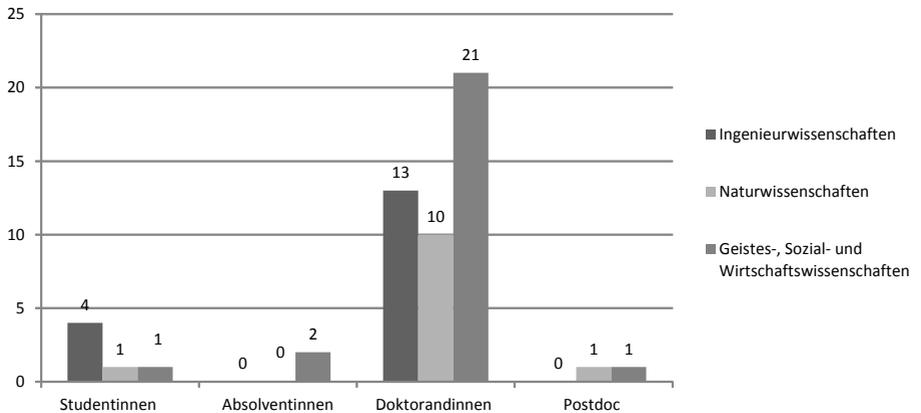


Abb. 1: Mentees nach Status und Zugehörigkeit zur Fächergruppe in Prozent (Stand Oktober 2015)

Trainings als Kernelement

Zur Ergänzung des One-to-One Mentorings bietet das *Mentoring-Programm* allen Mentees eine Reihe von Trainings, die der Persönlichkeitsentwicklung und der beruflichen Qualifizierung dienen. Ziel ist es, die Kompetenzen der Nachwuchswissenschaftlerinnen zu stärken und ihnen eine erfolgreiche Positionierung im Berufsleben zu ermöglichen. Darüber hinaus können sich die Mentees in einer vertrauensvollen Atmosphäre intensiv über frauen- und genderspezifische Themen austauschen. Im Berichtszeitraum wurden für die Mentees insgesamt 14 ein- bis zweitägige Weiterbildungsveranstaltungen organisiert. Das *Mentoring-Programm* verfügt mittlerweile über einen großen Pool an hochkarätigen Trainerinnen. An den sehr gefragten Maßnahmen können im Schnitt 12-15 Nachwuchswissenschaftlerinnen teilnehmen. Dabei handelt es sich im Einzelnen um folgende Seminare:

- Standortfindung und Zielsetzung (zweimal)
- Kick-Off für Erfolgsteams (zweimal)
- Supervision für Erfolgsteams
- Berufliche Konfliktlösung

- Wie Wissenschaftlerinnen wirken
- Karriereentwicklung durch Forschungsförderung
- Besprechungen zielorientiert leiten
- Networking Dinner: Selbstbewusstes Auftreten im beruflichen Kontext
- Projektmanagement
- Networking Dinner: Business Mom – Das Netzwerk Working Moms e.V.
- Pferdegestütztes Coaching
- Erfolgreicher Umgang mit Assessment Centern
- Motivstrukturanalyse
- Brennen ohne auszubrennen: Burnout-Prävention

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

Zudem durchlaufen alle Mentees, die neu ins Programm aufgenommen werden, eine Standort- und Zielbestimmung sowie einen Kick-Off für Erfolgsteams. Innerhalb des *Mentoring-Programms* wird auf diese Seminare großen Wert gelegt, da sie den Mentees eine bessere Einschätzung ihrer Fähigkeiten und Werte ermöglicht. Dadurch wird die Zielerreichung hinsichtlich der individuellen beruflichen Entwicklung jeder einzelnen Mentee optimiert. Durch die bessere Strukturierung des Mentoring-Prozesses erhöht sich der Output für die Mentee und steigert wiederum die Zufriedenheit mit der Beziehung für beide Personen im Tandem.

Qualifizierungsangebot für Mentorinnen und Mentoren

Zur Gewährleistung der hohen Qualität des *Mentoring-Programms* und der Mentoring-Tandems unterstützen wir unsere Mentorinnen und Mentoren bestmöglich mit Coachingveranstaltungen, die unter anderem einen wertvollen Beitrag zum sicheren Umgang mit den Mentees leisten.

Im Rahmen dieser Coachingveranstaltungen wurde für die aktiven Mentorinnen und Mentoren am 13. Juni 2015 ein exklusives Führungskräfte-seminar mit Pferden in der Reitanlage Schmid des Reitvereins Gellmersbach e.V. angeboten. Dadurch sollte den Mentorinnen und Mentoren, die mit großem Engagement aktiv im Programm sind, unsere Wertschätzung zum Ausdruck gebracht werden. Das Trainerteam zeigte mittels ihres selbst konzipierten equi-com Leadershiptrainings mit Pferden - in einer komprimierten Form von vier Stunden - den eingeladenen Führungskräften aus Wissenschaft und Industrie auf sehr eindrückliche Art und Weise, welche großen Mehrwert diese aus dem Umgang mit den edlen Vierbeinern für ihren Führungsalltag gewinnen können. Die 13 Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernten anhand der Führung von vier Pferden, die sich charakterlich sehr unterschieden, dass eine klare Kommunikation, Selbstbewusstsein, Vertrauen, ein an die Individuen angepasster Führungsstil und nicht zuletzt Empathie die ausschlaggebenden Qualitäten einer Führungskraft sind. Neben der Reflexionsmöglichkeit eigener Führungsqualitäten bestätigten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den starken Nutzen für die Teamentwicklung und somit für die Zusammengehörigkeit der Gruppe von Mentorinnen und Mentoren sowie ihre Verbundenheit mit dem *Mentoring-Programm* der Universität Stuttgart. Im Nachgang kam unter den Mentorinnen und Mentoren ein reger Austausch über ihre besondere Rolle im Programm zustande.

Jubiläumsfeier:

10 Jahre *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung*



Zum zehnjährigen Jubiläum des *Mentoring-Programms* fand am 20. November 2014 die Festaktveranstaltung „10 Jahre *Mentoring-Programm*“ im Weißen Saal des Neuen Schlosses in Stuttgart statt. Über 200 Gäste folgten der Einladung, den Erfolg des Pro-

gramms zu feiern, das seit dem Jahr 2004 mittlerweile mehr als 280 Mentees durchlaufen haben.

Nach einem musikalischen Empfang und Untermauerung durch das Streichensemble des Philharmonischen Orchesterchens der Universität Stuttgart folgten die Grußworte von Prof. Dr.-Ing. Wolfram Ressel, Rektor der Universität Stuttgart und von Dr. Gabriele Hardtmann, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart. Prof. Dr. Wolfram Ressel betonte, dass Mentoring dazu beitragen könne, talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Verbleib im Wissenschaftssystem zu ermuntern.

Im Anschluss wurde den Gästen erstmals der Imagefilm des *Mentoring-Programms* präsentiert. Der Imagefilm, welcher nun auf der Homepage des Programms²³ zur Verfügung steht, demonstriert eindrücklich die Programmterfolge und verschafft potenziellen Mentees und neuen Mentorinnen und Mentoren schnell einen Einblick, was sie im *Mentoring-Programm* erwartet.

Als Key Note Speaker hielt Prof. Dr. Ada Pellert, die Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin und eine Mentorin der ersten Stunde im Programm der Universität Stuttgart, einen lebendigen Vortrag über Mentoring als wichtiges Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung an Hochschulen.

Im Rahmen einer Podiumsdiskussion kamen sechs namhafte ehemalige Mentorinnen und Mentoren sowie Mentees zur Sprache und berichteten über ihre Erfahrungen im Rahmen der Mentoring-Beziehung. Sie erläuterten zum Beispiel, wie Mentoring wesentlich zu ihrem beruflichen Werdegang beigetragen hat und welche Chancen sie in diesem Förderungsinstrument sehen.

Mit dabei waren die ehemaligen Mentees Prof. Dr. rer. nat. Yvonne Joseph, Professorin und Direktorin des Instituts für Elektronik- und Sensormaterialien der TU Bergakademie Freiberg, Dr.-Ing. Lena Wagner, Technologiekoordination und Projektleitung im Sondermaschinenbau der Robert Bosch GmbH und Dr. rer. nat. Barbara Malburg-Graf, Gründerin von Plan_N und frühere Dozentin an der Universität Tübingen. Auf Seiten der MentorInnen berichteten Prof. Dr.-Ing. habil. Monika Auweter-Kurz, Direktorin der German Aerospace Academy und ehemalige Präsidentin der Universität Hamburg, Dr.-Ing. Frank Melzer, der Senior Vice President Driver Assistance der Robert Bosch GmbH und Dr. med. Dr. rer. nat. Saskia Biskup, Geschäftsführerin der CeGaT GmbH von ihren Erfahrungen. Geleitet wurde die Podiumsdiskussion von Dr. Renate Hauser.

23 <http://www.uni-stuttgart.de/mentoring/feelscience/>



Anlässlich des Jubiläums wurde die Broschüre „10 Jahre – 10 Köpfe“ gestaltet, in welcher zehn Personen zu ihrem Werdegang und ihrer Teilnahme im *Mentoring-Programm* interviewt werden. Die Broschüre ist ebenfalls auf der Homepage des Programms verfügbar²⁴.

Interne Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten

Das *Mentoring-Programm* ist vielfach vernetzt. Seit dem Jahr 2007 bestehen universitätsintern Kooperationen mit Sonderforschungsbereichen, Exzellenzclustern und Graduiertenschulen, die einen wesentlichen Beitrag zur finanziellen Ausstattung des Programms leisten.

Neben den internen Kooperationen bestehen externe Netzwerke mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) und den weiteren baden-württembergischen Mentoring-Programmen. Des Weiteren wird auf Bundesebene das Forum Mentoring e.V., der Dachverband aller Mentoring-Programme an Hochschulen, als Vernetzungsplattform genutzt. Ziel dieses Zusammenschlusses ist die Implementierung von Mentoring-Programmen als verlässlichen Bestandteil der akademischen Ausbildung und Personalentwicklung an deutschen Hochschulen. Die Geschäftsführung der Stuttgarter Programme nimmt im Zuge dessen regelmäßig an konstruktiven Austauschen innerhalb von Arbeitsgruppen und Mitgliederversammlungen teil.

²⁴ <http://www.uni-stuttgart.de/mentoring/feelscience/pdfs/10J-10K-e-version.pdf>

jumeta. Junior Mentoring Tandem

Nach der erfolgreichen Evaluation des Programms, welches erstmals im Jahr 2012 startete, konnte *jumeta* im November 2014 im Rahmen eines feierlichen Auftakts in die dritte Runde starten. Das *Junior Mentoring Tandem* richtet sich an Bachelor-Studentinnen ab dem 4. Semester und seit 2015 auch an Master-Studentinnen aller Fachbereiche. Kern von *jumeta* bildet das One-to-one-Mentoring, bei dem die Studentinnen für 12 Monate von je einer Doktorandin der Universität Stuttgart begleitet werden. Weitere wichtige Elemente sind das Gruppenmentoring, durch welches Förderbeziehungen zu Professorinnen aufgebaut werden, sowie die abwechslungsreichen Weiterbildungsveranstaltungen. Pluspunkt des Programms ist der mögliche Erwerb von 3 ECTS-Punkten im Bereich der fachübergreifenden Schlüsselqualifikationen.

Wie aus Abbildung 2 ersichtlich wird, stammen die Mentees der dritten Runde überwiegend aus den Ingenieurwissenschaften (69%). Die nächstgrößere Gruppen bilden die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (19%), dicht gefolgt von den Studentinnen der Naturwissenschaften und Mathematik (12%). Die Geisteswissenschaften sind in dieser Runde nicht vertreten.

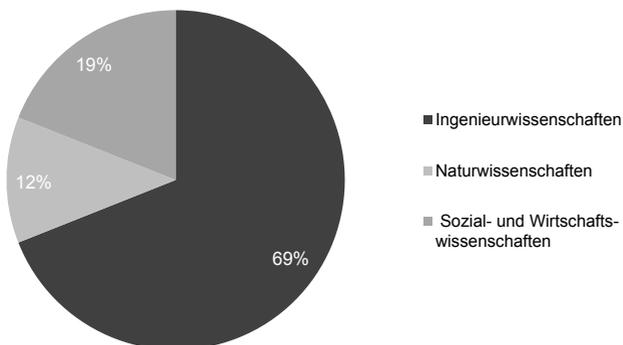


Abbildung 2: Junior-Mentees der dritten Runde nach Zugehörigkeit zur Fächergruppe in Prozent

Zur bestmöglichen Unterstützung und Qualifizierung der Mentees und Mentorinnen im Verlauf ihres Tandems finden in regelmäßigen Abständen Weiterbildungsveranstaltungen statt. Im Einzelnen handelte es sich dabei um folgende Workshops:

- Schulung zur Einführung der Junior-Mentees
- Schulung zur Einführung der Junior-Mentorinnen
- Selbst- und Zeitmanagement für Studentinnen
- Reflexionsworkshop und Vorbereitung auf das Gruppenmentoring
- In Führung gehen – Führungskompetenz erwerben für Junior-Mentorinnen
- Vernetzungsveranstaltung im Waldklettergarten

Die Gruppenmentorinnen wurden zu den Coachings für Mentorinnen und Mentoren des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* eingeladen.

Das Stuttgarter Mentoring Konzept im Wandel

Nach dem Erfolg der bestehenden Programme soll das Mentoring-Angebot weiter diversifiziert werden. Basierend auf einer Lebensverlaufsperspektive sollen hochqualifizierte Frauen aller Karrierestufen zielgruppenspezifischer gefördert werden. Nach Beschluss des Mentoring-Beirats soll deshalb ab dem Wintersemester 2015/16 eine Umstrukturierung der bestehenden Programme stattfinden.

Unter dem Dach *Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung* werden fortan folgende Programme subsumiert:

Das *Junior Mentoring Tandem-Programm (jumeta)* wird zu *StartScience*. Mit diesem Programm werden neben Bachelorstudentinnen nun auch verstärkt Masterstudentinnen durch eine erfahrene Doktorandin begleitet. *FeelScience* – basierend auf dem Ursprungsprogramm - richtet sich künftig ausschließlich an Doktorandinnen.

Zur Erweiterung der bestehenden Programme laufen derzeit die Planungen für zwei weitere Programme, die im Jahr 2016 implementiert werden: *DoScience*, ein Mentoring-Programm speziell für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen sowie *BeScience*, eine Kombination aus Online-Portal und Science-Lunches für Professorinnen. Das Portal soll zur Erhöhung der Visibility der hochkarätigen Professorinnen beitragen und die Netzbildung an der Universität Stuttgart soll durch das Lunch-Format mit wechselnden Inputs angeregt werden.

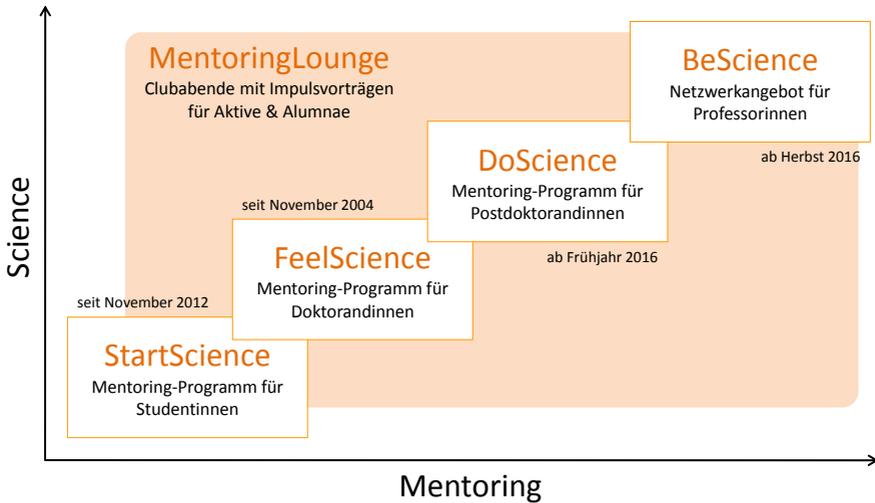


Abbildung 3: Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung

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. Es werden laufend Angebote der Unternehmen eingestellt.

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.

Im Rahmen des Erstsemesterabend „Avete Academici“ wurden am 13.10.2014 folgende Preise verliehen:

- Eine Anerkennung für Technisches Design von der Eugen und Irmgard Hahn Stiftung ging an Judith Klarzyk für ihre hervorragende Diplomarbeit mit dem Titel „Entwicklung eines variablen Fahrzeugmodells in 3D-CAD zur visuellen Erweiterung des Ergonomieprüfstands“
- Aybike Gülec wurde mit dem Preis des Vereins Alumni des Studiengangs Technische Kybernetik an der Universität Stuttgart e.V. (Kyb-Alumni) ausgezeichnet.
- Stipendien in Höhe von 4.800€ pro Jahr des Förderfonds Medizintechnik gingen an Nadia Jäckle, Nathalie Renz, Lisa Schill, Marie Franziska Thomas, Carina Veil und Daniela Wertenaue.

Der Förderverein „Freunde des Instituts für Photovoltaik e.V.“ (VF-ipv) hat am 21.11.2014 Anya Heider für ihre Projektarbeit im Themenfeld „Erneuerbare Energien“ mit dem Stuttgarter Photovoltaikpreis 2014 ausgezeichnet.

Der mit 1000 Euro dotierte PRIMA-Preis 2015 wurde am 19. Juni 2015 in der Fakultät 1 an Linda Werab für ihre herausragende Abschlussarbeit vergeben.

Der mit 25.000 Euro dotierte Deutsche Studienpreis 2015 ging an die Chemikerin Svenja Hinderer von der Universität Stuttgart für ihre Dissertation über künstliche Herzklappen.

Der „Preis der Freunde“ der Vereinigung von Freunden der Universität Stuttgart e.V. für besondere wissenschaftliche Leistungen ist mit 5.000 Euro für Dissertationen und 1.000 Euro für Abschlussarbeiten dotiert und wird bei der jährlich stattfindenden Mitgliederversammlung verliehen. Für ihre Dissertation wurde 2015 Dr. Sina Zapf (Fakultät Mathematik und Physik) geehrt. Den mit je 1.000 Euro dotierten Preis für hervorragende Abschlussarbeiten erhielten Johanna Amalasintha Klein (Bau- und Umweltingenieurwissenschaften), Clarissa Dietrich (Chemie), Elisabeth Winkle-Blickle (Philosophisch-Historische Fakultät) und Axana Albus (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften).

7. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme

Da sich auch im Bereich der Wissenschaft Nachwuchsmangel abzeichnet und dies bei den Frauen vor allem mit steigender Qualifikationsstufe, investieren Bund und Land in erheblichem Maße Mittel, um Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu fördern.

7.1 Deutschlandstipendium

Die Förderung besonders leistungsbereiter, engagierter Studierender mit einem Stipendium in Höhe von 300 EUR monatlich ist das Anliegen des 2011 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ins Leben gerufene Deutschlandstipendiums. Dabei stammt das Geld zur einen Hälfte vom Bund, zur anderen Hälfte von privaten Geldgebern, die von den Universitäten gewonnen werden, also von Wirtschaftsunternehmen, von Stiftungen oder Privatpersonen.

Das Deutschlandstipendium berücksichtigt neben guten Noten auch gesellschaftliches Engagement, Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, sowie besondere soziale, familiäre oder persönliche Umstände.

Im Zeitraum WS 2014/15 und SS 2015 konnten dank des großen Engagements zahlreicher Förderer wieder über 200 leistungsstarke Studierende an der Universität Stuttgart gefördert werden. Von den insgesamt 837 eingereichten Anträgen, darunter 287 von Frauen, wurden 223 vom BMBF bewilligt. 82 davon (36,8%) gingen an Studentinnen.

7.2 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.

7.3 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg

Beim Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Baden-Württemberg Stiftung wurde in der Ausschreibungsrunde 2014 der Antrag einer Nachwuchswissenschaftlerin nicht in die Förderung aufgenommen. In der Ausschreibungsrunde 2015 gab es unter den 6 von der Universität Stuttgart eingereichten Anträgen keine Bewerberin; zwei der Anträge wurden bewilligt.

7.4 Carl-Zeiss-Stiftung

Mit dem Nachwuchsförderprogramm vergibt die Carl-Zeiss-Stiftung Stipendien für Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Darüber hinaus finanziert sie Juniorprofessuren. Gefördert werden nur Anträge aus dem Bereich der Natur- oder der Ingenieurwissenschaften. Innerhalb des wissenschaftlichen Spektrums, das von der Carl-Zeiss-Stiftung gefördert wird, werden bei den jährlichen Ausschreibungen wechselnde, fachliche Schwerpunkte gesetzt. Im Rahmen der Ausschreibung des Jahres 2015 wurden von der Universität Stuttgart insgesamt 8 Anträge eingereicht, davon drei von Wissenschaftlerinnen. Vier der Anträge wurden bewilligt, darunter zwei von Antragstellerinnen.

7.5 Programme aus Bundes- und Landesmitteln

Nach wie vor stellt das MWK Mittel für die Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zur Verfügung. Über das aus Bundesmitteln geförderte Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wurden in den beiden Ausschreibungsrunden von 2008 und 2012 insgesamt 400 Professuren mit Frauen besetzt.

7.5.1 Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Im Berichtszeitraum gab es keine Neuausschreibung des Brigitte Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind. Eine solche erfolgte erst kurz vor Redaktionsschluss im März 2016.

Positiv kann vermeldet werden, dass eine der Geförderten aus den früheren Ausschreibungsrunden, Dr.-Ing. Kerstin Renz, inzwischen ihre Habilitation an der Fakultät Architektur und Stadtplanung erfolgreich abgeschlossen hat.

7.5.2 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

Auf die Ausschreibung vom 01.04.2014 gingen landesweit insgesamt 57 Anträge ein, darunter einer von der Universität Stuttgart aus dem Bereich der Sprachwissenschaft. Leider wurde dieser Antrag nicht bewilligt.

7.5.3 Professorinnenprogramm

Seit 2009 forschen und lehren in den Fakultäten 7 und 10 die aus Mitteln des Professorinnenprogramms I finanzierten zusätzlichen Professorinnen Prof. Dr.-Ing. Cristina Tarin (Institut für Systemdynamik), Prof. Dr. Meike Tilebein (Institut 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.

Bei der Ausschreibung des Professorinnenprogramms II vom Dezember 2012 beteiligte sich die Universität Stuttgart mit einer Bewerbung für den ersten Call und war erneut erfolgreich. Die drei ausgeschriebenen W3-Professuren Data Engineering (Fakultät 5), Satellitentechnik (Fakultät 6) und Darstellungstheorie (Fakultät 8) konnten Ende 2014 bzw. Anfang 2015 als Vorgriffsprofessuren besetzt werden. Es handelt sich bei den Neuberufenen um

- Prof. Dr. Anne Henke
Institut für Algebra und Zahlentheorie, Abteilung Darstellungstheorie
- Prof. Dr. Melanie Herschel
Institut für Parallele und Verteilte Systeme, Professur Data Engineering
- Prof. Dr.-Ing. Sabine Klinkner
Institut für Raumfahrtsysteme, Professur Satellitentechnik

Insgesamt lehren nun sechs Professorinnen aus dem Professorinnenprogramm an der Universität Stuttgart. Damit konnte die Universität Stuttgart in den beiden Ausschreibungsrunden insgesamt 4,5 Mio. € an Fördermitteln aus dem Programm für die Finanzierung der zusätzlichen Professuren einwerben.

Im Berichtsjahr fand ein Arbeitstreffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt. Bei diesem Treffen am 26.11.2014 informierte die Gleichstellungsbeauftragte über die Entwicklungen, die sich in ihrem Aufgabenbereich seit dem letzten Arbeitstreffen ergeben hatten.

Weitere Themen der Sitzung waren die Erarbeitung eines Wahlvorschlags für die Wahl der Akademischen Mitarbeiterinnen zum Senatsausschuss Gleichstellung für die Amtszeit 2014-2016, die Gestaltung der geplanten Veranstaltung zum 25-jährigen Jubiläum der institutionalisierten Gleichstellungsarbeit an der Universität Stuttgart, die Sicherheit auf dem Campus sowie die Erstellung der Fakultätsberichte im Rahmen des Jahresberichts der Gleichstellungsbeauftragten.

9. Für mehr Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart: der „Service Uni & Familie“

Die Initiierung interner FamilienNETZWERKE, die erfolgreiche Re-Auditierung für das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ sowie die aktive Mitwirkung im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ prägen das Berichtsjahr 2014/2015 für den „Service Uni & Familie“:

Eine kurze Übersicht über den „Service Uni & Familie“²⁵

Der „Service Uni & Familie“ ist die zentrale Anlaufstelle zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie für alle Beschäftigten und Studierenden der Universität Stuttgart. Neben der Koordination der bestehenden sowie der Entwicklung weiterer Kinderbetreuungsmaßnahmen steht daher die Information für Studierende und Beschäftigte zu Familienfragen im Fokus. Zusätzlich ist die Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“ auch Projektverantwortliche für das „audit familiengerechte hochschule“ sowie die Beauftragte für die Charta „Familie in der Hochschule“ an der Universität Stuttgart, in deren Rahmen sie die Hochschulleitung vertritt.

Die Kinderbetreuung an der Universität Stuttgart²⁶ wird durch Mittel der Universität sowie der durch das Gleichstellungsreferat erfolgreich eingeworbenen Fördermittel des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg in Höhe von über 200.000 Euro subventioniert und besteht aus drei Bereichen:

- Reguläre Kinderbetreuung durch 30 wohnortsunabhängige Belegplätze²⁷ für Kinder von Beschäftigten im Alter von 2 Monaten bis 3 Jahren in kooperierenden Kindertageseinrichtungen in Campusnähe beider Standorte.
- Notfallbetreuung durch ein Jahreskontingent für Kinder von Beschäftigten und Studierenden im Alter von 0 bis 12 Jahren in kooperierenden Kindertageseinrichtungen in der Nähe des Campus Stadtmitte (Montag bis Freitag 8:00-18.00 Uhr, in Ausnahmen 24 Std./Tag, keine Schließzeiten).
- Ferienbetreuung in den Oster-, Pfingst-, Sommer- und Herbstferien für Kinder von Beschäftigten und Studierenden im Alter von 6 bis 12 Jahren (Geschwisterkinder ab 4 Jahren) im Rahmen der Stuttgarter Forschungsferien zusammen mit der

25 Im letzten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten (Oktober 2013 - September 2014) wurde sehr ausführlich über die Kinderbetreuungsmaßnahmen der Universität Stuttgart, welche durch den „Service Uni & Familie“ koordiniert werden, sowie die Zusammenarbeit mit internen und externen Akteurinnen und Akteuren berichtet, wovon im vorliegenden Bericht zugunsten der Neuerungen in anderen Bereichen abgesehen wurde.

26 Siehe auch Flyer „Kinderbetreuung an der Universität Stuttgart“, Anlage 12

27 Die Belegplätze stellen eine Übergangslösung dar. Die Universität Stuttgart plant die MINT-Kita als eine universitätseigene Kindertagesstätte für 100 Kinder von Beschäftigten und Studierenden mit einem MINT-Konzept und Krippen- sowie Kindertagesplätzen.

Konzept-e gmbH und den fünf Stuttgarter Fraunhofer-Instituten in der Nähe des Campus Vaihingen²⁸.

Ergänzt wird das Angebot durch die Beratung und Vermittlung von weiterer Kinderbetreuung, insbesondere für die Professorenschaft. Darüber hinaus wurden funktionale Still- und Wickelgelegenheiten eingerichtet. Einen Überblick über familienrelevante Orte bieten die neuen Lagepläne FamilienCAMPUS Stadtmitte und FamilienCAMPUS Vaihingen²⁹.

Die neuen FamilienNETZWERKE an der Universität Stuttgart³⁰

Ein Austausch unter Gleichgesinnten zu individuellen und für die Gesamtuniversität relevanten Vereinbarkeitsthemen während eines gemeinsamen Mittagessens – dies ist das Konzept der neuen FamilienNETZWERKE an der Universität Stuttgart.

Angeregt durch eine Wissenschaftlerin entstand Anfang Februar 2015 das Netzwerk Wissenschaft & Familie; 15 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familie oder Kinderwunsch trafen sich zum Erfahrungsaustausch beim Mittagessen. Insbesondere Elternzeit während Qualifizierungsphasen, Wiedereinstieg in Forschungsprojekte und die tatsächliche Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit dem Familienleben wurden rege thematisiert. Das Netzwerk trifft sich quartalsweise mit regelmäßig 10-15 Teilnehmenden am Campus Vaihingen und wird von einer Wissenschaftlerin und der Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“ begleitet.

Neu gestartet sind im Juli 2015, organisiert durch die Beauftragte für Chancengleichheit und die Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“, das Netzwerk Verwaltung & Familie sowie das Netzwerk Uni & Pflege, jeweils am Campus Stadtmitte. Aufgrund der hohen Resonanz werden weitere Treffen abwechselnd am Campus Stadtmitte und am Campus Vaihingen stattfinden. Für die speziellen Bedarfe der Studierenden wird dieses Wintersemester das Netzwerk Studium & Familie in Kooperation mit der Studierendenvertretung stuvus gegründet.

Das Netzwerk Verwaltung & Familie soll speziell auf die Bedarfe der Beschäftigten in der Verwaltung eingehen. Beim Initialtreffen lag der Fokus auf Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten, Voraussetzungen von Telearbeit, weitergehenden Arbeitszeitflexibilisierungen, der Universität als attraktive Arbeitgeberin und der Fürsorgepflicht von Führungskräften.

28 Siehe auch campUS_intern „FamilienCAMPUS trifft Powerwall“ vom 12.02.2015.

29 <http://www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie/studierende/infrastruktur/FamilienCAMPUS/>

30 Siehe auch campUS_intern „Netzwerke für mehr Familienfreundlichkeit“ vom 03.12.2015.

Im Gegensatz zu den anderen Netzwerken ist das Netzwerk Uni & Pflege nicht zielgruppenspezifisch, sondern für alle Beschäftigten und Studierenden mit Pflegeaufgaben oder künftigem Pflegebedarf konzipiert. Beim ersten Treffen wurden insbesondere allgemeine und unspezifische Informationen hinsichtlich der Rechte und Flexibilisierungsangebote im Bereich Pflege und die Hilfsbedürftigkeit von Angehörigen ohne Pflegestufe diskutiert.

Alle FamilienNETZWERKE vereint der gemeinschaftliche Austausch zur Verbesserung der individuellen Vereinbarkeit. Daneben ist es jedoch auch das Ziel, die Impulse aus den Netzwerktreffen durch den „Service Uni & Familie“ anonymisiert an die relevanten Stellen zu tragen, um die Familienfreundlichkeit an unserer gesamten Universität weiter zu verbessern.

Das „audit familiengerechte hochschule“

Die Bestätigung des Zertifikats „familiengerechte Hochschule“³¹ nach der erfolgreichen Re-Auditierung durch die berufundfamilie gGmbH zeigt, dass wir auf einem guten Weg sind. Unsere Universitätsleitung unterzeichnete eine neue Zielvereinbarung, um die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie weiter in den Hochschulalltag zu integrieren. Die Universität Stuttgart ist nun berechtigt, für weitere drei Jahre das europaweite und bekannteste Zertifikatslogo für Familienfreundlichkeit als attraktive Arbeitgeberin und Drittmittelpartnerin zu verwenden.

Der Prozess der Re-Auditierung³² fand im Sommersemester 2015 statt. Die Universität Stuttgart besitzt seit 2012 das Zertifikat „familiengerechte hochschule“. Für die Re-Auditierung wurden der Status Quo und die bisherige Umsetzung überprüft. Ende April 2015 fanden deshalb eine Strategiesitzung und verschiedene Workshops mit Rektorat, Dezernats- und Abteilungsleitungen sowie Vertretungen aller Statusgruppen statt. Begleitet wurde der Prozess durch den Auditor Dr. Georg Barzel, der von der berufundfamilie gGmbH für unsere Universität verantwortlich ist. Dieser attestierte der Uni eine sehr gute Umsetzung der Zielvereinbarung von 2012. Ein guter Status sei erreicht, der nun optimiert und stabilisiert werden müsse.

Die unterschiedlichen Statusgruppen diskutierten über die Bereiche „Hochschulmanagement“, „Beschäftigte Technik & Verwaltung“, „wissenschaftlicher Dienst, Lehre“, „wissenschaftlicher Dienst, Qualifizierung“ sowie „Studium“. Im Strategieworkshop

31 Siehe auch Pressemitteilung Nr. 94 „Universität Stuttgart baut Familiengerechtigkeit weiter aus“ vom 24.11.2015; http://www.uni-stuttgart.de/hkom/presseservice/pressemitteilungen/2015/94_Familienfreundlich.html

32 Siehe auch campUS_intern „Standards für Familienfreundlichkeit“ vom 06.05.2015.

wurde die grobe Zielrichtung der Re-Auditierung festgelegt. So ist die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie bereits fester Bestandteil der Hochschulstrategie, muss jedoch noch weiter in den Hochschulalltag integriert werden. Transparenz, gelebte Beispiele, Verbindlichkeit und Verlässlichkeit waren die häufigsten Stichworte der Strategiegruppe.

Die Kultur des Miteinanders soll von einem wertschätzenden Verständnis für die Belange von Beschäftigten und Studierenden mit familiären Aufgaben geprägt sein. Bei den Gesprächen stellte sich unter anderem heraus, dass bestehende Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeits- und Studienorganisation schon vorhanden sind, viele diese aber nicht kennen. Sie müssen noch besser genutzt und kommuniziert werden. Ein Hauptthema der Weiterentwicklung ist zudem die Führung. Die wichtigsten Akteure für die Umsetzung der Familiengerechtigkeit sind die Führungskräfte, an die klare Erwartungen kommuniziert werden sollten. Auch die Pflege von Angehörigen war Thema der Gesprächsrunden.

Die Zielvereinbarung 2015-2018³³ wurde im August 2015 von der Hochschulleitung unterzeichnet. Darin werden in verschiedenen Handlungsfeldern die Ziele und deren Maßnahmen beschrieben, die es in den kommenden drei Jahren umzusetzen gilt.

Die Charta des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“

Der Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ ist ein Netzwerk von derzeit 69 Hochschulen im deutschsprachigen Bereich, das sich durch partnerschaftliches Arbeiten auf Augenhöhe auszeichnet. Im Mai 2014 unterzeichnete unsere Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann stellvertretend für die Universität Stuttgart die Charta „Familie in der Hochschule“. Damit verbunden ist die Selbstverpflichtung der Hochschulen, festgelegte Standards für die Vereinbarkeit zu achten, die in der Charta niedergeschrieben wurden. Sie umfassen die Bereiche Führung und Betreuung, Forschung, Studien- und Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung, Infrastruktur sowie Vernetzung.

Im Gegensatz zum „audit familiengerechte hochschule“ ist diese Charta auf Hochschulen zugeschnitten, umfasst aber keine aus konkreten Maßnahmen bestehende Zielvereinbarung. Insbesondere die aktive Mitwirkung im Best Practice-club „Familie in der Hochschule“ dient als Grundlage zur Weiterentwicklung der Familiengerechtigkeit im Hochschulumfeld.

33 http://www.uni-stuttgart.de/stab/gr/uniundfamilie/downloadgalerie/audit_fgh_ZV2015-2018.pdf

Das Netzwerk wächst und wird laufend professionalisiert. Seit 2015 gibt es eine Selbstverpflichtung, die das Miteinander im Best Practice-Club regelt, daneben wurde ein Vorstand ernannt: Drei Sprecherinnen repräsentieren den Club nach außen, zusätzlich gibt es weitere Ämter. Das Amt der Kassenwartin hat seit der Jahrestagung vom 15./16.06.2015 die Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“ der Universität Stuttgart inne. Wir zeigen dadurch unsere Verantwortung, uns in solchen Netzwerken aktiv zu engagieren, profitieren aber gleichzeitig durch den unmittelbaren Informationszugang.

Der Best Practice-Club bearbeitet vielfältige Themen in Arbeitsgruppen. Die Mitglieder treffen sich bei den regelmäßigen Club-Arbeitstreffen, aber auch bei AG-Treffen. Die Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“ der Universität Stuttgart ist zusammen mit einer Kollegin vom Karlsruher Institut für Technologie Leiterin der AG Pflege, an der sich aktuell 15 Hochschulen beteiligen, und auch Mitglied der AG Qualitätsentwicklung/Vernetzung.

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

Zum Thema von sexueller Diskriminierung und Gewalt erfuhren Gleichstellungsbeauftragte und –referat im Berichtsjahr von mehreren Fällen. Da die Betroffenen jedoch keine weiteren Maßnahmen wünschten, waren uns die Hände gebunden. Das Gleichstellungsreferat erarbeitete in Abstimmung mit der Stabsstelle Recht einen Entwurf für die Richtlinie der Universität Stuttgart zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung, die im Oktober 2015 vom Rektorat verabschiedet wurde. Dort wurden Verfahrensregeln festgelegt, nach denen die im Sommer 2015 ernannten Ansprechpersonen nach § 4 Abs. 9 LHG (vgl. Kap. 1), aber auch andere Beratungsstellen der Universität zukünftig handeln sollen.

11. Landes- und bundesweite Aktivitäten

Folgende Termine haben Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen wahrgenommen:

- 01./02.10.2014 Frankfurt: UniWiND-Tagung „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 2.0“ (Hille)
- 06./07.10.2014 Stuttgart: 11. Erfahrungsaustausch Baden-württembergischer Mentoring-Programme (Medved)
- 07.10.2014 Stuttgart: Klett-MINT-Kongress (Walther)
- 09./10.10.2014 Insel Mainau/Konstanz: „Akademie am See: On the Mo-ve. Wissenschaftskarrieren international und gendergerecht gestalten (Hille)
- 13.10.2014 Stuttgart: Avete academici (Stand; Westerkamp, Steinmetz)
- 14.10.2014 Stuttgart: ordentliche Mitgliederversammlung Kind e.V (Langer, de Wit)
- 24.10.2014 Darmstadt. Netzwerktreffen „Gender-Consulting in Forschungsverbänden“ (Hille)
- 27./28.10.2014 Stuttgart: Tagung „Invest in Future“ (de Wit)
- 20.11.2014 Stuttgart: Messe „Lust auf Technik“ (Walther)
- 20.11.2014 Stuttgart: Jubiläumsfeier „10 Jahre Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“ (Hardtmann, Hille, Langer, Medved, Rapp, Walther, Westerkamp, de Wit)
- 01./02.12.2014 Köln: Arbeitstreffen des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ (de Wit)
- 17./18.12.2014 Lüneburg: Sitzung der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ (Hille)
- 12.01.2015 Stuttgart: Vortrag „Frauen sind NICHT mitgemeint - experimentallpsychologische Studien zur Wirkung von Sprache“ von Prof. Dr. Evelyn Ferstl (Hardtmann, Hille, Langer, Medved, Rapp, Walther, Westerkamp, de Wit)
- 04.02.2015 Forum Chancengleichheit (Langer, de Wit)
- 12./13.02.2014 München: Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der TU9 (Hardtmann, Langer)

- 23.02.2015 Stuttgart: Vortrag „Wissenschaftssysteme, akademische Karrierestrukturen und Geschlechterverhältnisse: Deutschland im internationalen Vergleich“ von Prof. Dr. Reinhard Kreckel (Hardtmann, Hille, Langer, Medved, Rapp, Walther, de Wit)
- 10.03.2015 Esslingen: 25jähriges Jubiläum der LaKoF BW (Langer, Walther, Hille)
- 17.03.2015 Stuttgart: Vortrag „Ziele der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ von Prof. Dr. Ferdi Schüth (Hardtmann, Hille, Walther, de Wit)
- 17.05.2015 Stuttgart: AG-Treffen der AG Pflege im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“
- 07./08.05.2015 Stuttgart: Fraunhofer IAO-Konferenz „Gender und Diversity-Management in der Forschung“ (Hille)
- 15./16.06.2015 Stuttgart: Jahrestagung und Arbeitstreffen Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“, Co-Moderation des Family Open Space (de Wit)
- 19.06.2015 Stuttgart: PRIMA-Preis-Verleihung 2015 in der Fakultät 1 (Hardtmann, Hille)
- 20.06.2015 Stuttgart: Tag der Wissenschaft (Stand; Hille, Langer, Rapp, Steinmetz, Unteutsch, de Wit)
- 25.06.2015 Stuttgart: 4. BW-Forum „Personalverantwortliche im öD“ (de Wit)
- 30.06.2015 Stuttgart: Vortrag „Karriere als Hürdenlauf: Warum der Weg in die Wissenschaft schwierig ist und reformiert werden muss“ von Prof. Dr. Sandra Richter (Hardtmann, Hille, Langer, Unteutsch, de Wit)
- 06.07.2015 Dresden: Treffen der TU9-Gleichstellungsbeauftragten (Hardtmann, Unteutsch)
- 23.07.2015 Stuttgart: Mitgliederversammlung Kind e.V. (de Wit)
- 23./24.07.2015 Konstanz: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (Hardtmann, Unteutsch)
- 17.09.2015 Berlin: Connect-Projekttagung „Voneinander lernen! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft“ (de Wit)
- 18.09.2015 Berlin: Arbeitstreffen Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“, Leitung der AG Pflege (de Wit)

1. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

2.1 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung

1. Einleitung

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

2. Ist-Stand in der Fakultät

Das Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden ist seit Jahren ausgeglichen. Die Zielwerte des SEPUS 2017 sind erreicht, bzw. sogar überschritten – abgesehen von den Promotionen, wo die Zahlen jährlich schwanken. Betrachtet man diese Entwicklung über einen längeren Zeitraum, lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg von Studentinnen feststellen. Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist allerdings gegenüber dem letzten Jahr rückläufig. Dagegen ist ein deutlicher Anstieg beim Anteil der Professorinnen zu verzeichnen. Seit dem Berichtsjahr bekleidet eine Professorin als Mitglied des Fakultätsvorstands eine Leitungsfunktion in der Fakultät.

	Vorjahr			Berichtsjahr			Zielwert SEPUS/ DFG- Standards 2017
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	
Wiss. Karrierestufen							
Studierende	572	488	54,0%	667	533	55,6%	50%
Promotionen	3	6	33,3%	2	5	28,6%	50%
Habilitationen	0	0		0	0		50%
Akad. Mittelbau	43	61	41,3%	48	66	42,1%	50%
Juniorprofessuren	0	0		0	0		
Professuren	4	18	18,2%	6	17	26,1%	10%
Professuren herausgehoben	2	13	13,3%	3	12	20,0%	20%
Leitungsfunktionen in der Fakultät	0	4	0,0%	1	3	25,0%	25%

2.1 Studierende

Nachdem sich im Fach Architektur und Stadtplanung zwischen weiblichen und männlichen Studierenden lange ein ausgeglichenes Verhältnis in der Gesamtstudierendenzahl eingependelt hatte, setzt sich inzwischen der Trend eines deutlichen Anstiegs bei den weiblichen Studierenden fort. Die Frauenquote liegt im Berichtsjahr bei knapp 56% und ist damit gegenüber dem Vorjahr nochmals um etwa 2% gestiegen. Bei den Studienabschlüssen ist die Frauenquote zwar schwankend, liegt aber mit 57% im Winter und 63% im Sommer ebenfalls klar über der 50%-Marke.

Deutlicher noch als bei der Gesamtstudierendenzahl ist der Anstieg in der Zahl der weiblichen Erstsemester ausgefallen. Dort lag der Anteil im Vorjahr erstmals über 60% und im Berichtsjahr mit 59% nur knapp darunter. Gründe für die rückläufige Zahl der männlichen Bewerber könnten in der unterschiedlichen Bewertung der nach wie vor schwierigen Arbeitsmarktsituation liegen. Weibliche Studienanfänger lassen sich hiervon möglicherweise weniger abschrecken und sehen vordringlich die Umsetzung ihres eigentlichen Berufswunsches.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Aufgrund der immer wieder 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 Zahl abgeschlossener Promotionen. Allerdings ist der Frauenanteil stark schwankend: In den letzten sieben Jahren lag er bei 44%, 10%, 29%, 47%, 0%, 46% und 33%. Im Berichtsjahr haben zwei Kolleginnen promoviert woraus sich ein Anteil von 29% ergibt.

Insgesamt liegt die Zahl der Promotionen immer noch unter den Vergleichszahlen geistes- oder naturwissenschaftlicher Fakultäten. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Weg zur Erlangung einer Professur an einer Architekturfakultät 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

In den letzten Jahren war bei den Beschäftigten ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen und die Zielvorgabe (40%) des SEPUS 2012 wurde überschritten. Im Berichtsjahr ist die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gegenüber dem Vorjahr erstmals rückläufig und zwar von 47% auf etwa 42%. Nachdem der Anteil über Jahre konstant ansteigend war, ist zu vermuten, dass es sich um einen einmaligen Rückgang handelt. Die Werte des SEPUS 2017 (50%) sind dennoch nicht erreicht. Die Fakultät ist

bestrebt, den Frauenanteil bei den akademischen Beschäftigten weiter zu erhöhen, zumal nach wie vor eine Diskrepanz zum erreichten Anteil weiblicher Studierender besteht.

Bei den Beamtinnen (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%.

2.3.2 Professuren

Der Frauenanteil der insgesamt 23 Professorenstellen der Fakultät Architektur und Stadtplanung war über Jahre hinweg stagnierend. Im Berichtsjahr dagegen hat er sich mit der Berufung von gleich zwei Kolleginnen deutlich von 18% auf 26% erhöht. Es lehren nun sechs Professorinnen an der Fakultät, davon drei mit Leitungsfunktion.

Der im SEPUS 2017 vorgegebene Frauenanteil von 20% ist damit zwar erfüllt, allerdings ist die Differenz zu den Zahlen des Mittelbaus und der Studierenden immer noch zu groß. Die Fakultät ist daher weiterhin an der Bewerbung von Frauen interessiert und strebt bei Neuberufungen an, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen.

Seit dem Berichtsjahr ist eine der sechs Professorinnen in den Fakultätsvorstand gewählt worden. Dadurch ist auch hier die Vorgabe des SEPUS 2017 mit einem Frauenanteil von 25% erfüllt.

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 stetig an. Mit einem Anteil von fast 57% bei der Gesamtstudierendenzahl und 59% bei den Erstsemestern liegt die Frauenquote der Fakultät inzwischen über den Zielvorgaben des SEPUS 2017.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Im Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen und der Professorinnen sind die Ziele des SEPUS 2017 allerdings noch nicht erreicht. Wie unter 2.3.1 erwähnt, wird deshalb in diesen Bereichen ein deutlich 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 sowie über Weiterbildungsangebote und das Mentoring-Programm informiert.

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

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

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

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

Stuttgart, den 03.09.2015

Prof. Dr. Klaus Jan Philipp
Dekan

Dipl.-Ing. Kyra Bullert
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Statistik

Studierende

	WS 13/134			SS 14			WS 14/15		
	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %
Studierende gesamt	660	527	55,6	604	527	53,4	667	533	55,6
Studienabschlüsse	61	47	56,5	123	73	62,8	59	47	55,7

Promotion und Habilitation

	Kalenderjahr 2014		
	w	m	Anteil w %
Promotion	2	5	28,6
Habilitation	0	1	-

Wissenschaftliche Mitarbeiter

	Kalenderjahr 2014		
	w	m	Anteil w %
angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	48	66	42,1%

Besoldungsgruppen A, C und W

	Kalenderjahr 2014		
	w	m	Anteil w %
Besoldungsgruppe A			
A13	0	1	-
A14	2	3	40,0%
A15	0	0	-
Besoldungsgruppe C			
C3	1	2	33,3%
C4	0	9	0,0%
Besoldungsgruppe W			
W1	0	0	-
W3 o. L.	1	1	50,0%
W3 m. L.	3	5	37,5%

2.2 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

Berichtszeitraum: 01.10.2014 bis 30.09.2015

bzw. WS 13/14 und WS 14/15 für Studienabschlüsse BSc., MSc.,
Promotionen und Habilitationen

Im Anhang sind die Zahlen der Verwaltung tabellarisch für die oben genannten Zeiträume zusammengestellt. In den Tabellen wird die aktuelle Verteilung von Männern und Frauen bei den Studierenden, Angestellten, Beamten und Professoren sowie bei den wissenschaftlichen Qualifikationen dargestellt.

Auswertung:

Der Fakultät 2 sind aktuell fünf konsekutive Studiengänge zugeordnet:

- Bauingenieurwesen (BAU)
- Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft (IuI)
- Simulation Technology (SimTech)
- Umweltschutztechnik (UMW)
- Verkehrsingenieurwesen (VIng).

Weiterhin gehören drei nicht-konsekutiven internationalen Master-Studiengänge

- Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS)
- Infrastructure Planning (IP) und
- Water Resources Engineering and Management (WAREM)

sowie die zwei Weiterbildungsstudiengänge Master Online Bauphysik (MOB) und International Construction: Practice and Law (ICPL) zur Lehreinheit.

