

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Karin Thöne

An den Senat abgegeben am 10.12.2008

Oktober
2007 -
2008
September

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorwort | 3 |
| 1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext von gesellschaftlich-demographischer Entwicklung sowie Hochschul- und Gleichstellungspolitik..... | 7 |
| 2. SEPUS und Leistungsorientierte Mittelvergabe | 11 |
| 3. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2007/08 | 11 |
| 3.1 Studentinnen und Wissenschaftliche Hilfskräfte | 12 |
| 3.2 Promotionen und Habilitationen | 13 |
| 3.3 Akademischer Mittelbau..... | 14 |
| 3.4 Berufungsverfahren und Professuren..... | 15 |
| 3.5 Preise, Ehrungen, Ernennungen und Würdigungen..... | 17 |
| 4. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen..... | 18 |
| 4.1 „Girls' Day“ | 19 |
| 4.2 Probiert die Uni aus!..... | 21 |
| 4.3 Femtec.Network. Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften..... | 25 |
| 4.4 Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung | 27 |
| 4.5 PraktikumsInfoBörse | 31 |
| 5. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme | 32 |
| 5.1 Landesgraduiertenförderung | 32 |
| 5.2 Programme aus Bundes- und Landesmitteln..... | 33 |
| 5.2.1 Schülerinnen forschen. Einblicke in Naturwissenschaften und Technik | 33 |
| 5.2.2 Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissen- schaftlerinnen mit Kind..... | 34 |
| 5.2.3 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen..... | 36 |
| 5.3 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg | 36 |
| 6. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | 36 |
| 7. Kinderbetreuung an der Universität Stuttgart | 38 |
| 8. Veranstaltungen | 40 |
| 8.1 Avete Academici 2007..... | 40 |
| 8.2 Unitag 2007 und Tag der Wissenschaft 2008..... | 40 |
| 9. Beratungen..... | 41 |
| 10. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt..... | 41 |
| 11. Landes- und bundesweite Aktivitäten | 41 |

Anlagen

| | |
|--|-----|
| 1. Auszüge aus dem Landeshochschulgesetz vom 01.01.2005..... | 45 |
| 2. Richtlinien zur Gleichstellung | 51 |
| 3. SEPUS 2008-2012(Entwurf): Gleichstellungsplan – Rahmenplan..... | 57 |
| 4. Auszüge aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz | 73 |
| 5. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans..... | 77 |
| 6. Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (Wahlsatzung) | 163 |
| 7. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Amtszeit: 10/2006 - 9/2008 | 169 |
| 8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Amtszeit: 10/2008 - 9/2010 | 171 |
| 9. Studierende insgesamt, WS 2006/07 bis WS 2007/08 | 173 |
| 10. Studierende im Erstsemester, WS 2006/07 bis WS 2007/08 | 185 |
| 11. Studienabschlüsse SS 2007 bis WS 2007/08 | 197 |
| 12. Wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte im Jahr 2007..... | 203 |
| 13. Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften im Vergleich der Jahre 2003-2007..... | 205 |
| 14. Frauenanteil bei der Vergabe der Landesgraduiertenförderung | 207 |
| 15. Frauenanteil bei Promotionen und Habilitationen, 2007..... | 209 |
| 16. Angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beamtinnen und Beamte im wissenschaftlichen Dienst, differenziert nach Vergütungsgruppen und Art des Arbeitsverhältnisses, 2007 | 211 |
| 17. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 1999-2007 | 213 |
| 18. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 1998-2007 | 215 |
| 19. Neubesetzungen von W3-Professuren nach Fakultäten im Jahr 2007..... | 219 |
| 20. Material zum Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissen- schaftlerinnen mit Kind..... | 221 |
| 21. Material zum Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen | 229 |
| 22. Material über den Erfolg beim Professorinnen-Programm | 235 |
| 23. Info-Flyer der Gleichstellungsbeauftragten für Studentinnen..... | 241 |
| 24. Material über das Careerbuilding-Programm des Femtec.Network | 243 |
| 25. Material über das Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung..... | 245 |
| 26. Artikel über Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart | 249 |
| 27. Material über die „Stuttgarter Forschungsferien“ für Kinder von Mitgliedern der Universität Stuttgart..... | 257 |
| 28. Material über die Einwerbung von Mitteln zum Ausbau der Kinderbetreuung..... | 263 |
| 29. Flyer der Gleichstellungsbeauftragten zur Kinderbetreuung | 269 |

Redaktion: Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart,
Geschwister-Scholl-Str. 24 B, 70174 Stuttgart

Vorwort

Hiermit lege ich den letzten Bericht meiner durch Ausscheiden aus den Diensten der Universität Stuttgart beendeten Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte vor. Insgesamt war ich in diesem Amt 4 ½ Jahre lang aus tiefster Überzeugung für die Gleichstellung von Frauen und Männern an unserer Universität aktiv; doch begann mein eigentlicher Einsatz für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der Universität bereits Ende der 80er Jahre, so dass ich nun insgesamt auf nahezu 20 Jahre Gleichstellungsaktivitäten zurückblicken kann.