Studierende:

Bei den konsekutiven Studiengängen stieg die Frauenquote bei den Immatrikulationen von 36,9 % im WS 2013/2014 auf 38,1 % im WS 2014/2015. Die Gesamtanzahl der Erstsemester ist im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken. Bei der Gesamtzahl aller Studierenden in den konsekutiven Studiengängen bleibt die Frauenquote bei 38 %.

Tabelle 1: Studierende im 1. Semester

	WS 2013/14			WS 2014/15		
	m	w	% w	m	w	% w
Koneskutiv	512	300	36,9	392	241	38,1
Nicht-Koneskutiv	92	28	23,3	73	22	23,2
Weiterbildung	7	3	30,0	8	3	27,3
Gesamt	611	331	35,1	473	266	36,0

Bei den nicht-konsekutiven Studiengängen blieb die Frauenquote bei den Erstsemestern mit 23 % gleich. Bei der Anzahl aller Studierenden in den nicht-konsekutiven Studiengängen sank der Frauenanteil um 1,6 % auf 30,5 %.

Tabelle 2: Studierende aller Semester

	WS 2013/14			WS 2014/15		
	m	w	% w	m	w	% w
Koneskutiv	1352	831	38,1	1415	891	38,6
Nicht-Koneskutiv	222	110	33,1	226	99	30,5
Weiterbildung	35	10	22,2	38	15	28,3
Gesamt	1609	951	37,1	1679	1005	37,4

Bei den Weiterbildungsstudiengängen ist aufgrund der geringen Studierendenzahl der Erstsemester eine statistische Auswertung nicht sinnvoll. Bei der Gesamtzahl der Studierenden stieg der Frauenanteil von 22 % auf 28 %. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Fakultät 2 das Ziel von 40 % Frauenanteil mit 37 % weiterhin unterschreitet.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass der Frauenanteil bei den konsekutiven Studiengängen um ca. 10 % höher ist als bei den nicht-konsekutiven und Weiterbildungsstudiengängen.

Tabelle 3: Studienabschlüsse

	WS 2013/14			WS 2014/15		
	m	w	% w	m	w	% w
Konsekutiv	82	65	44,2	68	41	37,6
Nicht-Konsekutiv	7	5	41,7	0	3	100,0
Gesamt	89	70	44,0	68	44	39,3

Der Frauenanteil unter den Studienabschlüssen der konsekutiven und nicht-konsekutiven Studiengänge ist von 44,0 % auf 39,3 % gesunken. Bis auf das WS 2014/2015 bei den konsekutiven Studiengängen ist der Anteil Studentinnen an den Studienabschlüssen größer als bei den Erstsemestern. Hier wäre eine detaillierte Studienverlaufsanalyse interessant, um zu untersuchen, ob die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Studienabschlusses tatsächlich bei Frauen höher ist.

Wissenschaftliche Qualifikation:

Bei den Promotionen und Habilitationen ist nach einem Einbruch in 2013 der Anteil an Frauen mit 27 % in 2014 wieder auf dem Niveau von 2012.

Tabelle 4: Promotionen und Habilitationen

	2012			2013			2014		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Promotionen und Habilitationen	30	11	26,8	35	4	10,3	32	12	27,3

Wissenschaftliches Personal

Hier wird näher auf die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals eingegangen. Es werden alle Haushalts- und drittmittelfinanzierten Stellen betrachtet. Hauptsächlich wird hier nach den Entgeltgruppen unterschieden. Bei den akademischen Beschäftigten ist zu erkennen, dass der Aufwärtstrend der vergangenen zwei Jahre fortgesetzt werden konnte. Der Anteil weiblicher Beschäftigter stieg leicht weiter von 27,7 % in 2012 auf 31,8% in 2014.

Tabelle 5: Akademische Beschäftigte

	2012			2013			2014		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Beamte: A13-A15	21	1	4,6	20	1	4,8	21	1	4,5
Angestellte: E13-E15Ü	190	80	29,6	198	98	33,1	183	94	33,9
Gesamt	211	81	27,7	218	99	31,2	204	95	31,8

Die Anzahl der Professorinnen ist mit 12 % seit einigen Jahren konstant. Juniorprofessuren bleiben unberücksichtigt, da für diese keine Zielvereinbarungen getroffen wurden.

Tabelle 6: Professuren

	2012			2013			2014		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Professuren C3/C4, W3	19	3	13,6	21	3	12,5	22	3	12,0
Juniorprofessuren W1-W2	3	0	-	3	0	-	2	0	-
Gesamt	22	3	12,0	24	3	11,1	24	3	11,1

Ziele:

Für die Neueinschreibungen in die Studiengänge wurden individuelle Zielvorgaben gesetzt (siehe Anhang, Tabelle A1). Bei den meisten Studiengängen soll der Frauenanteil weiterhin auf 40 % bis 50 % steigen. In einzelnen Studiengängen ist dieser Anteil schon erreicht. Bei den Promotionen/Habilitationen und den wissenschaftlichen Haushaltsstellen wird ein Frauenanteil von mindestens 35 % angestrebt. Dieser Wert wird vor allem bei den Promotionen/Habilitationen nicht erreicht. Laut aktuellem SEPUS wird bei den Professuren ein Frauenanteil von 10 % angestrebt, welcher mit 12 % erfüllt wird.

Maßnahmen:

Bei den Studierenden konnte über alle Fachsemester betrachtet, der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert oder zumindest nahezu konstant gehalten werden. Bei einigen Studiengängen wie Immobilitentechnik und Immobilienwirtschaft sowie Umweltschutztechnik bewegen sich die Zahlen der weiblichen Studierenden bereits im Rahmen der festgelegten Zielvorgabe. Beim Bauingenieurwesen liegt der Frauenanteil nur bei knapp über 30 %, Zielwert ist jedoch 40 %. Zur Erreichung der SEPUS-Vorgaben bleibt es daher nach wie vor anzustreben, Schülerinnen für einen Ingenieurstudiengang zu begeistern. Dies bildet eine Grundlage für die nachfolgenden Qualifikationsstufen, insbesondere auch für die Promotionen. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden in regelmäßigen Abständen Informationen und Veranstaltungen zu Förderprogrammen (bspw. FEMTEC-Network) und Stipendien über Aushänge und Emails zugänglich gemacht. Diese Maßnahme sollen beibehalten werden.

Zur gezielten Förderung von Schülerinnen beteiligten sich vor allem die Studiengänge BAU und UMW wieder am „Girl's Day“ und an „Probiert die Uni aus!“. Bei diesen Veranstaltungen wird den Schülerinnen im Rahmen eines Workshops das entsprechende Tätigkeitsfeld näher gebracht.

Das wissenschaftliche Personal ist im Berichtszeitraum regelmäßig über Aushänge auf verschiedene Förder- bzw. Mentoringprogramme und Stipendien aufmerksam gemacht worden. Im Hinblick auf die von der Fakultät selbst gesteckten Ziele bei den wis-

senschaftlichen Angestellten, ist bei der Freierwerbung von Stellen die Wiederbesetzung mit einer Frau besonders zu prüfen. Diese Maßnahmen werden weiterhin verfolgt.

Stuttgart, den 29.07.2015

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

Dipl.-Ing. Nadine Harder
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

Anhang

Tabelle A1: Zielvereinbarung Studierende

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

Tabelle A2: Studierende Erstsemester

		WS 13/14			WS 13/14		
		m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	264	122	31,6	194	93	32,4
	M.Sc.	32	18	36,0	32	23	41,8
COMMAS	M.Sc.	29	4	12,1	17	3	15,0
IUI	B.Sc.	58	63	52,1	41	32	43,8
	M.Sc.	9	15	62,5	26	19	42,2
IP	M.Sc.	36	10	21,7	29	14	32,6
MOB	M.BP.	7	3	30,0	8	3	27,3
SimTech	B.Sc.	26	6	18,8	9	2	18,2
	M.Sc.	8	0	0,0	8	1	11,1
UMW	B.Sc.	55	45	45,0	28	43	60,6
	M.Sc.	27	22	44,9	24	19	44,2
Ving	B.Sc.	33	9	21,4	30	9	23,1
WAREM	M.Sc.	27	14	34,1	27	5	15,6
Gesamt		611	331	35,2	473	266	36,0

Tabelle A3: Studierende aller Semester

		WS 13/14			WS 14/15		
		m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	653	304	31,8	649	313	32,5
	M.Sc.	74	37	33,3	103	59	36,4
COMMAS	M.Sc.	85	14	14,1	77	15	16,3
IUI	B.Sc.	190	209	52,4	177	184	51,0
	M.Sc.	40	41	50,6	64	59	48,0
IP	M.Sc.	74	53	41,7	80	46	36,5
MOB	M.BP.	35	10	22,2	38	15	28,3
SimTech	B.Sc.	77	22	22,2	68	17	20,0
	M.Sc.	8	0	-	20	3	13,0
UMW	B.Sc.	184	136	42,5	164	148	47,4
	M.Sc.	71	69	49,3	103	86	45,5
Ving	B.Sc.	55	13	19,1	67	22	24,7
WAREM	M.Sc.	63	43	40,6	69	38	35,5
Gesamt		1609	951	37,1	1679	1005	37,4

Tabelle A4: Studienabschlüsse

		SS 14			WS 14/15		
		m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	25	18	41,9	21	5	19,2
	M.Sc.	4	2	33,3	8	8	50,0
COMMAS	M.Sc.	2	0	-	0	0	-
IUI	B.Sc.	23	22	48,9	7	5	41,7
	M.Sc.	5	4	44,4	9	7	43,8
SimTech	B.Sc.	9	0	-	7	2	22,2
UMW	B.Sc.	8	13	61,9	9	9	50,0
	M.Sc.	8	6	42,9	7	5	41,7
WAREM	M.Sc.	5	5	50,0	0	3	100,0
Gesamt		89	70	44,0	68	44	39,3

2.3 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 3 Chemie und Materialwissenschaft

Berichtszeitraum: 01.10.2014 bis 30.09.2015
bzw. WS 13/14, SS 14 und WS 14/15 für Studienabschlüsse
BSc., M.Sc., 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 nahezu gleich gebliebenen Studierendenzahlen ist der Anteil der Frauen ebenfalls konstant geblieben (ca. 41%); bei den Promotionen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 6 % gefallen (von 40% auf 34%). Habilitationen waren in diesem Jahr nicht zu berichten. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt geringfügig höher bei 35 %.

Ziele:

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

Maßnahmen:

Um mehr Frauen für die Fächer Chemie und Materialwissenschaft zu interessieren und zu begeistern, wurde auch im WS 14/15 der „17. 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 Schülern) der Oberstufe Gelegenheit gegeben, die einzelnen Institute kennen zu lernen und mit Frauen aus allen Studienabschnitten zu diskutieren. Auch zum „Berufsorientierten Praktikum“ (BoGy) für die 11. Klasse an Gymnasien haben alle Institute 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, ist die Fakultät in laufenden Berufungsverfahren bestrebt, stets qualifizierte Frauen zu gewinnen.

Stuttgart, den 16.07.2015

Dr. Brigitte Schwederski
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Cosima Stubenrauch
Dekanin Fakultät 3

Statistik

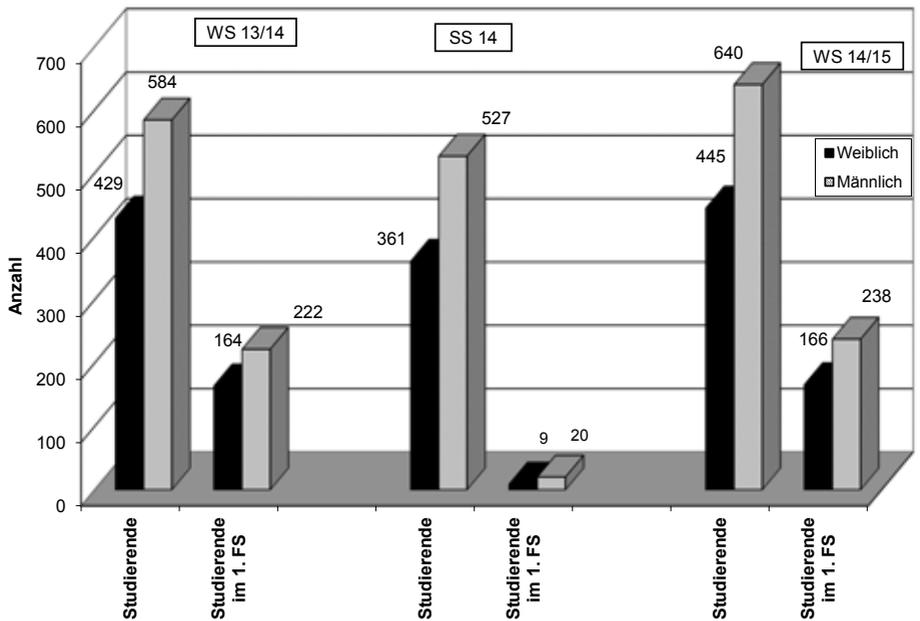
	WS 13/14			SS 2014			WS 14/15		
	w	m	% w	w	m	% w	w	m	% w
Studierende gesamt	429	584	42,3	361	527	40,7	445	640	41,0
Studierende 1. Fachsem.	164	222	42,5	9	20	31,0	166	238	41,1

	Kalenderjahr 2014		
	w	m	Frauenanteil [%]
Promotion	16	31	34,0
Habilitation	0	1	0,0

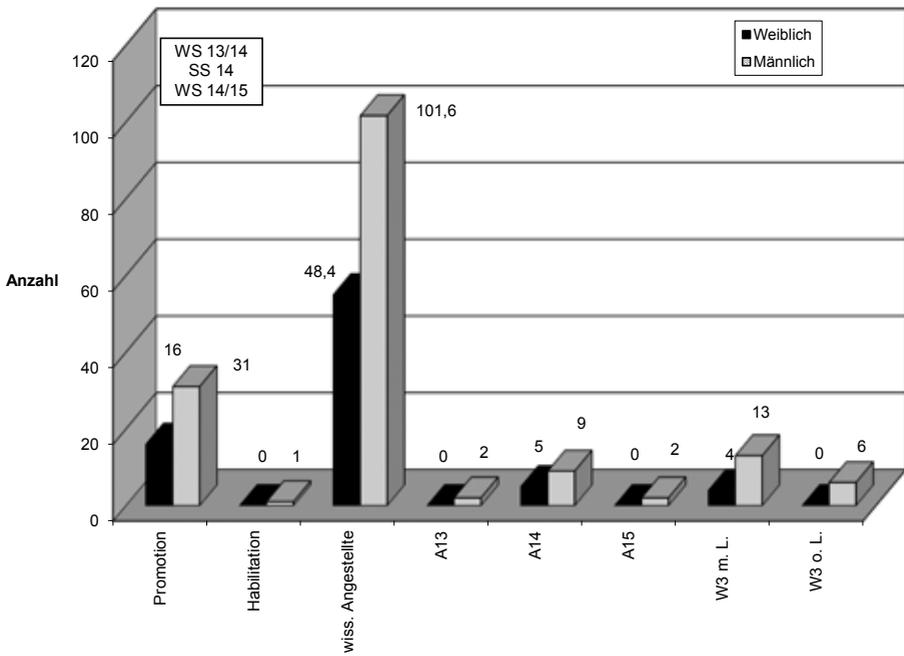
angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	55,0	101,6	35,1
--	------	-------	------

Besoldungsgruppe A			
A13	0	2	0,0
A14	5	9	35,7
A15	0	2	0,0
Besoldungsgruppe C			
C2	0	0	0,0
W3 m. L.	4	13	23,5
W3 o. L.	0	6	0,0
W1	0	1	0,0

**Anteil der Studentinnen (WS 2013/14, SS 2014, WS 2014/15,
Studiengänge Chemie und Werkstoffwissenschaft/Materialwissenschaft)**



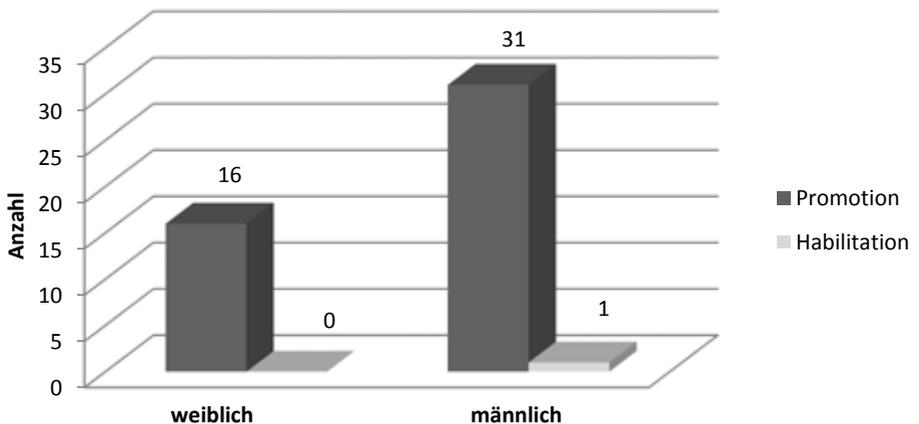
Frauen in der Fakultät 3



SEPUS- und DFG-Quote

Wiss. Karrierestufen	SEPUS Frauenquote Dez. 2011	DFG/SEPUS Ziele für 2017	aktuelle Quote
Studienanfänger	49%	50%	41%
Wissenschaftliche Mitarbeiter	27%	35%	35%
Promotionen	40%	45%	34%
Habilitationen	0	50%	0%
Juniorprofessuren	0%	0%	0%
Professuren gesamt (ohne JP)	15%	20%	17%
Professuren (C4, W3 mL)	21%	30%	24%
Fakultätsvorstand	0%	33%	33%

Promotionen und Habilitationen



2.4 Bericht zum Gleichstellungsplan 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 auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen nicht stark vertreten sind. In den Biowissenschaften hingegen sind Frauen deutlich häufiger auf allen Karrierestufen vertreten. Erfreulich ist, dass der Studentinnen-Anteil an den Gesamtstudierenden bei der Mehrzahl der ingenieurwissenschaftlich-orientierten Studiengänge der Fakultät (Energietechnik ca. 26%, Erneuerbare Energien ca. 20%, Verfahrenstechnik ca. 32% und Medizintechnik und WASTE jeweils ca. 50%) deutlich höher ausfällt als z.B. 6% - 10% beim BSc-Studiengang Maschinenbau. Im Fachbereich Biologie sind Frauen innerhalb der Studierenden mit 50-60% sehr gut vertreten. Innerhalb des befristet angestellten wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil der Fakultät bei ca. 35%, sinkt aber in den höheren Karrierepositionen (unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau und Professuren) extrem ab (ca. 10% und weniger). 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 2015).

Tabelle 1 gibt zunächst einen Überblick über den Stand des Vorjahres und des Ist-Zustands 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 2013-2014			Berichtsjahr 2014-2015			Zielwert für 2017 (% w)
	m	w	% w	m	w	% w	
Immatrikulationen*	2294	784	25,5	2370	917	27,9	20
Promotionen	51	26	33,8	52	25	32,5	30
Habilitationen**	7	4	36,4	8	4	33,3	40
Akad. Mittelbau***	86	32	27,1	53	16	23,2	40
Juniorprofessuren (JP)	0	0	-	1	0	-	50****
Professuren gesamt (ohne JP)	29	1	3,3	29	1	3,3	10
Professuren (C4, W3 m. Leit.)	19	0	-	20	0	-	10
Leitungsposition mittlere & höchste Ebene Fakultätsvorstand	4	0	-	4	0	0,0	0

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

**Aufgrund geringer Fallzahlen Daten für 2008-2015 zusammengefasst

***Nur Haushaltsstellen befristet und unbefristet

****JP-Stellen noch zum Teil in Planung/Umsetzung

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 SS14 und WS14/15 für die Studiengänge: Erneuerbare Energien, Energietechnik, Geographie, Medizintechnik, Technische Biologie, Verfahrenstechnik und WASTE. Die Studiengänge Geographie und Technische Biologie Diplom sind auslaufend und weisen daher nur geringe Fallzahlen, bzw. keine Studierenden im ersten Fachsemester auf. Aufgrund der nur noch geringen Studierendenzahlen bei diesen Studiengängen sind statistische Auswertungen nur bedingt aussagekräftig.

Folgende Studiengänge wurden neu aufgenommen: MSc Medizintechnik im WS13/14, 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 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 (WS14/15). Auslaufende Studiengänge sind nicht aufgeführt. (Stand 13.02.2015)

Studiengang	1. Fachsemester			
	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	326	285	41	12,6
Erneuerbare Energien (BSc)	92	72	20	21,7
Energietechnik (MSc)	39	33	6	15,4
Medizintechnik (BSc)	100	41	59	59,0
Medizintechnik (MSc)**	60	37	23	38,3
Technische Biologie (BSc)	74	35	39	52,7
Technische Biologie (MSc)**	27	14	13	48,1
Verfahrenstechnik (BSc)	53	37	16	30,2
Verfahrenstechnik (MSc)	24	17	7	29,2
WASTE (MSc)	49	23	26	53,1

*Studiengang der GKM, ebenfalls bei Fakultät 7 statisch ausgewertet

**Neue Studiengänge (MSc Technische Biologie ab WS 12/13, MSc Medizintechnik ab WS13/14)

Tab. 3: Gesamtstudierende in der Fakultät 4 (WS14/15, Stand 13.02.2015)

Studiengang	Gesamtstudierende			
	Gesamt	m	f	% w
Maschinenbau (BSc)*	1308	1173	135	10,3
Erneuerbare Energien (BSc)	406	328	78	19,2
Energietechnik (MSc)	228	168	60	26,3
Geographie (Dipl., LA, Magister)**	1	1	0	0,0
Medizintechnik (BSc)	350	165	185	52,9
Medizintechnik (MSc)***	124	62	62	50,0
Technische Biologie (BSc)	195	89	106	54,4
Technische Biologie (MSc)***	105	44	61	58,1
Technische Biologie (Dipl.)**	49	25	24	49,0
Verfahrenstechnik (BSc)	216	147	69	31,9
Verfahrenstechnik (MSc)	150	97	53	35,3
WASTE (MSc)	155	71	84	54,2

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

**Auslaufende Studiengänge;

***Neue Studiengänge (MSc Technische Biologie ab WS 12/13, MSc Medizintechnik ab WS13/14)

Tab. 4: Studienabschlüsse in der Fakultät 4 (SS14 und WS14/15). Studiengänge sind nicht aufgeführt wenn keine Abschlüsse vorliegen. (Stand Mai 2015)

Studiengang	Studienabschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	231	216	15	6,5
Erneuerbare Energien (BSc)	86	77	9	10,5
Energietechnik (Msc)	38	27	11	28,9
Medizintechnik (BSc)	11	9	2	18,2
Technische Biologie (BSc)	42	19	23	54,8
Technische Biologie (MSc)	11	8	3	27,3
Technische Biologie (Dipl.)**	24	11	13	54,2
Verfahrenstechnik (BSc)	21	16	5	23,8
Verfahrenstechnik (MSc)	66	39	27	40,9
WASTE (MSc)	25	15	10	40,0

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

**auslaufender Studiengang

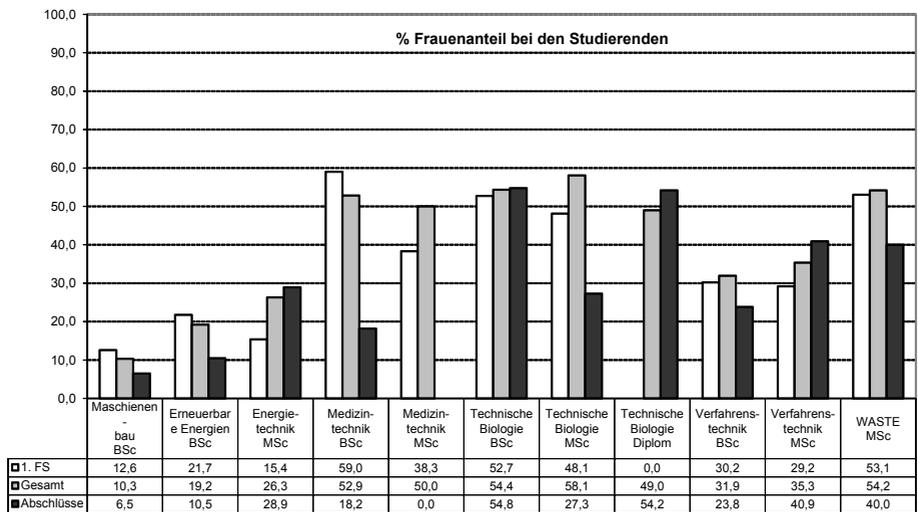


Abb. 1: Zusammenfassende Übersicht aller Studiengänge der Fakultät 4.

Auslaufende Studiengänge, die nur noch geringe Studierendenzahlen aufweisen, sind hier nicht dargestellt.

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

In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist der Frauenanteil zum Teil deutlich geringer. Weibliche Studierende machen bei den 1. Semestern und Gesamtstudierenden in dem von der GKM verwalteten Studiengang BSc Maschinenbau 12,6%, bzw. 10,3% aus (Tab. 2 und 3, Abb. 1). Ihr Anteil ist damit seit 2008 nur geringfügig angestiegen (von ca. 6% auf ca. 10% bei Gesamtstudierenden).

Dem gegenüber ist der Anteil an Studentinnen im 1. Semester sowie bei den Gesamtstudierenden in den Studiengängen Erneuerbare Energien (ca. 20%), Energietechnik (15,4, bzw. 26,%), Medizintechnik (38,3-59,0% BSc und MSc), Verfahrenstechnik (ca. 30% BSc, 30-35% MSc) und WASTE (ca. 54%) deutlich höher (Tab. 2 und 3, Abb. 1).

Der ingenieurwissenschaftliche Studiengang WASTE weist erneut mit ca. 54% Frauen unter den Studierenden einen erfreulich konstant hohen Anteil auf. Bei der Einführung des Studiengangs lag der Frauenanteil noch bei ca. 34% und hat sich seit dem stetig positiv entwickelt (auf jetzt über 50%).

In der Medizintechnik ist der Studentinnen-Anteil bei den Gesamtstudierenden ebenfalls erneut bei ca. 50%. Allerdings liegt er beim MSc-Studiengang im ersten Fachsemester nur bei 38,3% und ist damit deutlich niedriger als im Vorjahr (51,5%).

Hingegen ist für den Studiengang Verfahrenstechnik (BSc) der Frauenanteil bei den Erstsemestern von im Vorjahr 18,6% auf 30,2% gestiegen (Tab. 2 und 3, Abb. 1). Insgesamt betrachtet sind im BSc- und MSc-Studiengang Verfahrenstechnik die Studentinnen seit Jahren in etwa konstant mit ca. 30% vertreten.

Für den Studiengang Erneuerbare Energien ist der Frauenanteil bei den Erstsemestern und bei Gesamtstudierenden mit 21,7%, bzw. 22,0% in etwa konstant geblieben (Tab. 2 und 3, Abb. 1).

Auch beim Studiengang MSc Energietechnik liegt der Wert erneut bei etwa 30% (30,0% WS13/14; 26,3% WS14/15). 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. 1).

Inklusive des Studienganges BSc Maschinenbau (GKM verwaltet, ebenfalls statistisch bei der Fakultät 7 ausgewertet) liegt der Frauenanteil innerhalb der Studierenden der Fakultät 4 mit 27,9% über der Zielvorgabe von 20% (Tab. 1) und ist gegenüber dem Vorjahr (25,5%) 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	% Frauen	
					1 Jahr	3 Jahre
2008	55	39	16	29,1	29,1	29,2
2009	71	48	23	32,3	32,3	
2010	59	44	15	25,4	25,4	
2011	71	40	21	34,4	34,4	35,7
2012	59	32	27	45,8	45,8	
2013	77	51	26	33,8	33,8	
2014	77	52	25	32,5	32,5	

Tab. 6: Habilitationen in der Fakultät 4.

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
2008	1	0	1	100,0
2009	2	2	0	-
2010	2	1	1	50,0
2011	2	1	1	50,0
2012	0	0	0	-
2013	4	3	1	25,0
2014	1	1	0	-
Gesamt	12	8	4	33,3

% Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Qualifikationen

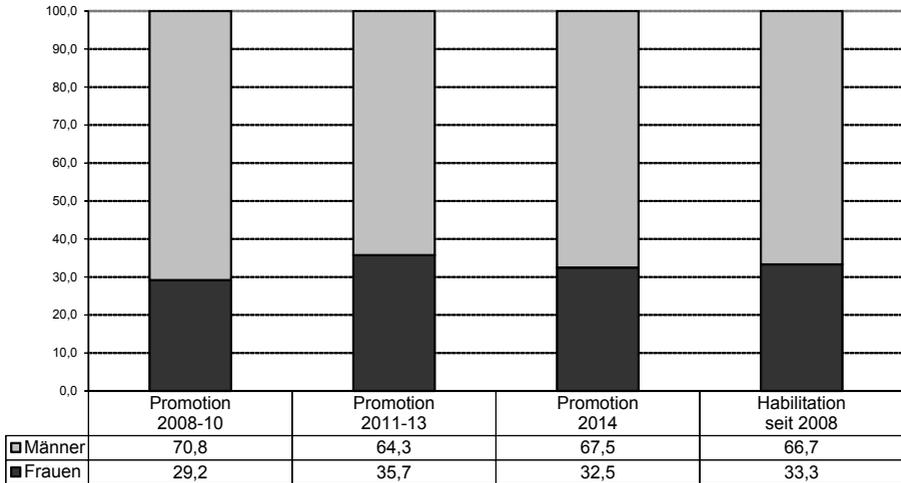


Abb. 2. Zusammenfassende Übersicht des Frauenanteils innerhalb der Promotionen und Habilitationen der Fakultät 4.

Bei den Promotionen lag der Frauenanteil in den Vorjahren stets zwischen 25% und 35%, wobei der Wert 2012 mit 45,8% deutlich höher ausfiel (Tab. 5). Im Berichtsjahr ist er mit 32,5% wieder im zuvor üblichen Bereich. Insgesamt liegen alle Werte nahe bei oder sogar oberhalb des angestrebten Wertes von 30% (Tab. 1). Betrachtet man die Entwicklung zusammengefasst für erhöhte Fallzahlen (Daten jeweils für 3 Jahre), ergibt sich eine positive Tendenz des Frauenanteils von 29,2% auf 35,7% (Tab. 5, Abb. 2).

Habilitationen werden in der Fakultät 4 nur in geringem Umfang abgeschlossen. Im Berichtsjahr schloss ein Mann erfolgreich die Habilitation ab. 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 2008-2014 beträgt der Frauenanteil 33,3% (4 von insgesamt 12 Habilitationen wurden von Frauen abgeschlossen) (Tab. 6, Abb. 2) und liegt damit leicht unterhalb der angestrebten Zielvorgabe von 40% (Tab. 1). Ob eine positive Entwicklung des Frauenanteils im betrachteten Zeitraum 2008-2014 vorliegt, lässt sich aufgrund der zu geringen Fallzahlen nicht beurteilen.

2.3 Wissenschaftliches Personal

Die Personalsituation an den 22 Instituten wurde zum Stand Mai 2015 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	351	228	123	35,0
Unbefristet	27	24	3	11,1
Gesamt	378	252	126	33,3

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

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Besoldungsgruppe A				
A13	3	2	1	33,3
A14	14	12	2	14,2
A15	6	5	1	16,7
Gesamt (befristet)	3	2	1	33,3
Gesamt (unbefristet)	20	17	3	15,0
Apl. Prof. & PD				
beschäftigt	11	9	2	18,2
unbeschäftigt	12	12	0	0,0
Gesamt	23	21	2	8,7

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Besoldungsgruppen C & W				
W1 Junior-Prof.	1	1	0	0,0
C3 & W3 o. Leit.	10	9	1	10,0
C4 & W3 m. Leit.	20	20	0	0,0
Gesamt	30	29	1	3,3

% Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Fakultät 4

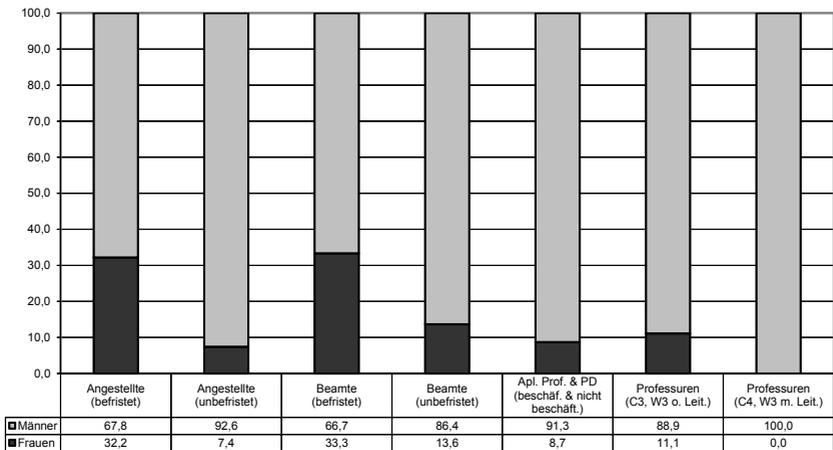


Abb.

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

Bei den befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Angestellten zusammengefasst liegt der Frauenanteil seit 2008 stets zwischen 30-35%, wobei er bei den unbefristeten Stellen alleine betrachtet deutlich niedriger ausfällt (nur 3-12%) (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), ist aber seit 2008 nahezu unverändert. Bei den Stellen im Akademischen Mittelbau (Beamte)

und bei Professuren sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert (Tab. 8, Abb.3.). Die Umsetzung der für 2012/2013 hinterlegten quantitativen Ziele (siehe Tab. 1 Bericht 2011-2012) bezüglich des Frauenanteils innerhalb der Professoren von 10% konnte nicht erreicht werden. Eine Ursache hierfür war, dass es im Fachbereich Biologie für mehrere vakante Professuren längere Zeit keine Freigabe zur Wiederbesetzung gab. Diese Situation hat sich nun geändert und einige Berufungsverfahren laufen jetzt, bzw. werden voraussichtlich in Kürze eröffnet werden. Daher kann bei diesen Verfahren erwartet werden, dass künftig einige Professorinnen berufen werden können und somit die Zielvorgabe von 10% für 2017 (Tab. 1) erreicht werden kann.

3. Ziele

Die Fakultät 4 strebt eine Erhöhung des traditionell geringen Frauenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen auf allen Ebenen an. In den Biowissenschaften soll der derzeitige Stand beibehalten, bzw. im Akademischen Mittelbau (unbefristete Angestellte und Beamte) und bei Professuren der Frauenanteil erhöht werden.

Durch leichte jährliche Erhöhung des Anteils der Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (Maschinenbau BSc) ist langfristig angestrebt, einen Anteil von ca. 20% zu erreichen. Für die Verfahrenstechnik und Erneuerbare Energien liegt der Wert mit ca. 30%, bzw. 20%, bereits bei bzw. sogar oberhalb der 20%-Marke. Hier ist das Ziel, dieses Niveau zu halten, bzw. auf plus 4% des bisherigen Wertes zu verbessern. Der Frauenanteil in den Studiengängen WASTE, Technische Biologie und Medizintechnik ist mit ca. 50% und höher bereits sehr gut. Dies soll 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 der Wert erhalten, bzw. sogar noch leicht erhöht werden. Insbesondere Besetzungen von unbefristeten Stellen in diesem Bereich sollen vermehrt mit Frauen erfolgen.

Großer Handlungsbedarf besteht auch 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. Die Freigabe von vakanten Professuren zur Wiederbesetzung ist erfolgt und einige Berufungsverfahren sind bereits eröffnet (vgl. 2.3.1), so dass erwartet werden kann, dass künftig einige Frauen auf Professuren berufen werden können. 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 Institut für Biomaterialien und biomolekulare Systeme 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 seit 2011 die „Meccanica femminile“ durch.

Die Mitglieder der Fakultät beraten und unterstützen Studentinnen speziell im Hinblick auf den Studienverlauf, das Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung. Dies erfolgt zum Beispiel in Form von (i) Information über Maßnahmen zur Weiterbildung und Karriereförderung (z.B. spezielles Bewerbungstraining für Frauen, „Femtec. Network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften“; oder Mentoring-Programme); und (ii) Beratung und Ermutigung zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise. Die Fakultät plant die Erarbeitung eines fachspezifischen Konzeptes für die gezielte

Unterstützung von Studentinnen auf dem Weg zu einer Promotion insbesondere im Hinblick auf die Ingenieurwissenschaften, in denen Frauen momentan noch stark unterrepräsentiert sind.

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

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

4.2 Wissenschaftliches Personal

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

Stellenausschreibungen

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

Stellenbesetzungen

Bei der Auswahlentscheidung wird bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben dergestalt Rechnung getragen, dass ihnen Kindererziehungs- oder Pflegezeiten nicht zum Nachteil gereichen, soweit

dies im Rahmen des geltenden Rechts möglich ist. Dies gilt insbesondere für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit, Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, Überschreitung von Altersgrenzen.

Professuren

Die Fakultät bzw. die Berufungskommissionen verpflichten sich, entsprechend dem Leitfaden für Berufungsverfahren eine aktive Recherche nach Bewerberinnen durchzuführen und zu dokumentieren. Ergänzend dazu ist geplant: (i) ein Konzept zu entwickeln, bei dem in Zukunft in sinnvoller Zeit vor dem Freiwerden einer Professur eine aktive Sichtung von Kandidatinnen für das zu besetzende Fach stattfindet, und (ii) zusätzlich einen spezifischen Maßnahmenkatalog zur aktiven Rekrutierung für die innerhalb der Fakultät vertretenen Fachdisziplinen zu erstellen. Die Fakultät bewirbt sich - wenn möglich - bei Programmen zur Förderung des Frauenanteils innerhalb der Professorenschaft, wie zum Beispiel bei dem Professorinnenprogramm. Jeder Berufungskommission gehören mindestens zwei fachkundige Wissenschaftlerinnen an. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt. Alle Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, werden zum Vortrag eingeladen, wenn Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Die Berufungskommissionen bemühen sich darum, vermehrt Gutachterinnen in den Verfahren zu beauftragen.

Prof. Dr.-Ing. Dr. h.c. Dr. h.c. Michael M. Resch
Dekan

PD Dr. rer. nat. Tatjana Kleinow
Fakultätsvergleichsbeauftragte

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

1. Einleitung

Dieser Bericht erläutert die Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik im Jahr 2014. Gemessen an den SEPUS-Zielwerten kann die Fakultät eine insgesamt positive Bilanz ziehen. Allerdings sind einzelne Werte auch gesunken, wie die folgenden Ausführungen zeigen. Aufgrund zum Teil sehr unterschiedlicher Werte werden die Studierendenzahlen nach Lehrinheit getrennt dargestellt. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen bezieht sich jedoch auf die gesamte Fakultät.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Die Fakultät kann im Bereich der Studierendenzahlen eine erfreuliche Entwicklung vermelden: Der Frauenanteil stieg leicht von 16,8% auf 17% und übertrifft damit den Zielwert von 15% aus dem Struktur- und Entwicklungsplan. Allerdings unterscheidet sich der Frauenanteil stark nach Studiengang, wobei der Anstieg erneut im Wesentlichen auf den Zuwachs in der Lehrinheit Computerlinguistik zurückzuführen ist.

Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeitern (15,8%) ist deutlich gestiegen und übertrifft damit auch deutlich den SEPUS-Zielwert (10%). Der Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen ist allerdings bedauerlicherweise zurückgegangen (13,7%) und verfehlt den Zielwert (20%) nun deutlich. Erfreulicherweise wurde hingegen der Zielwert an Professorinnen (6%) im Berichtsjahr übertroffen.

2.1 Studierende

2.1.1 Lehreinheit Computerlinguistik

Die Studiengänge der Lehreinheit Computerlinguistik sind seit Jahren die Studiengänge der Fakultät mit der höchsten Frauenbeteiligung. Dieser Trend lässt sich auch im Jahr 2014 weiter verfolgen: Der Frauenanteil an eingeschriebenen Studierenden ist vergleichbar mit den Zahl des vorigen Jahres. Allerdings ist der Anteil von Frauen, die sich neu für die Studiengänge eingeschrieben haben, deutlich um weitere 7,9 Prozentpunkte gestiegen. Angaben zu Absolventenzahlen werden aufgrund der geringen Fallzahlen nicht gemacht.

Studiengang	Immatrikulationen			Erstsemester		
	gesamt	w	%	gesamt	w	%
Computational Linguistics MSc	63	31	49,2	29	18	62,1
Masch. Sprachverarbeitung BSc	93	41	44,1	43	23	53,5
gesamt	156	72	46,2	72	41	56,9
gesamt Vorjahr	175	82	46,9	55	27	49

Immatrikulationen: WS, Erstsemester: SS+WS

2.1.2 Lehreinheit Informatik

In der Lehreinheit Informatik hat sich die Frauenquote der Gesamtzahl der eingeschriebenen Studierenden stabilisiert, bei den Erstsemestern mit einer Steigerung von 3 Prozentpunkten deutlich erhöht. Diese Erhöhung des Frauenanteils an Erstsemester-Studierenden ist im Wesentlichen jedoch auf drei Studiengänge zurückzuführen: Im Lehramtsstudiengang werden unvermindert hohe Quoten verzeichnet, welche durch die hohe Zahl an weiblichen Erstsemestern auch anhalten werden. Auch der internationale M.Sc. Computer Science erfüllt die Erwartungen, für Studentinnen attraktiv zu sein und kann einen noch weiter gesteigerten Anteil von 26,3% vorweisen. Die Einführung des B.Sc. Medieninformatik zum Wintersemester 2014/2015 hat ebenfalls stark zur Erhöhung der Erstsemesterquote geführt. In diesem Studiengang sind 38,2% der Studierenden weiblich.

Der gemeinsam mit der Universität Hohenheim getragene Studiengang Wirtschaftsinformatik ist ebenfalls weiterhin bei Studentinnen beliebt und kann die Quote an eingeschriebenen Frauen weiter steigern (WS 13/14: 22,1%, WS 14/15: 23,1%).

Insgesamt verzeichnen die Studiengänge der Informatik wie auch in den vergangenen Jahren höhere Frauenquoten als die Studiengänge der Softwaretechnik. Schlusslicht bildet dabei wie auch im vergangenen Jahr der M.Sc. Softwaretechnik. Diese Entwicklung deckt sich mit der Beobachtung, dass für Frauen insbesondere Informatikstudiengänge mit interdisziplinärem Charakter und starkem Anwendungsbezug interessant sind.

Ohne die Lehreinheit Computerlinguistik verzeichnet die Stuttgarter Informatik einen Frauenanteil von 15,3% und damit auf dem Niveau des vorigen Jahres. Im Gegensatz zum bundesweiten Trend zu sinkendem Frauenanteilen in Informatik-Studiengängen (WS 13/14: 18,6% in Studiengängen der Informatik, gegenüber rund 22% im Vorjahr, Quelle Statistisches Bundesamt) mussten wir keine Einbrüche am Frauenanteil verzeichnen. Unter Einbezug der Lehreinheit Computerlinguistik deckt sich der Frauenanteil an allen Informatik-Studiengängen mit der bundesweiten Quote.

Als problematisch betrachten wir den gesunkenen Anteil an Absolventinnen, der sich wieder im Bereich des vorletzten Jahres bewegt. Allerdings deckt sich die Quote zum Teil mit der Erstsemesterquote der entsprechenden Studiengänge im WS 2011/2012, so im B.Sc. Informatik und in der Wirtschaftsinformatik. Im M.Sc. Informatik stieg der Frauenanteil im Vergleich zu den Studienanfängern im WS 12/13.

Studiengang	Immatrikulationen ¹		Erstsemester ²		Absolventen	
	gesamt	w	%	gesamt	w	%
Informatik BA BF	14	10	71,4	8	5	62,5
Informatik BSc	513	71	13,8	124	20	16,1
Informatik LA	56	17	30,4	26	11	42,3
Informatik Diplom	127	11	8,7	-	-	-
Informatik MSc	99	10	10,1	31	5	16,1
Computer Science	57	15	26,3	41	12	29,3
Softwaretechnik BSc	452	49	10,8	116	13	11,2
Softwaretechnik MSc	67	4	6,0	37	2	5,41
Softwaretechnik Diplom	32	4	12,5	-	-	-
Medieninformatik BSc	34	13	38,2	34	13	38,2
INFOTECH MSc (50%)	149	34	22,8	43	11	25,6
Wirtschaftsinformatik	95	21	22,1	35	8	22,9
gesamt	1695	259	15,3	495	100	20,2
gesamt Vorjahr	1593	235	14,8	640	109	17
				160	24	15

Immatrikulationen: WS, Erstsemester u. Absolventen: SS + WS, Wirtschaftsinformatik und INFOTECH zu 50% gerechnet

2.1.3 Lehreinheit Elektrotechnik

Die Lehreinheit Elektrotechnik verzeichnet exakt dieselben Quoten an immatrikulierten und neu eingeschriebenen Studentinnen wie im vergangenen Jahr (15,6%). Mit diesen Zahlen übertrifft der Fachbereich Elektrotechnik der Universität Stuttgart den bundesweiten Durchschnitt von 12,9% eingeschriebenen Frauen im Studiengang Elektrotechnik (Quelle Statistisches Bundesamt).

Auch in den einzelnen Studiengängen hält sich der Frauenanteil im Wesentlichen auf dem Niveau des Vorjahres, lediglich zwischen den Master-Studiengängen Nachhaltige Elektrische Energieversorgung (WS 14/15: 19,7%, WS 13/14: 26,5%) und Elektromobilität (WS 14/15: 17,5%, WS 13/14: 7,5%) ergeben sich Verschiebungen. Die relativ hohe Quote in den Master-Studiengängen spricht dafür, dass die Elektrotechnik ihre Studentinnen halten kann. Die Quote an Absolventinnen ist insgesamt leicht gestiegen.

Im Berichtsjahr war die Fakultät 5 an der Organisation der *meccanica femminile* beteiligt, einer Frühjahrshochschule für Ingenieurinnen und Studentinnen der Ingenieurwissenschaft. Dieses vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst geförderte und hauptsächlich von der HAW Furtwangen organisierte Projekt findet jedes zweite Jahr auf dem Campus der Universität Stuttgart statt. Die ausschließlich von Frauen unterrichteten Kurse sind offen für Studentinnen, Doktorandinnen und Berufseinsteigerinnen und dienen deren Weiterbildung und Vernetzung.

Studiengang	Immatrikulationen			Erstsemester			Absolventen		
	gesamt	w	%	gesamt	w	%	gesamt	w	%
Elektrotechnik/ Informations- technik NF	3		0	1					
Elektrotechnik/ Informations- technik BSc	667	91	13,6	234	40	17,1	82	7	8,5
Elektrotechnik/ Informations- technik Dipl.	26	2	7,7				30	4	13,3
Elektrotechnik/ Informations- technik MSc	377	56	14,9	157	20	12,7	81	14	17,3
Nachhaltige Elektrische Ener- gieversorgung MSc	117	23	19,7	49	7	14,3	17	5	29,4
Elektromobilität MSc	57	10	17,5	30	8	26,7	3		
Erneuerbare Energien BSc	203	39	19,2	46	10	21,7	42	4	9,5
INFOTECH MSc	150	35	23,3	44	11	25	21	5	23,8
gesamt	1600	256	15,6	326	56	20,9	276	39	14,1
gesamt Vorjahr	1696	279	15,6	320	71	20,9	285	37	13

Immatrikulationen: WS; Erstsemester u. Absolventen: SS + WS; Erneuerbare Energien zu 50% gerechnet

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen und Habilitationen

Die Gesamtzahl an Promotionen in der Fakultät stieg im vergangenen Jahr deutlich an. In absoluten Zahlen promovierte sogar eine Frau mehr als im Vorjahr. Durch den hohen Anstieg der Gesamtzahl ist allerdings der Frauenanteil im Jahr 2014 auf 13,7% gesunken (Vorjahr: 18,8%). Der SEPUS-Zielwert von 20% konnte somit bedauerlicherweise wieder nicht erreicht werden. Künftig will die Fakultät die Gesamtzahl der Promotionen weiter steigern und wird hierbei verstärkt versuchen, Frauen zur Promotion zu gewinnen.

An der Fakultät 5 werden traditionellerweise wenige Habilitationen durchgeführt. In dieser Situation wäre ein Zielwert nicht aussagekräftig. Im Jahr 2014 hat sich niemand habilitiert.

2.3 Wissenschaftliches Personal

Wiss. Karrierestufen	Vorjahr			Berichtsjahr			Zielwert SEPUS
	gesamt	w	%	gesamt	w	%	%
Promotionen	38	6	18,8	51	7	13,7	20
Habilitationen	1	0	0	0	0	0	
Akad. Mittelbau	297,5	32	10,8	284,8	45,1	15,8	10
Juniorprofessuren	4	2	50	5	1	20	30
Professuren	39	2	5,1	38	3	7,9	6
Leitungsfunktionen in der Fakultät	4	0	0	4	0	0	25

Stand: Dezember 2014

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Die Bemühungen der Fakultät, die Frauenquote im Mittelbau zu steigern, war erfolgreich: Während im Vorjahr nur 10,8% der Stellen im akademischen Mittelbau mit Frauen besetzt waren (inkl. Drittmittelfinanzierter Stellen), sind es nun 15,8%. Sowohl Männer als auch Frauen werden vorwiegend befristet eingestellt, allerdings ist auffällig, dass alle Beamtenstellen mit Männern besetzt sind.

Bedenkt man allerdings, dass nur 15,9% der derzeit an der Fakultät registrierten Promovierenden Frauen sind, ist unklar, ob diese Quote gehalten werden kann. Die Fakultät wird auch zukünftig besonderes Augenmerk darauf legen, den Frauenanteil bei den Promovierenden und damit bei den akademisch Beschäftigten zu stärken.

In den Sonderforschungsbereichen, an denen die Fakultät beteiligt ist, werden die entsprechenden Mittel auch vorwiegend für akademisch Beschäftigte eingesetzt. So finanziert der SFB 732 (Incremental Specification in Context) Kita-Plätze, fördert die Teilnahme am Mentoring-Programm und bietet Workshops an.

Der SFB 716 (Dynamische Simulation von Systemen mit großer Teilchenzahl), an dem die Fakultät beteiligt ist, beschäftigt inzwischen zwei Teilprojektleiterinnen, hat einen Mitarbeiterinnenanteil von 10% und konnte den Anteil von Vorträgen durch Fachfrauen im Kolloquium signifikant erhöhen.

2.3.2 Professuren

Vor diesem Hintergrund verbucht die Fakultät als großen Erfolg, dass sie eine neue Professorin auf eine W3-Professur berufen konnte. Der Frauenanteil bei den Professuren stieg damit auf 7,9%. Der SEPUS-Zielwert wurde folglich übertroffen. Allerdings ist bedauerlicherweise nur noch eine Juniorprofessorin an der Fakultät. Derartige Fluktuationen sind im Bereich der Professuren, wo sich der Prozentsatz durch wenige Einzelfälle errechnet, die Regel.

3. Ziele

Die Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik strebt nach wie vor eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in allen Bereichen an, wobei dies besonders durch eine signifikante Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfängern gelingen kann. Ein Schwerpunkt der Strategie der Fakultät liegt daher in der Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung des Nachwuchses. Die Fakultät erwartet auch durch die

beiden neue Studiengänge auch in den kommenden Jahren einen weiteren Zuwachs an Studentinnen, da internationale Studiengänge (M.Sc. INFOTECH und Computer Science) sowie die interdisziplinären Studiengänge und jene mit starkem Anwendungsbezug (B.Sc. Medieninformatik oder auch M.Sc. Elektromobilität) statistisch gesehen durchschnittlich höhere Frauenquoten aufweisen. Die Einschreibungszahlen gerade im B.Sc. Medieninformatik lassen bereits eine entsprechende Entwicklung erwarten.

Als bedeutsam erachtet die Fakultät, diese Studentinnen an die Fakultät zu binden, mehr geeignete Frauen für eine Promotion zu gewinnen und folglich auch den Frauenanteil am Mittelbau zu stabilisieren.

Wie bisher wird sich die Fakultät darum bemühen, weitere Frauen auf Professuren berufen zu können. Im Hinblick auf die zu erwartende geringe Anzahl von frei werdenden Professuren im kommenden Berichtszeitraum und die nur langsam steigende Zahl entsprechend qualifizierter Frauen möchte die Fakultät über die SEPUS-Ziele (6% Professorinnen) hinaus keine konkreten Ziele benennen.

4. Maßnahmen

4.1 Studierende

Die Fakultät plant im kommenden Berichtsjahr die Entwicklung eines Konzepts zum Aufbau engerer Kontakte mit ausgewählten Schulen mit dem Ziel, mehr Schülerinnen für ein entsprechendes Studium zu interessieren. Beginnend mit einem Fachbereich wird über bestehende Kontakte ein Konzept entwickelt, um Schülerinnen längerfristig als nur durch punktuelle Maßnahmen zu begleiten. Darüberhinaus beteiligt sich die Fakultät weiterhin in erheblichem Umfang an den universitären Maßnahmen zu Gewinnung von Studentinnen wie „Girls` Day“ und „Probiert die Uni aus“.

4.2 Wissenschaftliches Personal

Die Fakultät 5 wird sich weiterhin aktiv darum bemühen, qualifizierte Frauen auf Professuren berufen zu können, indem sie geeignete Frauen zur Bewerbung auffordert und entsprechende Programme nutzt. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden überdies dazu ermuntert, an Mentoring-Programmen wie Fem.tec teilzunehmen.

Die Mitglieder der Professorenschaft werden dazu sensibilisiert, gezielt talentierte Frauen zur Promotion aufzufordern. Um das Interesse der Studentinnen an einer Promotion zu wecken wird die Idee einer Veranstaltung im Rahmen des Fakultätskollo-

quiums erneut aufgegriffen. Im Kontext eines Fachvortrags durch eine von der Fakultät geladene Referentin soll interessierten Studentinnen die Möglichkeit gegeben werden, sich mit der Referentin über Wege in die Wissenschaft auszutauschen. Die Veranstaltung soll interessierten Studentinnen ermöglichen, Fragen zu stellen, soll Informationen zum Mentoring und vergleichbaren Programmen geben und den Studentinnen die Möglichkeit geben, sich zu vernetzen. Die Professorinnen der Fakultät und die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen werden aktiv eingebunden werden.

In den Sonderforschungsbereichen, an denen die Fakultät beteiligt ist, werden die entsprechenden Mittel auch vorwiegend für akademisch Beschäftigte eingesetzt. So finanziert der SFB 732 weiterhin Kita-Plätze, fördert die Teilnahme am Mentoring-Programm und bietet Workshops an.

Prof. Dr. Thomas Ertl
Dekan

Dr. Isabel Plocher
Stellv. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

2.6 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 6 Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie

1. Einleitung

Die Fakultät Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie unterstützt den Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart und ist daran interessiert, die Zahl der Frauen in Studium, Forschung und Lehre zu erhöhen. Der Anteil der Frauen liegt an der Fakultät in den allermeisten Bereichen weit unter 50 %.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Seit Jahren ist ein Ziel der Fakultät, mehr Frauen für die Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu begeistern. Deshalb nimmt die Fakultät die Möglichkeit wahr, sich bei Veranstaltungen wie dem Informationstag der Universität und dem „Tag der Wissenschaft“ zu präsentieren. 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 2016 soll „Probiert die Uni aus!“ in der 19. Projektrunde fortgeführt werden. Zum zwölften Mal fand 2015 der „Girls' Day“ an unserer Fakultät statt. Die Zahl der angebotenen Plätze konnten im Vergleich zum Vorjahr von rund 40 auf über 50 erhöht werden und erneut waren alle Plätze belegt. Die Aktion richtet sich an Mädchen der Klassenstufen fünf bis zehn, um diese schon früh für Technik und Naturwissenschaft zu begeistern. In besonderem Maße haben sich die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mehrere Studentinnen und Studenten bei der Durchführung dieser Veranstaltungen engagiert. Ebenfalls beliebt bei Schülerinnen ist es, ihr BOGY-Praktikum (Beruf- und Studienorientierung am Gymnasium) an den Instituten der Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu absolvieren.

Bei all diesen Veranstaltungen erhalten die Schülerinnen Informationen zum Studium und einen Einblick in Lehre, Forschung und Entwicklung an den Instituten. In Diskussionsrunden werden Fragen zu den Berufsaussichten von Frauen mit abgeschlossenem

technischem Studiengang und zu den Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere beantwortet.

2.1 Studierende

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

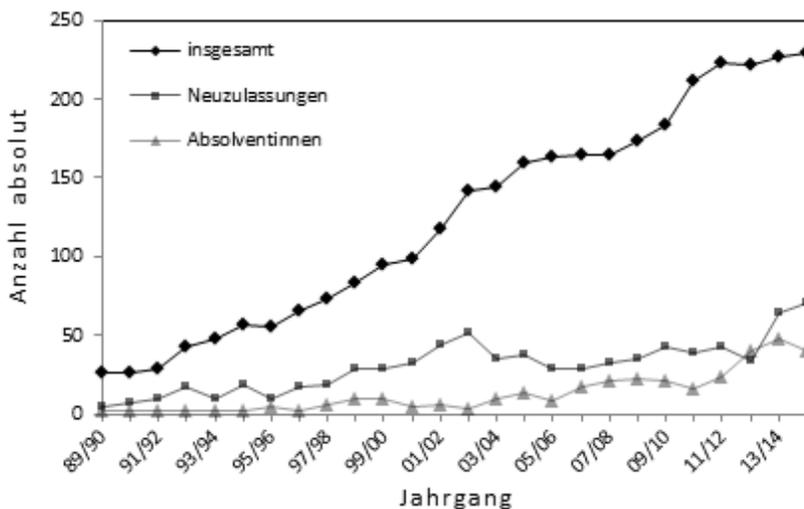
Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik

Im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik hat der Frauenanteil der Studierenden mit rund 11 % den gleichen Wert wie vor zehn Jahren. Nach einem zwischenzeitlichen Höchstwert von 13 % im Jahr 2010/11 ist wieder ein leichter Rückgang zu verzeichnen und der langfristige positive Trend von 1989/90 bis 2010/11 kann auch in diesem Jahr nicht fortgeführt werden. Der Anteil der Frauen bei den Neuzulassungen war im letzten Jahr von 8,8 % auf 11,6 % angestiegen und bleibt nun mit 11,8 % nahezu gleich. Der Anteil der Absolventinnen ist im letzten Jahr weiter gesunken, von 14,4 % auf 10,6 %.

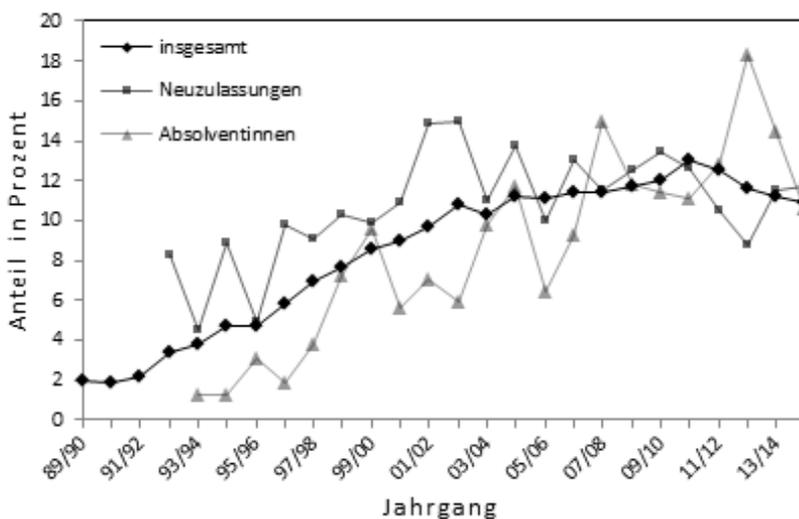
Tab. 1: Anteil der Studierenden im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	Ges.	Frauen	%	Ges.	Frauen	%	Ges.	Frauen	%
94/95	1192	56	4,7	203	18	8,9	159	2	1,3
95/96	1164	55	4,7	184	9	4,9	130	4	3,1
96/97	1121	65	5,8	174	17	9,8	103	2	1,9
97/98	1054	73	6,9	208	19	9,1	160	6	3,8
98/99	1072	83	7,7	281	29	10,3	137	10	7,3
99/00	1102	95	8,6	283	28	9,9	94	9	9,6
00/01	1106	99	9,0	294	32	10,9	89	5	5,6
01/02	1213	118	9,7	295	44	14,9	86	6	7,0
02/03	1314	142	10,8	339	51	15,0	51	3	5,9
03/04	1402	144	10,3	319	35	11,0	92	9	9,8
04/05	1416	159	11,2	275	38	13,8	120	14	11,7
05/06	1469	163	11,1	279	28	10,0	125	8	6,4
06/07	1437	164	11,4	216	28	13,0	182	17	9,3
07/08	1450	165	11,4	279	32	11,5	140	21	15,0
08/09	1484	173	11,7	281	35	12,5	186	22	11,8
09/10	1525	183	12,0	313	42	13,4	185	21	11,4
10/11	1630	212	13,0	309	39	12,6	144	16	11,1
11/12	1779	223	12,5	399	42	10,5	179	23	12,8
12/13	1909	222	11,6	386	34	8,8	218	40	18,3
13/14	2025	227	11,2	554	64	11,6	333	48	14,4
14/15	2096	229	10,9	595	70	11,8	379	40	10,6

Absoluter Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

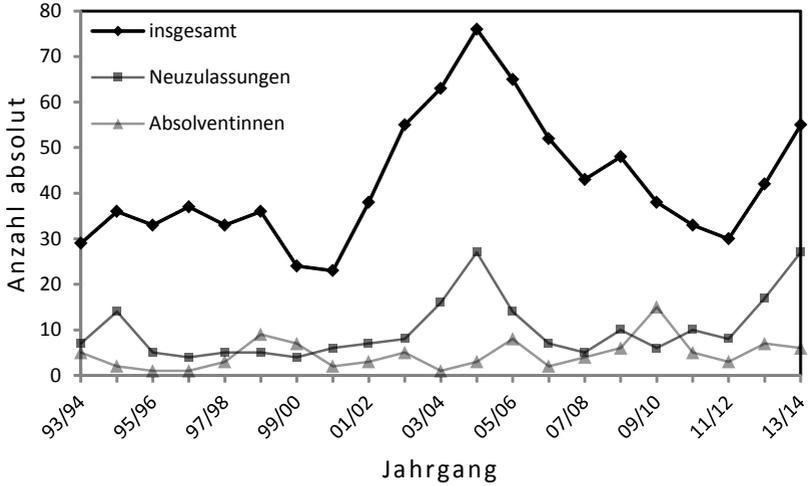
Im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik wird der in den letzten Jahren ansteigende Frauenanteil der Studierenden fortgeführt. Im Vergleich zum Vorjahr stieg er von 28,1 % auf 29,5 % an. Die hohen Anteile der Jahre 2002 bis 2009 (bis über 40 %) werden jedoch noch nicht wieder erreicht. Der Anteil der Frauen unter den Neuzulassungen ist nach einem starken Einbruch im Jahr 2011/12 (17,4 %) wieder gestiegen und erreicht in diesem Jahr 30,8 %. Unter den Absolventen bleibt der Frauenanteil mit rund 23 % im Vergleich zum Vorjahr nahezu gleich. Insgesamt wirken sich aufgrund der geringen Anzahl an Studierenden selbst kleine Änderungen prozentual sehr stark aus.

Die Anzahl der Promotionen bezieht sich auf die Studiengänge Geodäsie und Geoinformatik sowie GEOENGINE.

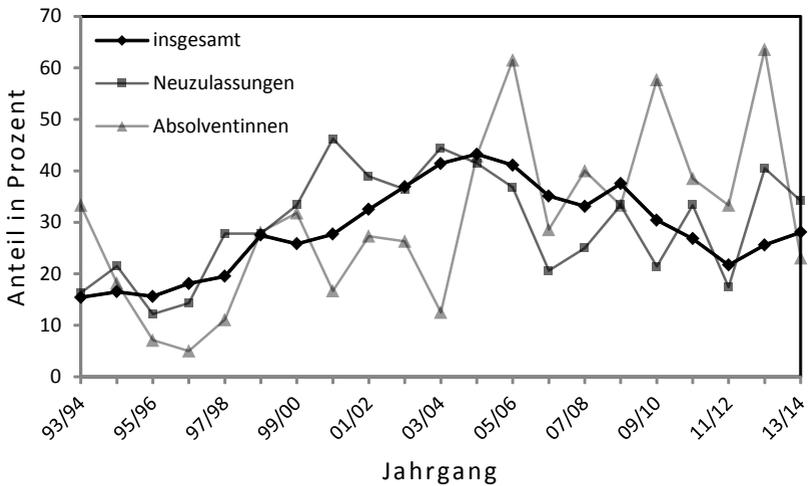
Tab. 2: Anteil der Studentinnen im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	Ges.	w	%	Ges.	w	%	Ges.	w	%
93/94	188	29	15,4	43	7	16,3	15	5	33,3
94/95	218	36	16,5	65	14	21,5	11	2	18,2
95/96	212	33	15,6	41	5	12,2	14	1	7,1
96/97	204	37	18,1	28	4	14,3	20	1	5,0
97/98	169	33	19,5	18	5	27,8	27	3	11,1
98/99	131	36	27,5	18	5	27,8	32	9	28,1
99/00	93	24	25,8	12	4	33,3	22	7	31,8
00/01	83	23	27,7	13	6	46,2	12	2	16,7
01/02	117	38	32,5	18	7	38,9	11	3	27,3
02/03	149	55	36,9	22	8	36,4	19	5	26,3
03/04	152	63	41,4	36	16	44,4	8	1	12,5
04/05	176	76	43,2	65	27	41,5	7	3	42,9
05/06	158	65	41,1	38	14	36,8	13	8	61,5
06/07	148	52	35,1	34	7	20,6	7	2	28,6
07/08	130	43	33,1	20	5	25,0	10	4	40,0
08/09	128	48	37,5	30	10	33,3	18	6	33,3
09/10	125	38	30,4	28	6	21,4	26	15	57,7
10/11	123	33	26,8	30	10	33,3	13	5	38,5
11/12	138	30	21,7	46	8	17,4	9	3	33,3
12/13	164	42	25,6	42	17	40,5	11	7	63,6
13/14	196	55	28,1	79	27	34,4	26	6	23,1
14/15	190	56	29,5	65	20	30,8	31	7	22,6

Absoluter Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



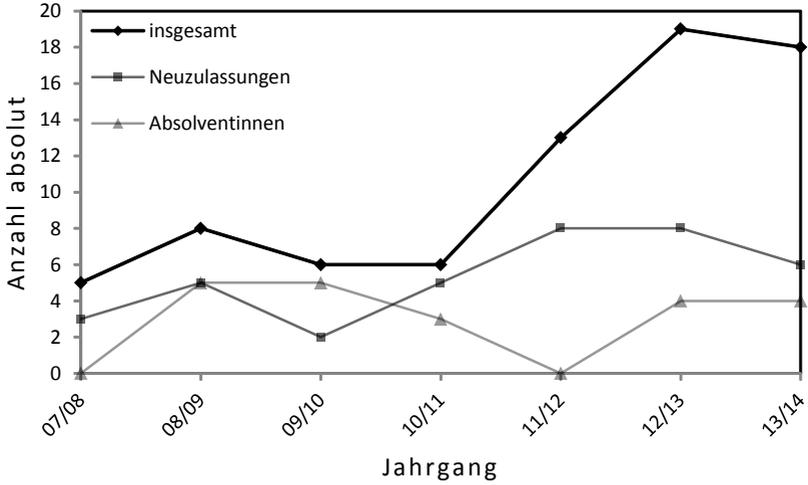
Studiengang GEOENGINE

Bereits zum neunten Mal begannen zum Wintersemester 2014/15 Studierende mit dem Studiengang GEOENGINE, die Anzahl der Gesamtstudierenden ist auf 97 Studierende angestiegen. Von den Studierenden sind 25 Frauen, dies entspricht rund einem Viertel und erreicht damit den Stand des Vorjahres. Der Frauenanteil unter den Neuzulassungen konnte im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich gesteigert werden. Leider lagen uns dieses Jahr keine Angaben zu den Absolventinnen des Studiengangs GEOENGINE vor. Aufgrund der geringen Anzahl an Studierenden, wirken sich selbst kleine Änderungen prozentual sehr stark aus.

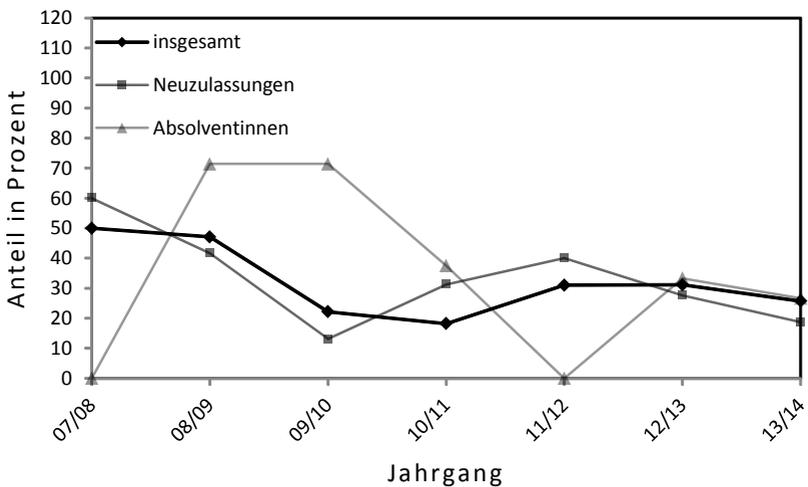
Tab. 3: Anteil der Studentinnen im Studiengang GEOENGINE

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	Ges.	w	%	Ges.	w	%	Ges.	w	%
07/08	10	5	50,0	5	3	60,0	---	---	---
08/09	17	8	47,1	12	5	41,7	7	5	71,4
09/10	27	6	22,2	15	2	13,1	7	5	71,4
10/11	33	6	18,2	16	5	31,3	8	3	37,5
11/12	42	13	31,0	20	8	40,0	6	0	0,0
12/13	61	19	31,1	29	8	27,6	12	4	33,3
13/14	70	18	25,7	32	6	18,8	15	4	26,7
14/15	97	25	25,8	45	13	28,9			

Absoluter Anteil der Frauen im Studiengang GEOENGINE



Prozentualer Anteil der Frauen im Studiengang GEOENGINE



Tab. 4: Anteil der Frauen an den Promotionen der Fakultät 6

Jahr	Fakultät gesamt			Luft- und Raumfahrttechnik			Geodäsie und Geoinformatik		
	Ges.	w	w%	Ges.	w	w%	Ges.	w	w%
2004	26	1	3,8	24	1	4,2	2	0	0,0
2005	33	3	9,1	31	3	9,7	2	0	0,0
2006	27	3	11,1	25	3	12,0	2	0	0,0
2007	33	1	3,0	29	1	3,4	4	0	0,0
2008	28	2	7,1	25	2	8,0	3	0	0,0
2009	45	11	24,4	43	11	25,6	2	0	0,0
2010	35	2	5,7	34	1	2,9	1	1	100,0
2011	28	3	10,7	25	3	12,0	3	0	0,0
2012	47	11	23,4	42	9	21,4	5	2	40,0
2013	57	7	12,3	52	5	9,6	5	2	40,0
2014	43	5	11,6	40	4	10,0	3	1	33,3

2.2 Wissenschaftliches Personal

Diesem Kapitel liegen die Zahlen der gesamten Fakultät zu Grunde (Tab. 5). Die Werte der verschiedenen Besoldungsgruppen sind als Bestandsaufnahme zum jeweiligen Zeitpunkt zu verstehen. Die Anzahl der Habilitationen und Promotionen hingegen bezieht sich auf den Verlauf des jeweiligen Jahres. Auf eine Untersuchung des Anteils der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte wird verzichtet, da viele Hilfskraftverträge nur für eine kurze Zeitspanne abgeschlossen werden und somit nur bedingt aussagekräftig sind.

Im akademischen Mittelbau (E13 Stellen) ist der Frauenanteil von 16,6 % auf 17,2 % gestiegen und liegt über dem Anteil der Studierenden. Im vergangenen Jahr haben fünf Frauen ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen, die hohe Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf E13 Stellen verspricht auch für die kommenden Jahre eine Vielzahl an Promotionen von Frauen. Im Berichtszeitraum gab es keine Habilitation an der Fakultät.

Seit 2007 ist eine A-Besoldungsstelle durch eine Frau besetzt. Da viele der A-Stellen im akademischen Dienst dauerhaft besetzt sind und daher Veränderungen nur längerfristig möglich sind, ist dies ein erfreuliches Zeichen. Seit Mitte des Jahres 2007 gab es in der Fakultät 6 der Universität Stuttgart keine Professorin mehr. Im Jahr 2014 konnte das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen erfolgreich abgeschlossen werden. Am 1. Januar 2015 hat eine Professorin eine neu eingerichtete Professur an der Fakultät übernommen. Da die Statistiken in diesem Bericht nur Zahlen bis zum 01.12.2014 berücksichtigen, wird dies in den Tabellen noch nicht wiedergespiegelt. Zusätzlich gibt es eine Honorarprofessorin.

Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil von Frauen auf unbefristeten Stellen von 1,8 % auf 10 %. Der Anteil der Frauen auf befristeten Stellen nimmt seit 2010 prozentual und absolut kontinuierlich zu und bleibt in diesem Jahr mit rund 16 % auf dem Stand des Vorjahres.

Tab. 4: Besoldungsgruppen der Fakultät 6:

	Stand 1.12.12			Stand 1.12.13			Stand 1.12.14		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
W3 o.L.	8	0	0,0	6	0	0,0	5	0	0,0
W3 m.L.	13	0	0,0	13	0	0,0	13	0	0,0
Apl. Prof und PD	10	1	10,0	9	1	11,1	10	1	10,0
	Stand 1.12.12			Stand 1.12.13			Stand 1.12.14		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
A13	3	0	0,0	1	0	0,0	2	0	0,0
A14/A15	10	1	10,0	11	1	9,1	10	1	10,0
	Stand 1.12.12			Stand 1.12.13			Stand 1.12.14		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
E15	8	0	0,0	9	0	0,0	9	0	0,0
E14	18	0	0,0	19	0	0,0	20	1	5,0
E13	295	47	15,9	251	50	16,6	296	51	17,2
Studierende	2108	271	12,9	2291	300	13,1	2383	310	13,0
	Stand 1.12.12			Stand 1.12.13			Stand 1.12.14		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
Habilitationen	1	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Promotionen	45	9	20,0	62	9	14,5	37	5	13,5
	Stand 1.12.12			Stand 1.12.13			Stand 1.12.14		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
Unbefristet	20	3	15,0	20	1	1,8	20	2	10,0
Befristet	301	44	14,6	260	49	16,0	307	52	16,3

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. Der diesjährige Stand von 13 % liegt allerdings unter dem der Ausgangslage 2011. Die Maßnahmen um die Zielvorgaben dennoch zu erreichen, werden in Kapitel 4 erläutert.

Des Weiteren möchte die Fakultät ganz gezielt qualifizierte Frauen für eine Promotion im Bereich der Luft- und Raumfahrttechnik oder der Geodäsie begeistern, um den Grundstein für eine weitere wissenschaftliche Laufbahn zu legen. Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau soll deshalb bis 2017 von 12,1 % auf 17,5 % erhöht werden. Dieses Ziel ist mit einem derzeitigen Stand von 17,2 % bereits nahezu erreicht.

Im Bereich der Professuren ist das Ziel, mindestens eine Stelle bis 2017 mit einer Frau zu besetzen. Auch dieses Ziel konnte Anfang 2015 erreicht werden.

Tab. 6: Zielwerte der Fakultät 6 im SEPUS

Wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgaben für 2013		Zielvorgaben für 2017	
	Anzahl		Prozent		Prozent		Prozent	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulati- onen	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.
Haushaltsstel- len im akad. Mittelbau	72,2	9,9	87,9	12,1	-	-	82,5	17,5
Juniorprofes- soren	0	0	0,0	0,0	nicht gepl.	nicht gepl.	nicht gepl.	nicht gepl.
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessu- ren)	19	0	100,0	0,0	92,3	7,7	94,7	5,3
Davon C4 und W3 mit Lei- tungsfunktion	14	0	100,0	0,0	92,3	7,7	92,9	7,1
Leistungsposi- tionen – 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 bietet vielfältige Informationsveranstaltungen an, Schülerinnen mit Interesse an Naturwissenschaften und Technik, die Studiengänge Luft- und Raumfahrt-technik und Geodäsie und Geoinformatik näher zu bringen. Der Fachbereich ermöglicht Schülerinnen aller Jahrgänge im Rahmen der Informationstage „Probiert die Uni aus!“ und „Girls' Day“ die Institute der Fakultät kennen zu lernen. Schülerinnen der Mittelstufe können während berufsbezogener Praktika an der Fakultät Einblick in den Arbeitsbereich Universität erhalten. 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. Der für 2017 angestrebte Frauenanteil im akademischen Mittelbau ist nahezu erreicht. Innerhalb des Mentoring Programms für Frauen der Universität Stuttgart werden zahlreiche Workshops zur Entwicklung einer wissenschaftlichen Karriere angeboten. Des Weiteren werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen über Förderprogramme informiert.

Jedes Jahr findet in Zusammenarbeit mit der Hochschule Furtwangen und dem Netzwerk Frauen.Innovation.Technik die Frühjahrshochschule *meccanica femminile* statt. Für Frauen in Studium, Wissenschaft und Industrie bietet diese Veranstaltung Weiterbildung und Vernetzung in den Fachbereichen Maschinenbau und Elektrotechnik.

Professorinnen

Zur Erhöhung der Anzahl der Frauen unter den Professoren werden die im „Frauenförderplan der Universität“ genannten Richtlinien eingehalten. Bis 2019 werden in der Fakultät Luft- und Raumfahrt und Geodäsie 6 Professuren neu besetzt werden müssen. Aktuell werden Maßnahmen geplant, um qualifizierte Frauen frühzeitig für

solch eine Position zu sensibilisieren mit dem Hintergrund, die Anzahl der weiblichen Bewerbungen auf eine Professur zu erhöhen.

Die Fakultät bewarb sich erfolgreich im Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Die berufene Kandidatin übernahm am 1. Januar 2015 ihre Professur.

Stuttgart, 21.07.2015

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

Dipl.-Ing. Eva Kerber
Dipl.-Ing. Dina Marie Zimmermann
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

2.7 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 7 Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik

1. Einleitung

Die Fakultät Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik ist sehr daran interessiert, den Frauenanteil auf allen Karrierestufen nachhaltig zu steigern. Da die meisten der von der Fakultät angebotenen Studienfächer und vertretenen Forschungsrichtungen dem Maschinenbau zuzuordnen sind, einem traditionell eher männerdominierten Feld, sind die Frauenquoten trotz zahlreicher Gendermaßnahmen entsprechend gering. Ziel ist es deswegen, den Ingenieurberuf insbesondere für Frauen attraktiv zu machen, um so mehr potenzielle Kandidatinnen für ein Studium in der Fakultät zu gewinnen, sowie diese auch während ihres Studiums bestmöglich zu unterstützen.

Ein besonderer Handlungsbedarf besteht in der Promotionsphase, da der Frauenanteil hier deutlich abnimmt. Dennoch ist es der Fakultät nicht zuletzt mit Hilfe des Professorinnenprogramms, aber auch durch andere Maßnahmen gelungen, den Frauenanteil in der Professorenschaft deutlich zu erhöhen. So haben wir mittlerweile vier Professorinnen an der Fakultät, deren Einfluss als ‚weibliche Rollenvorbilder‘ bereits an vielen Stellen sichtbar wird. Hiermit ist die Fakultät insgesamt auf einem guten Weg ihren Frauenanteil auch in den kommenden Jahren auf allen Ebenen weiter zu steigern.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Im Folgenden wird die Situation der Frauen in der Fakultät 7 gegliedert nach Karrierestufen dargestellt und mit den Zielvorgaben des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Stuttgart (SEPUS 2013-2017) verglichen. Als Grundlage dienen hierfür die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten (Stand: Mai 2015). Hieraus werden entsprechende Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Fakultät abgeleitet.

2.1 Studierende

Insgesamt waren im WS 14/15 6588 Studierende in der Fakultät 7 eingeschrieben, 973 davon waren weiblich, was einem Frauenanteil von 14,8% entspricht. Hier ist eine leichte Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (12,1%) zu erkennen. Der insgesamt positive Trend zeigt sich auch bei den Studienanfängern, bei denen die Frauenquote von 13% im Vorjahr auf 16,7% gestiegen ist. Hingegen betrug der Anteil der Absolventinnen bei den Bachelor-, Master- und Diplomprüfungen im WS 2014/15 nur 11,2%. Hierbei gibt es teilweise große Unterschiede zwischen den einzelnen Studiengängen, wie in Abbildung 1 und Tabelle 1 dargestellt. Hier fällt besonders der hohe Frauenanteil im Studiengang Medizintechnik auf, während der Anteil in den größten Studiengängen der Fakultät, Maschinenbau/Maschinenwesen sowie Fahrzeug- und Motorentechnik, teils unter 10% liegt.

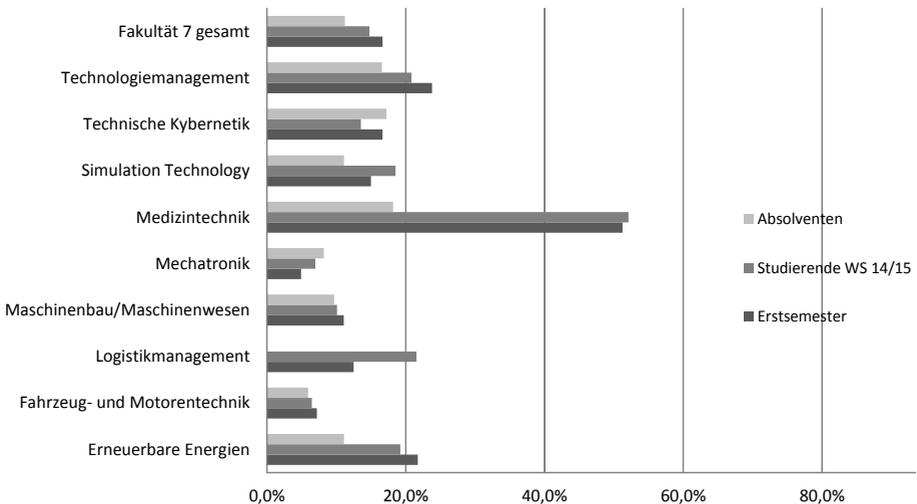


Abbildung 1. Prozentualer Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 im WS 2014/15

Tabelle 1. Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 in 2014/15

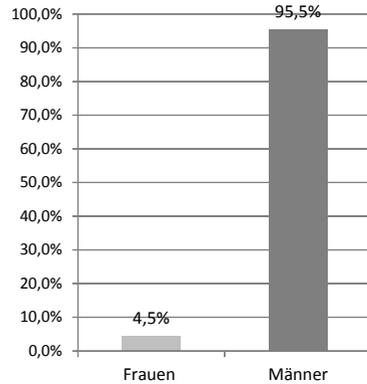
	Erstsemester		Studierende WS 13/14		Absolventen		
	w	m	w	m	w	m	
						Frauenanteil	
Erneuerbare Energien	20	72	78	328	9	72	11,1%
Fahrzeug- und Motorentechnik	24	309	83	1197	8	127	5,9%
Logistikmanagement	1	7	11	40	0	0	-
Maschinenbau/ Maschinenwesen	60	481	246	2191	39	363	9,7%
Mechatronik	4	77	26	347	6	67	8,2%
Medizintechnik	82	78	247	227	2	9	18,2%
Simulation Technology	3	17	20	88	2	16	11,1%
Technische Kybernetik	22	110	78	498	15	72	17,2%
Technologie- management	40	128	184	699	30	151	16,6%
Fakultät 7 gesamt	256	1279	973	5615	111	877	11,2%

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Bei den Promotionen im WS 2014/15 betrug der Frauenanteil nur 4,5%. Unter den insgesamt 67 DoktorandInnen der Fakultät im Jahr 2014 waren lediglich 3 Frauen. Positiv hervorzuheben sind hier die Graduiertenschule GSaME und die Graduiertenschule des Exzellenzclusters SimTech mit deutlich höheren Frauenanteilen.

Abb. 2: Frauenanteil der Fakultät 7 bei den Promotionen im Jahr 2014 (von 67 Promotionen: 3 Frauen)



2.2.2 Habilitationen

Im Berichtsjahr wurde keine Habilitation in der Fakultät 7 durchgeführt.

2.3 Wissenschaftliches Personal

Der Anteil der Wissenschaftlerinnen in den einzelnen Vergütungsgruppen ist in Tabelle 3 und Abbildung 3 dargestellt.

Tabelle 3: Anteil der Wissenschaftlerinnen der Fakultät 7 im Jahr 2014 nach Vergütungsgruppen

	gesamt	weiblich	F-Anteil
C4/W3 m.L.	19	1	5,3%
C3/C2/W3 o.L.	7	2	28,6%
W1	3	1	33,3%
A15	4	0	-
A14	21	1	4,8%
A13	5	0	-
E15/E15Ü	8	0	-
E14	29	5	17,2%
E13/E13Ü	432	66	15,3%
E12	7	2	28,6%
Gesamt	535	78	14,6%

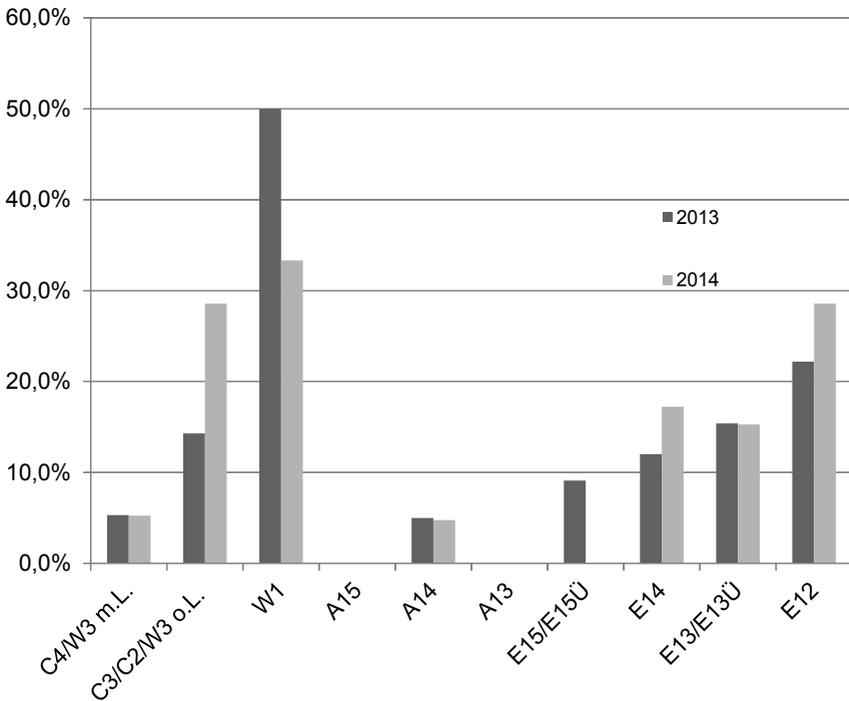


Abbildung 3: Prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen der Fakultät 7 im Jahr 2014 nach Vergütungsgruppen im Vergleich zu 2013

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Von den 507 akademisch Beschäftigten der Fakultät 7 im Jahr 2014 waren insgesamt 74 weiblich. Dies entspricht einem Anteil von 14,6% (im Vorjahr: 14,3%). Hierbei ist insbesondere zu erwähnen, dass von den 31 Beamtenstellen lediglich eine Stelle mit einer Frau besetzt ist. Insgesamt gibt es hier keine nennenswerten Änderungen im Vergleich zum Vorjahr. Damit wurde die Zielvorgabe des SEPUS, den Frauenanteil bei den Haushaltsstellen in 5 Jahren auf 12 % zu steigern, erreicht.

2.3.2 Professuren

Insgesamt gab es in der Fakultät 7 im Jahr 2014 26 W3-Professuren, von denen 3 mit Frauen besetzt waren. Durch die Besetzung der Professur Schienenfahrzeugtechnik mit einer Frau konnte hier der Frauenanteil auf 11,5% gesteigert werden. Von den insgesamt 3 Juniorprofessuren war nach wie vor eine mit einer Frau besetzt, so dass der Anteil der Frauen in der Professorenschaft im Berichtsjahr insgesamt 13,3% betrug. Dies ist eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 3 Prozent. Damit wurde die Zielvorgabe des SEPUS und der DFG erreicht. Insbesondere ist die Fakultät stolz auf diese Steigerung im Vergleich zum Stichtag 01.01.2008 (der Gründung der heutigen Fakultät 7) mit damals 0 Professorinnen.

2.3.3 Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und SFBs

Die Fakultät 7 ist an der Graduiertenschule GSaME, dem Exzellenzcluster SimTech und dem Sonderforschungsbereich „Biological Design and Integrative Structures“ beteiligt, deren Genderaktivitäten im Folgenden kurz erläutert werden.

Chancengleichheit und Diversity Management sind nach wie vor wichtige Leitprinzipien der Graduiertenschule GSaME, des Exzellenzclusters SimTech und des SFBs „Biological Design and Integrative Structures“. So werden in allen drei Einrichtungen neben der Vermittlung fachlicher Kompetenzen auch Fördermaßnahmen für die Karriereplanung und den Erwerb von ‚Soft Skills‘ angeboten. Dies und eine adequate Außenwirkung bieten besonders für Frauen attraktive Rahmenbedingungen, so dass sowohl in der GSaME als auch in SimTech und im SFB der Frauenanteil signifikant höher ist verglichen mit anderen Einrichtungen der Fakultät. Beispielsweise liegt die Quote der Studienanfängerinnen seit Beginn des Bachelor Studiengangs Simulation Technology bei 21% und im Master Studiengang seit 2013/14 sogar bei 24%. Die Quote der weiblichen Mitglieder (finanziert und assoziiert) der Graduiertenschule liegt derzeit bei 21% (141 Männer und 37 Frauen), was zeigt, dass das Exzellenzcluster insbesondere für Doktorandinnen attraktiv ist. Von insgesamt 8 abgeschlossenen Habilitationsverfahren im Rahmen des Gemeinsamen Habilitationsausschusses SRC SimTech liegt die Quote bei 25% (2 Frauen und 6 Männer). Insgesamt hat SimTech 4 Frauen auf Juniorprofessuren berufen. Hier liegt die Quote über den ganzen Zeitraum seit 2009 betrachtet bei 27% (4 berufene Frauen, 16 Männer). Unter 3 abgeschlossenen Tenure Track Verfahren ist eine Frau, was eine Quote von 33% ergibt. Somit nimmt SimTech bei allen Stufen im Kaskadenmodell eine Vorreiterrolle ein.

SimTech beteiligt sich an der Veranstaltung „Probiert die Uni aus!“ mit einem eigenen Programm. Auch das jumeta-Programm wird von SimTech aktiv beworben. SimTech engagiert sich außerdem mit vielfältigen Beiträgen, beispielsweise zur Unterstützung der Kinderbetreuung bei Tagungen. Alle Berufungsverfahren in SimTech erfolgen unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten sowie gezieltem Personal Recruiting und Dual-Career-Angeboten. Erfolge bei der Individualförderung konnte SimTech zum Beispiel durch die Gewinnung von Prof. Monilola Olayioye (Heisenberg-Professur) als assoziiertem Mitglied erzielen. Für die Beteiligung der SimTech-Doktorandinnen am Mentoring-Programm der Universität Stuttgart (dem größten seiner Art in Deutschland) hat der Cluster insgesamt 27.000 € aufgewendet. SimTech hat darüber hinaus eigene Initiativen gesetzt, z. B. durch Consulting-Angebote in Form von Awareness-Training, Podiumsdiskussionen und Antragsberatung auch für die Führungskräfte des Clusters (in Planung z. B. für das Status Seminar 2015). SimTech achtet darüber hinaus auf die Umsetzung einer gendergerechten Sprache. Alle Maßnahmen werden direkt in das neue Zentrum, SC SimTech, übertragen und in die Verantwortung der Direktion gestellt.

Auch die Graduiertenschule GsaME unterstützt Chancengleichheit durch zahlreiche Maßnahmen aktiv. So gibt es einen Kooperationsvertrag mit dem Mentoring-Programm der Universität Stuttgart, welcher Promovendinnen der Graduiertenschule die Möglichkeit gibt, an Qualifizierungs- und Mentoringangeboten teilzunehmen. Promovierte Absolventinnen der GsaME werden im Rahmen des Career Support in ihrer Karriereplanung unterstützt und beraten. Auch hier spiegelt sich die Attraktivität der Graduiertenschule in überdurchschnittlichen Frauenquoten wider.

Erklärtes Ziel des SFB „Biological Design and Integrative Structures“ ist es, den Frauenanteil bereits ab der 1. Förderphase zu erhöhen. Hierzu wurden bereits im Antrag konkrete Maßnahmen und Ziele wie karrierefördernde Programme für Doktorandinnen und eine gendergerechte Außendarstellung formuliert. Insbesondere soll eine Juniorprofessorinnenstelle eingerichtet werden.

3. Ziele und Maßnahmen

Die Fakultät ist bereits in zahlreiche Gender-Maßnahmen involviert, von denen die wichtigsten nachfolgend erläutert werden. Diese gliedern sich in die Zielstellungen, junge Frauen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium an unserer Fakultät zu gewinnen, Studentinnen an unserer Fakultät bestmöglich zu unterstützen, sowie Maßnahmen, um den Frauenanteil auch in höheren Karrierestufen dauerhaft zu erhöhen.

3.1 Erhöhung der Attraktivität eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums für junge Frauen

Zur Gewinnung des Interesses junger Frauen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium an unserer Fakultät gibt es beispielsweise Aktivitäten beim Girls' Day und dem Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“:

Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag

Am 23. April 2015 beim Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag haben 30 Institute spannende und verblüffende Aktionen vorbereitet, um zu zeigen, dass Experimentieren, Forschen und Bauen nicht nur was für Jungs ist. 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.

Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“

Um weiterhin mehr Studentinnen für Natur- und Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, ging das Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“ im WS 14/15 bereits zum 18. Mal an den Start. Das Projekt bietet Schülerinnen der Oberstufe die Möglichkeit, Workshops zu verschiedenen technischen und natur-wissenschaftlichen 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 Motorentchnik, Technologiemanagement und Technische Kybernetik Vorträge oder Workshops angeboten.

Meccanica femminile

Die Meccanica femminile ist die Frühjahrshochschule für Studentinnen und Fachfrauen der Fachgebiete Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwissenschaften. Sie findet alle zwei Jahre in Stuttgart unter maßgeblicher Beteiligung der Fakultäten 4,5,6 und 7 statt. Auch 2015 waren die Stuttgarter Fakultäten Gastgeber für diese Veranstaltung vom 24. bis 28. Februar 2015, mit über 40 spannenden und interessanten Vorlesungen, Workshops und Vorträgen.

3.2 Unterstützung von Studentinnen während ihres Studiums und der Promotion

Um Studentinnen während ihrem Studium gezielt zu fördern und zu unterstützen, gibt es sowohl Mentoring Programme, an denen die Fakultät teilnimmt, als auch das Bemühen um gendergerechte Sprache und die Umsetzung von Konzepten gendergerechter Lehre.

Jumeta. Junior Mentoring Tandem

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.

Gendergerechte Lehrende und Außendarstellung

Aktuelle Fallzahlen belegen, dass junge Frauen sich eher für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang entscheiden, wenn dieser anwendungsorientiert und interdisziplinär ausgerichtet ist sowie den gesellschaftlichen Kontext einbezieht. Folglich ist es besonders wichtig, die Außendarstellung von ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen diesbezüglich grundlegend zu überarbeiten, so dass sich junge Frauen mit dem Berufsbild der Ingenieurin identifizieren können. Bereits hier muss ein Bild vermittelt werden, welches zeigt, dass Frauen in den Ingenieurwissenschaften umworben werden, da ihr Potenzial gebraucht und geschätzt wird. Das Stiftungs-Institut für Energieeffizienz in der Produktion hat beispielsweise sein Profil so ausgerichtet, dass es dem besonderen Interesse von Frauen am Thema Nachhaltigkeit entgegenkommt. Durch die zunehmende Integration von Beispielen aus 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).

3.3 Gewinnung qualifizierter und hervorragend ausgewiesener Professorinnen

Professorinnen-Programm des BMBF

Durch die Teilnahme der Universität Stuttgart am Professorinnen-Programm des BMBF wurden in den letzten Jahren mit Prof. Dr. rer. pol. Dipl.-Ing. Meike Tilebein und Prof. Dr.-Ing. Cristina Tarin zwei W3-Professorinnen an die Fakultät 7 der Universität Stuttgart berufen. Prof. Tilebein ist als Leiterin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften Mitglied des Gender-Beirates der Universität und gehört zahlreichen Gremien zur Talentförderung junger Wissenschaftlerinnen an. Als Beispiele seien hier die Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft, die Jury für den Bertha-Benz-Preis der Daimler- und Benz Stiftung, welche jährlich hervorragende Dissertationen junger Ingenieurinnen auszeichnet, und das German STAGES Committee des Europäischen Projektes STAGES – Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science genannt.

Aktive Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen bei Neubesetzungen

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.

Familienfreundlichkeit und Dual Career Programme

Eine sichere Perspektive in der Arbeitswelt bei gleichzeitiger Familienfreundlichkeit stellt besonders für Frauen einen gewichtigen Faktor bei der Wahl ihrer beruflichen Karriereplanung dar. Insbesondere da Aufgaben der Kindererziehung sowie Pflege bedürftiger Familienangehöriger immer noch verstärkt von Frauen übernommen werden, wird diese intrinsische Mehrgewichtung durch äußere Umstände noch verstärkt. Auf diesen Aspekt reagiert die Fakultät durch die Beteiligung an Programmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Dual Career Angeboten. So beteiligt sich die Fakultät 7 auch beim Programm „audit familiengerechte hochschule“.