Eine wirklich große Herausforderung stellte und stellt auch immer noch die Reform der deutschen Hochschulen dar, die sicherlich positive Veränderungsprozesse mit sich bringt, aber überall dort kritisch zu betrachten ist, wo man sie nicht genügend durchdenkt. Wie so häufig ist auch hier der deutsche Wille zur Gründlichkeit vielleicht nicht immer der Königsweg zum Erfolg. Beispielsweise kann man sich die Frage stellen, ob die derzeitige Überfrachtung der Studierenden durch Umstellung auf maximal verschulte Bachelorstudiengänge tatsächlich dazu angetan ist, die fachlich gebildeten und trotzdem mit Überblickswissen, kühlem Kopf und ggf. Potential zum Querdenken oder zum unkonventionellen Denken ausgestatteten Persönlichkeiten zu „produzieren“, die in der globalisierten Welt von Forschung, Wirtschaft und Kultur mit all ihren extremen Herausforderungen so dringend gebraucht werden. Auch stellt sich die Frage, ob bei derartiger Dichte überhaupt noch Zeit für die Familiengründung bleibt, und schließlich besteht die Gefahr, dass sich viele junge Frauen (nicht zuletzt wegen der Studiengebühren) mit dem Bachelor begnügen anstatt mit dem sich anschließenden wesentlich aussichtsreicheren Master-Studium die Türen für eine ambitionierte und befriedigende Berufstätigkeit samt zugehöriger Karriere zu öffnen.

Doch hat nicht nur die vor allem durch die Föderalismusreform beflügelte Umorganisation der Universitäten den Berichtszeitraum stark beeinflusst, sondern auch die Aktivitäten des Bundes zur Förderung der nationalen und internationalen Wettbewerbsfähigkeit von Universitäten. Bezog sich mein voriger Bericht auf die Zeit „post Exzellenzinitiative I“, so erlebten wir gerade in jüngster Vergangenheit bereits die Wogen der Zeit „ante Exzellenzinitiative II“. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass man geradezu energisch gewillt ist, unbedingt auch im Bereich der bislang noch nicht wirklich ernst genommenen Gleichstellungspolitik und der mit ihr verbundenen Maßnahmen zu punkten. Dass dabei nicht immer alles ohne Reibungsverluste abgeht und an einigen Stellen über das Ziel hinaus geschossen wurde, zeigte sich im Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramm.

Ich lege nun mit diesem letzten Bericht sämtliche Verantwortung für ein Aktionsfeld, das ich nur schweren Herzens verlasse, in die Hände meiner Nachfolgerin,

Dr. Gabriele Hardtmann, Akademische Direktorin am Institut für Polymerchemie. Sie hat ihr Amt bereits am 1. August 2008 mit neuem Schwung und neuen Ideen angetreten, und ich kann ihr und der Universität Stuttgart nur wünschen, dass dieses Politikfeld hier nun auch die Bedeutung bekommt, die ihm sowohl die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen als auch Politik und Wirtschaft seit längerem zumessen. Ihr zur Seite stehen mit Professorin Wieprecht und Françoise Joly zwei bewährte und äußerst engagierte Stellvertreterinnen, denen ich ein letztes Mal sehr herzlich für all ihren Einsatz und ihre Unterstützung danke. Ferner wurde als dritte Stellvertreterin Professorin Nejila Parspour aus der Fakultät 5 neu gewählt, der ich hiermit noch einmal für ihre Bereitschaft, sich aktiv für den weiblichen Nachwuchs einzusetzen, danke und der ich viel Erfolg insbesondere auch bei der Begleitung der so wichtigen Berufungsverfahren wünsche. In den Fakultäten leisten die dortigen Gleichstellungsbeauftragten wichtige und unverzichtbare Arbeit, der ich mehr Sichtbarkeit und mehr Anerkennung wünsche.

Danken möchte ich allen, die mich in den vergangenen Jahren mit Engagement und Gestaltungskraft unterstützt haben. Dieser Dank gilt besonders meinen Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsreferat, namentlich Dr. Barbara Unteutsch und Beate Langer, den Mitgliedern des Mentoring-Beirats und Dr. Carmen Eccard.

Ich wünsche der Universität Stuttgart, dass es ihr gelingt, nicht nur Barrieren abzubauen, die der Chancengleichheit im Wege stehen, sondern in wachsendem Maße genderspezifische Sichtweisen in der Forschung zu verankern und damit wissenschaftliche Exzellenz zu beweisen.