Zusammenfassend unterstützt die Fakultät 7 den Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart und ist daran interessiert, den Frauenanteil in Studium, Forschung und Lehre zu erhöhen. Ein besonderes Augenmerk wird hier in der Zukunft auf der Gewinnung von Studentinnen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium an unserer Fakultät liegen sowie beim Übergang vom Studium zur Promotion. Auf Professorebene konnten in den letzten Jahren in Bezug auf den Genderaspekt bereits sehr gute Erfolge erzielt werden.

Prof. Dr. rer. nat. Dr. h. c. mult. Rainer Gadow
(Dekan)

Prof. Dr. rer. nat. Nicole Radde
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

2.8 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 8 Mathematik und Physik

1. Einleitung

Die Fakultät 8 vereint unter ihrem Dach die Naturwissenschaften Mathematik und Physik. Im Lehrangebot der Universität Stuttgart erfüllt die Fakultät drei wichtige Aufgaben:

1. Bachelor und Master of Science Mathematik und Physik
2. Lehramt (Haupt- und Nebenfach) Mathematik und Physik
3. Grundausbildung in Mathematik und Physik für eine Vielzahl der Fakultäten in den Ingenieur-, Natur- und Betriebswissenschaften.

Dieses Angebot wird durch mehrere Abschlussmöglichkeiten (wie z.B. Master of Education, Int. Master of Physics, usw.) sowie durch Vorlesungen für weitere Masterstudiengänge in den Ingenieurwissenschaften (Master of Photonic Engineering) und im Excellence Cluster SimTech ergänzt.

Mit den Erfolgen in der Grundlagenforschung und insbesondere mit der aktuellen anwendungsorientierten, wissenschaftlichen Arbeit steht die Fakultät mit ihren beiden Fachbereichen Physik und Mathematik auf sehr hohem internationalem Niveau. Es finden intensive Zusammenarbeit und Austausch mit namhaften Partnern in Deutschland und weltweit statt.

Beständige Anstrengungen, in Berufungsverfahren qualifizierte Frauen zu gewinnen, zeigen beachtliche Erfolge. So sind in der Fakultät tätig: Prof. Dr. Uta Renata Freiberg, Prof. Dr. Maria Daghofer und Prof. Dr. Anne Henke als W3-Professorinnen sowie die Juniorprofessorinnen Dr. Andrea Barth und Dr. Maria Fyta. Mit diesen fünf Professorinnen hat die Fakultät den im SEPUS 2013-2017 angestrebten Plan von 5,4 % Professorinnen mit 12% weit überschritten. Eine große Zahl sehr renommierter Wissenschaftlerinnen hat sich für die Mitwirkung auf verschiedenen PostDoc-Positionen in unserer Fakultät entschieden. In diesem Bereich ist allerdings ein Wechsel auf andere Stellen national und international sehr häufig zu beobachten.

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

2. Statistische Daten

STUDIERNDE MATHEMATIK		2014/15
Studienanfängerinnen	BSc	44%
	MSc	9%
	LA Gym BeiF/HF	40%
Gesamtstudierende nach Fächern	BSc	38%
	MSc	25%
	LA Gym BeiF/HF	50%
GESAMTSTUDIERNDE MATHEMATIK		44%

STUDIERNDE PHYSIK		2014/15
Studienanfängerinnen	BSc	22%
	MSc	14%
	MSc Physics	17%
	LA Gym BeiF/HF	20%
Gesamtstudierende nach Fächern	BSc	15%
	MSc	15%
	MSc Physics	15%
	LA Gym BeiF/HF	41%
GESAMTSTUDIERNDE PHYSIK		20%

Promotionen und Habilitationen in der Fakultät

Im SS 2015 und WS 2014/15 wurden im FB Mathematik 12 Promotionen erfolgreich abgeschlossen, davon waren zwei von Frauen; im FB Physik kamen 34 Promotionen zum Abschluss, davon acht von Frauen. Dies entspricht einem Frauenanteil von 18% in der Fakultät.

Am Fachbereich Mathematik wurden zwei Habilitationen im Berichtszeitraum abgeschlossen, davon eine von einer Frau.

Wissenschaftliches Personal in der Fakultät

Im akademischen Mittelbau waren in der Fakultät 15,4% weibliche Mitarbeiterinnen tätig. Dieser Prozentsatz ändert sich laufend, bedingt durch die große Fluktuation aufgrund der zum größten Teil befristeten Stellen.

In der Fakultät ist bei 23 Beamten nur eine Stelle mit einer Frau besetzt.

Im Berichtszeitraum waren von 42 Professuren fünf mit einer Frau besetzt (12%), es gilt nun, die Professorinnen zu halten und in weiteren Berufungen neue Frauen zu gewinnen.

Im Dekanat ist zurzeit keine Frau vertreten.

3. Vorgaben und Ziele

Im SEPUS 2013-2017 hat die Fakultät das Genderspezifische Konzept vorgestellt. Die Zielvorgabe von 5,4% Professorinnen bis 2017 ist mit dem derzeitigen Anteil von 12% bereits erreicht, sogar übertroffen.

Angesichts der aktuellen Zahlen der Frauen bei den Studierenden und im wissenschaftlichen Dienst sind die Ziele in diesen Bereichen nur schwer zu erreichen. Die Fakultät fühlt sich ihren Zielen ernsthaft verpflichtet und versucht, die Situation unter anderem durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu verbessern.

Im Bereich der Werbung für Schülerinnen in den Projekten „Schülerinnen forschen“, „Probiert die Uni aus!“, „Girls´Day“ und „MeetScience“ werden auch weiterhin mit viel Enthusiasmus Mathematik und Physik als attraktive und zukunftsorientierte Studienrichtungen vorgestellt, die endgültige Zahl der Bewerberinnen hängt jedoch von zahlreichen Randbedingungen ab, auf welche die Fakultät nur geringen Einfluss nehmen kann.

Bei den Vorgaben im wissenschaftlichen Dienst muss darauf hingewiesen werden, dass bei den unbefristeten Stellen aufgrund der Dynamik bei Neueinstellungen keine großen Änderungen in den jährlichen Berichten sichtbar werden, vielmehr werden die Stellen nur selten frei und noch seltener wieder besetzt.

In der Forschung und in der Umsetzung verschiedener, großer Wissenschaftsprojekte der Fakultät ist es aufgrund von befristeten Verträgen sehr schwierig, eine Statistik zu führen. Viele der exzellenten Wissenschaftlerinnen (und gerade bei den Wissenschaftlerinnen spielen diese befristeten Verträge eine große Rolle), die noch im letzten Berichtszeitraum an unserer Fakultät gewirkt hatten, haben aus diversen Gründen wieder andere Positionen angenommen. Gleichzeitig sind neue Wissenschaftler oder Wissenschaftlerinnen Mitglieder der Forschungsgruppen geworden, indem sie sich auf die teilweise sehr kurzfristigen Drittmittelstellen eingelassen haben.

In der spezifischen Forschungslandschaft zeigt sich bei den PostDoc-Stellen ein positiver Trend, insbesondere am Fachbereich Physik, obwohl auch diese Stellen nur kurzfristig aus den Projekten finanziert und nicht in einen langfristigen Plan einbezogen werden können.

Bei Berufungen werden Bewerbungen von weiblichen Kandidaten stets mit großer Sorgfalt berücksichtigt. Für den Berichtszeitraum können diesbezüglich keine Aussagen gemacht werden, da die laufenden Berufungsverfahren noch nicht abgeschlossen und die Professuren bislang nicht besetzt werden konnten.

4. Projekte zur Frauenförderung in der Fakultät

Die Entscheidung für ein Studium der Mathematik (Bachelor oder Lehramt) wird eher getroffen, da das Fach Mathematik von der ersten Grundschulklasse bis hin zum Abitur unterrichtet wird (ohne Abwahlmöglichkeit). Das zweite naturwissenschaftliche Fach in unserer Fakultät, Physik, spricht, zusammen mit den Fächern Chemie und Biologie, eine vordefinierte Interessensgruppe an, da alle drei Fächer in der Abiturstufe am Gymnasium speziell als Vertiefungsfächer gewählt oder komplett abgewählt werden können.

Die Fakultät kann nur mit Hilfe der Gesamtuniversität gezielte Werbemaßnahmen für die Natur- und Ingenieurwissenschaften an Schulen und in Abiturstufen durchführen, um potentielle Studentinnen und Studenten zu gewinnen.

„Schülerinnen forschen“

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

„Probiert die Uni aus!“

Schülerinnen der 11. und 12. Abiturstufe 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 aus 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 teilnehmen, in denen Physikstudierende Experimente durchführen. Nach einem Vortrag zum Physikstudium und zu den Berufsmöglichkeiten wurden in einer abschließenden Diskussionsrunde mit Physikerinnen und Physikstudentinnen viele Fragen besprochen.

„Girls' Day“ im Fachbereich Physik

Im April 2015 hat sich die Fakultät wieder am bundesweiten „Girls' Day“ beteiligt.

An zwei Instituten des Fachbereichs Physik haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit den Themen „Fest, flüssig, gasförmig - was ist das eigentlich?“ (Institut für Computerphysik) und „Physik hautnah“ (1. Physikalisches Institut) die Mädchen mit spannenden Aufgaben, Versuchen und Vorträgen in die Welt der Physik eingeführt. Der Fachbereich Mathematik hat mit der Veranstaltung „Mathematische Basteleien“ geworben.

„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 Teilnah-

me bereitet die Schülerinnen und Schüler auf ein naturwissenschaftliches Studium vor.

Darüber hinaus lernen sie die Struktur der Universität kennen und knüpfen erste Kontakte. Angeboten werden ein Korrespondenzzirkel, Schülerseminare, der Mathematik-Tag und sogar ein Schülerstudium. Angesprochen werden vor allem Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 7 bis 13. Der Schülerinnenanteil betrug bei den aktiven Teilnehmenden rund 41%. Die Angebote ergänzen sich gegenseitig, können aber auch unabhängig voneinander belegt werden.

„MeetScience“ für Schülerinnen ab Klasse 10

Im Rahmen des SFB-TRR21 Projekts wurde am 5. Physikalischen Institut mit einer neuen Aktion für Schülerinnen begonnen: MeetScience. Darauf werden Schülerinnen ab Klassenstufe 10 auf der Internetseite des Projekts und mit Flyern angesprochen. Bei den monatlichen Treffen bekommen sie Antworten auf ihre Fragen und können sich mit Studentinnen und Wissenschaftlerinnen über ihr Studium und ihre Arbeit an der Universität in ungezwungener Runde austauschen.

Teilnahme am „Gender Summit 2014“ in Bruxelles

Aus Mitteln für die Gleichstellung des SFB-TRR21 Projekts wurde die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten, Frau Dr. Helga Kumrić, an dem Gender Summit 2014 in Bruxelles ermöglicht. Die Referentinnen/Referenten waren international anerkannte Persönlichkeiten mit ausgewiesener Erfahrung auf dem Gebiet der Gender Politik. Das Programm kann unter: <https://gender-summit.com/about-the-gs/350-gender-summit-4-eu-2014> eingesehen werden.

Prof. Dr. Guido Schneider
(Dekan)

Dr.-Ing. Helga Kumrić
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

2.9 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät

1. Einleitung

Im Folgenden wird eine Übersicht über die Entwicklung der angestrebten Gleichstellung zwischen den Geschlechtern innerhalb der einzelnen wissenschaftlichen Karriere-stufen 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 Gleichstellung in Forschung und Lehre sowohl unter qualitativen als auch quantitativen Gesichtspunkten zu erreichen und zu verstetigen.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Im Hinblick auf die Gleichstellung von weiblichen und männlichen wissenschaftlich Beschäftigten und Studierenden nimmt die geisteswissenschaftliche Fakultät innerhalb der technisch orientierten Universität Stuttgart eine Sonderposition ein, die auf die Spezifika ihrer Fächerkultur zurückzuführen ist. Mit einem sehr hohen Prozentsatz von Studentinnen und einem konstanten bis steigenden Prozentsatz von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen verfügt sie über den höchsten Frauenanteil im Vergleich zu den restlichen Fakultäten.

Insgesamt sind die Verhältnisse im Vergleich zum Vorjahr weitgehend konstant geblieben: Bei den Studierenden ist der Anteil von Frauen auf hohem Niveau stabil, zu einem ausgewogeneren Verhältnis ist ein Zuwachs männlicher Studierender in den geisteswissenschaftlichen Fächern zu verzeichnen; im wissenschaftlichen Dienst ist insgesamt in absoluten Zahlen ein Stellenzuwachs zu konstatieren, soweit ein Vergleich zum Vorjahr hier möglich ist (einbezogen wurden in die Statistik 2014 sowohl Voll- als auch Teilzeitstellen). Diese Entwicklung brachte jedoch eine Verringerung des Frauenanteils im akademischen Mittelbau mit sich. Von 124 Stellen im Akademischen Mittelbau (ohne Juniorprofessuren) sind 66 mit Frauen besetzt. Im Bereich der Besetzungen von Juniorprofessuren beläuft sich das Verhältnis durch Wegfall einer Stelle

auf 1:2, nach wie vor sind 7 Professorinnen in der Fakultät tätig, die Zahl der Professoren erhöhte sich im Berichtszeitraum um eine Neubesetzung auf 16.

Mit Bezug auf die Zielvorgaben für die personellen Gleichstellungsstandards an der Fakultät 9 fällt das Urteil für 2014 gemischt aus: In keinem der Bereiche Akademischer Mittelbau, Juniorprofessuren und Professuren trat eine Erhöhung des Frauenanteils ein, hingegen vergrößerte sich die Diskrepanz zwischen gegenwärtigem Anteil und Zielwerten in allen Bereichen und bzw. blieb im Bereich der Leitungsfunktionen konstant. Im Bereich des Akademischen Mittelbaus liegt der Anteil von 53,2 % deutlich unter den angestrebten Zielwerten der Universität/DFG von 65 %. Mit der Besetzung der Juniorprofessuren der Fakultät mit einer Frau und zwei Männern wurde die Zielsetzung des Frauenanteils von 60 % nicht erreicht. Auch der Frauenanteil auf professoraler Ebene lag mit 30,4 % fast 10 % unter den Zielwerten. Im Bereich der Leitungsfunktionen der Fakultät muss konstatiert werden, dass die festgesetzte Zielsetzung auch in diesem Berichtsintervall bei Weitem nicht erreicht wurde, obwohl es große Bemühungen gibt, Professorinnen jeweils für das Amt einer Dekanin, einer Studiendekanin o.ä. zu gewinnen.

Tab. 1: Geschlechterverhältnis (Vorjahr und Berichtsjahr) innerhalb der einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen in der Fakultät 9 – Vergleich mit den Zielwerten für 2017 (DFG-Standard des Genderkonzepts bzw. SEPLUS der Fakultät 9)

	Vorjahr 2013			Berichtsjahr 2014			Zielwert SEPLUS/DFG-Standards	
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Frauenanteil
wiss. Karrierestufen								
Studierende*	1.937	781	72,9 %	2.023	862	70,1 %	Frauenanteil zu hoch	65%
Promotionen	11	18	37,9%	15	9	62,5 %	Ziel übertroffen	60%
Habilitationen	1	1	50,0%	0	0	-		60%
Akad. Mittelbau	53	36	59,6%	66	58	53,2 %	Ziel anvisiert	65%
Juniorprofessuren	2	2	50,0%	1	2	33,3 %	Ziel nicht erreicht	60%
Professuren	7	15	31,8%	7	16	30,4 %	Ziel anvisiert	40%
Professuren herausgehoben	6	12	33,3%	6	14	30 %	Ziel anvisiert	35%
Leitungsfunktionen in der Fakultät	1	3	25,0%	1	3	25,0 %	Ziel nicht erreicht	50%

* Vollstudienäquivalente; ohne Promotions- und Zeitstudierende

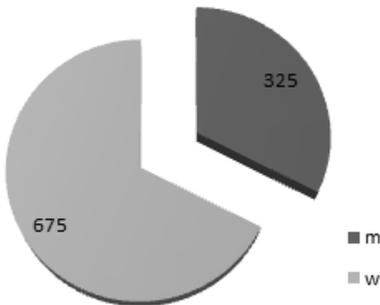
2.1. Studierende

An der Fakultät 9 besteht seit der Einführung der BA- und MA-Studiengänge ein breites Angebot von sehr unterschiedlichen Studiengängen. Insgesamt ist der Gesamtanteil von Studentinnen an der Studierendenschaft mit 70,1 % seit mehreren Jahren relativ stabil bzw. fiel im Vergleich zum Vorjahr leicht ab. Innerhalb der jeweiligen Fächer bzw. in den jeweiligen Studiengängen sind allerdings nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen – stark weiblich besetzten Fächern wie Kunstgeschichte (86%), Linguistik (ca. 77 %), Galloromanistik/Französisch (ca. 86%) steht ein geringerer Frauenanteil bei den Studierenden der Studiengänge Geschichte und Geschichte der Naturwissenschaften und Technik gegenüber. Jedoch ist zu beobachten, dass in diesen Fächern der Frauenanteil stetig steigt (42,5 % Gesamtzahl der Studierenden des Faches Geschichte im WS 14/15). Das Fach Geschichte, Gymnasiales Lehramt wurde im WS 14/15 von 290 Studentinnen belegt (gegenüber 215 männlichen Studierenden). Im Masterstudiengang „Geschichte. Quellen und Deutungen“ stehen im WS 14/15 26 weibliche 17 männlichen Studierenden gegenüber. Das Fach Philosophie kann in dem genannten Semester ein recht ausgewogenes Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden verzeichnen (59,4 % Neueinschreibungen von Studentinnen im ersten Semester).

Insgesamt sollte überlegt werden, wie männliche Studierende für vorwiegend weiblich besetzte Fächer (Linguistik, Kunstgeschichte, Anglistik, Literaturwissenschaft) interessiert werden können, so dass das Zahlenverhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden paritätisch ausfällt. Die Zielvorgaben geben einen Anteil von 35 % männlicher Studenten vor; dieser Anteil wurde auch in diesem Jahr nicht erreicht.

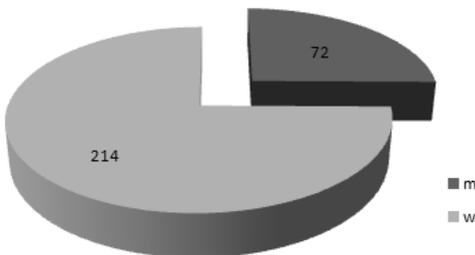
Bei den Studienabschlüssen geht ein durchweg positives Ergebnis mit einem deutlich erhöhten Anteil von Absolventinnen der Fakultät im Berichtsjahr 2014 einher (57,2 %). In Fächern, in denen der Gesamtanteil von weiblichen Studierenden generell geringer ist, wie z.B. im Fach Geschichte, im Erhebungsjahr 2014 (Sommersemester 2014 und Wintersemester 14/15) machte der Anteil erfolgreicher Studienabsolventinnen insgesamt dennoch 44 % aus.

Studienanfängerinnen Sprach- und Kulturwissenschaften WS 14/15



Graphik 1:
Studierende im 1. und 2. Fachsemester der Sprach- und Kulturwissenschaften im WS 14/15 (Vollstudienäquivalente)

Absolventen und Absolventinnen der Sprach- und Kulturwissenschaften



Graphik 2:
Absolventen und Absolventinnen der Sprach- und Kulturwissenschaften Kalenderjahr 2014 (Vollstudienäquivalente; ohne Promotionen)

2.2. Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1. Promotionen

Während im vorigen Erhebungszeitraum 11 von insgesamt 18 Promotionen von Frauen abgeschlossen wurden, ist der Anteil der promovierten Frauen im Berichtsjahr 2014 deutlich gestiegen (15 Frauen, 9 Männer). Die Zielvorgabe von 60 % konnte im Berichtsjahr damit sogar übertroffen werden.

Promotionen



Graphik 3:
Promotionen an der Fakultät 9
im Kalenderjahr 2014

2.2.2. Habilitationen

Im Berichtsjahr 2014 erfolgten innerhalb der Fakultät 9 keine Habilitationen.

2.3. Wissenschaftliches Personal

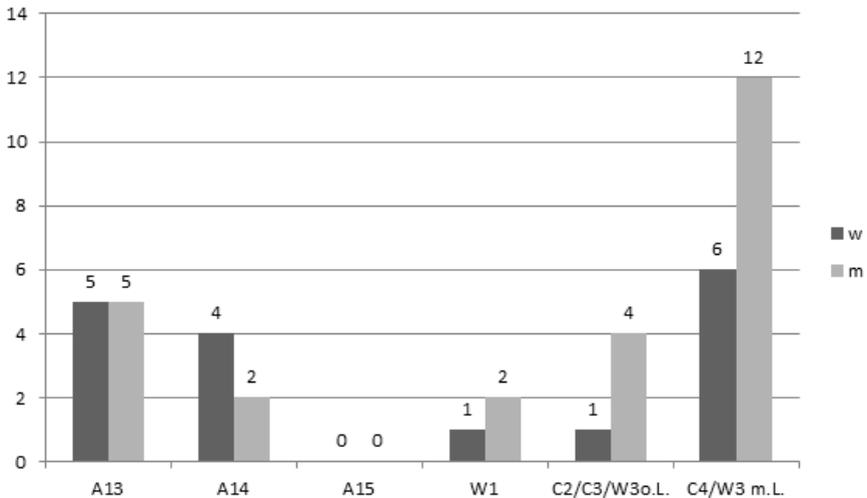
Das Lehrpersonal der Fakultät 9 kann gegenüber anderen Fakultäten einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten verzeichnen. Allerdings sind zwischen den einzelnen Fächern große Unterschiede bezüglich der Stellenbesetzung mit weiblichen und männlichen Wissenschaftlern zu konstatieren. An den Instituten für Literaturwissenschaft und Linguistik ist ein hoher Frauenanteil unter den Wissenschaftlerinnen zu verzeichnen, im Historischen Institut fällt der proportionale Anteil weiblicher akademischer Beschäftigter nach wie vor gering aus (30 % der Gesamtzahl des wissenschaftlichen Personals).

2.3.1. Akademische Beschäftigte

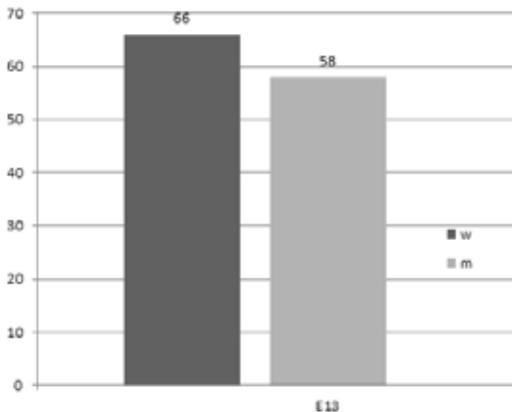
Im Akademischen Mittelbau sind die Beschäftigten zu 53,2 % Frauen. Nach dem bisher erfolgten Zuwachs vor drei Jahren (61,4 %) ist die Anzahl der weiblichen akademischen Beschäftigten weiterhin rückläufig. Im Vergleich sind zwischen den verschiedenen Disziplinen deutliche Unterschiede zu verzeichnen. Die Institute, die einen geringen Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen aufweisen, bemühen sich, die bereits registrierten Fortschritte zu festigen, indem sie bei frei werdenden Stellen Frauen verstärkt berücksichtigen.

Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil wie folgt (Stichtag 15.07.2015):

In den Besoldungsgruppen A13 - A14 werden von insgesamt 16 Stellen 9 von Frauen bekleidet, 4 davon sind unbefristet. In der E-Gruppe sind 51 von 108 Stellen (Vollzeit- und Teilzeit) von Frauen besetzt. Das Historische Institut konnte den Anteil an Wissenschaftlerinnen leicht steigern, obwohl es noch großen Spielraum nach oben gibt: acht der insgesamt 23 Mitarbeiterstellen haben Frauen inne. Der Frauenanteil im Mittelbau an den Instituten für Literaturwissenschaft (29 von insgesamt 42) und Linguistik (21 von insgesamt 33 Stellen) überwiegt weiterhin. Die paritätische Ausrichtung am Institut für Kunstgeschichte konnte auch in diesem Berichtsjahr beibehalten werden (zwei von vier Mitarbeiterstellen sind weiblich besetzt).



Graphik 4: Stellenverteilung Akademische Beschäftigte nach Vergütungsgruppen A-, C- und W-Besoldung im Kalenderjahr 2014



Graphik 5:
Stellenverteilung wiss. Mitarbeiter
und Mitarbeiterinnen der
E-Besoldung im Berichtsjahr 2014

2.3.2. Professuren

Von 23 Professuren (zusätzlich zwei Professurvertretungen: eine weiblich, eine männlich) werden 7 von Frauen bekleidet. Das anvisierte Ziel von 40 % wird weiterhin verfolgt. Im Bereich der Juniorprofessuren sind mit Wegfall einer Professur zwei Stellen männlich und eine weiblich besetzt, wodurch Frauen hier deutlich unterrepräsentiert sind. Auf Leitungsebene sind bezüglich des Frauenanteils positive Entwicklungen zu verzeichnen: Im Vorstand der Fakultät hat mit Professorin Renate Brosch weiterhin eine Frau die Funktion der Prodekanin inne. Das Historische Institut und die Institute für Literaturwissenschaft, für Linguistik sowie für Philosophie werden in diesem Berichtsjahr jeweils von einer Professorin geleitet. Professorin Sandra Richter engagiert sich auch in diesem Berichtsjahr im Wissenschaftsrat; Professorin Artemis Alexiadou ist Mitglied des Universitätsrates.

Es gehört weiterhin zu den Prioritäten dieser Fakultät, die Diskrepanz zwischen dem hohen Anteil an Studentinnen und den mehrheitlich männlich besetzten Professorenstellen durch eine gezielte Berufungspolitik hinsichtlich der frei werdenden Stellen zu verringern. 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, möchte die Fakultät bei Neubesetzungen stärker Frauen berücksichtigen.

Tab. 2: Akademische Beschäftigte der Besoldungsgruppen E, A, C und W im Berichtsjahr 2014

	w	m	Anteil w (%)
Angestellte wiss. Mitarbeiter mit E-Besoldung	57	51	52,8%
Besoldungsgruppe A			
A 13	5	5	50 %
A 14	4	2	66,7 %
A 15	0	0	0
Besoldungsgruppe C			
C 1	0	0	0 %
C 2, C 3, W 3 o.L.	1	4	20 %
C 4/W 3 m.L.	6	12	33,3 %
Besoldungsgruppe W			
W 1	1	2	33,3 %

3. Maßnahmen

Die Institute werden bei Neueinstellungen aufgefordert, den Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte und Mitarbeiter bei gleicher Qualifizierung zu festigen bzw. zu erhöhen. Jede Stellenausschreibung ist so formuliert, dass Frauen zur Bewerbung aufgefordert werden. Berufungskommissionen sollen sich bei der Neubesetzung von Professuren ernsthaft um die Ernennung geeigneter Wissenschaftlerinnen bemühen.

Die hohe Anzahl von Studentinnen an der Fakultät ist Ausdruck der gesamtuniversitär zu beobachtenden Geschlechtsspezifität bei der Studienwahl: junge Frauen wählen eher geistes-, sozial- und kulturwissenschaftliche Fächer, während sich Abiturienten

bevorzugt für MINT-Fächer und BWL/VWL entscheiden. Es geht daher nicht nur darum, durch Maßnahmen wie beispielsweise den Girls' Day Schülerinnen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu interessieren, sondern ebenso den Anteil männlicher Studierender in den sogenannten „weichen“ Fächern zu erhöhen.

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

Über diese Programme hinaus ist es notwendig, dem wissenschaftlichen Nachwuchs auch in langfristiger Perspektive Karrieremöglichkeiten zu bieten. Ihm soll durch gezielte Maßnahmen das Vertrauen gegeben werden, wissenschaftliche Qualifikation und persönliche Lebensentscheidungen wie Kinder nicht als unvereinbar zu betrachten. In diesem Punkt müssen junge WissenschaftlerInnen bestärkt werden, den Weg über die Promotion hinaus als akademische Karriere anzustreben.

Positive Entwicklungen, die der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zugutekommen, werden in den aktuellen Ankündigungen des Landes Baden-Württemberg gesehen, den Ausbau langfristiger Stellen für den akademischen Mittelbau und Tenure-Track-Stellen zu fördern. Sobald entsprechende Programme von Seiten des Bundes bzw. Landes feststehen, sollten sie an der Universität Stuttgart eine schnelle Umsetzung erfahren. Es ist begrüßenswert, dass seit dem Wintersemester 14/15 verschiedene Diskussionsrunden und Vortragsreihen zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Stuttgart stattgefunden haben. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn die spezifische Situation der geisteswissenschaftlichen Fächer hier stärker Beachtung fände und ihre VertreterInnen in entsprechenden Diskussionen gleichberechtigt Position beziehen könnten.

Der Dekan
Prof. Dr. Peter Scholz

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
Dr. Mona Garloff

2.10 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

1. Ist-Stand in der Fakultät

Für die Fakultät 10 ergibt sich im Jahr 2015 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 problematisch**.

Nach wie vor sind im Berichtszeitraum drei Professuren mit Frauen besetzt. Im nächsten Bericht wird eine weitere Professur zu vermelden sein, die von einer Professorin geleitet werden wird.

Bei den abgeschlossenen Promotionen hat sich der Frauenanteil bei knapp 32% auf niedrigem Niveau stabilisiert, nachdem im vorletzten Jahr ein Rückgang von 43% auf 31% zu verzeichnen war.

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

Der Anteil der Studentinnen ist in diesem Jahr nahezu unverändert geblieben und liegt mit 47,8% knapp unterhalb des SEPUS-Zielwertes von 50%. Die Anteile der Studentinnen entwickeln sich dabei an den einzelnen Instituten unterschiedlich, so dass diese im Folgenden differenziert betrachtet werden.

Tab. 1: Gleichstellungsziele und Ist-Zustand der Fakultät 10

Wiss. Karrierestufe	Vorjahr			Berichtsjahr 2014			Zielwert SEPUS 2017
	w	m	Frauenanteil	w	m	Frauenanteil	Frauenanteil
Studierende	2245	2652	45	1633	1885	47	50
Promotionen	7	19	27	7	15	32	50
Habilitationen	0	0		1	1	50	50
Akad. Mittelbau	66	104	39	50	76	40	45
Juniorprofessuren	0	1	0	0	1	0	50
Professuren	3	22	12	3	22	12	20
Professuren herausgehoben	1	17	6	1	17	6	20
Leitungsfunktionen in der Fakultät	1	3	25	1	3	25	25

1.1 Studierende

1.1.1 Betriebswirtschaftliches Institut (BWI)

Der Anteil der Studentinnen liegt im Berichtsjahr bei 34% und ist gegenüber den Vorjahren nochmals gefallen. Der sinkende Frauenanteil geht auf den kontinuierlichen Rückgang von Studentinnen in der technisch orientierten BWL zurück (2008 noch 40%), wird aber teilweise vom kontinuierlich wachsenden Studentinnenanteil im Bachelor-Nebenfach BWL (2008: 77%, 2014: 83%) etwas kompensiert.

1.1.2 Institut für Erziehungswissenschaften (IEP)

In der Erziehungswissenschaft konnte der abnehmende Trend des Frauenanteils gestoppt werden. Der Frauenanteil liegt nun mit 68% deutlich über dem angestrebten Ziel (50%). Ein Zuwachs ist erfreulicherweise auch wieder im Bereich Technikpädagogik zu verzeichnen. Hier stieg der Frauenanteil auf 35% im Bachelor-Studiengang, bzw. auf 45% im Master-Studiengang.

1.1.3 Institut für Sozialwissenschaften (Sowi)

In den Sozialwissenschaften überwiegt der Anteil der Studentinnen, der seit Jahren stetig zunimmt und zum Wintersemester 2014/15 einen Stand von knapp 62% erreicht hat (Stand 2008: 54%). Vor allem in den BA-Studiengängen Sozialwissenschaften und Soziologie verstärkt sich dieser Trend deutlich.

1.1.4 Institut für Sport und Bewegungswissenschaft (InSpo)

Der Anteil der Studentinnen im InSpo liegt im Berichtsjahr bei 36% und ist im Vergleich zum Vorjahr damit wieder leicht gesunken. Gestützt wird diese Quote nicht unwesentlich durch die Attraktivität des Master-Studiengangs mit Schwerpunkt „Gesundheitsförderung“. Hier ist der Frauenanteil im Vergleich zur letzten Berichtsperiode um weitere 2%-Punkte auf nunmehr knapp 62% gestiegen.

1.1.5 Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht (IVR)

VWL als Bachelor-Nebenfach wird von Studentinnen deutlich häufiger gewählt als von Studenten. Die Frauenquote steigt seit 2010/2011 an und liegt nun bei 72%. Der hohe Frauenanteil zeigt sich ebenso bei den Erstsemestern, auch wenn die Anzahl der Studienanfängerinnen im WS 2014/15 erstmals seit Jahren wieder zurückgegangen ist (2014 58,3%). Die Fallzahlen der Studiengänge des IVR sind sehr klein, so dass bereits wenige Studierende das Verhältnis umkehren können. Im Zeitverlauf seit 2007 zeigt sich aber ein konstant steigender Frauenanteil.

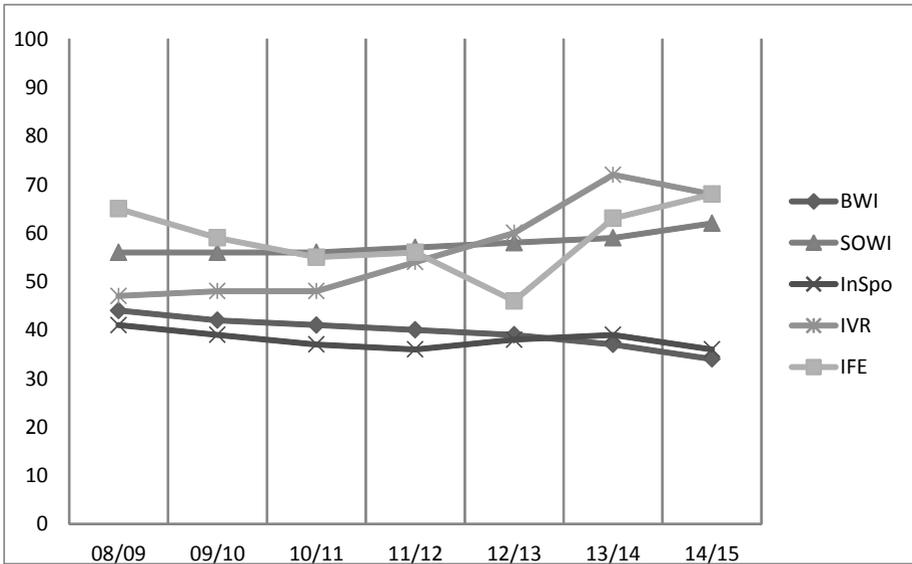


Abb.1: Entwicklung der Frauenanteile bei Studierenden pro Institut

1.1.6 Gesamtsituation der Frauenanteile bei Studierenden an der Fakultät 10

Im Berichtsjahr entspricht der Frauenanteil bei den Erstsemestern (48,4%) in etwa der Gesamtheit der weiblichen Studierenden (47,8%), so dass die Frauenquote an der Fakultät 10 durch diese Gruppe nicht substantiell verändert werden wird. Die Studentinnenquote liegt damit insgesamt knapp unterhalb der Zielvorgaben des SEPUS (50%).

Die Absolventenquote der weiblichen Studierenden ist im Berichtsjahr etwas gefallen, nämlich auf 46,3%. Damit werden die Studiengänge der Fakultät 10 im Jahr 2014 von Frauen etwas weniger häufig erfolgreich abgeschlossen als von Männern (vgl. Abb. 2).

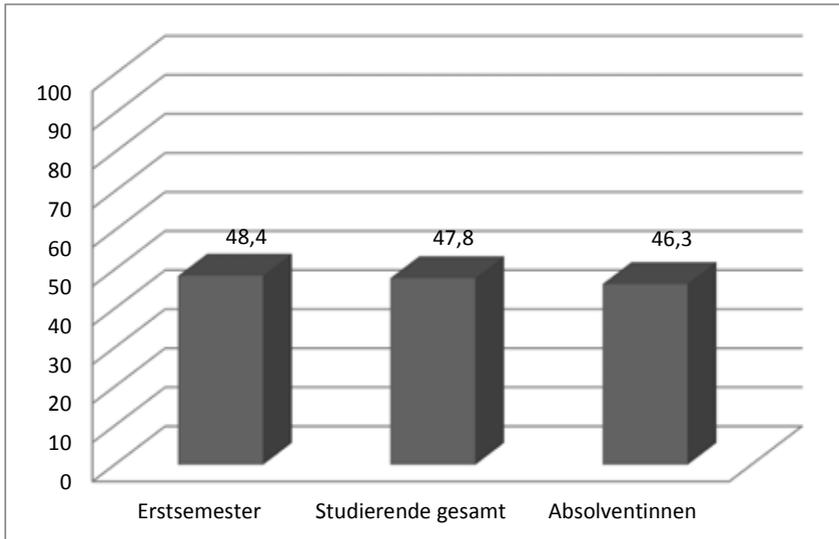


Abb. 2: Frauenanteile bei den Studierenden (Stand: SS 2014 u. WS 2014/15)

1.2 Wissenschaftliche Qualifikation

1.2.1 Promotionen

Die Anzahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen ist im Vergleich zum letzten Jahr um 5%-Punkte auf einen Frauenanteil von 32% gestiegen. Anzahl und Dauer von Promotionsverfahren variieren jedoch stark, so dass eine Betrachtung der abgeschlossenen Arbeiten in nur einer Berichtsperiode wenig aussagekräftig ist.

Betrachtet man die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in den letzten fünf Jahren (2009-2014), liegt das aktuelle Ergebnis exakt im Durchschnitt von ebenfalls 32%.

1.2.2 Habilitationen

Im Berichtszeitraum haben sowohl eine Habilitandin als auch ein Habilitand ihr Verfahren erfolgreich abgeschlossen. Das Geschlechterverhältnis liegt hier somit ausgewogen bei 50%.

1.3 Wissenschaftliches Personal

1.3.1 Akademische Beschäftigte

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst hat sich in den letzten Jahren bei knapp über 40% stabilisiert.

Bei den Angestellten variieren die Frauenanteile je Institut (siehe Abb. 3). Im Betriebswirtschaftlichen Institut und im Institut für Sozialwissenschaften wird das im SEPUS definierte Ziel von 45% bei weitem nicht erreicht. Das IVR erreicht zwar das Ziel des SEPUS 2013, liegt jedoch unter dem bis 2017 zu erreichenden aktuellen Ziel. Der Anteil weiblicher Mitarbeiter im Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften entspricht zwar dem SEPUS-Ziel, hat in diesem Berichtszeitraum jedoch das einmal erreichte ausgeglichene Geschlechterverhältnis wieder eingebüßt. Der Anteil weiblicher Angestellter im Betriebswirtschaftlichen Institut liegt mit 26% deutlich unter dem SEPUS-Ziel. Da die Frauenquote bei den Studierenden erheblich über der Mitarbeiterinnenquote liegt, sollte generell die Möglichkeit bestehen, den Anteil weiblicher Beschäftigter in Zukunft zu erhöhen.

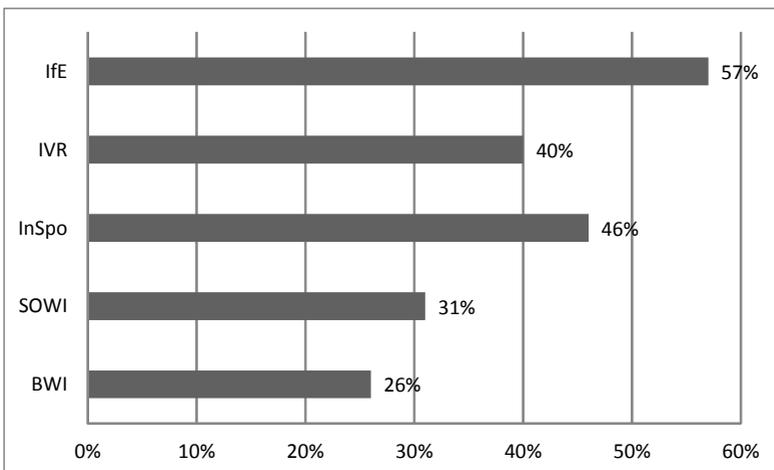


Abb. 3: Anteil weiblicher Angestellter pro Institut

Mögliche Neubesetzungen von unbefristeten Mitarbeiterstellen wurden nicht genutzt, um das im Vorjahr noch bestehende ausgeglichene Geschlechterverhältnis zu erhalten. Lediglich 2 der insgesamt 9 unbefristeten Stellen sind von Frauen besetzt.

Die vorhandenen Beamtenstellen sind ebenfalls ungleich auf die Geschlechter verteilt. Von 16 Stellen sind lediglich 3 von Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 18,75%. Bei den unbefristeten Beamtenstellen entfallen zwei von sieben auf Mitarbeiterinnen.

Insgesamt sind an der Fakultät 10 nur 21% der Stellen, die ein sicheres Beschäftigungsverhältnis für akademische Mitarbeiter bieten, an Frauen vergeben.

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

1.3.2 Professuren

Die Zahl der Professorinnen, die der Fakultät zugeordnet sind, liegt derzeit bei 12% und verfehlt damit das SEPUS-Ziel von 20%. Noch eklatanter ist der Unterschied auf der höchsten Hierarchieebene, also den C4- bzw. W3-Professuren mit Leitungsfunktion. Hier ist der Frauenanteil im Vergleich zu allen anderen Ebenen am geringsten, er liegt im Berichtsjahr bei 6% (vgl. Abb. 4).

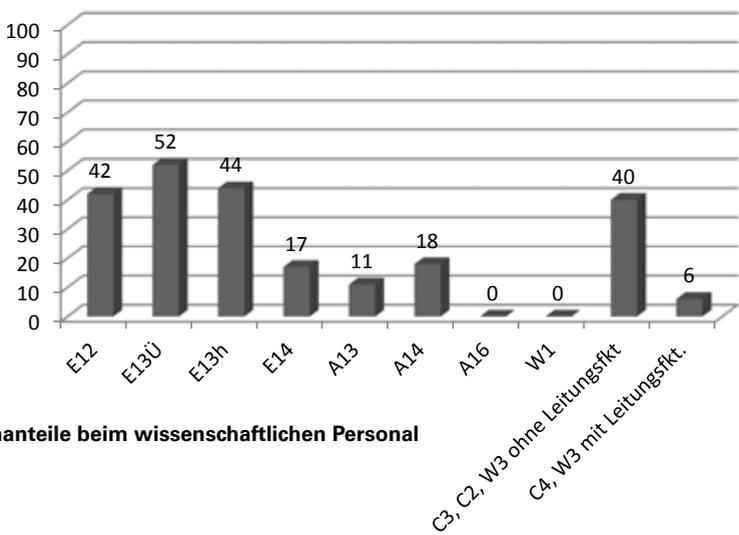


Abb. 4: Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal

2. Ziele

2.1 Studierende

Die Institute der Fakultät 10 müssen für das Ziel der Geschlechtergleichstellung unterschiedliche Ziele verfolgen. Während das Institut für Erziehungswissenschaft vermehrt männliche Studieninteressierte ansprechen müsste, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu etablieren, steht für das Betriebswirtschaftliche Institut und das Institut Sozialwissenschaften die Frauenförderung im Fokus.

Innerhalb der BWL, aber auch im Bereich der Erziehungswissenschaft ist es erforderlich, Frauen für die technisch ausgerichteten Studiengänge der jeweiligen Fachdisziplin zu motivieren. Gerade auch disziplinübergreifende Studienfächer sind eine Chance, um der Unterrepräsentation von Frauen im MINT-Bereich entgegen zu wirken.

2.2 Wissenschaftliches Personal

Zwei von fünf Instituten erreichen annähernd einen Anteil weiblicher Beschäftigter von 50%. Nur im Betriebswirtschaftlichen Institut liegt der Anteil der Mitarbeiterinnen deutlich unterhalb des SEPUS-Zieles. Dennoch gilt auch in der Fakultät 10: je höher die Karrierestufen, desto kleiner der Frauenanteil. Damit liegt der Fokus der Gleichstellungsziele vor allem auf der Rekrutierung von Frauen für die höheren Karrierestufen sowie für zeitlich unbefristete Stellen.

3. Maßnahmen

Um dem Ziel der Gleichstellung auf den höheren Positionsebenen näher zu kommen, stellen vor allem auch die zukünftigen Berufungsverfahren eine Möglichkeit dar, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse innerhalb der Fakultät zu erreichen.

Prof. Dr. Michael-Jörg Oesterle
(Dekan)

Roman Wedel
(Fakultätsmanager)

Statistik

	WS 13/14			SS 14			WS 14/15		
	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]
Studierende gesamt	1588	1753	47,5	1435	1616	47,0	1633	1785	47,8
Studienabschlüsse	83	77	51,9	145	168	46,3	101	117	46,3

	Kalenderjahr 2014		
	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]
Promotion	7	15	31,8
Habilitation	1	1	50,0

	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]
Angestellte wiss. Mitarbeiter/innen	47,9	63,5	43,0

	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]
Besoldungsgruppe A			
A 13	0,5	4	11,1
A 14	1,5	7	17,6
A 16	0	1	0,0
Besoldungsgruppe C und W			
W1	0	1	0,0
C3, C2 od. W3 o.L.	2	3	40,0
C4 oder W3 m.L.	1	17	5,6

2. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Amtszeit: 01.10.2014 - 30.09.2016

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
1	<p>Dipl.-Ing. Kyra Bullert Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen Keplerstraße 11 Tel.: 685-83257 E-Mail: bullert@irg.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl.-Ing. Kerstin Heidemann Dekanat Architektur und Stadtplanung Keplerstraße 11 Tel.: 685-84400 E-Mail: heidemann@f01.uni-stuttgart.de</p>
2	<p>Dipl.-Ing. Nadine Harder Lehrstuhl für Bauphysik Pfaffenwaldring 7 Tel: 685-66301 E-Mail: nadine.harder@lbp.uni-stuttgart.de</p>	
3	<p>Dr. Brigitte Schwederski Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64220 E-Mail: schwederski@iac.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Ingo Hartenbach Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64254 E-Mail: ingo.hartenbach@iac.uni-stuttgart.de</p>
4	<p>Dr. Tatjana Kleinow Biologisches Institut, Abt. Molekularbiologie und Virologie der Pflanzen Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65075 E-Mail: tatjana.kleinow@bio.uni-stuttgart.de</p>	<p>Katharina Hipp Biologisches Institut, Abt. Molekularbiologie und Virologie der Pflanzen Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65064 E-Mail: katharina.hipp@bio.uni-stuttgart.de</p>
5	<p>Dipl.-Inf. Felix Baumann Institut für Rechnergestützte Ingenieursysteme Universitätsstr. 38 Tel.: 685-88315 E-Mail: felix.baumann@informatik.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Isabel Plocher Fakultät für Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik Pfaffenwaldring 47 Tel.: 685-67233 E-Mail: isabel.plocher@f-iei.uni-stuttgart.de</p>

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
6	<p>Dipl.-Ing. Eva Kerber Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt Pfaffenwaldring 31 Tel.: 685-60393 E-Mail: eva.kerber@itlr.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl.-Ing. Dina-Marie Zimmermann Institut für Aerodynamik und Gasdynamik Pfaffenwaldring 21 Tel.: 685-69945 E-Mail: zimmermann@iag.uni-stuttgart.de</p>
7	<p>Prof. Dr. Nicole Radde Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik Pfaffenwaldring 9 Tel.: 685-67729 E-Mail: nicole.radde@ist.uni-stuttgart.de</p>	
8	<p>Dr. Helga Kumric 1. Physikalisches Institut Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-62197 E-Mail: h.kumric@physik.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Friederike Stoll Institut für Algebra und Zahlentheorie, Abt. für Darstellungstheorie Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65515 E-Mail: friederike.stoll@mathematik.uni- stuttgart.de</p>
9	<p>Dr. Mona Garloff Historisches Institut, Abt. Geschichte der Frühen Neuzeit Tel. 685-82817 E-Mail: mona.garloff@hi.uni-stuttgart.de</p>	
10	<p>Sabine Gauch, M.A. Inst. für Erziehungswiss. und Psychologie Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik Geschwister-Scholl-Straße 24D Tel. 685-82987 E-Mail: gauch@bwt.uni-stuttgart.de</p>	

3. Studierende insgesamt

WS 2012/13 bis WS 2013/14

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 13/14			SS 14			WS 14/15				
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)	Anglistik	B.A.	HF	223	46	82,9%	189	41	82,2%	202	44	82,1%
			NF	113	22	83,7%	96	22	81,4%	131	40	76,6%
	MA 1-Fach		28	4	87,5%	26	3	89,7%	38	5	88,4%	
Architektur und Stadtplanung	B.Sc.			452	338	57,2%	428	316	57,5%	474	369	56,2%
	Diplom			148	148	50,0%	106	112	48,6%	50	69	42,0%
	M.Sc.			60	41	59,4%	70	50	58,3%	143	95	60,1%
Automatisierungs- technik in der Produktion	Diplom			2	44	4,3%	2	31	6,1%	2	27	6,9%
Bauingenieurwesen	B.A.		NF	3	2	60,0%	1	2	33,3%	3	1	75,0%
	B.Sc.			304	653	31,8%	264	554	32,3%	313	649	32,5%
	Diplom			15	31	32,6%	13	24	35,1%	7	12	36,8%
	M.Sc.			37	74	33,3%	42	80	34,4%	59	103	36,4%
Bauphysik	MBP		online	10	35	22,2%	12	33	26,7%	15	38	28,3%
	B.A.		HF	151	38	79,9%	144	36	80,0%	180	48	78,9%
Berufspädagogik			NF	58	12	82,9%	48	11	81,4%	58	12	82,9%
	B.A.		NF	41	8	83,7%	34	7	82,9%	46	13	78,0%
BWL												

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
WS 13/14					SS 14			WS 14/15		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)										
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Chemie	B.A.	2	2	50,0%	1	2	33,3%	4	1	80,0%
	B.Sc.	140	224	38,5%	116	188	38,2%	130	235	35,6%
	Diplom	10	32	23,8%	8	29	21,6%	6	22	21,4%
	Künstl. LA	3		100,0%	2		100,0%	3		100,0%
	LA Gym.	4	4	50,0%	4	3	57,1%	4	3	57,1%
		HF	113	87	56,5%	94	78	54,7%	108	94
COMMAS	M.Sc.	53	68	43,8%	44	66	40,0%	53	89	37,3%
	M.Sc.	14	85	14,1%	13	76	14,6%	15	77	16,3%
	M.Sc.	17	21	44,7%	20	25	44,4%	31	32	49,2%
Computer Science	M.Sc.	8	35	18,6%	11	34	24,4%	15	42	26,3%
	Diplom.	19	28	40,4%						
Deutsch	Künstl. LA	29	10	74,4%	28	9	75,7%	27	13	67,5%
	LA Gym.	32	18	64,0%	24	14	63,2%	32	15	68,1%
		HF	378	116	76,5%	320	106	75,1%	337	108
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	B.A. (1-Fach)	43	17	71,7%	34	15	69,4%	45	18	71,4%
	Diplom	1		100,0%	1		100,0%	1		100,0%
Elektromobilität	M.Sc.	2	25	7,4%	4	34	10,5%	10	47	17,5%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 13/14			SS 14			WS 14/15		
			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)	B.A.	NF		3		1	3	25,0%		3	
	B.Sc.		80	583	12,1%	69	521	11,7%	91	576	13,6%
	Diplom		12	70	14,6%	7	47	13,0%	2	24	7,7%
	M.Sc.		43	232	15,6%	51	256	16,6%	56	321	14,9%
Empirische Politik- und Sozialforschung	M.A. (1-Fach)		58	36	61,7%	58	39	59,8%	64	37	63,4%
	M.A. (1-Fach)		19	11	63,3%	24	11	68,6%	24	9	72,7%
Energietechnik	M.Sc.		60	147	29,0%	65	157	29,3%	60	168	26,3%
	Künstl. LA	WissF	35	6	85,4%	28	6	82,4%	38	7	84,4%
Englisch	LA Gym.	BF	18	15	54,5%	15	15	50,0%	16	17	48,5%
		HF	400	133	75,0%	344	127	73,0%	379	136	73,6%
Erneuerbare Energien	B.Sc.		87	361	19,4%	71	322	18,1%	78	328	19,2%
	B.Sc.		33	658	4,8%	29	582	4,7%	29	693	4,0%
Fahrzeug- und Motorentechnik	Diplom		11	167	6,2%	8	117	6,4%	5	93	5,1%
	M.Sc.		30	283	9,6%	36	332	9,8%	49	411	10,7%
Französisch	Künstl. LA	WissF	19	2	90,5%	19	2	90,5%	23	2	92,0%
	LA Gym.	BF	10	1	90,9%	9	1	90,0%	9	1	90,0%
		HF	203	27	88,3%	175	26	87,1%	192	32	85,7%

Studierende aller Fachsemester (Studienfächer, nicht Vollstudienäquivalente!)														
WS 13/14					SS 14			WS 14/15						
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)					F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Geodäsie und Geoinformatik	B.Sc.		48	105			31,4%	41	90			49	106	31,6%
	Diplom		5	28			15,2%	2	21			2	11	15,4%
	M.Sc.		2	8			20,0%	3	13			5	17	22,7%
GEOENGINE	M.Sc.		18	52			25,7%	17	46			25	72	25,8%
Geographie	LA Gym.	HF		1					1				1	
Germanistik	B.A.		149	42			78,0%	135	39			162	51	76,1%
		NF	117	30			79,6%	99	28			115	38	75,2%
	B.A.		64	64			50,0%	52	61			59	74	44,4%
Geschichte		NF	88	36			71,0%	77	30			96	34	73,8%
	Künstl. LA	WissF	16	7			69,6%	16	9			17	10	63,0%
	LA Gym.	BF	20	20			50,0%	16	17			18	13	58,1%
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik		HF	273	188			59,2%	241	175			290	215	57,4%
	B.A.		20	22			47,6%	15	22			15	25	37,5%
		NF	20	20			50,0%	22	19			22	25	46,8%
Geschichte, Quellen und Deutungen	M.A. (1-Fach)		22	14			61,1%	23	12			26	17	60,5%
	Gymnasiales Lehramt Physik		2	6			25,0%	2	8			3	14	17,6%
	B.Sc.		209	190			52,4%	176	170			184	177	51,0%
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	Diplom		1	5			16,7%		2				2	
	M.Sc.		41	40			50,6%	45	42			59	64	48,0%

Studierende aller Fachsemester (Studienfächer, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 13/14			SS 14			WS 14/15						
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil				
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)	Industrial Real Estate Management	M.Sc.		online				4	11	26,7%	4	10	28,6%	
	Informatik	B.A.	10	2	83,3%	10	2	83,3%	10	4	71,4%	4	4	71,4%
		B.Sc.	80	470	14,5%	68	408	14,3%	71	442	13,8%	71	442	13,8%
	Künstl. LA WissF	Diplom	16	169	8,6%	12	147	7,5%	11	115	8,7%	11	115	8,7%
		LA Gymn.		1			1			2			2	
			BF		1			1			1			1
			HF	26	40	39,4%	17	31	35,4%	17	39	30,4%	17	39
	INFOTECH	M.Sc.	5	63	7,4%	5	72	6,5%	5	89	10,1%	5	89	10,1%
	Infrastrukturplanung	M.Sc.	58	238	19,6%	54	210	20,5%	69	230	23,1%	69	230	23,1%
		M.Sc.	53	74	41,7%	45	64	41,3%	46	80	36,5%	46	80	36,5%
Integrierte Gerontologie	M.Sc.	31	20	60,8%	29	18	61,7%	33	19	63,5%	33	19	63,5%	
Italienisch	M.Sc.	35	13	72,9%	35	11	76,1%	32	14	69,6%	32	14	69,6%	
	Künstl. LA WissF		1		100,0%	1		100,0%	2		100,0%	2		100,0%
		LA Gymn.	9	1	90,0%	10		100,0%	10		100,0%	10		100,0%
ITECH	M.Sc.	HF	45	8	84,9%	45	9	83,3%	65	16	80,2%	65	16	80,2%
			8	21	27,6%	8	22	26,7%	16	32	33,3%	16	32	33,3%

Studierende aller Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)					WS 13/14			SS 14			WS 14/15		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)					F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Kunstgeschichte	B.A.	HF	147	20	88,0%	123	18	87,2%	163	30	84,5%		
		NF	62	6	91,2%	57	5	91,9%	75	10	88,2%		
Lebensmittelchemie	M.A. (1-Fach)		39	6	86,7%	39	6	86,7%	44	6	88,0%		
		B.Sc.	56	11	83,6%	52	10	83,9%	72	19	79,1%		
Linguistik	StaatsEx		2	1	66,7%	1	1	50,0%		1			
		B.A. (1-Fach)	69	20	77,5%	57	15	79,2%	79	25	76,0%		
Literaturwissenschaft: Germanistik	B.A.	HF	31	8	79,5%	29	7	80,6%	47	15	75,8%		
		NF	98	10	90,7%	92	9	91,1%	100	13	88,5%		
Logistikmanagement	Diplom					17	26	39,5%	15	19	44,1%		
		M.A. (1-Fach)	32	3	91,4%	31	4	88,6%	36	5	87,8%		
Luft- und Raumfahrttechnik	MBE	online	11	42	20,8%	12	42	22,2%	11	40	21,6%		
		B.Sc.	149	1247	10,7%	135	1.113	10,8%	154	1.286	10,7%		
Maschinelle Sprachverarbeitung	Diplom		56	393	12,5%	42	307	12,0%	24	234	9,3%		
		M.Sc.	22	158	12,2%	37	242	13,3%	51	347	12,8%		
Maschinenbau	B.Sc.		46	44	51,1%	39	42	48,1%	41	52	44,1%		
		B.Sc.	117	1.236	8,6%	109	1.097	9,0%	135	1.173	10,3%		
	M.Sc.		53	481	9,9%	59	549	9,7%	61	665	8,4%		

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 13/14			SS 14			WS 14/15			
			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Maschinenbau / Mechanical Engineering	M.Sc. (JD)											
	M.Sc.	7	30	18,9%	5	30	14,3%	5	34	12,8%		
Maschinenbau / / Mikrotechnik, Gerätetechnik und Technische Optik	M.Sc.	7	46	13,2%	6	61	9,0%	5	64	7,2%		
	M.Sc.	17	63	21,3%	19	74	20,4%	23	79	22,5%		
Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik	B.A.	3	1	75,0%	3	1	75,0%	3		100,0%		
	Diplom	31	298	9,4%	20	235	7,8%	14	173	7,5%		
Materialwissenschaft	B.Sc.	34	111	23,4%	27	101	21,1%	45	114	28,3%		
	M.Sc.	9	32	22,0%	9	39	18,8%	17	52	24,6%		
Mathematik	B.A.	2	2	50,0%	2	1	66,7%	6	1	85,7%		
	B.Sc.	82	183	30,9%	77	160	32,5%	100	160	38,5%		
Diplom		17	54	23,9%	14	41	25,5%	12	36	25,0%		
	Künstl. LA	17	9	65,4%	15	5	75,0%	17	6	73,9%		
LA Gymn.	BF	16	9	64,0%	15	7	68,2%	13	7	65,0%		
	HF	193	151	56,1%	167	130	56,2%	167	165	50,3%		
M.Sc.		18	33	35,3%	18	33	35,3%	15	44	25,4%		

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)													
WS 13/14					SS 14			WS 14/15					
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)					F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil			
Mechatronik	B.Sc.		14	207	6,3%			13	184	6,6%	14	205	6,4%
	M.Sc.		10	108	8,5%			12	130	8,5%	12	142	7,8%
Medieninformatik	B.Sc.										13	21	38,2%
Medizintechnik	B.Sc.		168	173	49,3%			142	150	48,6%	185	165	52,9%
	M.Sc.		17	16	51,5%			37	26	58,7%	62	62	50,0%
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	M.Sc.		22	61	26,5%			25	78	24,3%	23	94	19,7%
	LA Gym.	BF	3	1	75,0%			3	1	75,0%	3	1	75,0%
Naturwissenschaft und Technik	LA Gym.	HF	32	30	51,6%			26	25	51,0%	23	30	43,4%
	LA Gym.	HF	9	3	75,0%			8	5	61,5%	8	5	61,5%
Pädagogik	B.A.	HF	1		100,0%			1		100,0%			
	Berufspädagogik	NF	12		100,0%			9		100,0%	5		100,0%
Philosophie	B.A. (1-Fach)		110	110	50,0%			70	92	43,2%	121	121	50,0%
	B.A.	HF	2	2	50,0%			2		100,0%			
Philosophie/Ethik	LA Gym.	NF	73	35	67,6%			66	34	66,0%	68	37	64,8%
	M.A. 1-Fach	HF		1					1			1	
Künstl. LA	WissF		3	1	75,0%			3	1	75,0%	5	3	62,5%
	LA Gym.	HF	161	70	69,7%			152	61	71,4%	176	74	70,4%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 13/14			SS 14			WS 14/15					
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil			
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)													
Phonetic Engineering		2	16	11,1%	3	20	13,0%	4	28	12,5%			
Physics	M.Sc.	12	34	26,1%	12	29	29,3%	13	35	27,1%			
Physik	B.A.	1	2	33,3%		1							
	B.Sc.	63	317	16,6%	47	292	13,9%	55	311	15,0%			
	Künstl. LA	2	2	50,0%	2	2	50,0%	2	2	50,0%			
	LA Gym.	2	1	66,7%	2	1	66,7%	2	3	40,0%			
	HF	61	84	42,1%	46	70	39,7%	42	78	35,0%			
	M.Sc.	16	94	14,5%	17	81	17,3%	20	117	14,6%			
Planung und Partizipation	M.Sc.	21	15	58,3%	22	12	64,7%	46	21	68,7%			
Politik- und Wirtschaftswissenschaft	Künstl. LA	2	2	50,0%	3	1	75,0%	3	4	42,9%			
	LA Gym.	90	71	55,9%	88	75	54,0%	107	88	54,9%			
Politikwissenschaft	B.A.	27	32	45,8%	26	31	45,6%	28	30	48,3%			
	Künstl. LA	6	4	60,0%	4	7	36,4%	3	4	42,9%			
	LA Gym.	8	10	44,4%	5	8	38,5%	6	7	46,2%			
	HF	63	47	57,3%	49	38	56,3%	44	34	56,4%			
Praxisorientierte Kulturphilosophie	M.A. (1-Fach)	9	3	75,0%	9	2	81,8%	10	2	83,3%			

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
WS 13/14					SS 14			WS 14/15		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)										
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Romanistik	B.A. (1-Fach)	58	22	72,5%	52	20	72,2%	72	14	83,7%
	B.A.	HF	1	97,4%	35	2	94,6%	41	7	85,4%
		NF	26	2	92,9%	18		100,0%	22	2
	M.A. (1-Fach)	3		100,0%	3		100,0%	6		100,0%
Romanistik: Italienisch	B.A.	HF	1			1				
		NF	2		100,0%	2		100,0%		
Simulation Technology	B.Sc.	22	77	22,2%	17	74	18,7%	17	68	20,0%
	M.Sc.		8		2	11	15,4%	3	20	13,0%
Softwaretechnik	B.Sc.	61	396	13,3%	52	355	12,8%	49	403	10,8%
	Diplom	6	74	7,5%	4	56	6,7%	4	32	11,1%
	M.Sc.	2	33	5,7%	2	46	4,2%	4	67	5,6%
Sozialwissenschaften	B.A. (1-Fach)	211	151	58,3%	195	132	59,6%	234	141	62,4%
Soziologie	BA	41	10	80,4%	36	10	78,3%	50	13	79,4%

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 13/14			SS 14			WS 14/15		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Sportwissenschaft	B.A. (1-Fach)		65	170	27,7%	61	159	27,7%	73	179	29,0%
	B.A.	HF		1							
		NF								3	
	Diplom		7	17	29,2%	4	11	26,7%	1	6	14,3%
	Künstl. LA	WissF		3			3			2	
	LA Gym.	BF	3	5	37,5%	3	4	42,9%	3	4	42,9%
		HF	85	135	38,6%	77	120	39,1%	75	145	34,1%
		M.A. (1-Fach)	24	15	61,5%	19	15	55,9%	21	13	61,8%
	Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung		25	3	89,3%	25	2	92,8%	31	1	96,9%
	Sprachtheorie und Sprachvergleich	M.A. (1-Fach)	19	34	35,8%	14	25	35,9%	11	36	23,4%
Technikpdagogik	B.Sc.		28	34	45,2%	27	29	48,2%	43	34	55,8%
	M.Sc.		3	3	50,0%	3	3	50,0%	3	2	60,0%
Technikpdagogik / Bautechnik	Dipl.-Gew.L.										
	Dipl.-Gew.L.			2			2			2	
Technikpdagogik / Elektrotechnik	Dipl.-Gew.L.										
	Dipl.-Gew.L.		1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%
Technikpdagogik / Informatik	Dipl.-Gew.L.										
	Dipl.-Gew.L.		3	7	30,0%	1	5	16,7%	1	5	16,7%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
WS 13/14					SS 14			WS 14/15		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Technikpädagogik Aufbaustudiengang	Dipl.- Gew.L.	2	4	33,3%	2	3	40,0%	2	2	50,0%
	B.Sc.	221	439	33,5%	201	406	33,1%	222	453	32,9%
	Diplom	59	63	48,4%	38	46	45,2%	15	32	31,9%
Technisch orientierte BWL	M.Sc.	66	151	30,4%	70	165	29,8%	82	184	30,8%
	Diplom	1	2	33,3%						
Technisch orientierte VWL	B.Sc.	101	87	53,7%	87	73	54,4%	106	89	54,4%
	Diplom	48	40	54,5%	35	29	54,7%	24	25	49,0%
	M.Sc.	36	21	63,2%	48	33	59,3%	61	44	58,1%
Technische Kybernetik	B.Sc.	42	237	15,1%	39	216	15,3%	42	254	14,2%
	Diplom	3	38	7,3%	3	31	8,8%	1	25	3,8%
	M.Sc.	23	93	19,8%	27	100	21,3%	35	119	22,7%
Technologie- management	B.Sc.	118	437	21,3%	110	398	21,7%	121	415	22,6%
	Diplom	21	152	12,1%	13	117	10,0%	7	79	8,1%
	M.Sc.	42	150	21,9%	43	174	19,8%	56	205	21,5%
Umweltschutztechnik	B.Sc.	136	184	42,5%	123	165	42,7%	148	164	47,4%
	Diplom	35	81	30,2%	18	40	31,0%	12	13	48,0%
	M.Sc.	69	71	49,3%	73	89	45,1%	86	103	45,5%
Verfahrenstechnik	B.Sc.	69	168	29,1%	60	144	29,4%	69	147	31,9%
	M.Sc.	61	111	35,5%	62	104	37,3%	53	97	35,3%

Studierende aller Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 13/14			SS 14			WS 14/15		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013)										
Verkehrsingenieurwesen	B.Sc.	13	55	19,1%	13	47	21,7%	22	67	24,7%
VWL	B.A.	28	8	77,8%	26	9	74,3%	27	13	67,5%
WAREM	M.Sc.	43	63	40,6%	38	54	41,3%	38	69	35,5%
WASTE	M.Sc.	80	80	50,0%	65	68	48,9%	84	71	54,2%
Werkstoffwissenschaft	Diplom	3	12	20,0%	3	10	23,1%	3	10	23,1%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	41	148	21,7%	35	135	20,6%	43	140	23,5%
Wissenskulturen	M.A. (1-Fach)	22	7	75,9%	16	7	69,6%	20	9	69,0%

4. Studierende im 1. Fachsemester

WS 2013/14 bis WS 2014/15

Studierende im 1. Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 13/14				SS 14				WS 14/15			
		F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand: 17.04.2014)	Anglistik	B.A.	58	14	80,6%	1		50	11	100,0%	50	11	82,0%
		NF	48	9	84,2%			54	25	68,4%			68,4%
	Architektur und Stadtplanung	MA 1-Fach	7	1	87,5%	1		16	2	88,9%			88,9%
		B.Sc.	129	85	60,3%	1	1	122	89	57,8%			57,8%
		M.Sc.	60	41	59,4%	11	9	72	46	61,0%			61,0%
		B.A.	2	2	50,0%			2		100,0%			100,0%
Bauingenieurwesen	B.Sc.	122	264	31,6%	2		93	194	32,4%			32,4%	
	M.Sc.	18	32	36,0%	6	16	23	32	41,8%			41,8%	
	MBP	3	7	30,0%			3	8	27,3%			27,3%	
Bauphysik	online												
	B.A.	46	10	82,1%	1		51	16	76,1%			76,1%	
Berufspädagogik	NF	24	7	77,4%	1		19	5	79,2%			79,2%	
	B.A.	13	2	86,7%			20	7	74,1%			74,1%	
Chemie	B.A.						3	1	75,0%			75,0%	
	B.Sc.	69	99	41,1%	1		55	102	35,0%			35,0%	
	Künstl. LA	Beif					1	1	50,0%			50,0%	
COMMAS	LA Gym.	32	32	50,0%	4	2	33	34	49,3%			49,3%	
	M.Sc.	15	18	45,5%	3	10	16	34	32,0%			32,0%	
	M.Sc.	4	29	12,1%			3	17	15,0%			15,0%	
Computational Linguistics	M.Sc.	2	6	25,0%	5	4	13	7	65,0%			65,0%	

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 13/14			SS 14			WS 14/15		
			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Computer Science	M.Sc.		8	35	18,6%	3	3	50,0%	9	26	25,7%
	Künstl. LA	WissF	2	1	66,7%	1		100,0%	5	3	62,5%
	LA Gym.	BF	6	3	66,7%				11	2	84,6%
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften		HF	51	12	81,0%	1		100,0%	43	12	78,2%
	B.A. (1-Fach)		9	2	81,8%				11	1	91,7%
Elektromobilität	M.Sc.		1	13	7,1%	2	9	18,2%	6	13	31,6%
Elektrotechnik und Informationstechnik	B.A.	NF								1	
	B.Sc.		29	195	12,9%				40	194	17,1%
	M.Sc.		13	68	16,0%	10	47	17,5%	10	90	10,0%
Empirische Politik- und Sozialforschung	M.A. (1-Fach)		18	13	58,1%	4	2	66,7%	15	9	62,5%
	M.A. (1-Fach)		2	2	50,0%		1		8	1	88,9%
Energietechnik	M.Sc.		24	51	32,0%	10	20	33,3%	6	33	15,4%
	Künstl. LA	WissF	8	1	88,9%	1		100,0%	8	2	80,0%
	LA Gym.	BF	6	3	66,7%	1		100,0%	5	6	45,5%
Erneuerbare Energien		HF	82	34	70,7%				60	26	69,8%
	B.Sc.		29	103	22,0%		1		20	72	21,7%
Fahrzeug- und Motorentchnik	B.Sc.		8	208	3,7%		3		9	196	4,4%
	M.Sc.		7	111	5,9%	7	67	9,5%	15	113	11,7%

Studierende im 1. Fachsemester																
(Studienfächer, nicht Vollstudienäquivalente!)					WS 13/14			SS 14			WS 14/15					
Quelle: Universität Stuttgart / Dezentrat I (Stand: 17.04.2014)					F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil	F	M	F	M	F-An- teil	
Französisch	Künstl. LA	WissF	4	1	80,0%						5				100,0%	
	LA Gym.	BF	2	1	66,7%						3					100,0%
		HF	54	8	87,1%	10	3	76,9%	47	10						82,5%
Geodäsie und Geoinformatik	B.Sc.		26	44	37,1%						17	36			32,1%	
Geodäsie und Geoinformatik	M.Sc.			2			1	4			2	5			28,6%	
GEOENGINE	M.Sc.		6	26	18,8%						13	32			28,9%	
		B.A.	44	13	77,2%	4	1	80,0%	48	19					71,6%	
Germanistik	B.A.	HF	34	14	70,8%	4	3	57,1%	46	15					75,4%	
		NF	15	19	44,1%		1		23	29					44,2%	
Geschichte	B.A.	HF	31	13	70,5%						37	12			75,5%	
		NF	3	1	75,0%	1	3	25,0%	1	2					33,3%	
		WissF	4	7	36,4%				5	1					83,3%	
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	LA Gym.	BF	52	41	55,9%						68	62			52,3%	
		HF	4	8	33,3%				6	7					46,2%	
		NF	2	4	33,3%		1		4	9					30,8%	
Geschichte, Quellen und Deutungen	M.A. (1-Fach)		4	6	40,0%	1					5	6			45,5%	
		M.Ed.	2	2	50,0%	2	2	50,0%	2	7					22,2%	
Gymnasiales Physik Lehramt	M.Ed.		2	2	50,0%	2	2	50,0%	2	7					22,2%	

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 13/14			SS 14			WS 14/15		
			F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand: 17.04.2014)	B.Sc.		63	58	52,1%	1	1	50,0%	32	41	43,8%
	M.Sc.		15	9	62,5%	4	9	30,8%	19	26	42,2%
	M.Sc.	online				4	11	26,7%			
	B.A.	NF	6	1	85,7%				5	3	62,5%
	B.Sc.		41	198	17,2%				20	124	13,9%
	Künstl. LA	WissF								1	
	LA Gym.	HF	13	17	43,3%				11	15	42,3%
	M.Sc.		3	27	10,0%		9		5	17	22,7%
	M.Sc.		20	84	19,2%				22	65	25,3%
	M.Sc.		10	36	21,7%	1		100,0%	14	29	32,6%
Integrated Urbanism and Sustainable Design	M.Sc.		17	8	68,0%				15	10	60,0%
	M.Sc.	online	6	2	75,0%				1	3	25,0%
Italienisch	KLA	WissF							1		100,0%
	LA Gym.	BF	2		100,0%				2		100,0%
ITECH	LA Gym.	HF	15	3	83,3%				18	9	66,7%
	M.Sc.		8	21	27,6%				8	16	33,3%
Kunstgeschichte	B.A.	HF	55	10	84,6%		1		69	17	80,2%
		NF	22	2	91,7%	2		100,0%	26	7	78,8%
	M.A. (1-Fach)		10		100,0%	2		100,0%	12		100,0%

Studierende im 1. Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 13/14				SS 14				WS 14/15			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezermat I (Stand: 17.04.2014)				F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil
Lebensmittelchemie	B.Sc.			31	4	88,6%				26	9	74,3%			
Linguistik	B.A. (1-Fach)			14	10	58,3%				39	14	73,6%			
	B.A.	HF		10	1	90,9%				31	11	73,8%			
		NF		22	4	84,6%				32	6	84,2%			
Literaturwissenschaft: Germanistik	M.A. (1-Fach)			12		100,0%	2	1	66,7%	7	2	77,8%			
Logistikmanagement	MBE	online			3		2	2	50,0%	1	7	12,5%			
Luft- und Raumfahrttechnik	B.Sc.			41	351	10,5%	1	2	33,3%	42	331	11,3%			
	M.Sc.			8	71	10,1%	13	84	13,4%	14	108	11,5%			
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.			20	18	52,6%		1		23	19	54,8%			
Maschinenbau	B.Sc.			33	334	9,0%				41	285	12,6%			
	M.Sc.			11	131	7,7%	6	78	7,1%	10	163	5,8%			
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätetechnik und Technische Optik	M.Sc.			2	8	20,0%		6		1	8	11,1%			
Maschinenbau / Produktentwicklung und Konstruktionstechnik	M.Sc.			1	7	12,5%		17		2	9	18,2%			
Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik	M.Sc.			3	22	12,0%	2	13	13,3%	5	13	27,8%			

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 13/14			SS 14			WS 14/15		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Maschinenwesen	B.A.	1	1	50,0%				1		100,0%
	B.Sc.	15	56	21,1%				24	42	36,4%
	M.Sc.	2	12	14,3%	1	8	11,1%	8	15	34,8%
	B.A.	1	1	50,0%				5	1	83,3%
	B.Sc.	29	58	33,3%				31	39	44,3%
	Künstl. LA	3	2	60,0%				1	2	33,3%
	LA Gym.	6	2	75,0%				4		100,0%
	HF	43	36	54,4%	1			35	49	41,7%
	M.Sc.	4	5	44,4%	1	4	20,0%	1	11	8,3%
	B.Sc.	6	68	8,1%				3	47	6,0%
Mechatronik	M.Sc.	2	16	11,1%	3	25	10,7%	1	30	3,2%
	B.Sc.							13	21	38,2%
	B.Sc.	54	46	54,0%	1			59	41	59,0%
	M.Sc.	17	16	51,5%	19	11	63,3%	23	37	38,3%
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	M.Sc.	10	22	31,3%	4	16	20,0%	3	26	10,3%
	LA Gym.	3		100,0%				1		100,0%
Naturwissenschaft und Technik	HF	11	13	45,8%	1			2	14	12,5%

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfächer, nicht Vollstudienäquivalente!)										
WS 13/14					SS 14			WS 14/15		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand: 17.04.2014)		F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil
Philosophie	B.A. (1-Fach)	87	64	57,6%	2	1	66,7%	81	68	54,4%
	B.A.	28	12	70,0%	2	1	66,7%	17	10	63,0%
	M.A. (1-Fach)		3			1		2	1	66,7%
Philosophie/Ethik	Künstl. LA							2	2	50,0%
	LA Gym.	44	11	80,0%	1		100,0%	43	18	70,5%
Photonic Engineering	M.Sc.	1	10	9,1%	1	3	25,0%		8	
	M.Sc.	5	16	23,8%				4	10	28,6%
Physik	B.A.	1	1	50,0%					1	
	B.Sc.	24	115	17,3%	1		100,0%	31	113	21,5%
	Künstl. LA	1		100,0%						
Planung und Partizipation	LA Gym.								2	
	BF	15	24	38,5%				5	21	19,2%
	HF	6	28	17,6%	1	3	25,0%	7	44	13,7%
Politik- und Wirtschaftswissenschaft	M.Sc.	21	15	58,3%				25	9	73,5%
	M.Sc.									
Wirtschaftswissenschaft	Künstl. LA		2		1		100,0%	2	2	50,0%
	LA Gym.	28	22	56,0%	1		100,0%	23	19	54,8%

Studierende im 1. Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)					WS 13/14			SS 14			WS 14/15		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezermat I (Stand: 17.04.2014)					F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil
Politikwissenschaft	B.A.		NF	9	7	56,3%	1			100,0%	9	12	42,9%
	Künstl. LA		WissF					4					
	LA Gym.		BF		1								
			HF	1		100,0%							
Praxisorientierte Kulturphilosophie	M.A. (1-Fach)			1	1	50,0%					2		100,0%
	B.A. (1-Fach)			22	13	62,9%					27	5	84,4%
Romanistik	B.A.		HF	12	1	92,3%					9	4	69,2%
			NF	12	2	85,7%	1			100,0%	10	2	83,3%
	M.A. (1-Fach)			1		100,0%					2		100,0%
Simulation Technology	B.Sc.			6	26	18,8%			1		2	9	18,2%
	M.Sc.				8		2	3	40,0%	1	8	11,1%	
	B.Sc.			28	174	13,9%		1		13	102	11,3%	
Softwaretechnik	M.Sc.			2	23	8,0%		14			2	21	8,7%
	B.A. (1-Fach)			70	49	58,8%		1			69	26	72,6%
Soziologie	B.A.		NF	11	2	84,6%					14	3	82,4%

Studierende im 1. Fachsemester													
(Studienfächer, nicht Vollstudienäquivalente!)					WS 13/14			SS 14			WS 14/15		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezermat I (Stand: 17.04.2014)		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Sportwissenschaft	B.A. (1-Fach)	20	50	28,6%				17	43				28,3%
	B.A.								3				
	Künstl. LA		1										
	LA Gym.	1	1	50,0%					2				
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	HF	16	42	27,6%				6	34				15,0%
	M.A. (1-Fach)	6	3	66,7%				5	4				55,6%
	M.A. (1-Fach)	9	1	90,0%	2		100,0%	7					100,0%
Sprachtheorie und Sprachvergleich	B.Sc.	8	17	32,0%				4	14				22,2%
	M.Sc.	11	12	47,8%	5	5	50,0%	15	9				62,5%
	B.Sc.	66	118	35,9%				47	106				30,7%
Technisch orientierte BWL	M.Sc.	13	29	31,0%	16	26	38,1%	23	49				31,9%
	B.Sc.	37	33	52,9%				39	35				52,7%
	M.Sc.	15	4	78,9%	7	11	38,9%	13	14				48,1%
Technische Kybernetik	B.Sc.	13	64	16,9%				11	77				12,5%
	M.Sc.	13	29	31,0%	4	13	23,5%	11	32				25,6%
	B.Sc.	33	94	26,0%				25	71				26,0%
Technologiemangement	M.Sc.	13	47	21,7%	4	32	11,1%	15	57				20,8%

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 13/14			SS 14			WS 14/15			
			F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil	F	M	F-An- teil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand: 17.04.2014)			B.Sc.	45	55	45,0%				43	28	60,6%
			M.Sc.	22	27	44,9%	11	18	37,9%	19	24	44,2%
			B.Sc.	16	70	18,6%	1	1	50,0%	16	37	30,2%
			M.Sc.	11	20	35,5%	5	14	26,3%	7	17	29,2%
Verkehrsin- genieurwesen			B.Sc.	9	33	21,4%				9	30	23,1%
VWL			B.A.	13	4	76,5%				7	5	58,3%
WAREM			M.Sc.	14	27	34,1%				5	27	15,6%
WASTE			M.Sc.	28	22	56,0%				26	23	53,1%
Wirtschaftsinformatik			B.Sc.	16	53	23,2%				18	44	29,0%
Wissenskulturen			M.A. (1-Fach)	6	3	66,7%				8	3	72,7%

Abschlussprüfungen	SS 2014			WS 14/15			Mittel			
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014)										
	B.A.	35	4	89,7%	12	1	92,3%	47	5	90,4%
Anglistik	MA	3		100,0%	2		100,0%	5		100,0%
	B.Sc.	68	30	69,4%	25	23	52,1%	93	53	63,7%
	Diplom	55	43	56,1%	32	24	57,1%	87	67	56,5%
	M.Sc.				2		100,0%	2		100,0%
Automatisierungstechnik in der Produktion	Diplom		5			4			9	
	B.Sc.	18	25	41,9%	5	21	19,2%	23	46	33,3%
Bauingenieurwesen	Diplom	6	9	40,0%	3	2	60,0%	9	11	45,0%
	M.Sc.	2	4	33,3%	8	8	50,0%	10	12	45,5%
	B.A.	16	5	76,2%	10	5	66,7%	26	10	72,2%
Berufspädagogik	B.A.									
	B.A.	3		100,0%	5	1	83,3%	8	1	88,9%
BWL	B.Sc.	14	32	30,4%	6	6	50,0%	20	38	34,5%
	Diplom	2	10	16,7%	1	5	16,7%	3	15	16,7%
	LA Gym. (PO alt)	4	1	80,0%	2		100,0%	6	1	85,7%
	LA Gym. (PO neu)					1			1	
COMMAS	M.Sc.	14	12	53,8%	7	16	30,4%	21	28	42,9%
	M.Sc.		2						2	
Computational Linguistics	M.Sc.	1	1	50,0%	1	1	50,0%	2	2	50,0%
	Diplom	2	5	28,6%	1	3	25,0%	3	8	27,3%
Computer Science	M.Sc.	1	14	6,7%				1	14	6,7%

Abschlussprüfungen	SS 2014			WS 14/15			Mittel		
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014)	Künstl. LA	1		100,0%	1		2		100,0%
	LA Gym. PO alt	12	6	66,7%	6	4	18	10	64,3%
	LA Gym. PO neu				2	1	2	1	66,7%
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	8	5	61,5%	1			9	5	64,3%
Elektromobilität						3		3	
Elektrotechnik und Informationstechnik	B.Sc.	5	53	8,6%	2	22	7	75	8,5%
	Diplom	4	20	16,7%		6	4	26	13,3%
	M.Sc.	4	26	13,3%	10	41	14	67	17,3%
Empirische Politik- und Sozialforschung	10	9	52,6%	11	2		21	11	65,6%
Empirische Politik- und Sozialforschung (dt.-frz.)	7	2	77,8%	2			9	2	81,8%
Energietechnik	M.Sc.	6	14	30,0%	5	13	11	27	28,9%
	Künstl. LA (PO alt)	4		100,0%	1		5		100,0%
Englisch	LA Gym. (PO alt)	16	4	80,0%	5	3	21	7	75,0%
	LA Gym. (PO neu)				1		1		100,0%
	B.Sc.	6	41	12,8%	3	36	9	77	10,5%

Abschlussprüfungen		SS 2014			WS 14/15			Mittel			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014)											
Fahrzeug- und Motorentechnik	B.Sc.	3	35	79%	1	27	3,6%	4	62	6,1%	
	Diplom	3	22	12,0%		10		3	32	8,6%	
	M.Sc.	2	20	9,1%		27		2	47	4,1%	
Fransözisch	LA Gym. (PO alt)	3		100,0%	2		100,0%	5		100,0%	
Geodäsie und Geoinformatik	B.Sc.	4	3	57,1%	1	4	20,0%	5	7	41,7%	
	Diplom		11		1	2	33,3%	1	13	7,1%	
	M.Sc.		1		1	3	25,0%	1	4	20,0%	
Germanistik	B.A.	21	9	70,0%	5	5	50,0%	26	14	65,0%	
Geschichte	B.A.	12	11	52,2%	13	4	76,5%	25	15	62,5%	
	Künstl. LA (PO alt)		1						1		
	LA Gym. (PO alt)	6	11	35,3%	2	1	66,7%	8	12	40,0%	
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	LA Gym. (PO neu)	1		100,0%	1	1	50,0%	2	1	66,7%	
	B.A.	7	5	58,3%	1	1	50,0%	8	6	57,1%	
	MA	2	2	50,0%	4	1	80,0%	6	3	66,7%	
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	B.Sc.	22	23	48,9%	5	7	41,7%	27	30	47,4%	
	M.Sc.	4	5	44,4%	7	9	43,8%	11	14	44,0%	

Abschlussprüfungen	SS 2014			WS 14/15			Mittel			
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014)	B.Sc.	3	7	30,0%	3	23	11,5%	6	30	16,7%
	Diplom	2	25	7,4%		16		2	41	4,7%
	LA Gym.					1			1	
	M.Sc.		2		2	9	18,2%	2	11	15,4%
INFOTECH	M.Sc.	4	23	14,8%	5	8	38,5%	9	31	22,5%
Infrastructure Planning	M.Sc.	1		100,0%	1		100,0%	2		100,0%
Integ. Tech.Arch.Des.Res.	M.Sc.		1		3	3	50,0%	3	4	42,9%
Integrated Urbanism and Sustainable Design	M.Sc.	1		100,0%				1		100,0%
Integrierte Gerontologie	M.Sc. (online)	1		100,0%				1		100,0%
Italienisch	LA Gym PO alt				1		100,0%	1		100,0%
Italienisch	LA Gym PO neu	1		100,0%	1		100,0%	2		100,0%
Kunstgeschichte	B.A. 2-Fach	21	1	95,5%	8		100,0%	29	1	96,7%
	M.A.	6		100,0%	2	2	50,0%	8	2	80,0%
Linguistik	B.A. 1-Fach	9	2	81,8%	2		100,0%	11	2	84,6%
	B.A. 2-Fach	27	1	96,4%	5		100,0%	32	1	97,0%
Literaturwissenschaft: Germanistik	M.A.	2	1	66,7%	6		100,0%	8	1	88,9%

Abschlussprüfungen	SS 2014			WS 14/15			Mittel			
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014)	B.Sc.	14	126	10,0%	7	75	8,5%	21	201	9,5%
	Diplom	14	75	15,7%	3	46	6,1%	17	121	12,3%
	M.Sc.		1		2	16	11,1%	2	17	10,5%
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.	6	2	75,0%	1	2	33,3%	7	4	63,6%
	B.Sc.	9	139	6,1%	6	77	7,2%	15	216	6,5%
Maschinenbau	M.Sc.	7	52	11,9%	9	95	8,7%	16	147	9,8%
	M.Sc.	1	3	25,0%		8		1	11	8,3%
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätetechnik und Technische Optik	M.Sc.	2	5	28,6%		10		2	15	11,8%
	M.Sc.	1	5	16,7%	1	4	20,0%	2	9	18,2%
Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik	Diplom	5	56	8,2%	2	27	6,9%	7	83	7,8%
	B.Sc.	2	7	22,2%	2	6	25,0%	4	13	23,5%
Materialwissenschaft	M.Sc.		4		1	7	12,5%	1	11	8,3%

Abschlussprüfungen	SS 2014			WS 14/15			Mittel				
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014)	Mathematik	B.Sc.	2	18	10,0%	3	5	37,5%	5	23	17,9%
		Diplom	2	5	28,6%	2	3	40,0%	4	8	33,3%
		Künstl. LA (PO alt)	1		100,0%		1		1	1	50,0%
		LA Gym. (PO alt)	5		100,0%	5	1	83,3%	10	1	90,9%
		M.Sc.	2	3	40,0%	4	8	33,3%	6	11	35,3%
		B.Sc.	1	22	4,3%	1	11	8,3%	2	33	5,7%
		M.Sc.	1	18	5,3%	3	21	12,5%	4	39	9,3%
		B.Sc.	2	9	18,2%				2	9	18,2%
		M.Sc.	3	7	30,0%	2	5	28,6%	5	12	29,4%
		LA Gym PO neu					1			1	
Pädagogik / Berufspädagogik	Philosophie	B.A.	1		100,0%	1		100,0%	2		100,0%
		B.A. 1-Fach	2	1	66,7%	1		100,0%	3	1	75,0%
		B.A. 2-Fach	4	2	66,7%	1	2	33,3%	5	4	55,6%
		MA	1	3	25,0%				1	3	25,0%
Philosophie/Ethik	Philosophie/Ethik	LA Gym PO alt	5	1	83,3%				5	1	83,3%
		LA Gym. PO neu				1		100,0%	1		100,0%

Abschlussprüfungen	SS 2014			WS 14/15			Mittel		
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014)	B.Sc.	47	21,7%		9		13	56	18,8%
	LA Gym PO alt.	1	100,0%				1		100,0%
	M.Sc.	9	25,0%	3	22	12,0%	6	31	16,2%
Politik- und Wirtschaftswissenschaft	BA 2-Fach	3	25,0%	2		100,0%	3	3	50,0%
	KLA WissF PO alt	1	100,0%	1	1	50,0%	2	1	66,7%
	LA Gym PO alt	4	8	33,3%	3	3	7	11	38,9%
Politikwissenschaft	B.A.	3	25,0%	2		100,0%	3	3	50,0%
	Künstl. LA PO alt	1	100,0%	1	1	50,0%	2	1	66,7%
	LA Gym PO alt.	4	8	33,3%	3	3	7	11	38,9%
Praxisorientierte Kulturphilosophie	MA	1	100,0%				1		100,0%
	B.A. 1-Fach	2	33,3%	2		100,0%	3	2	60,0%
Romanistik	B.A. 2-Fach	4	100,0%	7		100,0%	11		100,0%
	B.Sc.	9		2	7	22,2%	2	16	11,1%
Simulation Technology	M.Sc.				1			1	
	B.Sc.	17	5,6%	1	16	5,9%	2	33	5,7%
Softwaretechnik	Diplom	23			7			30	
	M.Sc.				1			1	
Sozialwissenschaften	B.A. 1-Fach	27	69,2%	14	5	73,7%	41	17	70,7%

Abschlussprüfungen	SS 2014			WS 14/15			Mittel		
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014)	6	2	75,0%	1		100,0%	7	2	77,8%
	3	10	23,1%	6	10	37,5%	9	20	31,0%
Soziologie	1	3	25,0%	1	1	50,0%	2	4	33,3%
Sportwissenschaft	3	3	50,0%	9	1	90,0%	12	4	75,0%
	2		100,0%	3		100,0%	5		100,0%
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	1		100,0%				1		100,0%
		2		4	3	57,1%	4	5	44,4%
Sprachtheorie und Sprachvergleich									
					1			1	
Technikpädagogik									
		2		4	3	57,1%	4	5	44,4%
Technikpädagogik / Bautechnik								1	
					1			1	
Technikpädagogik / Maschinenwesen									
	22	48	31,4%	19	44	30,2%	41	92	30,8%
Technisch orientierte BWL	13	8	61,9%	2	5	28,6%	15	13	53,6%
	10	30	25,0%	6	24	20,0%	16	54	22,9%
Technische Biologie	12	11	52,2%	11	8	57,9%	23	19	54,8%
	9	5	64,3%	4	6	40,0%	13	11	54,2%
Technische Kybernetik		3		3	5	37,5%	3	8	27,3%
	7	29	19,4%	3	16	15,8%	10	45	18,2%
Diplom	2	5	28,6%		3		2	8	20,0%
		8		3	16	15,8%	3	24	11,1%

Abschlussprüfungen	SS 2014			WS 14/15			Mittel			
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014)										
	Technologiemanagement	10	40	20,0%	7	34	17,1%	17	74	18,7%
	Diplom	5	30	14,3%	2	14	12,5%	7	44	13,7%
Umweltschutztechnik	M.Sc.	3	19	13,6%	6	22	21,4%	9	41	18,0%
	B.Sc.	13	8	61,9%	9	9	50,0%	22	17	56,4%
	Diplom	6	18	25,0%				6	18	25,0%
Verfahrenstechnik	M.Sc.	6	8	42,9%	5	7	41,7%	11	15	42,3%
	B.Sc.	3	10	23,1%	2	6	25,0%	5	16	23,8%
	M.Sc.	13	23	36,1%	14	16	46,7%	27	39	40,9%
VWL	B.A. 2-Fach	2	1	66,7%	1		100,0%	3	1	75,0%
WAREM	M.Sc.	5	5	50,0%	3		100,0%	8	5	61,5%
WASTE	M.Sc.	7	12	36,8%	3	3	50,0%	10	15	40,0%
Werkstoffwissenschaft	Diplom				1	1	50,0%	1	1	50,0%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	3	17	15,0%	2	9	18,2%	5	26	16,1%
Wissenskulturen	MA	2		100,0%		2		2	2	50,0%
Abschlüsse gesamt		819	1658	33,1%	478	1187	28,7%	1297	2845	31,3%

6. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

differenziert nach Vergütungsgruppen,
Stand: 01.12.2014

Im Angestelltenverhältnis

Verg.-Gruppe	weiblich			männlich			Frauenanteil in %
	befr.	unbefr.	Summe	befr.	unbefr.	Summe	
E15Ü	-	-	-	-	8	8	-
E15	1	2	3	5	39	44	6,4%
E14	15	12	27	53	110	163	14,2%
E13Ü	37	27	64	54	51	105	37,9%
E13h	640	32	672	1809	43	1852	26,6%
E12	15	-	15	31	-	31	32,6%
E11	-	1	1	-	-	-	100,0%
AT	3	-	3	3	1	4	42,9%
Summe	711	74	785	1955	252	2207	26,2%
Summe aller angest. wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 2992							

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

Im Beamtenverhältnis

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
A16	3	-	-
A15	22	2	8,3%
A14	119	20	14,4%
A13	67	8	10,7%
Summe	211	30	12,4%

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

7. Frauenanteil Berufungsverfahren

der Jahre 2004-2014

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
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
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

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
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
2013	27	6	13	8	704	117	14,3%	15,0%	14,3%	Platz 1: 3 Platz 2: 4 Platz 3: 3	4
2014	20	7	10	3	431	115	21,1%	30,7%	29,2%	Platz 1: 7 Platz 2: 7 Platz 3: 5	8

* Werte zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfasst.

Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal

8. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen

2004-2014

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
C1 ausgelaufen (2013)	Zahlen bis 2013: siehe Bericht 2012/13			
C2 ausgelaufen (2010)	Zahlen bis 2010: siehe Bericht 2012/13			
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%
	2013	14	6	30,0%
	2014	18	5	21,7%

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
C3 bzw. W3 ohne L.	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%
	2013	52	7	11,9%
2014	55	9	14,1%	
C4 bzw. W3 mit L.	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%
	2013	175	18	9,3%
2014	177	20	10,2%	

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Professuren gesamt C2-C4; seit 2005 ein- schl. W1 und W3	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%
	2013	241	31	11,4%
	2014	250	34	12,0%
C3 und C4 einschl. W3	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%
	2013	227	25	9,9%
	2014	232	29	11,1%

9. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2014

Fakultät	weiblich		männlich		Summe
	W 1	W 3	W 1	W 3	
1		2		1	
2				2	
3				2	
4			1	4	
5		1	1	1	
6					
7		1	1	1	
8		3	3	2	
9				2	
10				1	
Summe	0	7	6	16	29
	7		22		

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

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

Vorsitz:

Dr. Gabriele Hardtmann

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Mitglieder

Dr. Annette Arnold

Mitglied der Geschäftsleitung - Alfred Arnold Verladestysteme

Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz

Direktorin der German Aerospace Academy (ASA)

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

Prof. Dr. Gisela Schütz

Max-Planck-Institut für Metallforschung

Dorothee Stein-Gehring

Unternehmerin

Dr. Marianne Tümpfen

Ehemalige Leiterin Beteiligungsmanagement, Daimler AG, Mergers and Acquisitions

Dr. Dimitris P. Vartziotis

Geschäftsführer und Gründer von TWT

Prof. Dr. Engelbert Westkämper

Ehemaliges Mitglied des Universitätsrats der Universität Stuttgart, ehemaliger Leiter des Fraunhofer-Instituts für Produktionstechnik und Automatisierung

11. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen

Stand: 08.10.2015

Fakultät	Studentin	Absolventin	Doktorandin	Postdoktorandin & Habilitandin	Privatdozentin	Mentees gesamt
Architektur und Stadtplanung	-	-	4	-	-	4
Bau- und Umwelt-ingenieurwissenschaften	1	-	3	-	-	4
Chemie	-	-	4	1	-	5
Energie-, Bio- und Verfahrenstechnik	1	-	5	1	-	7
Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	-	-	7	-	-	7
Luft- und Raumfahrt-technik, Geodäsie	-	-	1	-	-	1
Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik	2	-	3	-	-	5
Mathematik und Physik	-	-	1	-	-	1
Philosophisch-Historische Fakultät	-	-	6	1	1	7
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2	1	14	2	2	19
Gesamt	6	1	48	5	5	60

12. Flyer Kinderbetreuung an der Universität Stuttgart



Universität Stuttgart
Die Gleichstellungsbeauftragte

Die Universität Stuttgart ist als **familien-
rechte Hochschule** zertifiziert. Sie ist Mitglied
im Unternehmensnetzwerk **Erfolgsfaktor Fa-
milie** sowie im Best Practice-Club **Familie in
der Hochschule** und hat die **Charta Familie
in der Hochschule** unterzeichnet.