Stuttgart, im Juli 2008



Dr. Karin Thöne

Da bis zur Veröffentlichung des Berichts im Dezember bereits vier Monate Gleichstellungspolitik in meiner Verantwortung lagen, nehme ich die Gelegenheit wahr, meiner Vorgängerin im Amt aufs herzlichste für all ihr Engagement sowie dafür zu danken, dass sie mir ein sehr gut bestelltes Feld samt bester Einweisung in die Fülle der Themen hinterlassen hat. Meine Amtszeit fällt nun in die Phase neuen gleichstellungspolitischen Aufbruchs, der große Gestaltungschancen bietet, die ich gemeinsam mit den stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, den Mitgliedern des Senatsausschusses für Gleichstellung und meinen Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsreferat nutzen möchte.

Stuttgart, im Oktober 2008


Dr. Gabriele Hardtmann

1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext von gesellschaftlich-demographischer Entwicklung sowie Hochschul- und Gleichstellungspolitik

Das vergangene Jahr stand ganz im Zeichen einer Fortsetzung der wissenschaftspolitischen Aktivitäten, die darauf abzielen, alle in der Wissenschaft in Führungspositionen tätigen Personen auf die Ziele der Gleichstellungspolitik zu verpflichten. Hintergrund ist der seit langem absehbare, dennoch erst seit relativ kurzer Zeit erkannte aktuelle und vor allem zukünftige Nachwuchsmangel, der auch historisch bedingt eher konservative Institutionen wie Universitäten im Bereich der Wissenschaft neue Wege beschreiten lässt. Möglicherweise sind ihnen die Folgen des demographischen Wandels bewusst geworden, dass nämlich auch an den Hochschulen der Nachwuchs ausbleiben wird, wenn man sich nicht intensiv darum bemüht, die Zahl der potentiell in Frage kommenden Nachwuchstalente zu erhöhen und eine Laufbahn in der Wissenschaft möglichst attraktiv zu machen. Ganz sicher aber haben sie – insbesondere an den technischen Universitäten – Notiz genommen von den Anstrengungen, die derzeit die Industrie unternimmt, um wirklich jeglichen geeigneten Nachwuchs vor allem im Bereich der MINT-Fächer zu rekrutieren, angefangen bei Kleinkindern bis hin zu Absolventinnen und Absolventen. Große, aber auch mittlere Unternehmen sowie unternehmensnahe Einrichtungen (Robert Bosch-Stiftung, Südwestmetall, VDMA) engagieren sich mittlerweile schon seit einigen Jahren in der frühkindlichen Bildung, in den Schulen (beispielsweise Siemens, Trumpf, Initiative Komm mach MINT etc.), aber auch bei der Förderung der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses.

An der Universität Stuttgart wurden verschiedene gleichstellungspolitische Entwicklungsphasen durchlaufen, die letztendlich die Relevanz des Themas immer stärker ins Bewusstsein gerückt haben. Bereits im letzten Bericht wurde geschildert, dass bei der ersten Runde der Exzellenzinitiative das Thema „gender equality“ zunächst inhaltlich unzureichend gefüllt wurde, nun aber die Chance besteht, über die „Exzellenzeinrichtungen“ GSaME und SimTech – sowie außerhalb der Exzellenzinitiative – mit Sonderforschungsbereichen im Bereich der Nachwuchsförderung über eine Nutzung des Mentoring-Programms durch die weiblichen Mitglieder von Graduiertenschule und Exzellenzcluster Frauen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu begleiten und zu unterstützen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Gleichstellungsbeauftragte

Mitglied im Kuratorium, dem Scientific Advisory Board, von GSaME ist und somit die Entwicklung der Einrichtung durch ihre Expertise begleiten kann.

Einen weiteren Impuls erhielt dieser Prozess durch die Ausschreibung des Professorinnenprogramms seitens des BMBF. Mit diesem Programm stellt das Ministerium Mittel bereit, um bundesweit insgesamt 200 zusätzliche Professuren für Wissenschaftlerinnen zu finanzieren. Voraussetzung für die Anträge war jeweils die Erstellung eines Gleichstellungskonzepts (s. Anlage 22; Details zur Ausschreibung unter www.mwk-bw.de). Bereits zu Anfang des Jahres unterbreitete die Gleichstellungsbeauftragte dem Rektor Vorschläge und lieferte Handreichungen zum Umgang mit dem Programm und zum Start eines (Willensbildungs-)Prozesses, der in die Identifizierung geeigneter Professuren und die Erarbeitung des Gleichstellungskonzepts münden sollte. Diese blieben zunächst erfolglos bzw. ohne praktische Resonanz. Unabhängig davon wurde von Professorin Jeschke mit einer Gruppe um den Rektor ein Konzept mit dem Titel „SPIRIT“ erstellt, das vor allem ein ganzes Bündel von Maßnahmen für Mädchen und Frauen entlang des Lebenszyklusses enthält. Positiv ist festzuhalten, dass dieses Konzept aus der Universität heraus entstanden ist und vom Rektor getragen wurde. Die Gleichstellungsbeauftragte befürwortete es mit einer unterstützenden Stellungnahme und machte damit den Weg frei für den Antrag des Rektorats auf Mittel für drei Professuren, die in Form vorgezogener Berufungen in den Fakultäten 4, 7 und 10 mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden sollen. Erfreulicherweise wurde das Stuttgarter Konzept „SPIRIT“ vom BMBF-Gutachtergremium positiv beurteilt, so dass die Universität nun die Chance hat, ihre Professuren erfolgreich zu besetzen (s. Anlage 22).