Sie hat sich damit verpflichtet, bereits beste-
hende erfolgreiche Unterstützungsangebote
für Bachelorstudierende und Studierende zur familien-
gerechten Gestaltung der Studien- und Ar-
beitsbedingungen an der Universität weiter-
zuentwickeln.

Alle Mitglieder der Universität Stuttgart sind
für die Umsetzung der Ziele und Standards
verantwortlich. Der Service Uni & Familie kooperiert
und unterstützt diese Umsetzung.



Für alle Beschäftigten und Studierenden

**„Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie
gewinnt zunehmend an Bedeutung und ist Teil
unserer Hochschulstrategie.“**

Prof. Dr.-Ing. Wolfram Pessel
Rektor der Universität Stuttgart

Kontakt und weitere Informationen
Service Uni & Familie
Universität Stuttgart – Gleichstellungsreferat
Azenbergstr. 12, 70174 Stuttgart
Telefon 0711 / 695-84037
uniundfamilie@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie



Universität Stuttgart
Die Gleichstellungsbeauftragte

Service Uni & Familie
Kinderbetreuung
an der Universität Stuttgart





**GLEICHE
RECHTE
UND
CHANCEN**

**Service
Uni & Familie**



**FAMILIE IN DER
HOCHSCHULE**
UNIVERSITÄT STUTTGART



CHARTA
UNIVERSITÄT STUTTGART



**MITGLIED DER
FAMILIE**
UNIVERSITÄT STUTTGART

Stuttgarter FamilienCAMPUS



Die neuen Lagepläne **„FamilienCAMPUS Stadtmitte“** und **„FamilienCAMPUS Vaihingen“** zeigen alle familienrelevanten Orte unserer Universität: Kinderbetreuung, Still- und Wickelräume, Spielplätze und Servicestellen für Familien.

Still- und Wickelräume

Der Service Uni & Familie hat funktionale **Still- und Wickelgelegenheiten an zentralen Orten des Campus der Universität Stuttgart** in Vaihingen und der Stadtmitte ebenerdig oder per Aufzug erreichbar eingerichtet. Sollten sie abgeschlossen sein, erhalten Eltern den Schlüssel beim jeweiligen Hauservice.

Reguläre Kinderbetreuung

Für Beschäftigte:
Die Universität Stuttgart hat für ihre Beschäftigten Belegplätze zur regelmäßigen Kinderbetreuung für Kinder im Alter von **2 Monaten bis 3 Jahren** in kooperierenden Kindertagesstätten eingekauft.
Bitte füllen Sie den Antrag des Service Uni & Familie aus und lassen Sie sich so auf die Warteliste der Universität setzen.

Für Studierende:

Das Studierendenwerk Stuttgart und Stupe e.V. bieten Studierenden der Universität Stuttgart Plätze zur regelmäßigen Kinderbetreuung für Kinder im Alter von **6 Monaten bis 3 Jahren** und von **3 bis 6 Jahren** in Kindertagesstätten und Kinderkrippen an.
Bitte lassen Sie Ihr Kind in den gewünschten Einrichtungen auf die Warteliste setzen.

Notfallbetreuung

In Notfällen, die nicht im Voraus planbar sind, bietet der Service Uni & Familie den Beschäftigten und Studierenden der Universität Stuttgart eine Kindererhaltungsbetreuung für Kinder von **0 bis 12 Jahren** in den Einrichtungen „Bülowkita“ und „Schöskinder“ an.
Öffnungszeiten sind Montag bis Freitag 8.00-18.00 Uhr, in Ausnahmefällen auch 24-Stuf/Tag (Kinderkita), es gibt keine Schließzeiten.
Bitte nutzen Sie die gebührenfreie Hotlinenummer 0800-801007880 und informieren Sie den Service Uni & Familie über den Notfall.

Ferienbetreuung

Damit Ihre Kinder im Alter zwischen **6 und 12 Jahren (Geschwisterkinder ab 4 Jahren)** auch während der Schulferienzeiten kreativ und inhaltlich spannend beschäftigt sind, organisiert der Service Uni & Familie für Beschäftigte und Studierende der Universität Stuttgart die „Stuttgarter Ferientage“.
Sie finden jeweils 1 Woche in den Ostern-, Pfingst- und Herbstferien sowie 3 Wochen in den Sommerferien statt. **Bitte beachten Sie die Anmeldefristen**

Alle Angebote und aktuelle Informationen finden Sie auch im Internet:

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie

13. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten

Girls' Day

Stuttgarter Zeitung, 23.04.2015

Auf der Suche nach Studentinnen

Girls' Day

Noch immer sind Frauen in vielen technischen Berufen unterrepräsentiert. Firmen und Hochschulen werben um Mädchen auf verschiedenen Wegen. Einer davon ist der Girls' Day.



Tüfteln macht richtig Spaß: Beim Girls' Day dürfen Mädchen an der Uni allerhand ausprobieren.

Foto: Marc Beckmann/Agentur Focus

Die Zahlen sprechen für sich: Der Anteil weiblicher Studierender im Fach Maschinenbau an der Uni Stuttgart lag im Wintersemester 2013/14 bei knapp zehn Prozent. Immerhin sind das etwa doppelt so viele Frauen wie im Wintersemester 1997/98. Doch nicht in allen technischen Fächern ist die männliche Dominanz so groß: In der Medizintechnik ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen, in den Fächern Mathematik, Chemie sowie Umwelt- und Verfahrenstechnik liegt der Frauenanteil bei mehr als 40 Prozent.

Es tut sich also etwas in den angeblich typisch männlichen Studienfächern und Berufen – wenn auch eher gemächlich. Manchmal helfe es, einen Studiengang umzubauen, damit er für Mädchen interessanter wird, berichtet Tanja Walther vom Gleichstellungsreferat der Stuttgarter Uni. Umwelttechnik und Erneuerbare Energien sind hierfür gute

Beispiele – und das, obwohl auch in diesen Studiengängen die „harten“ Grundfächer wie beispielsweise Maschinenbau belegt werden müssen.

Uni Stuttgart dominiert das Angebot am Girls' Day

Einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf das wachsende Interesse an jungen Frauen für die sogenannten MINT-Fächer, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, dürfte auch der Girls' Day an diesem Donnerstag haben, der bereits 2001 ins Leben gerufen wurde. Hier können Schülerinnen „Einblick in Berufsfelder erhalten, die Mädchen im Prozess der Berufsorientierung nur selten in Betracht ziehen“, heißt es dazu auf der extra eingerichteten Internetseite www.girls-day.de.

In der Region dominiert die Stuttgarter Uni seit vielen Jahren das Angebot an diesem Tag, an dem sich keineswegs nur Hochschulen beteiligen, sondern auch technische Unternehmen. Mit ihren mehr als 30 Aktionen will die Universität Mädchen ab der fünften Klasse erreichen, also noch in einem Alter, bevor sie sich auf möglicherweise typisch weibliche Berufe festlegen. Dabei ist es wichtig, dass die potenziellen Nachwuchswissenschaftlerinnen in kleinen Gruppen unter sich sind und möglichst von weiblichen Dozenten in Schnuppervorlesungen erfahren, wie spannend diese Studiengänge sein können: Was macht zum Beispiel eine Verkehrsingenieurin oder eine Wirtschaftsinformatikerin? Wie programmiert man seinen eigenen Bildschirmschoner? Oder wie hebt man in einem Flugsimulator ab?

Anschließend sei es wichtig, „dranzubleiben und die Mädchen darin zu bestärken, dass sie sich ein solches Studium zutrauen, dass Jungs nicht begabter sind und Mädchen auch in solchen Fächern durchaus mithalten können“, wie es Tanja Walther formuliert. Eine gute Gelegenheit dazu ist die Aktion „Probiert die Uni aus“, die sich ausschließlich an Schülerinnen ab Klasse 10 wendet. Dabei bieten Workshops die Möglichkeit, sich intensiver mit technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen zu befassen. Wichtig ist zudem, dass die Mädchen auch von Studentinnen dieser Fächer mit betreut werden: „Die können dann berichten, wie es ist, wenn man als fast einziges Mädchen unter vielen Jungs im Hörsaal sitzt – und wie man damit umgeht“, sagt Tanja Walther.

Bei der Habilitation sinkt der Frauenanteil drastisch

Wegen des Datenschutzes hat die Uni allerdings keine gesicherten Informationen, wie erfolgreich diese Aktionen sind. Allerdings berichtet Tanja Walther immer wieder über positive Rückmeldungen, etwa in der Art: „Ich war beim Girls' Day und habe dort gesehen, dass viel mehr hinter diesem Fach steckt, als ich gedacht habe.“

Mit fortschreitendem Studium wird es allerdings immer schwieriger, den Frauenanteil zu erhöhen – nach wie vor promovieren weitaus mehr männliche als weibliche Naturwissenschaftler und Ingenieure. Und wenn es an die Habilitation geht, sinkt der Frauenanteil weiter drastisch. Ein echtes Problem bei der Nachwuchswerbung: „Gerade die fehlenden Vorbilder sind 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“, heißt es dazu im jüngsten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Stuttgarter Uni.

Aktionen für Mädchen

Girls´ Day: Seit 2001 soll bundesweit der Mädchen-Zukunftstag am jeweils letzten Donnerstag im April Mädchen auf Berufe aufmerksam machen, in denen bislang hauptsächlich Männer arbeiten. Die Aktion wendet sich an Schülerinnen der Klassen fünf bis zehn. Der nächste Girls´ Day findet am 28. April 2016 statt.

Stuttgart: Die Uni Stuttgart wartet zum Girls´ Day mit 32 Veranstaltungen auf. Auch über den Mädchentag hinaus will die Uni mit weiteren Aktivitäten mehr Mädchen in mathematische, naturwissenschaftliche und technische Berufe bringen. So wendet sich „Probiert die Uni aus!“ an Schülerinnen ab der zehnten Klasse. In Kooperation mit der Hochschule Esslingen sollen mit dem Projekt „Technik braucht Vielfalt!“ neue Wege erschlossen werden, junge Frauen mit und ohne Migrationshintergrund für „männliche“ Fächer zu begeistern. Dazu werden verschiedene Veranstaltungen organisiert - auch für Eltern.

Probiert die Uni aus!

Pressemeldung der Universität Stuttgart, 29.12.2014

Schülerinnen-Projekt „Probiert die Uni aus!“ startet zur 18. Runde

„Surfen Kybernetik-Ingenieurinnen nur im Cyber Space?“ - Diese Frage stellt sich nicht mehr, wer schon mal bei „Probiert die Uni aus!“ an der Universität Stuttgart mitgemacht hat. Und wenn frau gar am Workshop „Technische Kybernetik“ teilgenommen hat, weiß sie hinterher, dass sich eine Kybernetik-Ingenieurin mit der Steuerung und Regelung von Prozessen beschäftigt. Weil es viele Studiengänge gibt, die so ganz anders sind, als frau sich das vorstellt, bietet das Projekt „Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ jungen Frauen Anfang 2015 zum 18. Mal Studienorientierung aus erster Hand. Das Projekt startet mit einer Einführungsveranstaltung am Freitag, dem 9. Januar 2015 um 15 Uhr auf dem Campus Stuttgart- Stadtmitte, Keplerstr. 7, Senatssaal.

Neu dabei sind hier die Studienberatung und das MINT-Kolleg mit Informationen zum gelingenden Übergang von Schule zu Hochschule insbesondere in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik). Des Weiteren erfahren die Teilnehmerinnen von den Verantwortlichen aus 17 beteiligten Studiengängen, was sie im Rahmen des Projekts erwartet. Ab dem 23. Januar finden dann bis zum 6. März jeweils freitagnachmittags ab 15 Uhr Workshops zu den Studiengängen statt. Teilnehmen können Schülerinnen der Klassen 10 bis 13. Neben Informationen zum Studium gibt es dabei reichlich Gelegenheit, sich an kleinen Projekten selbst zu versuchen und mit Aktiven aus dem jeweiligen Fach zu sprechen.

Informationen zum Projekt und Anmeldung unter www.uni-stuttgart.de/probiert .

Technik braucht Vielfalt

Stuttgarter Zeitung, 10.06.2015

Uni Stuttgart hat eine neue Zielgruppe: die Eltern

Am 12. Juni ist Elternabend an der Uni Stuttgart – Töchter können mitgebracht werden, heißt es in einer Einladung. Wer mehr Schülerinnen für ein Technikstudium motivieren will, muss erst deren Eltern überzeugen, meint die Uni.



Mädchen und Technik? Da wollen auch die Eltern ein Wörtchen mitreden.

Foto: Archiv Stuttgarter Zeitung

In dieser Art sei das eine Premiere, das räumt Tanja Walther vom Gleichstellungsreferat der Uni Stuttgart ein, das die Veranstaltung organisiert. Sie bestätigt, die jungen Leute seien „nicht mehr so selbstständig wie früher und lassen sich eher an der Hand nehmen“. Als Partner hat sich die Hochschule Esslingen angeschlossen. Schließlich steht die Veranstaltung unter der Überschrift „Technik braucht Vielfalt – ein Angebot zur Studienwahl für Schülerinnen und Eltern“. Streng genommen sind natürlich die Töchter gemeint, in diesem Fall „Schülerinnen mit und ohne Migrationshintergrund, die in den naturwissenschaftlichen Fächern gut sind und Interesse an naturwissenschaftlichen und technischen Inhalten haben“, wie es in dem Schreiben an die „lieben Eltern“ heißt.

Besonders Migrantinnen brauchen elterliche Unterstützung

„Wir haben festgestellt, dass gerade bei Mädchen mit Migrationshintergrund die Eltern eine wichtige Rolle bei der Berufswahl und Berufsentscheidung spielen“, sagt Tanja Walther. „Und wenn Eltern das nicht unterstützen, dann entscheiden sich die

Mädchen eher nicht für ein technisches Fach.“ Doch genau daran arbeite die Uni. „Unser Zielfokus an der Uni Stuttgart als technische Uni ist, dass wir den Frauenanteil erhöhen wollen“, so Walther.

Der ist bei den Studierenden in den technischen Fächern immer noch gering: Spitzenreiter nach unten ist die Fakultät Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik. Dort beträgt der Anteil der Studentinnen gerade mal elf Prozent.

Uni informiert über die beruflichen Aussichten der Töchter

Beim Elternabend, bei dem selbstverständlich auch die Töchter mitgebracht werden dürften, informiere man über die Unterschiede zwischen Uni, Hochschule für Angewandte Wissenschaften und einem Dualen Studium, aber auch darüber, welche Studienfächer die Uni Stuttgart und die Hochschule Esslingen bieten, welche Studieninhalte vermittelt werden, welche Berufe dahinterstünden und welche Aussichten die Töchter auf dem Arbeitsmarkt erwarten. „Es ist“, so Walther, „bei vielen Eltern eine Grundangst da, dass ihre Kinder im Bildungssystem abgehängt werden.“ Auch zum Unitag kommen die Eltern. Dass der für Schüler reserviert ist, stört sie nicht.

campUS_intern, 30.09.2015

Technik braucht Vielfalt

Das Projekt „Technik braucht Vielfalt“ richtet sich an Schülerinnen der Klassenstufen 10 bis 13, die an Naturwissenschaften und Technik interessiert sind. Angesprochen werden dabei insbesondere auch Schülerinnen mit Migrationshintergrund, die bisher sowohl in Gymnasien als auch an Universitäten unterrepräsentiert sind.

Kooperation mit Stadt Stuttgart und Migrantenselbstorganisationen

Ziel ist es, die Schülerinnen zu ermutigen, ihren Begabungen und Interessen zu folgen und ein Studium in einem MINT-Fach in Betracht zu ziehen. Das Projekt begann 2012 als vom BMBF gefördertes Kooperationsprojekt und wird nun von der Universität Stuttgart in Kooperation mit der Hochschule Esslingen sowie örtlichen Institutionen und Vereinen, wie beispielsweise dem Forum der Kulturen, zahlreichen Migrantenselbstorganisationen und der Abteilung Integration der Stadt Stuttgart fortgeführt. Projektleiterin ist die frühere Leiterin der Zentralen Studienberatung, Sigrid Eicken, die nach langer Krankheit im April dieses Jahres an die Universität zurückgekehrt ist.

Hochschul-Kennenlertage



Die wichtigsten Bausteine des Projekts sind Hochschul-Kennenlertage für die Schülerinnen. Angeboten werden aber auch Informationsabende für Eltern und ihre Töchter. Ein Mentoring-Programm für Schülerinnen ist in Planung. Vor allem Familien ohne akademischen Hintergrund haben oftmals eher wenige Informationen über ein Studium und die Voraussetzungen dafür. Deshalb lädt „Technik braucht Vielfalt“ ganz gezielt auch Eltern zu Veranstaltungen ein.

Das Projekt unterstützt die Zielgruppen mit Informationen rund um das Thema Studium, Voraussetzungen dazu und einer möglichen Finanzierung. Es bietet Einblicke in den Studien- und Forschungsalltag und zeigt auf, welche attraktiven beruflichen Möglichkeiten sich nach dem Abschluss eines MINT-Studiums ergeben. Der Einsatz von studentischen Role Models vermittelt den Schülerinnen hautnah, wie der Studien-

alltag aussieht, ihre Gründe für die Studienwahl und welche Unterstützungsmöglichkeiten vor und im Studium es an der Hochschule gibt.

Ausbau des Netzwerks

Basis für das Projekt ist die Zusammenarbeit mit den externen Partnerinstitutionen im „Technik braucht Vielfalt“-Netzwerk, mit denen die beteiligten Einrichtungen der Uni Stuttgart (Gleichstellungsreferat, Zentrale Studienberatung und MINTKolleg) in engem Austausch stehen. „In den kommenden Monaten wollen wir die vorhandenen Kontakte intensivieren und das Netzwerk weiter auszubauen“, erklärt Sigrid Eicken.

Der nächste Uni-Kennenlerntag für Schülerinnen findet statt am 3. November, in Zusammenarbeit mit der Fakultät 5, dem MINTKolleg und der Zentralen Studienberatung.

www.uni-stuttgart.de/tbv

Mentoring-Programm

campUS_intern, 27.11.2014

Unterstützung auf vielen Ebenen

Zehn Jahre Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung

„Happy Birthday...“ stimmte das Streichensembel des Philharmonischen Orchesters der Universität Stuttgart vor einer großen Gästeschar im Weißen Saal des Neuen Schlosses in Stuttgart an. Gefeierte wurde am 20. November das zehnjährige Jubiläum des Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung an der Universität.

300 Mentees

Ziel des Mentoring-Programms ist es, besonders qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern und bei ihrer Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft wie auch in anderen Arbeitsbereichen zu unterstützen. Rund 300 Mentees haben in den letzten zehn Jahren an der Uni Stuttgart das Programm durchlaufen, einige sind inzwischen Professorinnen geworden, viele haben Führungspositionen inne. Hundert Seminare wurden abgehalten, viele, viele Beratungsgespräche geführt. Auch wenn noch keine Chancengleichheit bei den Karriereverläufen von Männern und Frauen erreicht sei - eine positive Entwicklung vermeldete Dr. Gabriele Hardtmann, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart: Waren 2002 bundesweit 12 Prozent der Professuren weiblich besetzt, so sind es heute 20 Prozent, und gab es 2001 an der Uni Stuttgart gerade mal sechs Professorinnen, so gibt es heute 39. „Darauf können wir stolz sein“, betonte Hardtmann und dankte allen Beteiligten: „Das zarte Pflänzchen Mentoring ist zu einem Baum herangewachsen.“



Nachhaltige Personalentwicklung

2013 wurde das Mentoring-Programm als eines der ersten an deutschen Hochschulen verstetigt. Rund 50 Studentinnen, Doktorandinnen und Postdoktorandinnen aus allen Fachbereichen der Uni sind aktuell als Mentees in dem Programm, das ständig passgenau für alle Qualifikationsstufen weiterentwickelt wird. Mehr Frauen in Spitzenpositionen zu bringen sei eine große Herausforderung, sagte Uni-Rektor Prof. Wolfram Ressel, und betonte, wie wichtig mehr Frauen in der Wissenschaft sind. Das Mentoring-Programm bezeichnete er als Teil einer nachhaltigen Personalentwicklung, das keineswegs nur ein „nettes Beiwerk“ sei, sondern Vorteile biete, so etwa beim Kampf um die besten Köpfe. Zudem habe es auch Einfluss auf die gesamte Struktur. An seinem Lehrstuhl, an dem 50 Prozent Frauen arbeiten, herrsche ein anderes Miteinander, betonte Ressel.

„In jeder akademischen Vita sollte stehen ‚Ich war Mentor/Mentorin‘“, befand Prof. Ada Pellert. Die Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin und ehemalige Mentorin sprach in ihrem Festvortrag über das „Mentoring als wichtiges Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung an Hochschulen“. Mentoring – bewusst und professionell gestaltet – bezeichnete sie als eine wertvolle Personalentwicklungsmaßnahme, von der Mentee, Mentor bzw. Mentorin und die Einrichtung profitieren. Die Begleitung durch Mentorinnen und Mentoren wirke wie ein Durchlauf-erhitzer, steigere die Leistungsfähigkeit und sei neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder auch gerade während der Promotion eine wichtige Hilfe.

Mentorin der ersten Stunde

Im Verlauf des Podiumsgesprächs, in dem sich ehemalige Mentees und Mentorinnen und ein Mentor austauschten, erklärte Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz: „Das Programm hat sehr, sehr viel erreicht. Meine Erwartungen wurden weit übertroffen.“ Als Intention für ihr Engagement nannte die Mentorin der ersten Stunde an der Uni Stuttgart und heute Direktorin der German Aerospace Academy (ASA), junge Frauen zu unterstützen und ihnen zu zeigen, dass Karriere in der Wissenschaft Spaß machen kann. Der Mentee Entscheidungen abzunehmen, schließe dies allerdings nicht mit ein.

Vom Mentoring profitiert

„Das Mentoring hat mir die Möglichkeit gegeben, einmal über den Tellerrand zu schauen“, sagte Dr. Barbara Malburg-Graf, die Geschäftsführerin von Plan_N Prozessbegleitung in Planung und nachhaltiger Raumentwicklung. Zudem habe sie neue

Impulse bekommen und Rückenstärkung für ihren eigenen Weg erfahren. Auch die einstige Mentee Dr. Yvonne Joseph, heute Professorin und Direktorin des Instituts für Elektronik- und Sensormaterialien der TU Bergakademie Freiberg, hat vom Mentoring profitiert. Von ihrer Mentorin habe sie erfahren „wie es an der Uni läuft“ und auch moralische Unterstützung bekommen.

Gerne hätte sie einen Mentor gehabt, erklärte Dr. Saskia Biskup, Geschäftsführerin und Gesellschafterin der CeGaT GmbH, Arbeitsgruppenleiterin am Hertie Institut für klinische Hirnforschung sowie praktizierende Fachärztin für Humangenetik. Die Tätigkeit als Mentorin mache ihr Spaß und „man kann etwas weitergeben“. Er selbst habe gute Erfahrungen mit Mentoren gemacht, sagte Dr. Frank Melzer, Senior Vice President Driver Assistance, Robert Bosch GmbH. Nun wolle er als Mentor etwas davon zurückgeben und lerne dabei durchaus auch immer wieder selber viel. „Mentor und Mentee, das ist ein Verhältnis auf Augenhöhe“, erinnerte sich Dr. Lena Wagner, Technologiekoordinatorin und Projektleiterin Maschinen, Anlagen, Einrichtungen bei der Robert Bosch GmbH. Schulungen und Seminare seien intensive Erlebnisse gewesen und das Netzwerk der Mentees eine „super Plattform für die Promotion“.

Pressemeldung der Universität Stuttgart, 01.12.2014

Zehn Jahre Mentoring für Frauen in Wissenschaft und Forschung

Jubiläumsveranstaltung der Universität Stuttgart im Neuen Schloss

„Mehr Frauen in Führungspositionen!“ Das ist nach wie vor erklärtes Ziel des Mentoring-Programms der Universität Stuttgart. Wie können hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen bestmöglich auf ihrem Weg an die Spitze unterstützt werden? Und welche Effekte sind durch ein professionelles Mentoring auch für die gesamte Uni zu erwarten? Diese Fragen standen im Mittelpunkt der Veranstaltung „10 Jahre Mentoring- Programm“, zu der die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, Dr. Gabriele Hardtmann, am 20. November 2014 im Neuen Schloss weit über 200 Gäste begrüßen konnte.

„Für eine Universität ist die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf allen Qualifikationsstufen von zentraler Bedeutung. Mentoring kann dazu beitragen, talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen zum Verbleib im Wissenschaftssystem anzuregen. Ein ausbalanciertes Geschlechterverhältnis kann neben Effekten auf die Qualität der Forschung auch die gesamte „Kultur“ einer Organisation beeinflussen. Und das wünsche ich mir für die Wissenschaftslandschaft im Allgemeinen und für unsere Universität im Speziellen“, betonte Uni-Rektor Prof. Dr. Wolfram Ressel.

Mentoring als Durchlauferhitzer

Dass Mentoring ein wichtiges und gewinnbringendes Instrument einer nachhaltigen Personalentwicklung - in der Wissenschaft und in der Wirtschaft - ist, darüber waren sich an diesem Abend alle einig, von den Teilnehmenden der Podiumsdiskussion*) bis zur Key Note Speakerin, Frau Prof. Dr. Ada Pellert, Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung in Berlin und ehemalige Mentorin des Programms. Mehrfach brachte die Referentin die gewichtige Rolle von Mentoring zum Ausdruck: „Der Beitrag von Mentoring zu einer modernen Personalentwicklung geht von gemeinsamer institutioneller Reflexion über die Entwicklung von transparenten Standards bis hin zur gezielten Führungskräfteentwicklung.“

Dr.-Ing. Frank Melzer (Bosch) erklärte: „Bevor ich im Mentoring-Programm der Uni als Mentor aktiv wurde, hatte ich bereits mehrere Mentorate bei Bosch übernommen. Dadurch habe ich zum Beispiel gelernt, was für eine Perspektive Frauen auf Macht haben. Und dies hilft nicht nur mir als Führungskraft, sondern der gesamten Führungskultur.“

Mentoring ist zweifelsfrei hilfreich auf dem Weg nach oben, hat aber auch Grenzen. So könne zum Beispiel keine Mentee erwarten, dass ein Mentor oder eine Mentorin die Entscheidungen für sie fälle, so Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz (Direktorin der ASA Akademie für Luft- und Raumfahrt und mehrfache Mentorin des Programms). Was Mentoring im optimalen Fall leisten kann, zeigt exemplarisch der berufliche Werdegang von Prof. Dr. Carla Cimatoribus von der Hochschule Esslingen und ehemalige Mentee. Diese konstatierte im neu abgedrehten Imagefilm des Programms, der an diesem Abend im Neuen Schloss zum ersten Mal einer breiten Öffentlichkeit gezeigt wurde: „Auch Dank des Mentoring-Programms bin ich jetzt Professorin!“

Konsens herrschte auch darüber, dass Mentoring in Zukunft eine noch bedeutendere Rolle an Hochschulen haben wird. Nicht nur im Rahmen einer effektiven Frauenförderung, sondern auch als generelles Instrument im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung.

*) Prof. Dr. rer. nat. Yvonne Joseph, Professorin am Institut für Elektronik- und Sensormaterialien der TU Bergakademie Freiberg und ehemalige Mentee des Programms

Dr. Barbara Malburg-Graf, Dipl.-Geographin; Geschäftsführerin von Plan_N Prozessbegleitung in Planung und nachhaltiger Raumentwicklung und ehemalige Mentee des Programms

Dr.-Ing. Lena Wagner, Technologiekoordinatorin Robert Bosch GmbH in Bühl und ehemalige Mentee des Programms

Dr. med. Dr. rer. nat. Saskia Biskup, Geschäftsführerin und Gesellschafterin der CeGaT GmbH, Arbeitsgruppenleiterin am Hertie Institut für klinische Hirnforschung, praktizierende Fachärztin für Humangenetik in Tübingen und Mentorin im Programm

15. Artikel über Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart

campUS_intern, 25.11.2014

Berechnung des Ungewissen

Neu an der Uni: Jun. Prof. Andrea Barth

Ihre Arbeit sei „ziemlich theoretisch“, meint Andrea Barth, Juniorprofessorin für „Computational Methods in Uncertainty Quantifications“. Dahinter verbirgt sich die Verknüpfung von Wahrscheinlichkeitsrechnung (Stochastik) und Differentialgleichungen. Das löst sehr praktische Probleme.

Differentialgleichungen beschreiben Bewegungsprozesse - in Physik und Technik oder auch in der Wirtschaft. So verändert sich zum Beispiel die Zinskurve einer Anleihe je nach verbleibender Laufzeit. Die Parameter für jeden Verlauf in eine Gleichung zu integrieren, wäre aber schon bei den vergleichsweise geringen Ausschlägen des Anleihemarktes ein sehr komplexes Unterfangen. Bei dynamischeren Systemen wie etwa dem Strommarkt, wo Angebot und Nachfrage enormen Schwankungen unterliegen, ist es praktisch unmöglich. „Hier kommt die Stochastik ins Spiel“, erklärt Andrea Barth. „Integriert man diese in die Differentialgleichungen, so lässt sich eine mehrdimensionale Betrachtung modellieren. Gefüttert mit Schätzparametern kann ein solches Modell zum Beispiel ermitteln, welche Höhe der Strompreis in drei Wochen hat.“ Mathematisch gesprochen stecken hinter dieser Herangehensweise stochastische partielle Differentialgleichungen. Im Vergleich mit deterministischen Gleichungen ist die Lösung hier in jedem Zeit- und Ortspunkt nicht durch einen Wert, sondern durch eine Verteilung gegeben.

Auf ähnliche Weise lassen sich auch Strömungsprozesse modellieren. Das ist hilfreich, um zu wissen, wie sich Flüssigkeiten im Boden oder Giftstoffe im Grundwasser ausbreiten. Die Durchlässigkeit der jeweiligen Umgebung lässt sich nämlich nicht in jedem Punkt messen. Stattdessen werden Zufallsfelder modelliert. Die Approximationen sind allerdings aufwändig und können einen Rechner tagelang lahmlegen. „Mein Ziel sind Algorithmen, mit denen sich ein solches Problem idealerweise so schnell berechnen lässt wie eine deterministische Fragestellung“, sagt Andrea Barth.

SimTech gab den Ausschlag

Dies führt mitten hinein in einen Teilbereich des Exzellenzclusters Simulation Technology (SimTech), in dem die Professur angesiedelt ist. Die interdisziplinäre Arbeitsweise des Clusters gab für Barth, die in Norwegen promoviert und als Postdoc an der ETH Zürich geforscht hat, den Ausschlag für die Bewerbung nach Stuttgart. „Mit

Menschen aus so unterschiedlichen Disziplinen wie dem Wasserbau, der Physik, der Biologie und der Ingenieurwissenschaften im gleichen Verbund zusammenzuarbeiten, ist schon etwas Besonderes“, so die Erfahrung der 34-Jährigen nach den ersten Monaten. „Sich darauf einzulassen, fordert heraus und braucht Zeit, ist aber im Ergebnis sehr fruchtbar.“

Mathematik des Verkehrs

Auch ihr erstes eigenes SimTech-Projekt wird Barth in eine bisher fremde Disziplin führen: das Verkehrswesen. Das scheint auf den ersten Blick nicht viel mit Mathematik zu tun zu haben, doch der Eindruck täuscht. Verkehrsströme lassen sich mit Algorithmen beschreiben - wenn genügend Parameter bekannt sind. Die kennt man aber nur zum Teil: „Jedes Auto auf der Straße beschleunigt und bremst, man weiß aber nicht, wann“, erklärt Barth die Zusammenhänge. Um zu berechnen, ob es zu einem Stau kommt, werden auch hier die unbekannteren Größen durch Wahrscheinlichkeiten ersetzt. Solche Transportgleichungen haben meist keine geschlossenen Lösungen. Richtig kompliziert sind sie für die junge Mathematikerin, die in diesem Jahr einen Grant aus dem Juniorprofessorenprogramm des Landes Baden-Württemberg erhielt, deshalb noch lange nicht.

Weitere Informationen: www.unistuttgart.de/hkom/experten/experten/Barth.html

campUS_intern, 11.12.2014

Faszination für Physik

Neu an der Uni: Prof. Maria Daghofer

Seit September 2014 leitet Prof. Maria Daghofer das Teilinstitut Theorie der kondensierten Materie am Institut für Funktionelle Materie und Quantentechnologien. Im Filmbeitrag „3 Fragen an“ beschreibt sie ihr Arbeitsgebiet, und erklärt, was sie daran besonders fasziniert.

Sie finden den Film im YouTube-Kanal der Uni

Mit ihren Arbeiten zu effektiven Modellen an Eisenpikniden setzte Maria Daghofer einen wichtigen Meilenstein auf diesem Gebiet. Ihr weltweites Renommee kann außerdem auf ihre Arbeiten zur Orbital-Physik zurückgeführt werden, zum Beispiel als eine potentielle alternative Realisierung eines fraktionalen Halleffektes. Im Fachbereich Physik hat Maria Daghofer mit ihrem Profil viele Anknüpfungspunkte zu den Kollegen in der theoretischen aber auch in der experimentellen Physik sowie zu den Arbeitsgruppen am Max-Planck-Institut für Festkörperforschung.

Maria Daghofer hat im Jahr 2004 an der TU Graz mit dem Thema New Monte Carlo Schemes and Numerical Simulations for Manganites promoviert. 2005 wechselte sie an das Max-Planck-Institut für Festkörperforschung in Stuttgart und arbeitete in der Abteilung von Professor Metzner. Von 2007 bis 2009 war sie in den USA am Oak Ridge National Lab und der University of Tennessee tätig. Bevor Maria Daghofer den Ruf nach Stuttgart annahm, leitete sie ab 2010 eine Emmy-Noether Nachwuchsgruppe am Institut für Theoretische Festkörperphysik, IWF Dresden.

campUS_intern, 09.04.2015

Von der Schiene an den Lehrstuhl

Neu an der Uni: Prof. Corinna Salander

Das Zusammenspiel von Rad und Schiene ist ein heikler Punkt im Schienenverkehr und hat große Auswirkungen darauf, ob Züge oder Straßenbahnen zuverlässig und pünktlich fahren. Prof. Corinna Salander, Inhaberin des neuen Stiftungslehrstuhls Schienenfahrzeugtechnik am Institut für Maschinenelemente (IMA), kennt das Problem aus der Praxis.

Die meiste Zeit ihres Berufslebens hat Corinna Salander, die in Kiel Physik studiert und an der TU Clausthal promoviert hat, bei der Deutschen Bahn und dem Zughersteller Bombardier verbracht. Dort war sie in leitenden Positionen unter anderem mit Fragen des Sicherheitsmanagements und der Zulassung von Schienenfahrzeugen befasst. Zurück an die Hochschule kommt sie als europaweit erste Frau auf einem Universitäts-Lehrstuhl im Eisenbahnbereich. Den Wechsel empfindet die 47-Jährige als persönliche Chance. „Schienefahrzeugtechnik war an der Universität Stuttgart unter meinem Vorgänger Prof. Dieter Bögle als Lehr- und Forschungsgebiet angesiedelt. Über eine Stiftungsprofessur unter anderem der Firmen Knorr Bremse und Voith Turbo kann ich daraus nun einen echten Lehrstuhl mit eigenem Profil entwickeln und gleichzeitig meine Forschungsinteressen vertiefen. Diese Freiheit genieße ich sehr.“

Brüche müssen vermieden werden

Im Fokus dieser Forschungsinteressen stehen zum einen das oben angesprochene Rad-Schiene-Verhalten und dabei insbesondere der Verschleiß und die Zuverlässigkeit von Antriebs- und Fahrwerkskomponenten. „Störungen in diesem Zusammenspiel haben Auswirkungen auf das gesamte System Bahn“, erklärt Corinna Salander am Beispiel von Radsätzen. Diese Komponenten bestehen aus den Rädern, die auf der Schiene aufliegen, und einer Welle, welche die beiden Räder verbindet. „Durch Unebenheiten der Schienen sowie den sogenannten Schlupf, ein Durchdrehen der Räder, wirken in diesem System sehr komplexe Kräfte auf die Welle ein. Dadurch können sich feine Risse bilden, im Grenzfall kommt es zum Bruch.“ Die Folge können Unfälle sein wie 2008 im Kölner Hauptbahnhof, wo ein ICE aufgrund einer gebrochenen Radsatzwelle entgleiste. „Radsätze müssen daher so ausgelegt sein, dass Brüche vermieden werden.“

Kompetenzzentrum Risikoanalyse geplant

Eine besondere Herausforderung bei der Entwicklung von Antriebs- und Bremskomponenten im Schienenverkehr besteht darin, dass Züge in kleinen Stückzahlen und sehr individuellen Ausführungen bestellt und gebaut werden. Vorausgehende Tests mit Prototypen scheidet schon aus Kostengründen meist aus. Stattdessen werden die Grenzen der Beanspruchung auf der Basis theoretischer Betrachtungen, statistischer Betriebsdaten und Simulationen abgeschätzt. Für solche Risikoanalysen möchte Corinna Salander an der Universität Stuttgart ein Kompetenzzentrum aufbauen, das auch Dienstleistungen für Unternehmen anbietet.

Zulassung als Lehrschwerpunkt

Der dritte Schwerpunkt Salanders gilt der Anwendung der europäischen Eisenbahngesetzgebung bei der Zulassung von Schienenfahrzeugen „von der Herstellung bis auf die Schiene“. Zugute kommt ihr dabei ihre frühere Tätigkeit bei der Europäischen Eisenbahngesetzagentur ERA in Valenciennes / Nordfrankreich. „Eine unglaublich spannende Zeit“, sagt sie. So spannend, dass sie zu der scheinbar trockenen juristischen Materie eigens eine Vorlesung aufbaut. „Die Studierenden erfahren darin, welche Gesetze und Akteure es im Eisenbahnbereich gibt und welche Rolle beziehungsweise Verantwortung letztere innehaben.“

Engagiert in der Frauenförderung

Besonders am Herzen liegt Corinna Salander die Förderung junger Frauen in den Ingenieurberufen. Gerade die Schienenfahrzeugtechnik sei eine der letzten echten Männerdomänen, ergänzt sie schmunzelnd. So erläuterte die Professorin, die drei Kinder groß gezogen hat, jüngst bei der MINT-Initiative des Verbands deutscher Unternehmerinnen, wie sich Karriere und Familie vereinbaren lassen und engagiert sich aktiv bei der Initiative „Frauen in Aufsichtsräte“

campUS_intern, 04.03.2015

Viele Perspektiven in der Raumfahrt

„Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart“ und „Neu an der Uni“

Im Januar übernahm die Luft- und Raumfahrt-Ingenieurin Sabine Klinkner die durch das Professorinnenprogramm II neu eingerichtete Professur für Satellitentechnik am Institut für Raumfahrtsysteme (IRS). Fremd ist der Mutter eines zweijährigen Sohnes die Universität Stuttgart nicht. Hier hat sie studiert und parallel zu ihrer Arbeit in der Industrie promoviert.

Bedeutung der Ansprechpersonen vor Ort

Den „Wunsch nach Weiterentwicklung“ nennt Sabine Klinkner als Grund für ihre Promotion wie auch ihre aktuelle Entscheidung für die Professur für Satellitentechnik. „Selbst hätte ich vermutlich nie an eine Professur gedacht“, sagt sie. Als sich jedoch die Möglichkeit bot, sprach auch ihr Mann von einer Chance, die sie sich nicht entgehen lassen dürfe – trotz des damit verbundenen Familienumzugs von Mannheim nach Stuttgart. „Meine neuen Kollegen haben mich überaus herzlich am Institut empfangen“, erzählt Klinkner, und von so mancher Hilfe, die sie schon erfahren hat. Der Service Uni & Familie im Gleichstellungsreferat der Uni etwa hilft bei der Suche nach einem Kindergartenplatz für den zweijährigen Sohn. Das Dual Career Team unterstützt ihren Mann beim Finden einer neuen Arbeitsstelle. Ganz im Sinne von „Gemeinsam ankommen – erfolgreich durchstarten“ werden Sabine Klinkner und ihr Mann mit einem individuellen Beratungs- und Dienstleistungsangebot durch das Dual Career Programm bei ihrem Start am neuen Arbeits- und Lebensmittelpunkt Stuttgart begleitet. „Es ist sehr schön, Ansprechpersonen zu haben, die sich vor Ort auskennen“, betont Klinkner.

Gute Erinnerungen an Alma mater

Zurück an die Uni Stuttgart führten Sabine Klinkner das Professorinnenprogramm II und Professor Hans-Peter Röser, ihr Doktorvater am IRS, der sie auf die Stellenausschreibung aufmerksam gemacht hat. Die neu berufene Professorin verbindet gute Erinnerungen mit ihrer einstigen Alma mater: das breit angelegte Studium, die Begeisterung, mit der etwa Professor Ernst Messerschmid vom Blick auf die Erde erzählte, und viele spannende Projekte, in die auch Studierende mit eingebunden werden. Eines davon, der „Flying Laptop“, ist nun ihres.

Kleinsatellit soll ins All

Der Kleinsatellit steht zwei Stockwerke unter dem Büro von Sabine Klinkner in einem Reinraum im Erdgeschoss des Luft- und Raumfahrtzentrums Baden-Württemberg. „Ihn gut auf den Weg bringen, ist jetzt meine Aufgabe“, erklärt Klinkner. An der Software und ein paar Feinheiten muss noch Hand angelegt werden, dann kann der über Jahre entwickelte, 115 Kilogramm schwere und mit Hightech ausgerüstete Flying Laptop den Weg zu seinem „Arbeitsplatz“ antreten. „Derzeit ist die größte Herausforderung für mich, einen Anbieter zu finden, der unseren Satelliten in einen Orbit mitnimmt, für den er ausgelegt ist“, erklärt die Wissenschaftlerin. Wenn alles gut läuft, könnte der mit Instrumenten zur Erdbeobachtung und vielen innovativen Komponenten ausgerüstete Kleinsatellit Anfang nächsten Jahres ins All fliegen, viele Daten zur Bodenstation senden und zeigen, dass er für die Bedingungen im Weltraum bestens ausgerüstet ist. Die Mission die Lehre zu unterstützen wird schon jetzt erfüllt, da unzählige Dissertationen und studentische Arbeiten in die Entwicklung eingeflossen sind, und der Flying Laptop bei Vorlesungen als anschauliches Beispiel für die Entwicklung eines Raumfahrtsystems dient. Dieser Erfolg ist auch ein Antrieb für Folgemissionen.

Ein Fach mit Perspektiven für Frauen

Ein technisches Studium war für Sabine Klinkner schon immer klar, die sich stets für Mathematik und Physik interessierte. Für die Luft- und Raumfahrttechnik hat sie sich entschieden, weil das Studium so breit angelegt ist und von der Automobilindustrie bis ganz nach oben ins Weltall führen kann. „Wie viele Perspektiven sich einem allein in der Raumfahrt eröffnen, habe ich allerdings erst während des Studiums so richtig begriffen“, erzählt sie, und erinnert sich an Monika Auweter-Kurtz: „Die damalige Professorin für Raumfahrttechnologie an der Uni Stuttgart betreute meine Diplomarbeit und zeigte uns Studierenden, dass Frauen in diesem Fach Karriere machen können, so wie später auch meine Chefin Hanna von Hoerner bei der von Hoerner & Sulger GmbH (vH&S) in Schwetzingen.“ Zwölf Jahre lang arbeitete die Ingenieurin bei dem mittelständischen Raumfahrtunternehmen vH&S an wissenschaftlichen Raumfahrtinstrumenten und -systemen, unter anderem an Rovern für den anspruchsvollen Einsatz unter extremen Umgebungsbedingungen – von der Konzeption bis zum Modell. „Ein großartiges Unternehmen, in dem ich Einblick in viele Bereiche bekam und parallel zu meiner Arbeit promovieren konnte“, sagt Klinkner.

Auf den Kontakt mit den Studierenden freut sich die Professorin. „Wissen weitergeben“ sei doch ein Kernaspekt an einer Uni, und gerade Vorlesungen böten die Möglichkeit, die jungen Leute zu motivieren und für Projekte am Institut zu begeistern.

„Die Raumfahrt ist ein sehr spannender Bereich. Man geht bis an die Grenzen und schaut über den Tellerrand hinaus,“ schwärmt Sabine Klinkner.

Professorinnenprogramm II

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder dient dazu, sehr gezielt Frauen in die Spitzenpositionen technischer Fachdisziplinen zu berufen, um die Vielfalt in Forschung und Lehre zu steigern und nachwachsenden Generationen weibliche Rollenvorbilder zu präsentieren. Als Frau, die heute eine führende Rolle in ihrer Scientific Community einnimmt, ist auch Prof. Sabine Klinkner ein Vorbild für Studentinnen und lebt Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern eine erfolgreiche Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie vor. Das Professorinnenprogramm umfasst in seiner 2. Runde wieder insgesamt drei Professuren, die durch eingeworbene Mittel in Höhe von 2,25 Mio. Euro finanziert werden.



campUS_intern, 11.03.2015

Spannende Löcher

Neu an der Uni: Prof. Uta Freiberg

Die Röschen eines Romanesco-Kohls haben bei genauer Betrachtung die gleiche Gestalt wie der gesamte Kopf. Dieses Phänomen nennt man in der Mathematik Fraktale oder selbstähnliche Gebilde. Diese sind das Spezialgebiet von Prof. Uta Freiberg am Institut für Stochastik und Anwendungen der Universität Stuttgart.

Das Sierpiński-Dreieck

Fraktale beschäftigen die Mathematiker schon seit langer Zeit, denn sie haben eine erstaunliche Besonderheit: Während wir es in der Alltagsgeometrie gewohnt sind, in ein-, zwei- oder dreidimensionalen Begrifflichkeiten zu denken, sind Fraktale oft Objekte mit gebrochener Dimension. Anschaulich wird dies am Beispiel des nach dem polnischen Mathematiker Waclaw Sierpiński benannten Sierpiński-Dreiecks. Um eine solche Struktur zu erhalten, wird ein Dreieck in vier deckungsgleiche Teildreiecke zerlegt, indem man die Mittelpunkte der Seiten verbindet. Das mittlere Dreieck wird herausgebrochen, für die verbleibenden Dreiecke wird das Prozedere mehrfach – in der Theorie unendlich oft – wiederholt. Die auf diese Weise entstehende Menge besitzt eine nicht-ganzzahlige Dimension. Berechnet wird diese über eine logarithmische Formel, die auf der Anzahl selbstähnlicher Teile und dem Vergrößerungsfaktor basiert. Für das Sierpiński-Dreieck ergibt sich der Wert $D = \ln 3 / \ln 2 \approx 1,585$ – eine gebrochene Zahl.

„Das ist magic“, lacht Uta Freiberg, „aber man fragt sich natürlich: Was macht man damit?“ Sie selbst arbeite grundlagenorientiert, betont die Mathematikerin, die in Jena promoviert und nach mehreren Auslandsaufenthalten und einer Professurvertretung in Hamburg zuletzt in Siegen gelehrt und eine Nachwuchsforschungsgruppe geleitet hat. „Ich versuche, die physikalischen Gleichungen auf Fraktalen zu formulieren und zentrale klassische Begriffe aus der Analysis und Stochastik wie zum Beispiel ‚Laplace-Operator‘ oder ‚Brownsche Bewegung‘ auch für solche irregulären Mengen zu definieren.“

Von Bauphysik bis Materialwissenschaften

Denn die löcherigen Strukturen, die Mathematiker Fraktale nennen, spielen auch in der Bauphysik oder in den Materialwissenschaften eine Rolle und könnten in der Elektrophysik ein Ansatz für die Konstruktion schneller Leiter sein. „Es wäre interessant, fraktale Strukturen künstlich zu schaffen und in diesen Bereichen zu nutzen“, sagt Frei-

berg. „Dafür suche ich in Stuttgart Forschungspartner über meine eigene Disziplin hinaus.“ Aber auch innerhalb der Mathematik sucht Freiberg Kooperationen. So will sie zum Beispiel modellieren, wie Teilchen sich in den porösen Strukturen bewegen oder Schwingungen sich ausbreiten – ein zufälliger Prozess, bei dem mit Wahrscheinlichkeiten gerechnet wird. „Bei der Annäherung an solche Fragestellungen ist es für mich hier sehr reizvoll und vielversprechend, dass in Stuttgart alle wichtigen Teildisziplinen der Mathematik vertreten und hochkarätig besetzt sind“, meint die Wissenschaftlerin.