Die letzten, um nicht zu sagen: die entscheidenden Impulse erhielt die Thematik an unserer Universität durch die bevorstehende nächste Runde der Exzellenzinitiative einerseits und vor allem durch die am 2. Juli 2008 verabschiedeten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG andererseits. Eingeleitet wird dieses Papier durch ein Zitat aus den Empfehlungen „Frauen fördern“ der Hochschulrektorenkonferenz vom 14.11.2006, wo es heißt: „Die unzureichende Beteiligung von Frauen bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit für den Hochschulbereich, denn das in Wissenschaft und Forschung liegende Innovationspotenzial kann zur Gänze nur genutzt werden, wenn herausragende Talente unabhängig vom Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben und nicht auf dem Weg zu ihrer höchsten Leistungsfähigkeit in andere Beschäftigungsbereiche abwandern. Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden.“ Besagte DFG-Standards, die demnächst noch durch einen sogenannten Instrumentenkasten erläutert werden sollen, zeigen auf, an welchen Stellen und in welchem Maße strukturelle und personelle Veränderungen innerhalb der Institution Universität vorgenommen werden sollten. Beabsichtigt ist, DFG-

Projekte zukünftig nur noch in Kombination mit einem vernünftigen Genderkonzept zu bewilligen und auch dessen Umsetzung zu begutachten (Details unter www.dfg.de).

Warum sich über die DFG-Forderungen hinaus an der Universität Stuttgart grundsätzlich etwas ändern muss, zeigt ein Blick auf die nackten Zahlen: Bundesweit stellen Frauen die Hälfte der Studierenden, 42% der Promovierten, nur noch 24% der Habilitierten, lediglich 16% aller Professuren und gerade einmal 10% der C 4-Professuren. An der Universität Stuttgart stellte sich die Situation Ende des Jahres 2007 mit 33% Studentinnen, 19,3% promovierten Frauen und 6,3% Professorinnen noch einmal deutlich unbefriedigender dar. Einzig bei den Habilitationen lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei überaus erfreulichen 33% und damit weit über dem Landes- und sogar dem Bundesdurchschnitt. Diese Zahlen machen deutlich, wo genau der Veränderungsbedarf in Stuttgart liegt.

Letzter Stand in Sachen Genderkonzept an der Universität Stuttgart mit Blick auf künftige Bewilligungen bei der DFG und Chancen bei der Exzellenzinitiative ist, dass sich der Rektor auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten bereit gefunden hat, eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern von Wissenschaft und Verwaltung sowie der verschiedenen Gruppen (Professorinnen und Professoren, Akademische Beschäftigte, Studierende) zur Entwicklung eines zukunftsorientierten und nachhaltigen Genderkonzepts einzuberufen, in das ggf. Maßnahmen von SPIRIT integrieren werden. Begleitet wird dieser Prozess in der Anfangsphase durch den Geschäftsführer und eine wissenschaftliche Mitarbeiterin von CHE Consult. Wichtig ist hierbei, dass das Konzept die wesentlichen Handlungsfelder enthält, dort sinnvolle und umsetzbare Maßnahmen beinhaltet, die jeweils für deren Umsetzung Verantwortlichen identifiziert und die dafür notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Die große Chance im Zusammenhang mit der Entwicklung eines Genderkonzepts liegt nun darin, dass über die verschiedenen Leitungsebenen hinweg im besten Fall ein innovativer Veränderungsprozess (Change Management) in Gang gebracht wird, der in breitem Konsens getragen wird und der die Universität Stuttgart sowohl für Studierende als auch für wissenschaftlichen Nachwuchs beiderlei Geschlechts sowie für neue Professorinnen und Professoren attraktiv macht. Es gibt jetzt die Chance, die Institution so zu verändern, dass dies allen Mitgliedern zugute kommt und sie national und international in höherem Maße als bisher wettbewerbsfähig macht.

Doch nicht nur in der Bundespolitik, auch in Baden-Württemberg haben die politisch Verantwortlichen im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst die Zeichen der Zeit erkannt und eine ganze Reihe von innovativen oder

auch bereits eingeführten Anschubaktivitäten samt finanzieller Unterstützungsmöglichkeit auf den Weg gebracht. Dabei liegen die Schwerpunkte

- im Bereich der Schülerinnenarbeit
(Ausschreibungen des MWK „Schülerinnen forschen – Einblicke in Naturwissenschaften und Technik“ vom 29.10.2007 und 24.07.2008, vgl. Kap. 5.2.1),
- bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienpflichten
(Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind, vgl. Kap. 5.2.2) und
- bei der Förderung von Habilitandinnen
(Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen, vgl. Kap. 5.2.3).

Außerdem hat das MWK erkannt, dass Eltern, die sich in der Phase wissenschaftlicher Weiterqualifizierung befinden oder gerade eine Professur angetreten haben, erhöhten Betreuungsbedarf für ihre Kinder haben. Daher wurde 2008 zum zweiten Mal eine entsprechende Ausschreibung gestartet, bei der das Gleichstellungsreferat abermals Mittel, nun in Höhe von 140.000 €, zum Einkauf von Belegplätzen und anderen Maßnahmen einwerben konnte (vgl. Kap. 7).

Jenseits zukunftsweisender Politik- und Konzeptarbeit stand immer die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Arbeit der Berufungskommissionen im Zentrum ihrer Aktivitäten. Wenngleich nun zum Stichtag dieses Berichts, zum 31.12.2007, insgesamt 15 Professorinnen an der Universität Stuttgart lehrten und forschten, war dies zwar für uns eine erklecklich hohe Zahl, andererseits doch auch wieder bedauerlich wenig angesichts von 225 männlichen Professoren. Bei einer derart geringen Anzahl von Frauen in den höchsten Uni-Positionen fällt es besonders ins Gewicht, wenn allein zwei Professorinnen mit Kindern wieder abhanden kommen, weil sie an anderem Ort einen Ruf zwecks Familienzusammenführung oder besserer Arbeitsbedingungen annehmen. Hier wären „Dual Career-Maßnahmen“ dringend notwendig, doch auch im allgemeinen Wettbewerb und angesichts der Tatsache, dass immer mehr männliche Professoren auch beruflich ambitioniert tätige Partnerinnen haben, für die sie die besten Bedingungen suchen, darf die Universität dieses Betätigungsfeld nicht länger unbesetzt lassen. Bei den Berufungsverfahren hat sich außerdem gezeigt, dass die Professorenschaft auch bei der Doppelbewerbung von Wissenschaftlerpaaren derzeit noch mit Schwierigkeiten kämpft, die man nicht mehr als zeitgemäß betrachten kann. Die Gewinnung zweier ausgewiesener Wissenschaftler an ein und dieselbe Universität darf nicht als Nepotismus und mit Ängsten ob übergroßer Dominanz einer kleinen Einheit betrachtet werden, sondern sie sollte als Chance gesehen werden, gleich zwei herausragend qualifizierte Menschen zugleich für die Universität zu gewinnen.

2. SEPUS und Leistungsorientierte Mittelvergabe

Gem. § 7 LHG ist der Gleichstellungsplan einer Universität integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans. An der Universität Stuttgart ist das Thema der Gleichstellung beim Struktur- und Entwicklungsplan, dem sogenannten SEPUS, sowohl in den allgemeinen Teil als auch in die Fakultätspläne integriert. Außerdem wurde als Rahmenplan entsprechend den Vorgaben des LHGs ein Gleichstellungsplan mit Ziel- und Zeitvorgaben erstellt, nach denen bis 2012 ein Frauenanteil bei den Professuren von 10%, im Akademischen Mittelbau von 30% und bei den Studierenden von 40% erreicht werden soll. Lange nach seiner Verabschiedung wurde dieser SEPUS nun im Sommer 2008 im MWK diskutiert. Ergebnis war, dass das Ministerium Nachbesserungen auch zum Kapitel Gleichstellung wünscht, die bis Jahresende 2008 eingearbeitet werden.

Hinsichtlich der universitätsinternen leistungsorientierten Mittelvergabe (LoM) konnte an der Universität Stuttgart ein guter Modus gefunden werden: Da die Erfolge auf dem Gebiet der Gleichstellung regelmäßig evaluiert werden und im Zuge der LoM Gelder aufgrund dieser Erfolge vergeben werden sollen, wurde in Zusammenarbeit mit Rektorat und Zentraler Verwaltung ein neues Modell für die Integration von Gleichstellungskriterien erarbeitet. Vorläufig wurden diese Mittel noch nicht eingesetzt, sondern es wurde damit gewartet, um Mittel für den sich abzeichnenden grundsätzlichen Strukturwandel im Bereich Gleichstellung zur Verfügung zu haben (s. Kap.1).