Ganzheitliche Mathematik

Diese Bandbreite und die enge Verknüpfung von Ideen und Techniken verschiedener mathematischer Communities entsprechen ihrer Vision von Mathematik. „Mit der Geometrie kann man erfassen, was man ‚sieht‘, mit der Analysis das, was man ‚hört‘, und mit der Stochastik kann man das Verhalten ‚blinder und tauber Ameisen auf einem Gitter‘, also die infinitesimalen Teilchenbewegungen beschreiben. Ich will verstehen, wie diese Bereiche ineinandergreifen.“

Dieses ganzheitliche Verständnis bezieht Uta Freiberg nicht nur auf die Mathematik. Es zieht sich wie ein roter Faden durch das Leben der Wissenschaftlerin, die sich auch für Literatur, Philosophie, Kino und Theater interessiert, viel Zeit am Klavier verbringt und leidenschaftlich gern Skat und Doppelkopf spielt.

Von ihren Studierenden fordert sie dennoch Klarheit und große mathematische Strenge. „Ich will ihnen die Leidenschaft für die Mathematik, jedoch auch die Freude an der Genauigkeit mitgeben und ihnen vermitteln, dass Mathematik an der Uni mehr Spaß macht, als es an der Schule gemeinhin der Fall ist.“

Stuttgarter Zeitung, 25.03.2015, S. 22

Mehr Professorinnen an Fakultäten

Rektor Ressel blickt stolz auf Forschung und Preisträger. Inge Jacobs

Auf sehr gutem Weg' sieht der Stuttgarter Unirektor Wolfram Ressel die Forschungsleistung seiner Hochschule. Diese dokumentiere sich nicht nur in Form von sechs Sonderforschungsbereichen und zahlreichen ‚Highlights', sondern auch durch die hochrangigen Preise einiger Wissenschaftler, erläuterte Ressel bei seinem Bericht vor Unirat und Senat. Dass die Hochschule den Frauenanteil in der Professorenschaft kontinuierlich steigern konnte und aktuell 13,7 Prozent erreicht hat, also 40 Professorinnen, das bezeichnete die Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Hardtmann als ‚großen Erfolg'. Die Fakultäten davon zu überzeugen, drei Professorinnen aus dem Professorinnenprogramm zu identifizieren, sei allerdings ‚sehr harte Arbeit' gewesen.

Ressel hob besonders hervor, dass die Uni zum dritten Mal hintereinander den Auftrag erhalten habe, die Show im Deutschen Pavillon bei der Expo 2015 in Mailand zu gestalten und Deutschland aus der Perspektive fliegender Bienen zeige. ‚Das macht eine Universität bekannt', sagte der Rektor. Punkten könne sie auch mit dem neuen Supercomputer, der mit 3,8 Billionen Rechenoperationen der zurzeit schnellste zivile Rechner in Europa sei. Erfreut zeigte sich Ressel auch darüber, dass die fliegende Sternwarte Sofia nun doch von den amerikanischen Partnern weiterfinanziert werde und mittlerweile einer Weltraummission gleiche.

In dem neuen Stuttgarter Forschungszentrum für Textwissenschaften zeige sich, dass es lohnenswert sein könne, wenn Geisteswissenschaften und Informatik gemeinsam neue Wege gingen - und Drittmittel in Millionenhöhe einwerben würden. Insgesamt müsse die Uni bei den bisher stetig gestiegenen Drittmitteln aber einen Rückgang um 15 Millionen Euro auf 178 Millionen Euro verzeichnen, räumte der Rektor ein. Dies sei einem ‚Ausschreibungsleck' beim Programm Horizon 2020 geschuldet.

Aushängeschilder für die Uni seien wegen ihrer hochrangigen Auszeichnungen die Professoren Jörg Wrachtrup, Joachim N. Burghartz und Johannes Kästner. Letzterer habe als Juniorprofessor im Exzellenz- Forschungsverbund Simtech begonnen und als Nachwuchsforscher in der Theoretischen Chemie eine mit 2,5 Millionen Euro dotierte Auszeichnung erhalten.

In Sachen Lehre hatte Ressel nicht viel zu berichten: ‚Die großen Umwälzungen haben wir durch.' Nur in der Umstellung der Lehrerausbildung auf Bachelor/Master sei ‚noch

viel Dampf drin'. Über den Hochschulfinanzierungsvertrag mit dem Land zeigte sich Ressel erfreut. Plus drei Prozent sei besser als minus zehn Prozent. ‚Aber nach wie vor sind wir unterfinanziert.' Nachholbedarf sieht auch die Gleichstellungsbeauftragte: und zwar vor allem beim Frauenanteil im Akademischen Mittelbau. Der dümple immer bei 25 Prozent, der Zielwert bis 2017 sei aber 30 Prozent. Besonders düster sehe es diesbezüglich in den Fakultäten 5 (Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik), 6 (Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie, 7 (Konstruktions- Produktions- und Fahrzeugtechnik) und 8 (Mathematik und Physik) aus. Dort liege der Anteil der Mittelbauerinnen unter 15 Prozent. Allerdings hätten diese Fakultäten bei den Professorinnen zugelegt. Wenn das kein gutes Signal ist.

Pressemeldung der Universität Stuttgart, 29.08.2015

http://www.uni-stuttgart.de/hkom/presseservice/pressemitteilungen/2013/096_Elena_Anagnostopoulou_.html?__locale=de

Heidegger und die Postmoderne: Geschichte einer Irreführung?

Philosophin Dr. Sidonie Kellerer kommt an Universität Stuttgart

Die Philosophin Dr. Sidonie Kellerer von der Universität Siegen erhält für ihre Forschung über Heideggers Verhältnis zum Nationalsozialismus von der VolkswagenStiftung ein sogenanntes „Freigeist-Fellowship“ mit einem Fördervolumen von 681.900 Euro. Für ihr auf fünf Jahre angelegtes Forschungsvorhaben mit dem Titel „Heidegger and Postmodernity: The Story of a Delusion?“ wird die Wissenschaftlerin im Jahr 2016 an das Stuttgart Research Centre for Text Studies der Universität Stuttgart wechseln und dort eine Nachwuchsgruppe zusammenstellen.

Die Beziehung des Philosophen Martin Heidegger zum Nationalsozialismus wirft auch über 70 Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs viele Fragen auf: Verherrlichte er dessen Ideologie? Oder stand er ihm gar kritisch gegenüber? Obwohl Heidegger bis 1945 Mitglied der NSDAP war, versuchte er die Öffentlichkeit davon zu überzeugen, dass er die nationalsozialistische Weltanschauung bereits 1934 kritisch sah. Besonders in den letzten Jahren traten an dieser Darstellung jedoch begründete Zweifel auf: So konnte die Wissenschaftlerin Dr. Sidonie Kellerer anhand des Vortrages „Die Zeit des Weltbildes“, erstmals 1950 veröffentlicht, dass zahlreiche Passagen nachträglich so modifiziert wurden, dass die ursprüngliche Apologie des Nationalsozialismus nunmehr als Kritik am Regime gedeutet werden konnte. Die 2014 erschienenen ‚Schwarzen Hefte‘ mit persönlichen Aufzeichnungen Heideggers bestätigen zudem, wie tief verankert in seiner Philosophie Rassismus und Nationalsozialismus waren und blieben.

In ihrem Freigeist-Projekt „Heidegger und die Postmoderne: Geschichte einer Irreführung?“ möchte Kellerer nun erstmalig durch einen systematischen Vergleich der Manuskripte aus der Zeit des Dritten Reiches mit den später veröffentlichten Texten untersuchen, in welchem Umfang diese nachträglich verändert wurden. Ebenso erforscht sie am Beispiel der Philosophie Jacques Derridas den erstaunlichen Erfolg, den Heideggers vermeintliche Kritik am Totalitarismus in Frankreich nach 1945 erfuhr. Die Kombination dieser philologischen Analyse mit philosophischer Interpretation und historischer Kontextualisierung wird die anhaltende Kontroverse um Heidegger auf dokumentierte Fakten stützen und so die doppelte Frage klären, worin Heideggers

Denken in den Jahren des Nationalsozialismus bestand und worauf das Denken der Derrida-Schule bewusst oder unbewusst aufbaut.

Die Freigeist-Fellowships der VolkswagenStiftung richten sich an exzellente und zugleich außergewöhnliche Forscherpersönlichkeiten, die sich zwischen etablierten Forschungsfeldern bewegen und unkonventionelle, risikoreiche Wissenschaft betreiben möchten. Mit einem modulartig aufgebauten flexiblen Förderangebot erhalten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit bis zu fünfjähriger Forschungserfahrung nach der Promotion die Möglichkeit, ihre wissenschaftliche Tätigkeit mit großem Freiraum und klarer zeitlicher Perspektive zu gestalten und eigene, originelle Ideen umzusetzen. In der aktuellen zweiten Ausschreibungsrunde konnten acht Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler das internationale Gutachtergremium überzeugen, davon vier aus den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften. Das Gesamtfördervolumen beträgt 5,3 Millionen Euro.

Weitere Informationen:

Dr. Sidonie Kellerer, Universität Stuttgart, Stuttgart Research Centre for Text Studies
E-Mail: sidonie.kellerer(at) uni-siegen.de

Prof. Dr. Claus Zittel, Universität Stuttgart, Stuttgart Research Centre for Text Studies
Tel. 0711/685-84391, E-Mail: claus.zittel (at) ilw.uni-stuttgart.de

16. Artikel und Berichte „Service Uni & Familie“

campUS_intern, 12.01.2015

FamilienCAMPUS trifft Powerall

Neue Serie: Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart

„Wir nehmen die Themen Gender, Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr ernst und begreifen sie als Erfolgsfaktor“, erklärt Uni-Rektor Prof. Wolfram Ressel bei vielen Anlässen. Die Universität ist bestrebt den weiblichen Anteil bei Professuren, Beschäftigten und Studierenden deutlich zu erhöhen, und führte das Audit familiengerechte Hochschule erfolgreich durch. Keine Exzellenzinitiative, kein DFG-Projekt, keine Stellenausschreibung, eigentlich keine öffentliche Förderung kommt an der Beschäftigung mit der Thematik vorbei. Für Viele sind diese Themen wichtig. Andere finden es aber auch unnötig, sich damit zu beschäftigen.

In einer achteiligen Reihe möchten wir vielfältige Themen aus dem Bereich Familienfreundlichkeit an der Universität vorstellen: Beispiele, die nachahmenswert sind und Informationen zu Beratungsmöglichkeiten finden. Wir hoffen, dass Sie dabei entdecken, dass dieses Thema die gesamte Universität und alle Beschäftigten angeht, nicht nur Frauen und nicht nur Eltern.

Neue Lagepläne mit familienrelevanten Orten Die Serie startet mit der Vorstellung neuer Lagepläne für den Campus Stadtmitte und den Campus Vaihingen, auf denen alle familienrelevanten Orte eingetragen sind: Kinderbetreuung, Still- und Wickelräume, Spielplätze und Servicestellen für Familienberatung. Angeregt wurde der Entwurf der Pläne von Uni-Rektor Prof. Wolfram Ressel und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, Dr. Gabriele Hardtmann. „Der FamilienCAMPUS Stadtmitte und der FamilienCAMPUS Vaihingen machen die Familienfreundlichkeit unserer Universität sichtbar“, betont Wolfram Ressel.

Erstmals extern vorgestellt werden die Lagepläne bei der Begehung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) am 20. und 21. Januar 2015 für den TRR 161 „Quantitative Methods for Visual Computing“. Dies ist ein Verbundprojekt der Universität, Sprecher und Antragsteller ist Prof. Daniel Weiskopf, mit der Universität Konstanz und dem Max-Planck-Institut in Tübingen.

Die neuen Lagepläne finden Sie hier:

http://www.uni-stuttgart.de/ueberblick/lage_anfahrt/index.html

campUS_intern, 21.01.2015

Promotion, Elternzeit und neue Werte

Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart

Einen Monat nach Abschluss seiner Promotion wurde André Blessing Vater. Er war nach der Geburt seiner Tochter drei Monate in Elternzeit und hat damit so gute Erfahrungen gemacht, dass er über eine weitere Elternzeit nachdenkt.



An die Universität Stuttgart kam André Blessing 1998 zum Studium. Hier hat er seinen Abschluss als Diplom-Informatiker gemacht, am Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung promoviert, seine Freundin kennengelernt – und ist Vater geworden. Während drei Monaten Elternzeit für seine Tochter Charlotte Emilie standen damit Fläschchen und Windeln im Tagesmittelpunkt, nicht mehr das Extrahieren von Informationen aus großen Textmengen. „Ich war der Erfahrenere, da ich schon meinen 13 Jahre jüngeren Bruder mit aufgezogen habe“, erklärt der 40-Jährige seine Entscheidung. Charlottes Mama konnte so direkt nach dem Mutterschutz, acht Wochen nach der Geburt wieder an ihrer Promotion arbeiten, die sie in diesem Jahr abschließen möchte.

Zustimmung für Elternzeit

„Unser Institut ist sehr kinderfreundlich“, sagt Blessing und zählt mehrere Kinder auf, die in den letzten Jahren auf die Welt kamen. Seiner Freundin und ihm hat dies sehr geholfen. Sie konnten Ratschläge einholen, immer jemanden fragen und bekamen Unterstützung. Für seine Entscheidung, Elternzeit zu nehmen, erntete der frisch gebakene Papa durchweg Zustimmung. Ob Chef, Kollegin oder Kollege, alle legten ihm ans Herz, diesen Lebensabschnitt zu genießen – und das hat er. Selbst von durchwachten Nächten erzählt André Blessing begeistert, wenn er sich an Klein-Charlottes Lächeln am Morgen erinnert. „Mit der Energie, die man dadurch bekommt, lassen sich selbst zwei bis drei Stunden Schlaf überbrücken“, schmunzelt er. Einzig das Kurzzeitgedächtnis habe während dieser Zeit gelitten, und natürlich sei die Unterhaltung etwas einseitig ausgefallen.

Mit Skype Kontakt zu Kollegen

Durchweg positiv wurde das Engagement des frisch gebackenen Vaters auch in seinem privaten Umfeld aufgenommen. „Aus meinem Bekanntenkreis haben einige Väter Elternzeit genommen“, erzählt André Blessing, und im Stuttgarter Westen, wo sie wohnen, falle er nicht auf, wenn er mit seiner Tochter etwa zum Arzt gehe – „da sieht man immer mehr Väter mit Kind“. Da bei dem Informatiker Arbeit und Hobby ineinander übergehen und er am Computer so gut wie überall arbeiten kann, hat ihn natürlich auch während der Elternzeit die eine oder andere Fragestellung zu seiner Arbeit nicht losgelassen. Zudem konnte er so manche Ideen verfolgen, die er sonst gar nicht angegangen wäre. Mittels Skype hielt er den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen und nahm auch an Videokonferenzen teil.

Ersatz für Abwesenheit

Seit Charlotte Emilie auf der Welt ist, geht André Blessing viele Dinge gelassener an. „Mit einem Kind, da ändern sich die Werte kolossal“, hat er festgestellt. Die Betreuung der inzwischen fünf Monate alten Tochter teilt er sich aktuell mit seiner Partnerin. Gemeinsam sind sie auf der Suche nach einem Kitaplatz für Charlotte Emilie, stehen auch schon auf der Warteliste für einen Belegplatz der Universität, aber vermutlich werde er noch einmal Elternzeit nehmen, spekuliert der Papa. Angst, dass sein Chef nicht mitspielt, muss er nicht haben. „Ich sitze hier auf einer DFG-Projektstelle“, erklärt André Blessing, das heißt, er verliert durch seine Elternzeit keine Projektzeit, und sein Chef bekommt Ersatz während seiner Abwesenheit: „Da gewinnt das Institut sozusagen bei jedem Kind“, fasst Blessing zusammen.

Mama, Papa, Kind – wohin die weitere Zukunft das Trio bringen wird, ist ungewiss. „Wir sind europaweit flexibel“, sagt André Blessing. Deutschland oder die Französische Schweiz, die Heimat seiner Partnerin, wäre aber nicht schlecht. Und vielleicht bleibt ja gar von der Elternzeit ein wenig Zeit übrig, dann würde die kleine Familie diese für den ersten Urlaub zu dritt nutzen.

campUS_intern, 22.01.2015

DFG-Mittel - nicht nur für Forschung

Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart

Forschen an der Uni, eine wissenschaftliche Karriere anstreben und Kinder haben. Vor allem für viele Frauen heißt es immer noch nicht und, sondern oder. Zu wenig vereinbar scheint beides. Kinder bringen viele Unwägbarkeiten mit sich, trotz einer durchdachten Betreuung läuft etwas oft nicht so wie geplant, zum Beispiel wenn der Nachwuchs mal krank wird. Um das „und“ zu stärken, stellt die Deutsche Forschungsgemeinschaft für Sonderforschungsbereiche Mittel in Höhe von 30.000 Euro pro Jahr für Maßnahmen zur Chancengleichheit zur Verfügung. Hierbei handelt es sich um die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, mit denen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere, wie auch Karrierefördermaßnahmen für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen ermöglicht werden.

Im SFB 732 „Incremental specification in context“ an der Uni Stuttgart, der sich mit Doppel- und Mehrdeutigkeiten in der Sprache beschäftigt, wurden diese DFG-Mittel im Verlauf der letzten zwei Förderphasen vielfältig genutzt. Artemis Alexiadou, Professorin für Theoretische und Englische Linguistik, ist Sprecherin dieses Sonderforschungsbereichs.

Frau Prof. Alexiadou, was konnte im Rahmen des SFB 732 bislang mithilfe der DFG-Mittel realisiert werden, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Familie und Forschung besser miteinander in Einklang bringen können?

Artemis Alexiadou: Wir haben die Gelder bis jetzt für die Kinderbetreuung eingesetzt, wenn für Mitglieder des Teams außerhalb der normalen Arbeitszeit, in den Abendstunden oder an den Wochenenden, Konferenzen, Workshops oder anderes anstanden. Auch für die Notfallbetreuung von Kindern haben wir die Gelder bereitgestellt, wenn diese etwa krank werden, nicht in Kita oder Kindergarten können, oder die angedachte Betreuung kurzfristig ausfällt. Schließlich konnten wir auch einen Teil der Kosten für den Kitaplatz des Kindes einer unserer Juniorprofessorinnen übernehmen.

Wann wurden die ersten Gelder eingesetzt, und wer hat diese bislang hauptsächlich nachgefragt?

Artemis Alexiadou: Im Verlauf unserer zweiten Förderphase haben wir erstmals DFG-Mittel vergeben. Zunächst mussten wir die Mitarbeiterinnen auf diese Gelder und deren möglichen Einsatz erst einmal aufmerksam machen. Wir haben

sie direkt angesprochen und ihnen Vorschläge gemacht. Die Wege bei uns sind sehr kurz. Meine Koordinatorin verwaltet die Gelder. Es ist ein relativ einfaches Verfahren, und wir haben ein sehr gutes Verhältnis zum Gleichstellungsreferat. Alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kind können auf das Angebot zurückgreifen. Aktuell haben bei uns unter den Studierenden, Doktorandinnen, Postdocs, Juniorprofessorinnen und Professorinnen hauptsächlich die Postdocs die Hilfen in Anspruch genommen. Dabei handelt es sich ja auch um eine besonders kritische Zeit der Qualifikation, in der man sehr belastet ist.

Haben die finanzierten Maßnahmen Auswirkungen auf das Team, die Arbeitsatmosphäre?

Artemis Alexiadou: Ja, ich glaube schon. Die Förderung hat dazu beigetragen, dass die Mitarbeiterinnen nach der Geburt ihres Kindes viel schneller als früher wieder in Vollzeit zu ihrer Arbeit zurückkehren. Sie wissen, dass ihnen jemand hilft, wenn sie bei der Kinderbetreuung Hilfe benötigen. Das gibt ihnen Sicherheit, der Stress fällt weg. In der Folge sind sie entspannter, und das wirkt sich dann auch positiv auf das gesamte Arbeitsklima im Team aus.

Gibt es Pläne für die nähere Zukunft?

Artemis Alexiadou: In der jetzt anlaufenden dritten und zugleich letzten Förderphase wollen wir erstmals zusammen mit dem Mentoring-Programm Workshops für die Mitarbeiterinnen anbieten. Ausgewählt haben wir recht interessante und aktuelle Themen, wie Burn-out und Bewerbungstraining & Selbstmarketing. Und es kommt ein Problem auf uns zu, wenn die Kinder von der Kita in den Kindergarten wechseln. Mit Mitteln der DFG können wir zwar Kita-Plätze unterstützen, aber leider keine Kindergartenplätze.

campUS_intern, 11.02.2015

Umfrage zum Thema Familienfreundlichkeit

Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart

campUS_intern hat Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefragt, ob sie die Universität als familienfreundlich empfinden. Auch Sie sind eingeladen, mitzudiskutieren.

Dr. Sabine Manthey, Fakultätsmanagerin bei der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

Mit der Familienfreundlichkeit an ihrem Arbeitsplatz ist Sabine Manthey hoch zufrieden. Die promovierte Ingenieurin hat zwei Kinder im Alter von vier und sechs Jahren. Seit 2007 arbeitet sie als Fakultätsmanagerin im Fakultätsbüro der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften. Die Elternzeit konnte sie nach der Geburt ihrer Kinder stets ohne Probleme wahrnehmen, und ohne Probleme verlief auch jeweils die Rückkehr an ihren Arbeitsplatz. „Egal, ob die Kinder krank waren oder sonstige familiäre Angelegenheiten anstanden, meine Chefs und die Kollegen standen immer hinter mir, haben mir geholfen“, sagt Sabine Manthey.

Einen Wickel- oder Stillraum hat die Mutter nie vermisst – allerdings auch nicht gebraucht: „Ich konnte ja falls notwendig immer auf ein Büro zurückgreifen“, sagt sie, vermutet aber, dass dies bei Studierenden mit Kind anders sein mag. Nicht so recht vorstellen kann sie sich dagegen, wer auf ein Eltern-Kind- Zimmer an der Universität zurückgreifen wollte. Hinsichtlich der Kinderbetreuung findet sie, dass durchaus mehr für die Betreuung der unter Dreijährigen getan werden könnte. Diesen Appell richtet sie auch an die Uni (weit mehr aber an die Gemeinden und Städte). Insbesondere für Eltern, die eine weite Anfahrt haben, seien Betreuungsplätze in Campusnähe oder auf dem Campus wichtig.

Die Frage, ob sie die Uni Stuttgart insgesamt als familienfreundlich wahrnehme, bringt Sabine Manthey zum Grübeln. „Eine schwierige Frage“, meint sie, könne doch die Arbeit in Forschung und Lehre an sich nicht unbedingt familienfreundlich sein – da gelte es eben, das Beste daraus zu machen.

Heike Kaliski, Dezernat I, Forschungsförderung

Heike Kaliski gefällt, dass sie ihre Arbeitszeit an der Universität flexibel gestalten kann, je nachdem was im Job gerade anfällt oder ob privat etwas ansteht. Sie arbeitet zu 60 Prozent im Dezernat I und beschäftigt sich vor allem mit finanztechnischen

Fragen zu EU-Projekten. Für ihren elfjährigen Sohn nutzt sie gerne Angebote der Uni, sie hat ihn zum Beispiel zum Mitarbeiterkindertag angemeldet. „Keine guten Rahmenbedingungen für Familien sind allerdings die befristeten Verträge, die an der Universität recht häufig sind“, gibt Kaliski zu bedenken. „Mit Kindern möchte man finanziell abgesichert sein und ist auch ortsgebunden. Die Arbeitsstelle zu wechseln ist da nicht so einfach.“

Dr. Barbara Schüpp-Niewa, Dozentin am MINT-Kolleg

Insgesamt ist Dr. Barbara Schüpp-Niewa zufrieden mit der Familienfreundlichkeit an der Universität und insbesondere am MINT-Kolleg. Ihre Arbeitszeiten liegen so, dass sie sich nachmittags ihren beiden Kindern im Grundschulalter widmen kann. Einen großen Wunsch hat sie aber: „Die Semestertermine sollten besser mit den Schulferien abgestimmt sein. 2014 begann die Vorlesungszeit zum Beispiel schon vor den Osterferien, das heißt wir mussten eine Betreuung für unsere beiden Kinder organisieren, ein gemeinsamer Urlaub war unmöglich.“ Schüpp-Niewa weiß, dass die Termine auch mit anderen Universitäten abgesprochen werden, aber auch dort müsste doch eigentlich Familienfreundlichkeit von Bedeutung sein, vermutet sie.

Ein bisschen schwierig wird es, wenn eins ihrer Kinder krank ist. „Während der Vorlesungszeit muss mein Chef dann eine Vertretung für mich organisieren, bisher hat das aber immer geklappt.“ Bis zu fünf Tage kann Schüpp-Niewa bei Krankheit der Kinder freigestellt werden. Bei gesetzlich Krankenversicherten sind es eigentlich zehn Tage für Kinder unter zwölf. Da die Kinder aber über ihren Mann privat versichert sind, greift das entsprechende Gesetz für sie nicht. Im öffentlichen Dienst gibt es aber die Regelung, dass Eltern in solchen Fällen auch für mehrere Kinder bis zur Höchstgrenze von insgesamt fünf Tagen im Kalenderjahr freigestellt werden können. „Immerhin“, meint Barbara Schüpp-Niewa. Wenn Sie Fragen zu den entsprechenden Regelungen haben, können Sie sich an Ihre Personalsachbearbeiterin bzw. Personalsachbearbeiter wenden.

Ralf Plonus, Laborleiter am Institut für Mechanik

„Die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder von Eltern aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich waren sehr schlecht“, erinnert sich Ralf Plonus, der Laborleiter am Institut für Mechanik (Bauwesen) ist und eine neunjährige Tochter hat. Überhaupt meint er, dass die Belange der Beschäftigten im nichtwissenschaftlichen Bereich oft weniger berücksichtigt werden. Insgesamt hat er den Eindruck, dass es in seinem Arbeitsumfeld eher wenig Interesse am Thema Familienfreundlichkeit gibt, vieles gehe nur auf Druck von außen. „Nur wenn es entsprechende gesetzliche Regelungen gibt, ändert sich etwas.“

Gut findet Plonus die Möglichkeiten der Ferienbetreuung, wie die Forschungsferien. „Leider erfährt man davon oft nur zufällig. Schön wäre ein Newsletter, der an Interessierte geschickt wird.“

Inken de Wit vom Service Uni & Familie bestätigt, dass es vor ein paar Jahren aufgrund der geringeren Anzahl an Belegplätzen der Universität und vor allem der Förderbedingungen des Ministeriums besonders für Beschäftigte aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich schwierig war, einen Belegplatz zu bekommen. Inzwischen gibt es nicht nur insgesamt mehr Belegplätze, für einige ist auch die Förderung des Ministeriums ausgelaufen, so dass für diese Belegplätze Beschäftigte aus dem wissenschaftlichen und dem nichtwissenschaftlichen Bereich die gleichen Chancen haben und bereits mehrfach Plätze an Beschäftigte aus Technik und Verwaltung vergeben wurden, so de Wit. Auf die Stuttgarter Forschungsferien werde per Mailverteiler an alle Beschäftigten, in den News auf der Startseite der Universität und dem Internetportal „Uni & Familie“ hingewiesen. Geplant sei zusätzlich ein Newsletter „Uni & Familie“ mit vielfältigen Informationen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie nach dem Relaunch des Internetportals.

Ulrike Ganz, Sekretärin in der Abteilung für Neuere Deutsche Literatur

Über die vielen Angebote der Universität für Kinder freut sich Ulrike Ganz. Ihre 14-jährige Tochter war schon beim Girls´ Day, die jüngeren Söhne hat sie beim Mitarbeiterkindertag angemeldet. In Ausnahmefällen hat sie ihre Kinder auch schon für kurze Zeit mit ins Büro gebracht. „Das war kein Problem“, so Ganz. Sie ist als Sekretärin am Institut für Literaturwissenschaft in der Abteilung für Neuere Deutsche Literatur tätig. Die Atmosphäre an der Universität und in ihrem Arbeitsbereich empfindet sie als sehr familienfreundlich.

Ihre Meinung

Gerne können auch Sie mitdiskutieren! Empfinden Sie die Universität Stuttgart insgesamt als familienfreundlich? Ist für eine ausreichende Kinderbetreuung gesorgt? Finden Sie Still- und Wickelräume an der Uni wichtig? Sollten Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet werden? Wenn Sie uns Ihre Meinung mitteilen möchten, schreiben Sie an

Inken de Wit vom Service Uni & Familie,
Tel. 0711/685-84037, E-Mail: uniundfamilie@uni-stuttgart.de

campUS_intern, 19.02.2015

Telearbeit: Durchweg ein Gewinn

Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart

Professor Bernhard Weigand schwärmt von der Telearbeit: „Eine tolle, sehr sinnvolle Sache ist das, perfekt geeignet für Dinge, die man zu Hause machen kann.“ Seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weist der Direktor des Instituts für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt an der Uni Stuttgart durchaus selbst auf die Möglichkeit hin, einen Teil der Arbeit am heimischen Schreibtisch zu erledigen.

Flexibilität ist Trumpf

Ohne Telearbeit wäre Annika Hell nicht mehr am Institut. Nach ihrer Promotion ist die Luft- und Raumfahrt-Ingenieurin an den Bodensee gezogen, und der inzwischen achtzehn Monate alte Sohn fordert Zeit von seiner Mama ein. Auch der Luft- und Raumfahrttechnik-Ingenieur Sebastian Spring ist sich sicher, dass es sehr hart geworden wäre, neben seiner Tätigkeit als Postdoc an der Uni und der Funktion als Geschäftsführer der Tplus Engineering GmbH auch noch seiner Rolle als zweifacher Vater gerecht zu werden. Seit gut vier Monaten nutzen – und genießen – Annika Hell und Sebastian Spring die Arbeit von zu Hause aus. „Ich habe bis jetzt nur gute Erfahrungen gemacht, es läuft so, wie ich es mir vorgestellt habe“ erzählt Annika Hell. Wenn der Sohn in der Kita ist, wird gearbeitet, einmal pro Woche hat sie ihren Uni-Tag. Auch Sebastian Spring ist voll des Lobes: „Für das wissenschaftliche Arbeiten, das Lesen und Schreiben, bietet sich die Telearbeit geradezu an“, sagt er, und verweist auf die Ruhe, die ihm diese Art zu arbeiten bietet. Zwei Fünftel der Arbeitszeit verbringen Hell und Spring am Institut. Dort haben sie auch jeweils einen Büroplatz mit kleinem Schreibtisch, den sie allerdings nur selten nutzen. Die Tage vor Ort sind die zwei Wissenschaftler nämlich meistens in Besprechungen mit Kollegen oder dem Chef. In Stein gemeißelt sind die Institutstage übrigens nicht, auch da gilt: Flexibilität ist Trumpf.

Vorteile für beide Seiten

„Von Telearbeit profitieren alle. Beiden Seiten bietet sie nur Vorteile“, betont Bernhard Weigand. Das Institut kann qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und somit Wissen halten. Und diese können ihre Arbeit ruhiger angehen und sind vor stressbedingter Vergesslichkeit gefeit. Jeder, der Telearbeit machen möchte, sollte es können, findet Weigand und schließt dabei – wenn es passt – durchaus auch Wissenschaftler mit ein, die experimentell arbeiten.

Selbstmotivation

Sich selber motivieren, seine Zeit einteilen und effektiv sein – wer sich der Wissenschaft verschrieben hat und an einer Uni arbeite, der könne das, sind sich die Telearbeiter einig. In den Zeiten von E-Mail und Telefon leide auch der Kontakt zu den Mitarbeitern nicht während der Abwesenheit. „Alles super“, fasst Bernhard Weigand zusammen, und ergänzt: „Wir könnten auch skypen, aber das brauchen wir gar nicht.“

Viel Bürokratie

Auf ein grundlegendes Problem der ansonsten so durchweg positiv erlebten Telearbeit wollen Weigand, Hell und Spring jedoch unbedingt aufmerksam machen: auf die Unmenge an Bürokratie. Ein halbes Jahr musste Annika Hell ausharren, bis ihr Antrag genehmigt wurde, Sebastian Spring zählte drei Monate. „Ich bekam auch einige Ablehnungen“, erinnert sich Hell, und sagt, dass sie erst auf mehrmaliges Nachfragen erfuhr, an was es jeweils gelegen hatte. Eine Liste der Dinge, die zu beachten sind, fände sie daher aus eigener Erfahrung gut. Bernhard Weigand schlägt ein elektronisches Formblatt vor, das am Beispiel von Herrn/Frau Mustermann das richtige Vorgehen bei der Antragstellung aufzeigt, damit das tolle Projekt Telearbeit nicht im Wust der Richtlinien versandet.

Zusammenspiel der beteiligten Stellen wird optimiert

Dr. Inna Link, kommissarische Leiterin des Dezernats Personal, erklärt dazu: „Es trifft zu, dass das Antragsverfahren bei der Telearbeit aufwändig ist und mitunter lange Zeit in Anspruch nimmt. Der Grund hierfür liegt vor allem darin, dass mehrere verschiedene Stellen (neben der Personalabteilung der Datenschutz und die Datensicherheit, das Sicherheitswesen, der Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte bzw. Beauftragte für Chancengleichheit) zu beteiligen sind. Dabei ist sicher einiges verbesserungswürdig. Aus diesem Grund existiert bereits seit längerer Zeit eine Arbeitsgruppe, an welcher Vertreter aller genannten Stellen beteiligt sind. Diese AG hat es sich zum Ziel gemacht, das Verfahren zu beschleunigen und insgesamt das Zusammenspiel der zu beteiligenden Stellen zu optimieren.“

campUS_intern, 26.02.2015

Doppelte Karriereplanung mit Kind

Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart

- 2012-2014: Bewerbung und Berufungsverfahren an der Universität Stuttgart.
- November 2013: Ruf an die Universität Stuttgart.
- Februar 2014: Sohn Peter kommt auf die Welt.
- April 2014: Rufannahme
- September 2014: Umzug von Dresden bzw. Graz nach Stuttgart; Ernennung zur Professorin am Institut für Funktionelle Materie und Quantentechnologien an der Universität Stuttgart.



Die letzten Jahre waren für Prof. Maria Daghofer und ihren Mann Dr. Danilo Neuber sehr ereignisreich. Wir haben das Dual Career-Paar besucht, um mehr über deren persönliche Karriereplanungen, gegenseitige Unterstützung und den gemeinsamen Neustart in Stuttgart zu erfahren.

Wie sahen bisher Ihre gemeinsamen persönlichen Karriereplanungen aus?

Maria Daghofer: In unseren neun Jahren Fernbeziehung waren wir sehr auf unsere Karrieren fokussiert, so dass ich ein recht gutes Arbeitsangebot aus meiner Heimat Graz sogar abgelehnt hatte. Wir haben allerdings schnell entschieden, auf längere Sicht gesehen irgendwo in Europa zu bleiben und nicht Richtung Nordamerika zu gehen. Irgendwann fassten wir dann den Entschluss, zu heiraten und ein Kind zu bekommen und wollten auch zusammen wohnen.

Danilo Neuber: Meine Frau hatte schnell den Wunsch und das Ziel einer universitären Karriere, wogegen ich mich nach meiner Promotion für die Industrie entschied. Aus heutiger Sicht waren diese Karrierewege auch eine Art Risikostreuung, denn die Chancen auf ein passendes Angebot für eine universitäre Karriere sind in der Regel geringer und kommen seltener vor.

Frau Daghofer, war es eine leichte Entscheidung für Sie, eine universitäre Karriere plus Kind zu planen?

Maria Daghofer: Wäre meine letzte Arbeitsstelle nicht in Dresden gewesen, hätte ich mir eventuell eine Karriere mit Kind nicht so leicht zugetraut. Dort sind die Möglichkeiten für Kinderbetreuung wesentlich unkomplizierter als anderswo und auch die Vereinbarkeit ist selbstverständlich und wird von vornherein gar nicht in Frage gestellt.

Herr Neuber, Sie unterstützen Ihre Frau bei ihrer Karriere, in dem Sie seit ihrer Ernennung zur Professorin Elternzeit nehmen und vorrangig Ihren Sohn Peter betreuen. Wie haben Sie diese Entscheidung getroffen?

Danilo Neuber: Seitdem meine Frau den Wunsch hegte, Universitätsprofessorin zu werden, war es für mich ganz klar, dass ich sie darin unterstütze. Aufgrund meiner Karriereplanung als Ingenieur in der Industrie habe ich es auch leichter, eine Arbeitsstelle zu finden. Zudem haben wir bei einem befreundeten Paar, das eine viel extremere Fernbeziehung als wir hatte, gesehen, dass die Elternzeit für Dual Career-Paare oftmals die erste Möglichkeit bietet, überhaupt zusammen zu wohnen. Ich hatte daher schon früh die Idee, die Elternzeit für die Familienzusammenführung und auch für die eigene Stellensuche zu nutzen.

Gab es Serviceleistungen unserer Universität, die für Ihren gemeinsamen Start in Stuttgart besonders wichtig waren?

Maria Daghofer: Bereits in der Ausschreibung und auch im Schreiben zur Ruferteilung habe ich vom Dual Career Service gelesen. Dieser kam schon in den Berufungsverhandlungen auf mich zu und vermittelte den Kontakt zu Uni & Familie. Die Angebote zur Vereinbarkeit an der Universität Stuttgart haben mir die Entscheidung aus Dresden wegzugehen leichter gemacht. Besonders wichtig war für uns die Kinderbetreuung – wir sind sehr froh, bald einen Belegplatz für Peter zu haben – und der Dual Career Service für die Arbeitssuche des Partners. Weniger wichtig war für uns persönlich die Hilfe bei der Wohnungssuche, weil ich Stuttgart schon kannte.

Danilo Neuber: Die wichtigste Voraussetzung war sicherlich der Krippenplatz für Peter, da uns für die Kinderbetreuung das familiäre Netzwerk fehlt. Aber mir persönlich hat der Dual Career Service natürlich sehr weitergeholfen. Ich bekam Hilfe bei der Stellensuche, dem Bewerbungsprozess und wertvolle Kontakte zu Arbeitgebern in der Region. Bei meinem jetzigen Arbeitgeber war ich sehr lange, so dass mir die Bewerbungserfahrung ein wenig gefehlt hat.

Was können wir an unseren Angeboten noch verbessern?

Maria Daghofer: Da fällt mir nur eine Sache ein, denn die Universität unterstützt Familien sehr gut. Als es den Lageplan FamilienCAMPUS noch nicht gab, habe ich einmal einen Wickelraum in einem Gebäude gesucht und trotz Nachfragen bei den Beschäftigten im Gebäude nicht gefunden, hier würde ich mir eine bessere Ausschilderung wünschen und dass die Beschäftigten vor Ort auch Bescheid wissen.

Kontakt:

Dual Career Service, Martina Takors, Jasmin Kretschmer,
Tel.: 0711/685-84107 bzw. -82123, E-Mail: DCCProgramm@verwaltung.uni-stuttgart.de

campUS_intern, 11.03.2015

Ausbildung mit Kind

Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart

Was tun, wenn man mitten in der Berufsausbildung steckt und Nachwuchs kündigt sich an? Für Ina Mlitschenko war klar, sie wollte ihre Ausbildung zur Werkstoffprüferin an der Materialprüfungsanstalt der Universität Stuttgart auf jeden Fall erfolgreich abschließen, aber auch Zeit für ihr Kind haben.

Netzwerk für Teilzeitausbildung

Ina Mlitschenko wandte sich an ihren Ausbilder bei der MPA. Der informierte sich und berichtete der werdenden Mutter schließlich von der Möglichkeit der Teilzeitausbildung. Ansprechpartner dafür sind an der Universität Stuttgart die Beauftragte für Chancengleichheit und die Abteilung Personalentwicklung. Zudem gibt es das Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg, das Informationen zu dem Thema gibt und berät.

Zeit für Kind und Ausbildung

Während der Teilzeitausbildung besuchen die Auszubildenden wie gewohnt den Blockunterricht in der Berufsschule, reduzieren aber ihre Arbeitszeit im Ausbildungsbetrieb. Ina Mlitschenko fand diese Regelung gut. Nach der Geburt und einem Jahr Elternzeit, während der sie sich ganz Tochter Emily widmen konnte, ging sie das letzte Jahr ihrer Berufsausbildung in Teilzeit an. Die junge Mutter entschied sich für eine Arbeitszeit von sechs Stunden am Tag. So hatte sie mehr Zeit für ihr Kind, ohne dass sich an der regulären Ausbildungszeit von drei Jahren etwas änderte. Einzig – sie musste nun in kürzerer Zeit die gleiche Praxiserfahrung sammeln, wie ihre Berufsschulkollegen. Eine noch stärkere Reduzierung der Arbeitsstunden hätte dagegen zu einer Verlängerung ihrer Ausbildung geführt.

Premiere an der Uni Stuttgart

Mit ihrer Teilzeitausbildung sorgte Ina Mlitschenko an ihrer Ausbildungsstätte für eine Premiere, und auch in der Berufsschule wurde sie vielfach darauf angesprochen. Hätte es mit der Verkürzung der Arbeitszeit nicht geklappt, wäre Emilys Vater stärker gefordert gewesen. Dass es ohne dessen Einsatz ging, ist der Mama allerdings ganz recht: „Ich wollte ja auch etwas von meinem Kind haben“, sagt sie. Mit einem Kindergartenplatz für den Nachwuchs hat es dank der schnellen Reaktion der Eltern, als eine

Kita in Wohnortnähe neu eröffnete, besser geklappt als gedacht. „Wir standen schon auf vielen Wartelisten und haben auch Absagen bekommen“, sagt Ina Mlitschenko, die inzwischen weiß, dass sie in Sachen Kitaplatzsuche auch Hilfe über die Uni bekommen hätte, aber „das wusste ich damals leider nicht“. Dass ihr Arbeitsumfeld kinderfreundlich ist, weiß die junge Mama inzwischen, hatte doch Klein-Emily eine Zeit, in der sie so gut wie keine Erkältung auslies. „Aber das ist inzwischen ausgestanden“, freut sich Ina Mlitschenko. Im Juli hat sie ihre Ausbildung zur Werkstoffprüferin abgeschlossen. Um Zeit für die inzwischen zweieinhalb Jahre alte Emily zu haben, arbeitet sie weiterhin sechs Stunden am Tag.

Übersicht über die Reihe

Dies ist der letzte Teil der Reihe „Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart“, wir werden uns dem Thema aber natürlich auch in Zukunft widmen. Wir hoffen, dass Interessantes und Wissenswertes für Sie dabei war.

Wenn Sie Fragen oder Anregungen zu den Themen der Reihe haben, wenden Sie sich bitte an Inken de Wit vom Service Uni & Familie, Tel. 0711/685- 84037, E-Mail: [uniundfamilie\(at\)uni-stuttgart.de](mailto:uniundfamilie(at)uni-stuttgart.de).

campUS_intern, 06.05.2015

Standards für Familienfreundlichkeit

Re-Auditierung Familiengerechte Hochschule

Die Universität Stuttgart besitzt seit 2012 das Zertifikat „familiengerechte hochschule“. Nun steht die Verlängerung für weitere drei Jahre an. Welche Prozesse sind dazu notwendig und was bedeutet das Zertifikat für unsere Universität?

Für die Re-Auditierung des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ wird zur Zeit der Status Quo und die bisherige Umsetzung überprüft. Ende April fanden deshalb eine Strategiesitzung und verschiedene Workshops mit dem Rektorat, Dezernats- und Abteilungsleitungen sowie Vertretungen aller Statusgruppen statt. Begleitet wird der Prozess durch den Auditor Dr. Georg Barzel, der von der berufundfamilie gGmbH für unsere Universität eingesetzt wurde. Dieser attestierte der Uni eine sehr gute Umsetzung der Zielvereinbarung von 2012. Ein guter Status sei erreicht, der nun optimiert und stabilisiert werden müsse.

„In den letzten drei Jahren hat sich schon viel getan“, findet die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Gabriele Hardtmann, „das Thema Beruf und Familie ist immer mehr präsent in den Köpfen.“

Die unterschiedlichen Statusgruppen diskutierten über die Bereiche „Hochschulmanagement“, „Beschäftigte Technik & Verwaltung“, „wissenschaftlicher Dienst, Lehre“, „wissenschaftlicher Dienst, Qualifizierung“ sowie „Studium“. Was läuft gut, was schlecht, was soll in den kommenden drei Jahren, passend zum Bedarf der Universität und machbar im bestehenden Rahmen, optimiert werden? Im Strategieworkshop wurde die grobe Zielrichtung der Re-Auditierung festgelegt. So ist die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie bereits fester Bestandteil der Hochschulstrategie, muss jedoch noch weiter in den Hochschulalltag integriert werden. Transparenz, gelebte Beispiele, Verbindlichkeit und Verlässlichkeit waren die häufigsten Stichworte der Strategiegruppe.

Dr. André Blessing, Post-Doc: „An unserem Institut gibt es fast so viele Kinder wie Beschäftigte, das Thema ist sehr positiv besetzt und flexible Lösungen stehen im Vordergrund, um die Projektziele zu erreichen.“

Die Kultur des Miteinanders soll von einem wertschätzenden Verständnis für die Belange von Beschäftigten und Studierenden mit familiären Aufgaben geprägt sein. Bei

den Gesprächen stellte sich unter anderem heraus, dass bestehende Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeits- und Studienorganisation schon vorhanden sind, Viele diese aber nicht kennen. Sie müssen noch besser genutzt und kommuniziert werden. So erklärt beispielsweise die Studentin Lena Lindner: „Die Flexibilisierungsmöglichkeiten für studentische Eltern sind bei den Dozentinnen und Dozenten oft nicht bekannt.“ Ein Hauptthema der Weiterentwicklung ist zudem die Führung. Die wichtigsten Akteure für die Umsetzung der Familiengerechtigkeit sind die Führungskräfte, an die klare Erwartungen kommuniziert werden sollten. Die Personalrätin Tanja Walther, sagte dazu: „Führungskräfte sind die Schlüsselpersonen für familiengerechte Arbeitsbedingungen. Stehen diese dahinter, ist oft mehr möglich als auf dem Papier.“ Auch die Pflege von Angehörigen war Thema der Gesprächsrunden.

Dr. Ulrich Engler, Stellvertreter der Kanzlerin: „Das Thema Pflege wird zunehmend bedeutend. Wir benötigen Kooperationen gerade bei der Beratung unserer Beschäftigten.“
Dr. Holger Bauknecht, Leitung des Dezernats Studium & Promotion: „Vielen ist nicht bewusst, dass Telearbeit auch für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen genehmigt werden kann.“

Das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ ist derzeit das bekannteste und damit für die Außendarstellung einer familienfreundlichen Hochschule und attraktiven Arbeitgeberin wertvollste Gütesiegel in Deutschland. Für die Beschäftigten und Studierenden sorgen die Aktivitäten um das „audit familiengerechte hochschule“ durch langfristige, standardisierte Prozesse und die Verstetigung erfolgreicher Maßnahmen für einen familienfreundlichen Arbeitsplatz. Auch durch die durchgängige Sensibilisierung von Führungskräften und kontinuierlicher Kommunikation verbessert sich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für die Universität erhöhen sich durch das Zertifikat die Chancen auf Forschungs- und Fördergelder, da insbesondere Drittmittelgeber bei der Antragsauswahl auf familienfreundliche Maßnahmen achten. Daneben steigert das Zertifikat auch die Attraktivität der Uni als Arbeitgeberin in der Region.

Dr. Hans-Herwig Geyer, Leitung der Hochschulkommunikation: „In unserer interne Kommunikation zum Thema Familienfreundlichkeit haben wir die Erfahrung gemacht, dass diejenigen Artikel auf ein besonderes Interesse stoßen, in denen es ‚menschelt‘. Ich wünsche mir daher, dass künftig noch mehr Beschäftigte an dem Dialog zu diesem wichtigen Thema teilnehmen und ihre persönlichen Erfahrungen und Meinungen mitteilen.“

Bis zum Sommer soll nun eine Zielvereinbarung formuliert und veröffentlicht werden. Darin werden in verschiedenen Handlungsfeldern die Ziele und deren Maßnahmen beschrieben, die es in den kommenden drei Jahren umzusetzen gilt.