Bei der externen LoM, d.h. der Vergabe der Mittel des Landes an die Universität Stuttgart, schnitt die Universität im Bereich Gleichstellung 2008 so gut ab, dass allein knapp 350.000 Euro aufgrund dieser Leistungen an die Universität flossen.

3. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2007/08

Die Situation der Frauen in den einzelnen Fakultäten der Universität Stuttgart lässt sich in den Berichten der Fakultäten nachlesen, die sich im Anhang dieses Berichtes (s. Anlage 5) befinden. Im Folgenden möchte ich mich daher auf die relevanten Aussagen zur Entwicklung an der Gesamtuniversität beschränken.

3.1 Studentinnen und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Studentinnenanteil an der Universität Stuttgart ist im WS 2007/08 mit 32,9% gegenüber 33,6% im Vorjahr wieder leicht gesunken. Damit sind wir vom Ziel unseres im letzten Jahr verabschiedeten Gleichstellungsplans, bis 2012 einen Studentinnenanteil von 40% zu erreichen, immer noch weit entfernt, auch wenn ein Studentinnenanteil von einem Drittel für eine natur- und ingenieurwissenschaftlich geprägte Universität wie die unsere kein allzu schlechtes Ergebnis ist. Weniger optimistisch stimmt dabei die Tatsache, dass der Frauenanteil bei den Erstsemestern mit 32,0% gegenüber 34,7% im Vorjahr ebenfalls gesunken ist (s. Anlage 10). Dies resultiert vor allem aus einem starken Einbruch bei den ausländischen Studentinnen: gegenüber dem Vorjahr studierten 263 ausländische Studentinnen weniger an der Universität Stuttgart. Vermutlich ist der erwähnte Einbruch gerade bei den ausländischen Studentinnen nicht zuletzt auf die Einführung der Studiengebühren zurückzuführen. Verglichen mit dem Bundesdurchschnitt von 47,7% (Erstsemester: 49,8%) und dem Landesdurchschnitt von 46,8% (Erstsemester: 48,8%) sind die Werte in jedem Fall unverändert zu gering.

Zwar hat ein knappes Drittel der Diplomstudiengänge an der Universität Stuttgart mittlerweile einen Frauenanteil von über 40% und damit die Zielsetzung des Gleichstellungsplans erreicht; jedoch liegen einige von ihnen auch weiterhin unter 10%, wenngleich ihr Anteil erfreulicherweise gegenüber dem Vorjahr deutlich gesunken ist. Schlusslicht ist hier abermals die Fahrzeug- und Motortechnik mit 4,6% (s. Anlage 9). Es führt bei den Diplomstudiengängen unverändert der Studiengang Deutsch-französische Sozialwissenschaft mit 77,8%, gefolgt von Technischer Geowissenschaft mit 64,7%.

Die 2003/04 neu eingeführten geistes- und sozialwissenschaftlichen Bachelor-Studiengänge werden offensichtlich von Frauen weiterhin überdurchschnittlich gut angenommen. Die Frauenanteile liegen hier (Haupt- und Nebenfach zusammen genommen) – mit Ausnahme des Studiengangs Geschichte der Naturwissenschaften und Technik/BA (37,5%) – jeweils über 50%, teilweise sogar bei über 90%. So stellen die Bachelor-Studiengänge Italianistik und Galloromanistik mit 96,2% und 92,0% erneut die Spitzenreiter des Jahres. Im Bereich der natur- bzw. ingenieurwissenschaftlichen Bachelor-Studiengänge ist der Frauenanteil mit zumeist deutlich unter 30% wesentlich geringer und liegt sogar noch unter dem vergleichbarer Diplomstudiengänge.

Im Bereich der Magister-Studiengänge heißt der Spitzenreiter auch in diesem Jahr wieder Kunstgeschichte (90,5%), gefolgt von Linguistik (89,4%).

Bei den Studienabschlüssen lag der Frauenanteil für die Gesamtuniversität im Berichtsjahr bei 33,9%, gemittelt aus den Abschlüssen des SS 2007 und des WS 2007/08, und damit etwas unter dem Niveau des Vorjahres, jedoch auf dem Niveau des Studentinnenanteils. Die Absolventinnenanteile entsprechen im Großen und Ganzen den Studentinnenanteilen in den jeweiligen Studiengängen (s. Anlage 11). Größere Abweichungen sind zumeist auf die zeitliche Verzögerung zwischen der Erhöhung des Studentinnenanteils durch mehr weibliche Erstsemester und der Erhöhung des Absolventinnenanteils nach Durchlaufen des Studiums zurück zu führen. Vergleicht man daher die Studentinnenzahlen des WS 2002/03 (bzw. des WS 2004/05 im Falle der Bachelor-Studiengänge) mit den aktuellen Absolventinnenzahlen, ergeben sich nur noch in wenigen Fällen größere Abweichungen. Hier fallen vor allem zwei Studiengänge ins Auge: den Diplomabschluss in Elektro- und Informationstechnik haben 2007 22 junge Frauen erworben; die Quote liegt bei 19,8% und damit um 13 Prozentpunkte höher als der Anteil der weiblichen Erstsemester 2001/02 - in absoluten Zahlen gab es 2007 sieben Absolventinnen mehr als 2001/02 ihr Studium in diesem Fach begonnen hatten. Hingegen ist der Absolventinnenanteil des Diplomstudiengangs Immobilientechnik und -wirtschaft 2007 mit 25,0% deutlich niedriger als der Anteil der weiblichen Erstsemester 2001/02, der bei immerhin 47,4% lag, was auch für die absoluten Zahlen zutrifft.

Im Bereich der Hilfskräfte blieb die Anzahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte mit 190 nahezu gleich, der Frauenanteil hingegen stieg von 36,0% auf nunmehr 37,9%. Bei den studentischen Hilfskräften stieg die Anzahl leicht von 2020 auf 2094, der Frauenanteil blieb mit 30,8% konstant (s. Anlagen 12 und 13). Der seit mehreren Jahren konstant hohe Frauenanteil von 41,2% bei den wissenschaftlichen Hilfskräften in der Fakultäten Bau- und Umweltingenieurwesen ist erfreulich, und auch in anderen ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten mit geringen Absolventinnenzahlen gelingt es offensichtlich zunehmend, begabte junge Frauen nach dem Examen an der Universität zu halten. So erfreulich dies unter dem Gesichtspunkt ist, dass eine Beschäftigung als wissenschaftliche Hilfskraft mitunter den Einstieg in eine akademische Laufbahn darstellt, sollte es gerade in den drittmittelstarken Ingenieurwissenschaften verstärkt das Ziel sein, qualifizierte Absolventinnen in reguläre Arbeitsverhältnisse zu übernehmen.

3.2 Promotionen und Habilitationen

Bei den Promotionen lag der Frauenanteil im Berichtsjahr bei 19,3%. Er ist damit gegenüber dem Vorjahr (18,4%) erneut angestiegen. Die Fakultäten 4 und 9 als Fakultäten mit traditionell hohem Frauenanteil schnitten in diesem Jahr wieder überdurchschnittlich ab, wenngleich Fakultät 9 hier deutliche Einbußen gegen-

über dem Vorjahr verzeichnet. Erfreulich sind auch der hohe Wert in der Fakultät 2 und die Steigerung in der Fakultät 10. Bedenklich stimmt hingegen der Einbruch der Werte in der Fakultät 1 (nur noch 10,0% gegenüber 57,1% im Vorjahr), da hier der Anteil bislang immer konstant hoch war. Die Fakultäten mit besonders geringem Frauenanteil wiesen erwartungsgemäß deutlich unterdurchschnittliche Werte auf (s. Anlage 15).

Der Frauenanteil an den Habilitationen lag im Berichtsjahr wie im Vorjahr bei 33,3%. Insgesamt wurden an der Universität Stuttgart 2007 drei Frauen habilitiert, je eine in der Fakultät 2, 4 und 9 (s. Anlage 15). Damit liegt die Universität Stuttgart in diesem Jahr erfreulicherweise erneut über dem Bundesdurchschnitt von 24% und dem Landesdurchschnitt von 20,6%.

3.3 Akademischer Mittelbau

Im Akademischen Mittelbau (Wissenschaftliche Angestellte, A- und C1-Besoldungen im wissenschaftlichen Dienst) ist der Frauenanteil mit 23,0% gegenüber dem Vorjahr (21,2%) wieder etwas angestiegen. In absoluten Zahlen waren Ende 2007 fast 100 Frauen mehr im Akademischen Mittelbau beschäftigt als Ende 2006. Den größten Anteil an dieser Steigerung hatte der Bereich der Angestellten zu verzeichnen; der Frauenanteil bei den Angestellten, die die zahlenmäßig stärkste Gruppe ausmachen, stieg insgesamt von 21,8% auf 23,5%.

Bei den C1-Stellen stieg der Anteil zwar von 28,3% auf 33,3%, doch ist dies lediglich darauf zurückzuführen, dass sich die Zahl der auf den auslaufenden C1-Stellen beschäftigten Männer gegenüber dem Vorjahr fast halbiert hat, die Zahl der Frauen hingegen nur um ein knappes Drittel sank. Die - sehr erfreuliche - Steigerung bei den Beamtinnen von 9,3% auf 13,7% hingegen resultiert daraus, dass absolut elf Frauen (zugleich allerdings auch 21 Männer) mehr im Beamtenverhältnis beschäftigt waren (s. Anlagen 16 und 18).