17. Artikel und Berichte „Service Gender Consulting“

campUS_intern, 02.04.2015

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Vortragsreihe „Possible: Potenziale und Ziele der Universität Stuttgart“

Im Rahmen der Vortragsreihe „Possible: Potenziale und Ziele der Universität Stuttgart“, die vom Service Gender Consulting konzipiert wurde, hatte das Gleichstellungsreferat Mitte März zum Vortrag „Ziele der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG“ geladen. Referent war Prof. Ferdi Schüth, Direktor des Max-Planck-Instituts für Kohlenforschung und bis 2014 Vizepräsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG). Er leitete dort die Arbeitsgruppe zur Entwicklung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Die anschließend von der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Gabriele Hardtmann moderierte Diskussionrunde, bestritt Prof. Schüth zusammen mit Uni- Rektor Prof. Wolfram Ressel und dem aktuellen Vizepräsidenten der DFG, Prof. Dr. Frank Allgöwer, der das Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik leitet.

Exzellenz- und Effizienzdefizit ohne Frauen

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, deren Ziel es ist, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen zu erhöhen, wurden 2008 verabschiedet. Männer und Frauen gleichberechtigt zu beteiligen, sei Satzungsauftrag der DFG, und eine unzureichende Frauenbeteiligung führe zu einem Exzellenz- und Effizienzdefizit, betonte Ferdi Schüth. Zudem erklärte er: „Die Mitwirkung der Hochschulen bei der Entwicklung der Standards war wichtig.“ Den Frauenanteil in den verschiedenen Hierarchiestufen anhand des Kaskadenmodells festzulegen, sei fast durchweg für gut befunden worden. Es gelte, strukturelle und persönliche Standards festzulegen, die Gleichstellung durchgängig zu implementieren und ein gemeinsames Verständnis dafür zu entwickeln. Wichtig seien auch Transparenz, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Gleichstellungskompetenz in

Gremien. Bei der Mitgliederversammlung 2017 werde sich zeigen, so Schüth, wie die Vorlage umgesetzt wurde.

Neue Studiengänge gut belegt

„Wir sind gut unterwegs“, befand Wolfram Ressel angesichts der aktuell 40 Professorinnen an der Uni Stuttgart – sechs waren es gerade mal 2001. Trotz einer enormen Zunahme der Studierendenzahlen und der Tatsache, dass viel unternommen werde, sei im akademischen Mittelbau und unter den Studierenden mit einem Frauenanteil von 25 bzw. 32 Prozent jedoch eine Stagnation zu verzeichnen. Optimistisch verwies

der Rektor dagegen auf neue Studiengänge, wie etwa Medizintechnik oder Erneuerbare Energie, die – eigentlich eine Kombination klassischer Ingenieurdisziplinen – von Frauen (mit rund 40 Prozent) gut nachgefragt werden.

Gleichstellung ist Chefsache

Bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft wurden bei den Förderverfahren die Altersgrenzen abgeschafft, zusätzliche Fördermöglichkeiten geschaffen und die individuellen Lebensumstände würden bei der Beurteilung berücksichtigt, zählte Ferdi Schüth einige Maßnahmen der Gleichstellung auf. Die, so betonte er, sollten stets beide Geschlechter betreffen, also auch Männern die Chance bieten, sich mehr für die Familie einzusetzen. „Gleichstellung ist Chefsache“, betonte Wolfram Ressel, der besonders bei den Berufungsverfahren im Maschinenbau noch die „weibliche Kultur“ vermisst. Hinsichtlich der Kontrolle, ob und wie die Umsetzung der Gleichstellungsstandards bei den Fakultäten erfolge, sprach sich der Rektor für ein Anreizsystem aus.

Stellen breiter ausschreiben

Für ausgeschriebene Stellen, so Frank Allgöwer, gelte: der/die Beste – und im Zweifelsfall die Frau. Damit sich mehr Frauen bewerben, sei es wichtig, gute Frauen frühzeitig anzusprechen, Studentinnen zu fördern, zu betreuen und zu ermutigen – und auch eine gewisse Flexibilität zu zeigen. Stellen breiter ausschreiben und d lustvoll ist, Spaß macht, man durchaus Freizeit hat und es auch ein Leben außerhalb der Wissenschaft gibt“, sei angesagt, um mehr Frauen und Männer für die Wissenschaft zu gewinnen, erklärte Schüth.

Vorbilder und Strategien

Vorbilder, wie etwa im Rahmen des Mentoringprogramms, seien für Frauen wichtig, betonte Frank Allgöwer. Hinsichtlich des Strategieentwicklungsprozesses an der Uni Stuttgart begrüße er eine generelle Zielrichtung für die ganze Uni bis hin zu den Studierenden, die dabei helfe, dass die Gleichstellung zur Selbstverständlichkeit werde. Für eine gelingende Gleichstellung fasste Ferdi Schüth die wichtigsten Weichenstellungen wie folgt zusammen: Gleichstellung ist eine Gesamtstrategie, deren Institutionalisierung auf Leitungsebene erfolgen muss und an eine nachhaltige und gleichstellungsorientierte Ressourcenzuweisung sowie überzeugende personelle Zielvorgaben gekoppelt sein müsste. In den nächsten 20 Jahren erwarte er allerdings in der Wissenschaft noch kein paritätisches Verhältnis von 50:50 von Frau und Mann, denn dafür müsste sich zunächst noch einiges in der Gesellschaft ändern.

campUS_intern, 08.07.2015

Karriere in der Wissenschaft - ein Hürdenlauf

Vortragsreihe „Possible: Potenziale und Ziele der Universität Stuttgart“

Im Rahmen der Vortragsreihe „Possible: Potenziale und Ziele der Universität Stuttgart“, die vom Service Gender Consulting organisiert wird, sprach am Dienstag, 30. Juni, Prof. Sandra Richter, Leiterin der Abteilung Neuere Deutsche Literatur I der Universität Stuttgart und Mitglied im Wissenschaftsrat. Das Thema ihres Vortrags „Karriere als Hürdenlauf: Warum der Weg in die Wissenschaft schwierig ist und reformiert werden muss“ lockte trotz sommerlicher Temperaturen viele Gäste in die Universitätsbibliothek Stadtmitte.

Viel Unsicherheit auf dem Weg zur Professur

„Die Phase nach der Promotion ist in Deutschland nach wie vor die schwierigste“, befand Sandra Richter. Unter den Gründen, weshalb viele promovierte Akademikerinnen und Akademiker den Weg in die Privatwirtschaft wählen, statt auf eine Karriere an der Universität zu setzen, zählte sie unter anderem auf: die unübersichtliche Vielfalt der Karrierewege, das hohe Durchschnittsalter auf allen Karrierestufen, die mit der Befristungspraxis einhergehende Unsicherheit sowie eine geringe Familienfreundlichkeit. Nach wie vor ist der traditionelle Weg zur Professur noch die Habilitation – verbunden mit der Abhängigkeit vom jeweiligen Mentor. Die mit einem schwierigen Start belastete Juniorprofessur sei mit derzeit 1439 von insgesamt geplanten 6000 Stellen zahlenmäßig noch kein Erfolgsmodell, sagte Sandra Richter, auch habe sie noch nicht so viel an Verlässlichkeit gewonnen, wie eigentlich gewünscht.

Nicht nur ein Karriereziel an der Uni

Der Wissenschaftsrat hat Empfehlungen zu Karrierezielen und - wegen aus der Uni erarbeitet und 2014 vorgestellt. In ihnen wird unter anderem vorgeschlagen, mehr publik zu machen, dass es an den Universitäten als attraktives Karriereziel nicht nur die Professur gibt, sondern auch interessante (Dauer-) Stellen im akademischen Mittelbau. Die Wege zur Professur sollten transparent und wettbewerbsfähig sein. Eine Kernempfehlung des Wissenschaftsrates ist die Erhöhung der Anzahl von Professuren. Angedacht ist ein sukzessiver Aufwuchs bis 2025 um circa 7.500 Stellen, von denen ein Fünftel als Tenure Track ausgeschrieben und im Verlauf eines ordentlichen Berufungsfahrens besetzt werden sollte. Äußerst wichtig seien neben durchlässigen

Karrierewegen und offenen Ausschreibungen auch Personalentwicklungskonzepte und Standards bei der Personalentwicklung.

Auch im Mittelbau gibt es „richtige Stellen“

Dr. Gabriele Hardtmann, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart, leitete die anschließende lebhafte Diskussionsrunde. „Die akademische Laufbahn ist nicht planbar“, betonte in deren Verlauf Prof. Joachim Ostwald, Sprecher der Landesvertretung des Akademischen Mittelbaus an den Universitäten in Baden-Württemberg und Honorarprofessor sowie Akademischer Direktor am Lehrstuhl Tierphysiologie der Universität Tübingen. Das Karriereziel „Mittelbau“ erbege sich eher zufällig. Für wichtig befand er daher einen Paradigmenwechsel anzustreben, hin zu dem Wissen, dass es im Mittelbau „richtige Stellen“ gebe. Und nur die Bereitschaft, „einen Teil der Herrschaft abzugeben“, führe zu einer größeren Anzahl von Juniorprofessuren. Allein auf die Politik hoffen mag Joachim Ostwald nicht: „Da müssen schon die Universitäten selber etwas tun.“

Umwidmung fester Stellen im Mittelbau in Juniorprofessuren

Wenn sie sich etwas wünschen dürfte, würde sie die Hälfte ihrer Arbeitszeit forschen, die andere Hälfte der Lehre widmen, sagte PD Dr. Angelika Riemer. Die Leiterin der Arbeitsgruppen „Immuntherapie und -prävention“ am Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ) und „Molecular Vaccine Design“ des Deutschen Zentrums für Infektionsforschung (DZIF) in Heidelberg ist auch Mitglied der Jungen Akademie. Diese hatte unter anderem vorgeschlagen, um die Leistungsfähigkeit der Universitäten in Deutschland zu erhalten, die festen Stellen im Mittelbau komplett in Juniorprofessuren umzuwidmen. Mitarbeitende, die selbstständig forschen, sind für Angelika Riemer wichtig. Hinsichtlich Personalentwicklungsprogramme bezeichnete sie sich als eher „übermentoriert“. Mehrere Programme habe sie durchlaufen, die mit dem jeweiligen Mentor stehen und fallen. Sehr spannend sei das Programm der Helmholtz-Akademie für Führungskräfte gewesen.

Nach der Promotion – alles eine Frage des Glücks?

Die Zeit nach der Promotion sieht Mark Dornbach, der am Institut für theoretische Chemie an der Uni Stuttgart seine Doktorarbeit schreibt, eher düster. Für „das Danach“ gelte es nicht nur, gut zu sein, auch müsse man zur richtigen Zeit am richtigen Platz sein – das komme einem Lottospiel gleich. „Wer nicht gewinnt, ist schließlich mit über 40 Jahren in der Wirtschaft nicht mehr gefragt“, sagte der Doktorand. Menschen dabei zu unterstützen, sich so viel Wissen anzueignen, und sie danach einfach „an die Wand

fahren lassen“ ist für Mark Dornbach äußerst unverständlich. Freies Arbeiten, gerne auch im Ausland, ist ihm nach seiner Promotion wichtig.

Familienfreundlichkeit

Karriere und Familie? Bei Tagungen etwa eine Kinderbetreuung zu organisieren, sei noch immer nicht allgemein üblich, weiß Sandra Richter. Als zweifache Mutter motiviert sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, frühzeitig Kinder zu bekommen. Hinsichtlich der Probleme, die damit einhergehen können, erklärte sie, habe sie eine große Toleranz.

TU9 auf Roadshow in USA

Margret Wintermantel erklärte, dass sich viele ausländische Studierende für die spezialisierten Master in Deutschland interessieren, und Wolfram Ressel verriet: Universitäten wie das Georgia Institute of Technology oder das Massachusetts Institute of Technology (MIT) suchen, wie auch Universitäten aus Asien und Australien, die Kooperation mit der Uni Stuttgart – „das sollten wir nutzen.“ Auch die TU9, der Zusammenschluss der neun führenden Technischen Universitäten in Deutschland, habe sich zu einem weltweit angefragten Label entwickelt, das sich für Internationalisierungsschritte nutzen lasse. So werden die TU9 noch in diesem Jahr zu einer Roadshow in den USA starten.

Der „ideale Professor“ hat Auslandserfahrung

Der „ideale Professor“ bzw. die „ideale Professorin“ sollte auch über interkulturelle Erfahrung verfügen, ein oder ein halbes Jahr im Ausland verbracht haben und auf gemeinsame Publikationen während dieser Zeit verweisen können, befand der Rektor. Dies zeige, dass er bzw. sie über den Tellerrand geschaut und Erfahrungen gesammelt hat. Generell könnte der DAAD den Universitäten noch mehr bei der Suche nach strategischen Kooperationspartnern helfen, räumte Margaret Wintermantel ein. Zum Abschluss lobte die DAAD Präsidentin: die deutschen Studierenden seien überaus mobil, weitaus mehr etwa als ihre Kollegen in den USA oder Großbritannien.

campUS_intern, 29.07.2015

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Vortragsreihe „Possible: Potenziale und Ziele der Universität Stuttgart“

Die Frage nach der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses stand im Zentrum eines Vortrags in der Reihe „Possible: Potenziale und Ziele der Universität Stuttgart“ am 20. Juli und einer anschließenden Diskussionsrunde. Die Veranstaltung mit Prof. Margret Wintermantel, der Präsidentin des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), dem Rektor der Universität Stuttgart, Prof. Wolfram Ressel und Dr. Wolfgang Holtkamp, Senior Advisor International Affairs, hatte der Service Gender Consulting der Universität Stuttgart organisiert.

In 60 Nationen präsent

Der DAAD, ein von den deutschen Hochschulen und Studierendenschaften getragener Verein, ist in 60 Nationen präsent und setzt sich für den internationalen Austausch von Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ein. „Stipendien für die Besten“, „Weltoffene Strukturen“ und „Wissen für Wissenschaftskooperationen“ zählte Margret Wintermantel als Handlungsfelder auf, mittels derer die Internationalisierung der deutschen Hochschulen gefördert werde.

Stipendien – weltoffene Strukturen – Wissenschaftskooperationen

PROMOS, ein Programm, das Studien-, Praxis- und Sprachaufenthalte von Studierenden weltweit fördert, soll beispielsweise deutschen Studierenden zu mehr Mobilität verhelfen. Das sog. WISE Program (Working Internships in Science and Engineering), das BA-Studierende aus Indien fördert, die ein Forschungspraktikum in Deutschland machen wollen, trage dazu bei, gegenüber der Wissenschaftsnation USA bestehen zu können. Auf die Möglichkeiten des Studierens und Promovierens in Deutschland macht der DAAD unter anderem bei Messen und Tagungen aufmerksam. Dabei sei es besonders wichtig, die hohe Qualität in Forschung und Lehre hervorzuheben, erklärte Margret Wintermantel.

Ausländische Studierende – ein Gewinn für die Universität

Die Universität Stuttgart setzt auf Internationalität mittels weltweiten Austauschprogrammen, strategischen Partnerschaften, wie etwa mit der Polytechnischen Universität St. Petersburg, oder auch Double-Degree-Programmen, bei denen die Studierenden den Abschluss sowohl ihrer

Heimatuniversität als auch deren ausländischer Partnerhochschule erhalten. Mit über 20 Prozent Studierenden aus dem Ausland liege die Uni Stuttgart über dem Landesdurchschnitt, betonte Dr. Wolfgang Holtkamp, der die Diskussionsrunde moderierte: „Ausländische Studierende sind ein Gewinn für unsere Universität.“ Internationale Erfahrung sei wichtig, um andere Kulturen zu verstehen, befand Margret Wintermantel. „Nur im Austausch miteinander kann man sich verstehen und kennenlernen“, erklärte auch Wolfram Ressel und nannte als Ziel der Uni Stuttgart, dass alle Promovierenden eine Zeit im Ausland verbringen sollten.

campUS_intern, 24.09.2015

Seitwärts, zurück - und nach vorn

Humboldt-Wissenschaftlerin zu Gast

Die Mathematikerin Dr. Victoria Grushkovskaya ist als Humboldt-Stipendiatin zu Gast am Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik (IST) bei Prof. Frank Allgöwer. Die Ukrainerin beschäftigt sich schon seit langem mit nichtlinearen Regelungssystemen. Für ihr eigenes Leben gibt es dagegen vermutlich nur eine Beschreibung: ein Schritt nach dem anderen, immer geradeaus. Seit Juli ist die promovierte Mathematikerin aus Kiew als Stipendiatin der Alexander-von-Humboldt-Stiftung am Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik von Prof. Frank Allgöwer. Hier sucht sie nach neuen Richtungen – allerdings nur in ihrem Spezialgebiet. Das Forschungsvorhaben der 27-Jährigen, „Steuerung und Stabilisierung von nichtlinearen Regelungssystemen in kritischen Fällen basierend auf polynomieller Annäherungen“, ist für Laien nur schwer verständlich und sehr theorielastig.

Reine Mathematik

Hauptbestandteil ihrer Arbeit sind numerische Simulationen am PC – „reine Mathematik“, sagt sie. In einem Anwendungsfeld ihrer Simulationen beschäftigt sich Victoria Grushkovskaya mit Bewegungsmodellen für nichtholonome Systeme. Das sind Systeme, die sich zum Beispiel nur vorwärts und rückwärts bewegen können, aber nicht seitwärts. Mit Grushkovskayas Bewegungsmodellen manövrieren diese Systeme so geschickt nach vorne und hinten, dass eine Seitwärtsbewegung möglich wird. In der Industrie werden diese Bewegungsmodelle beispielsweise für die Entwicklung von mobilen Robotern oder Fahrzeugen genutzt.

Viel Teamarbeit

Sehr interessiert sei sie deshalb, in den kommenden zwölf Monaten mit den Ingenieurinnen und Ingenieuren von Allgöwers Team zusammenzuarbeiten. „Um so tatsächlich existierende Probleme in der echten Welt zu entdecken.“ Das sei einer der größten Unterschiede zum Wissenschaftsbetrieb in ihrem Heimatland. In Deutschland ziele die Forschung mehr auf den praktischen Nutzen für Ingenieure ab als in der Ukraine. Zudem werde hier die Teamarbeit größer geschrieben. Für die Standortwahl gab es aber noch mehr praktische Gründe. Denn am Institut gebe es viele für sie spannende Seminare und andere Termine, weil ihr Gastgeber viele internationale

Wissenschaftler einlade. „Das ist eine großartige Gelegenheit, mit Ingenieuren zu zusammenarbeiten und mit ihnen Ergebnisse zu diskutieren.“

Internationale Treffen

Eine solche Gelegenheit war es auch, die sie nach Stuttgart brachte: Im vergangenen Oktober war sie das erste Mal hier, um ein Seminar des Instituts zu besuchen und traf dabei auch den damaligen Humboldt-Gast, Prof. Hideaki Ishii. Die für das Humboldt-Stipendium notwendige Einladung von Allgöwer folgte und nach einem zweimonatigen Aufenthalt an der Mailänder Universität für ein Mathematik-Seminar begann ihr Aufenthalt in Stuttgart. Zahlreiche Termine stehen auch in den kommenden Monaten an, unter anderem ein Treffen europäischer Frauen in der Mathematik sowie ein Treffen mit anderen Humboldt-Stipendiaten. Viel Zeit wird vermutlich nicht bleiben, um ihren Hobbys nachzugehen, zu lesen oder in den „schönen Wäldern“ wandern zu gehen. Schon bislang habe sie es nur geschafft, ein bisschen die nähere Umgebung zu erkunden. „Aber es gibt viele nette Plätze hier.“

Mathematik ist schon früh ihre Leidenschaft geworden. Und die hätten ihre Eltern und Lehrer immer auch gefördert, später dann die Dozenten an der Universität in Donezk. Viel zu verdanken habe sie auch ihrem Doktorvater, Prof. Alexander Zuyev, der 2004 selbst als Humboldt-Stipendiat in Deutschland war, ehe er sich habilitierte. Das ist auch ihr größter Wunsch derzeit, ihre Forschung und ihre wissenschaftliche Karriere voranzutreiben, sagt sie. Also immer geradeaus.

18. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung

campUS_intern, 08.10.2014

Chancengleichheit auf gutem Weg

Frauenvollversammlung für Uni-Beschäftigte

Über 100 Mitarbeiterinnen folgten am 1. Oktober der Einladung der Beauftragten für Chancengleichheit, Edeltraud Walla, zur 3. Frauenvollversammlung. Walla und die stellvertretende Leiterin der Personalabteilung Dr. Inna Link waren sich einig: „Es hat sich einiges getan an der Universität, wir sind auf gutem Weg.“

Beispiele dafür gebe es einige: Die erste Auszubildende, die ihre Ausbildung in Teilzeit absolviert hat, hat diese nun erfolgreich abgeschlossen. Diese Teilzeit-Option soll künftig für verschiedene Ausbildungsberufe an der Universität möglich sein. Ein weiteres Beispiel sei, dass wichtige Stellen in der Zentralen Verwaltung mit weiblichen Führungskräften besetzt werden, wie in der Stabsstelle Qualitätsentwicklung, die von Dr. Susanne Klöpping geleitet wird. Auch mit den Angeboten im Fortbildungsprogramm „Wenn Familienangehörige Pflege brauchen“ und „Mitarbeiter/innen familienbewusst und demografieorientiert führen“ sei man auf dem richtigen Weg.

„Auch Männer haben Eltern“

Edeltraud Walla und ihre Stellvertreterin Edith Demuth sind zwar hauptsächlich Ansprechpartnerinnen für die verschiedenen Belange und Interessen der Frauen an der Universität Stuttgart aus dem nicht-wissenschaftlichen Bereich in Verwaltung und Technik. Doch zum Beispiel zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf beraten sie Frauen und Männer. „Auch Männer haben Eltern“, so Walla.

Dies sah Inken de Wit, die neue Mitarbeiterin im Gleichstellungsreferat und verantwortlich für den Bereich „Service Uni & Familie“, genauso. Sie nutzte die Veranstaltung, um sich und ihre Tätigkeit vorzustellen.

Alice Lorenz, die am Lehrstuhl für Verkehrsplanung und Verkehrsleittechnik im Sekretariat und der Verwaltung beschäftigt ist, berichtete vom Sekretärinnen-Netzwerk der Fakultät 2 und empfahl, ähnliche Netzwerke aufzubauen, bei dem man sich austauschen und gegenseitig Tipps geben könnte.

Tätigkeit und Eingruppierung müssen zusammenpassen

Die Beauftragte für Chancengleichheit gab den Besucherinnen der Versammlung mit auf dem Weg, ihre Tätigkeit mit der Eingruppierung genau zu vergleichen: „Schauen Sie sich an, was Sie alles tun und was Sie verdienen und prüfen Sie, ob beides zusam-

menpasst.“ Und Sie forderte die Mitarbeiterinnen auf, sich bei Ihr zu melden: „Ich bin offen für Anregungen. Wenn Sie denken, was wir besser machen könnten, schreiben Sie einfach.“

Kontakt

Edeltraud Walla, Geschwister-Scholl-Str. 24C, Campus Stadtmitte, Tel.0711/685-84036

Stuttgarter Zeitung, 14.01.2015

Gleichberechtigung in der Sprache
Nur wer von Frauen spricht, meint sie auch

Eva Wolfnagel

Im Deutschen wird häufig allein die männliche Form verwendet mit dem Argument, Frauen seien mitgemeint. Außerdem gefährde es die Lesbarkeit von Texten, beide Geschlechter zu nennen. Beides ist wissenschaftlich widerlegt.



„Herr Professorin“ klingt seltsam, „Frau Professor“ hingegen kommt den meisten völlig normal vor.

Foto: Heinrich-Böll-Stiftung

Als die Universität Leipzig im vergangenen Sommer beschloss, ihre Grundordnung im generischen Femininum zu verfassen, also anstatt männlicher ausschließlich weibliche Bezeichnungen wie „Professorinnen“ und „Studentinnen“ zu verwenden, schlug das hohe Wogen. Der Beschluss wurde heftig kritisiert und verspottet. Dabei ist das Konzept in unserem Alltag üblich – wenn auch umgekehrt: häufig verwenden wir nur die männliche Form und weisen darauf hin, dass Frauen „mitgemeint“ seien.

Doch genau das sind sie nicht, sagt Evelyn Ferstl, Professorin für Kognitionswissenschaft an der Universität Freiburg, bei einem Vortrag an der Uni Stuttgart: „Beim generischen Maskulinum stellt man sich eine männliche Gruppe vor.“ Evelyn Ferstl arbeitet im Bereich Genderforschung, eine Forschungsrichtung, die sich mit dem Verhältnis zwischen Geschlecht auf der einen sowie Kultur, Gesellschaft und Wissenschaft auf der anderen Seite beschäftigt. Auch Sprache beeinflusst die Gleichberechtigung der Geschlechter, so ihr Ansatz. Und wenn Frauen nicht explizit genannt werden, werden sie auch nicht mitgedacht.

Sie belegt ihre These mit zahlreichen Studien, angefangen mit der experimentellen Psychologie rund um die Jahrtausendwende. Egal ob Probandinnen und Probanden eine Geschichte über Vegetarier zu Ende erzählen oder ihre Lieblingssportler nennen sollten: sobald diese in der Aufgabenstellung als „VegetarierInnen“ oder „SportlerInnen“ bezeichnet wurden, stieg der Frauenanteil in den Erzählungen signifikant an. Wurde die Aufgabenstellung hingegen im Maskulinum formuliert, tauchten in den Antworten deutlich mehr Männer auf – übrigens ohne dass die Testpersonen wussten, dass es sich um eine Studie zum Thema Geschlechter in der Sprache handelt. Das sogenannte Binnen-I hat in den vergangenen Jahren an Beliebtheit verloren, trägt aber offenbar zu einer geschlechtergerechteren Sprache bei.

„Weibliche Chirurgen“ verwirren das Gehirn

Auch implizite Maße wie das Verfolgen der Augenbewegungen beim Lesen (Eyetracking) oder die Messung von Hirnaktivitäten bestätigen die These, dass Frauen bei der männlichen Form nicht mitgemeint sind: so blieben Testpersonen länger an Textpassagen hängen, in denen beispielsweise von einem „weiblichen Chirurgen“ die Rede war. „Männliche Chirurgen“ hingegen lösten keine Irritationen aus. Die männliche Berufsbezeichnung wird also auch als männlich verstanden. „Das Gehirn hat eine Verarbeitungsschwierigkeit, wenn Stereotypen verletzt werden“, sagt die Kognitionswissenschaftlerin. Dass sich diese konsequent auch in den verschiedenen Experimenten zeigte, weist darauf hin, dass Frauen nicht mitgemeint sind.

Das ergab auch eine noch nicht veröffentlichte Studie von Ferstl selbst, bei der sie 18 Testpersonen Sätze vorlegte wie „Jack saw the mechanic, because she looked out of the window“ und deren Hirnaktivitäten mittels Magnetresonanztomografie (MRT) beobachtete. Dieses Beispiel von einem Mechaniker oder einer Mechanikerin, der/die aus dem Fenster schaut und dabei von Jack gesehen wird, lässt sich schwierig ins Deutsche übersetzen, da „the mechanic“ im Englischen vom Geschlecht her unbestimmt ist. Obwohl der Satz also grammatikalisch korrekt ist, sah Ferstl im MRT ähnliche Aktivierungen des Gehirns wie bei objektiv falschen Sätzen wie: „Die Frau war beliebt, weil er attraktiv war.“ Ein Zeichen, dass Frauen nicht mitgemeint sind, sagt Ferstl: „Eine Verletzung der stereotypen Geschlechtszuordnung löst ähnliche Aktivierungen aus wie Sätze mit Pronomenfehler.“ Offenbar ist in unserem Unterbewusstsein „the mechanic“ ein Mann. Zu verstehen, dass es sich hier um eine Frau handelt, irritiert das Gehirn.

Ähnlich ergeht es uns im Deutschen, wenn von Vegetariern oder Sportlern die Rede ist: Das Gehirn geht von Männern aus. Auch das Argument vieler Frauen, sie fühlten

sich nicht ausgeschlossen, hält den Untersuchungen nicht stand. Selbst wenn diese versicherten, sich mitgemeint zu fühlen, zeigten sie im MRT die oben beschriebenen Gehirnaktivierungen.

Sprache wandelt sich immer

Was also spricht gegen eine geschlechtergerechtere Sprache, fragt Ferstl. „Unsere Sprache beeinflusst schließlich unser Denken.“ Viele wehren sich dagegen mit dem Argument, Sprache lasse sich nicht so leicht verändern. „Das ist natürlich Unsinn“, sagt Ferstl, „Sprache wandelt sich immer.“ Schließlich sei „googeln“ ebenso wie „sim-sen“ inzwischen Teil der deutschen Sprache, und das „Fräulein“ glücklicherweise abgeschafft.

Und auch das letzte Argument gegen eine geschlechtergerechtere Sprache nimmt Ferstl ihren Kritikern: „Es ist nicht nachgewiesen, dass die Lesbarkeit von Texten gefährdet wird.“ Im Gegenteil: In einer Studie bekamen Testpersonen verschiedene Versionen eines Artikels vorgelegt – im generischen Maskulinum, mit Binnen-I und mit jeweils beiden Geschlechternennungen. Die Lesbarkeit wurde in allen drei Fällen gleich gut eingestuft.

Deutschlandradio online, 19.03.2015

Lohnunterschiede

Gleiche Arbeit, ungleiche Bezahlung

Uschi Götz

Eine Werkstattleiterin aus Göppingen kämpft als Gleichstellungsbeauftragte an der Uni Stuttgart für gerechte Bezahlung der Frauen. Sie bekommt selbst rund 1.200 Euro netto monatlich weniger als ihr Kollege. Nach mehreren erfolglosen Klagen will sie jetzt vor das Bundesverfassungsgericht ziehen.

Uni Stuttgart, Fakultät Architektur und Stadtplanung. Im Mai vergangenen Jahres hat Edeltraud Walla, Leiterin der Werkstatt für Modellbau an der Universität Stuttgart, eine Klage vor dem Bundesverfassungsgericht eingereicht. Die Werkstattleiterin wehrt sich seit Jahren erfolglos dagegen, dass sie schlechter als ihr Kollege bezahlt wird.

„Um die 1.200 Euro, sind’s.“

1.200 Euro netto monatlich weniger als ihr Kollege verdient die Werkstattleiterin. Dabei ist ihr Kollege, auch er leitet eine Werkstatt für Modellbau, laut Edeltraud Walla kein Meister, sondern Facharbeiter. Die 59-Jährige hingegen ist Schreinermeisterin.

Edeltraud Walla wirkt jugendlich, burschikos, wenn sie von ihrer Arbeit erzählt. Der mittelgroßen Frau mit dunkelblonden, kurzen Haaren sind ihre 59 Jahre nicht anzusehen. Sie trägt Jeans und ein kariertes Holzfällerhemd. Handball hat sie früher gespielt, in Göppingen, erzählt sie. Sie stand im Tor.

Ursprünglich - also ab Beginn ihrer Beschäftigung im Jahr 1994 - war Edeltraud Walla in der gleichen BATTarifgruppe wie ihr männlicher Kollege eingruppiert. Knapp zehn Jahre später wurde sie immer noch tarifgerecht eingestuft, allerdings befand sich ihr Kollege da schon zwei Tarifgruppen höher als sie.

„Als ich damals den Dekan angesprochen habe, wie das denn sein kann, dass es so eine große Differenz gibt zwischen den Gehältern, dann habe ich die Warnung zu hören bekommen, aber gehen sie ja nicht zum Personalrat, dann ist das Gespräch hier sofort beendet.“

Die gelernte Schreinermeisterin gehört nicht zu der Sorte Mensch, denen zur richtigen Zeit, der richtige Satz einfällt. Doch die Ungerechtigkeit nagt an der Frau. Der Kollege bekommt eine Maschine, die sich auch für ihre Werkstatt gewünscht hat. Das stört

sie fast mehr als die schlechtere Bezahlung. Warum er und sie nicht? Die Warnung des Rektors im Ohr, nicht zum Personalrat zu gehen, schlägt die Handwerkerin in den Wind. Nicht nur für sich will sie streiten - erreichen kann, haben auch die Kollegen gemerkt: Vor einigen Jahren wurde sie zur Gleichstellungsbeauftragten gewählt und fühlte sich damit auch stark genug für eine juristische Auseinandersetzung.

Ihr eigener Fall landete 2012 vor dem Stuttgarter Arbeitsgericht. Doch die mittlerweile sehr selbstbewusst auftretende Werkstattleiterin verlor den Prozess. In der Urteilsbegründung hieß es damals, „der Mitarbeiter unterscheide sich nicht nur hinsichtlich des Geschlechts, sondern auch hinsichtlich des Alters und weiterer Merkmale seines Werdegangs, seiner beruflichen Ausbildung, seiner Beschäftigungsdauer deutlich von der Klägerin.“ Edeltraud Walla schüttelt den Kopf:

„Kann man nicht nachvollziehen, also ich kann es nicht nachvollziehen. Denn, wenn ein Professor sich auf eine Hausmeisterstelle bewirbt, dann wird der sicherlich nicht das Professorengehalt bekommen, sondern er kriegt was ihm letztendlich für die Tätigkeit zusteht: Dieses Hausmeistergehalt.“

Aus der Universitätsverwaltung heißt es auch heute noch, dass beim Fall der Werkstattleiterin keine geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliege. Dr. Hans Herwig Geyer, Pressesprecher der Universität Stuttgart:

„Die Tatsache, dass es zu unterschiedlichen Vergütungen gekommen ist, zwischen der Werkstattleiterin und dem Werkstattleiter, hat vielmehr historische Gründe, die in den früheren Tätigkeiten des Werkstattleiters begründet liegen. Die Tatsache der ungleichen Behandlung liegt in dem Umstand begründet, dass dem Werkstattleiter vor der Zusammenlegung der beiden Werkstätten zu einer zentralen Werkstatt der Fakultät weiterführende, höher qualifizierende Zusatzaufgaben von der Fakultät übertragen wurden. Und diese führten dann auch konsequenterweise zu einer Höhergruppierung.“

Historische Gründe. Edeltraud Walla wollte es dabei nicht belassen und zog 2013 noch mal vor Gericht - vor das Landesarbeitsgericht in Stuttgart. Auch dort scheiterte sie, eine Revision wurde verwehrt. Sie zog weiter. Doch mittlerweile hat auch das Bundesarbeitsgericht sie abgewiesen. Eine Weile habe ihr das zugesetzt, erinnert sich die Göppingerin.

Allerdings sei sie so auch offener geworden für die Situation anderer Frauen. Viele hoch qualifizierte Frauen, erzählt sie weiter, sitzen als Sekretärinnen irgendwo in der Uni-Verwaltung. Das sei schade, bedauert sie. Trotz allem: Edeltraud Walla selbst fühlt sich bis heute am richtigen Ort. Sie lächelt:

„Ich arbeite sehr gerne mit den Studenten, sie sind sehr höflich, entgegenkommend, oder wie sagt man da? Sie sind stark interessiert natürlich ihr Produkt fertigzumachen. In diesem Fall Architekturmodelle. Nachdem das Bundesarbeitsgericht im vergangenen Jahr eine Nichtzulassungsbeschwerde abgewiesen hatte, entschloss sich die Werkstatteleiterin nun für eine Klage vor dem Bundesverfassungsgericht.

Die Verwaltung der Uni Stuttgart begrüßt den Schritt. Denn das Rumoren im Hintergrund stört den Betrieb. Auch hier scheint mittlerweile angekommen: Mit sogenannten „historischen Gründen“ die Besserbezahlung eines männlichen Mitarbeiters zu begründen ist im Jahr 2015 möglicherweise nicht mehr ganz zeitgemäß. Also besser ein Schlussstrich von höchster Stelle, positiv formuliert:

„Vielleicht ist auf diesem Wege eine noch größere Rechtssicherheit und Rechtsakzeptanz erreichbar.“ Noch ist nicht entschieden, ob die Klage vor dem Bundesverfassungsgericht zugelassen wird. Werkstatteleiterin Edeltraud Walla geht davon aus, dass sie am Ende der jahrelangen Auseinandersetzung an höchster Stelle endlich Recht bekommen wird.

Stuttgarter Nachrichten, 01.04.2015, S. 21

Einsamer Kampf für gleiche Bezahlung

Angestellte der Uni zieht vors Verfassungsgericht - ‚Es ist ein Skandal, dass Frauen in gleicher Position weniger Geld bekommen‘. Während Frauenministerin Schwesig an einem ‚Entgeltgleichheitsgesetz‘ bastelt, geht Edeltraud Walla, die Gleichstellungsbeauftragte der Uni Stuttgart, einen anderen Weg: Sie klagt für die Rechte der Frauen. Martin Haar

Im Regal ihres Büros steht ein kleines Bild. Es zeigt Edeltraud Walla mit dem TV-Moderator Günther Jauch. Kleines Bild, große Wirkung.

Seit die 58-Jährige neben Frauenministerin Manuela Schwesig (SPD) für die Rechte aller Frauen streiten durfte, ist eine Flut losgebrochen. Alle gratulieren ihr zu ihrem Auftritt. Vor allem aber zu ihrem Mut. Denn Edeltraud Walla spricht das aus, was viele Frauen nur denken: ‚Die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern ist ein Skandal, der zum Himmel schreit.‘ In der Lesart der Ministerin hört sich das so an: ‚Die heutige Arbeitswelt entspricht dem Mittelalter. Sie können nicht davon ausgehen, dass es alle gut meinen mit den Frauen.‘ In Fall von Edeltraud Walla sieht das so aus: Die Schreinermeisterin an der Universität Stuttgart, Fakultät Architektur und Stadtplanung, bekam monatlich 1300 Euro weniger als ein Mann für die gleiche Arbeit. Es kommt noch besser: Der Mann, der inzwischen im Vorruhestand ist, war weniger qualifiziert als sie. Er war Facharbeiter - sie Meisterin. Dennoch blieben der Leiterin der Werkstatt für Modellbau am Monatsende 40 Prozent weniger als ihrem Ex-Kollegen. Er strich 4400 Euro brutto ein - sie 3100 Euro. ‚Ist das nicht eine himmelschreiende Ungerechtigkeit?‘, fragte Günther Jauch und gab so einem alten Sprichwort neue Kraft: Recht haben und recht bekommen sind zweierlei. Edeltraud Walla hatte mit entsprechenden Klagen bis hin zum Bundesarbeitsgericht keinen Erfolg.

In einer Urteilsbegründung von damals hieß es: ‚Der Mitarbeiter unterscheidet sich nicht nur hinsichtlich des Geschlechts, sondern auch hinsichtlich des Alters und weiterer Merkmale seines Werdegangs, seiner beruflichen Ausbildung, seiner Beschäftigungsdauer deutlich von der Klägerin.‘ Und ein Sprecher der Universität Stuttgart ist heute wie gestern bemüht festzuhalten: Es liege keine geschlechtsspezifische Diskriminierung vor.

Edeltraud Walla zieht die Augenbrauen nach oben. Sie sieht das freilich anders und findet alles nur noch ‚beschämend‘.

Aber solche Rückschläge steckt sie weg. Schon als Kind kämpfte sie für die Schwachen. In der Schule war sie Klassensprecherin. Heute ist sie auch Beauftragte für Chancengleichheit an der Uni. ‚Ich glaube, mir wurde der Gerechtigkeitssinn in die Wiege gelegt.‘ Im reifen Alter sei sie nun noch mutiger geworden. ‚Wir Frauen wehren uns generell zu spät. Wir versuchen zu lange die Harmonie zu wahren,‘ sagt sie und ergänzt: ‚Männer haben mehr Kampfeswillen, dafür beneide ich sie.‘

Vielleicht hätte Edeltraud Walla mit diesem Kampfeswillen schon 1984 alle Register gezogen. Damals arbeitete sie als technische Zeichnerin. Per Zufall bemerkte sie, dass ihr Kollege bei gleicher Arbeit 500 Mark mehr kassierte als sie. Schon damals stießen ihr die Argumente des Arbeitgebers bitter auf: Der Herr Soundso müsse schließlich später mal eine Familie ernähren. ‚Dieses alte Rollenverständnis machte mich schon damals wild,‘ sagt sie, ‚ohne zu wissen, ob der Kollege schwul oder etwa zeugungsunfähig war, setzte man einfach mal voraus, dass er eine Familie gründen will.‘

Etwa 30 Jahre später hat sich aus ihrer Sicht in der Gesellschaft wenig geändert: ‚Diese Diskriminierung hat System.‘ Dabei würden sich Männer durch diese Haltung doch selbst ins Knie schießen: ‚Auf den Männern lastet doch heutzutage ein Riesendruck in der Rolle des Ernährers. Wenn alle gleich verdienten, wäre alles leichter.‘ Für Mann und Frau.

Die neue Perspektive dürfte vielen zu denken geben. Vielleicht sieht man an der Uni Stuttgart den Fall heute längst nicht mehr so verbissen. Edeltraud Walla hat zwar mächtig Staub aufgewirbelt, aber man schätzt ihr Engagement. ‚Sie hat in ihrer Position als Beauftragte für Chancengleichheit viel bewegt,‘ heißt es auf den Fluren des K1 in der Keplerstraße. Auch der Uni-Sprecher Herwig Geyer hegt gewisse Sympathie für Wallas Kampf: ‚Jeder, der an der Universität Stuttgart Verantwortung trägt, ist verpflichtet, dass die Gleichstellung vollumfänglich erfüllt wird. Deshalb danken wir Frau Walla, dass sie in dieser Kultur eine wichtige Rolle spielt.‘ An der Haltung zur Bezahlung ändert das jedoch nichts. ‚An der Rechtsposition der Universität Stuttgart besteht kein Zweifel,‘ sagt Geyer und verweist dabei auf die gültigen Urteile des Arbeitsgerichts und des Landesarbeitsgerichts im Fall von Edeltraud Walla, die letztlich das Bundesarbeitsgericht bestätigt hat.

Aber Geyer weiß auch, dass die Schreinermeisterin noch einen letzten Pfeil im Köcher hat. Zusammen mit der Gewerkschaft Verdi hat sie im Mai 2014 Klage beim Bundesverfassungsgericht eingereicht. Ihre Begründung: Unterschiedliche Bezahlung von Mann und Frau bei gleicher Arbeit und Qualifikation verstoße gegen Artikel 3 des Grundgesetzes: ‚Männer und Frauen sind gleichberechtigt.‘ Noch hat das Verfassungs-

gericht nicht entschieden, ob es die Klage überhaupt zulässt. Doch ungeachtet dessen ist Edeltraud Walla jetzt schon sicher: Sie wird siegen. Für sich und alle Frauen.

RP Online, 20.04.2015

Klage vor Verfassungsgericht

Schreinermeisterin kämpft für Lohngleichheit

Nur ein Zufall brachte die Ungerechtigkeit an den Tag: Eine Frau bekommt an der Uni für die gleiche Arbeit weniger Geld als ihr männlicher Kollege. Bislang scheiterte sie mit ihren Klagen. Nun liegt der Fall in Karlsruhe.

Edeltraud Walla streitet mit ihrem Arbeitgeber, der Universität Stuttgart, über eine große Lücke. Weil sie für die gleiche Arbeit deutlich weniger Geld bekommt als ihr männlicher Kollege, zieht die 58 Jahre alte Schreinermeisterin vor das Bundesverfassungsgericht. Sie ist Leiterin der Modellbauwerkstatt an der Fakultät für Architektur und Stadtplanung.



„Die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern ist eine große Ungerechtigkeit“, sagt sie. Die Politik diskutiere zwar über das Thema. Aber: „Ich würde mir wünschen, dass man das auch lebt.“

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes verdienten Frauen in Deutschland zuletzt 22 Prozent weniger als Männer. Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ist in Baden-Württemberg nach Angaben des Deutschen Gewerkschaftsbunds mit knapp 26 Prozent aber noch größer als im Bundesdurchschnitt. Es spreche viel dafür, dass Frau Walla kein Einzelfall sei, wenn auch vermutlich bei einer Lohndifferenz von mehr als 40 Prozent ein besonders extremer, erklärt eine Gewerkschaftssprecherin.

Ihr Fall sei besonders für die Beschäftigten im Landesdienst von hoher Relevanz. Walla bekam eher durch Zufall mit, dass sie am Monatsende weniger auf dem Konto hatte als ihr Kollege. Denn: Als es um die Zusammenlegung von Werkstätten ging, wurde die Bezahlung aller Leiter in einer Tischvorlage aufgeführt.

Regierung plant Gesetz zur Lohngleichheit

Bundesfrauenministerin Manuela Schwesig (SPD) plant derzeit ein Gesetz zur Lohngleichheit von Männern und Frauen, das noch in diesem Jahr auf den Weg gebracht werden soll. „Wir haben schon bei der Frauenquote gesehen, dass gutes Zureden und freiwillige Selbstverpflichtungen die Frauen nicht vorangebracht haben“, erklärt Schwesigs Amtskollegin in Baden-Württemberg, Katrin Altpeter (SPD). Walla zufolge braucht es viel Mut, um mit dem Thema als Betroffene an die Öffentlichkeit zu gehen.

Die Universität sieht bei Walla „keine geschlechtsbedingte Entgeltdiskriminierung“, wie ein Sprecher erklärt. Die im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen unterschiedliche Vergütung habe historische Gründe, die sich vor allem aus der früheren Tätigkeit des Werkstattleiters ergeben hätten. Für Walla ist das nicht nachvollziehbar. Sie sei Meisterin und ihr Kollege, der inzwischen im Vorruhestand ist, Geselle.

Die 58-Jährige klagte 2012 zunächst vor dem Arbeitsgericht Stuttgart auf gleiche Bezahlung. Dort scheiterte sie. Auch in den weiteren Instanzen hatte sie keinen Erfolg. Schließlich reichte sie im Mai 2014 Verfassungsbeschwerde in Karlsruhe ein. Darüber sei noch nicht entschieden, so ein Gerichtssprecher.

Tatsächlich lehnt mehr als ein Drittel der Deutschen mehr Transparenz bei Löhnen und Gehältern in ihren Unternehmen ab: 33 Prozent aller Bundesbürger würden es zwar begrüßen, wenn sie sich in ihrem Betrieb über Löhne und Gehälter der Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit informieren könnten, wie eine Forsa-Umfrage für das Magazin „Stern“ ergab. 38 Prozent der Befragten sprachen sich aber dafür aus, dass die Höhe der Bezüge geheimbleiben soll.

Walla ist an der Universität zugleich Beauftragte für Chancengleichheit. Ihr Arbeitgeber erklärt: Sollte Wallas Beschwerde zugelassen werden, würde die Universität Stuttgart das begrüßen. „Möglicherweise könnte auf diesem Wege ein noch höheres Maß an Rechtssicherheit und Rechtsakzeptanz erreicht werden.“



campUS_intern, 01.07.2015

Dr. Simone Rehm ist neue CIO der Universität

Personelle Neuausrichtung im Bereich der Informationstechnik

Der Universitätsrat wählte Dr. rer. nat. Simone Rehm am 25. Juni zum neuen hauptamtlichen Rektoratsmitglied für den Bereich der Informationstechnik. Die Wahl wurde durch den Senat bestätigt. Als neue Chief Information Officer (CIO) im Rektorat wird sie künftig gemäß den strategischen Zielsetzungen der Universität die strategische und operative Führung der Informationstechnik verantworten und die technischen Innovationen vorantreiben. Für Ihre neue Aufgabe bringt Simone Rehm langjährige Erfahrungen als IT-Managerin in leitenden Positionen von Wirtschaftsunternehmen mit.

Digitaler Wandel in der Wissenschaft

Dr. Simone Rehm sagte nach ihrer Wahl: „Es freut mich sehr, dass ich an meine Universität zurückkehren und künftig durch eine zukunftsorientierte Ausrichtung der Informationstechnik den digitalen Wandel in der Wissenschaft aktiv fördern und gestalten kann. Die Universität Stuttgart als Wegbereiterin für Innovationen sowie das Umfeld einer wirtschafts- und wissenschaftsorientierten Region bieten dafür hervorragende Voraussetzungen.“

Neu geschaffene Position

Mit Blick auf die neu geschaffene Position im Rektorat unterstrich Rektor Prof. Wolfram Ressel für die Universität Stuttgart die Notwendigkeit, als eine führende technisch orientierte Universität in Deutschland die IT-Architektur der Universität an internationalen Standards auszurichten. Hierzu gehöre auch, auf der Ebene der Universitätsleitung eine ITSpitze zu etablieren, die den Anforderungen und der Dimension dieses Kernbereichs in höchst kompetenter und erfahrener Weise gerecht wird. „Dies ist durch die Wahl von Dr. Simone Rehm garantiert“, so Ressel. Ihre Amtszeit als CIO der Universität wurde auf sechs Jahre festgelegt.

Langjährige Erfahrungen

Dr. Simone Rehm studierte Informatik an der Universität Stuttgart und wurde 1992 an der TU Karlsruhe promoviert. Bei Ciba Geigy in Wehr und Hoffmann-La Roche in Basel war sie zunächst als Datenbankentwicklerin und als Projektleiterin tätig. 1996 folgte der Eintritt in den SWR in Baden-Baden als Leiterin der Abteilung Informationstechnik und später in Stuttgart als Leiterin der Hauptabteilung IKS mit der strategischen und

operativen Verantwortung für den Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen. Seit 2001 ist Frau Rehm Leiterin des Zentralbereichs IT + Prozesse (CIO) bei der Firma TRUMPF GmbH + Co.KG in Ditzingen.