Ausgehend von diesen Werten müsste der Frauenanteil im Akademischen Mittelbau bis Ende 2012 um 7 Prozentpunkte gesteigert werden, um das im SEPUS gesteckte Ziel von 30% Wissenschaftlerinnen im Akademischen Mittelbau zu erreichen. Hierzu müsste die in allen Gleichstellungsplänen der Fakultäten postulierte Absicht, nach Möglichkeit mehr Frauen einzustellen, konsequent umgesetzt werden, so dass eine durchschnittliche Steigerung um 1,5 Prozentpunkte pro Jahr erreicht wird.

Erfreulich ist unter diesem Gesichtspunkt die Entwicklung in der Graduiertenschule „GSaME“, die freilich statistisch erst im Jahr 2008 und damit für den nächsten Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten zum Tragen kommen

wird: hier sind inzwischen (Stand Juli 2008) 6 von 26 Doktorandenstellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 23,1%.

3.4 Berufungsverfahren und Professuren

Im Jahr 2007 wurden dem Senat insgesamt 17 Berufungsverfahren (13 W3-Professuren mit und 3 ohne Leitungsfunktion sowie eine W1-Professur) zur Entscheidung vorgelegt. Der Frauenanteil bei den Bewerbungen hat sich mit 16,2% gegenüber dem Vorjahr (12,2%) erfreulicherweise wieder deutlich gesteigert (s. Anlage 17), und dies obwohl auch im Berichtsjahr die Mehrzahl der Berufungsverfahren natur- bzw. ingenieurwissenschaftliche Professuren betraf. Zehn Wissenschaftlerinnen erreichten Listenplätze (20,4%), davon zwei Platz 1, fünf Platz 2 und drei Platz 3.

Eine der beiden Erstplatzierten hat, wie schon im vergangenen Jahr berichtet, ihren Ruf angenommen und ihre Professur an der Universität Stuttgart zum 01.01.2008 angetreten. Es handelt sich dabei um Prof. Dr. Sandra Richter, Neuere Deutsche Literatur. Die zweite stand bei Redaktionsschluss dieses Berichts noch in Berufungsverhandlungen.

Im Berichtszeitraum wurden im Senat bis September 2008 noch zwei Berufungsverfahren mit einem ersten Listenplatz für Frauen abgeschlossen. In drei Verfahren erhielten Frauen darüber hinaus dritte Listenplätze.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 47 Berufungsverfahren von der Gleichstellungsbeauftragten oder einer ihrer Stellvertreterinnen begleitet - an dieser Stelle meinen ausdrücklichen Dank an Dr. Gabriele Hardtmann, Françoise Joly und Prof. Dr.-Ing. Silke Wieprecht, ohne deren zeitintensive und tatkräftige Unterstützung diese Menge an Verfahren nicht zu bewältigen gewesen wäre. Die überwiegende Mehrzahl dieser Berufungsverfahren verlief unseren Beobachtungen zufolge korrekt und Bewerberinnen wurden fair und ihrer Qualifikation entsprechend behandelt.

Allerdings ist es sehr zu bedauern, dass Berufungskommissionen offensichtlich noch große Probleme mit Doppelbewerbungen hochqualifizierter Wissenschaftlerpaare haben und einer aktiven Dual Career-Förderung mehr als skeptisch gegenüberstehen. So wurde im Berichtsjahr die Chance verpasst, die Bewerbung eines solchen „Dual Career Couples“ in parallelen Berufungsverfahren einer Fakultät ernst zu nehmen und die beiden Partner jeweils im Rahmen der Konkurrenz um die ausgeschriebenen Professuren unvoreingenommen zu beurteilen, weil man die Chancen für eine gemeinsame Berufung des Paares als eher unwahrscheinlich und eine Rufannahme nur eines Partners als unrealistisch

einschätzte. Nun ist zwar die Frage, ob eine Person den möglicherweise an sie ergehenden Ruf auch annehmen werde, ein häufiges Argument bei der Erstellung einer Berufungsliste, doch sollte sie nicht schon deshalb bereits bei der Sichtung der Bewerbungen zum Ausschlusskriterium werden, weil die Antwort darauf mit dem Erfolg oder Misserfolg der Partnerin bzw. des Partners verbunden ist. Es wäre nicht das erste Mal gewesen, dass eine Berufungskommission nach der individuellen Präsentation der zum Vortrag Eingeladenen zu einer anderen Einschätzung einzelner Kandidaten hätte kommen können als bei der Beurteilung der „Papierform“, so dass sich auch die Chancen einer erfolgreichen Doppelberufung nach den Vorträgen möglicherweise anders dargestellt hätten. So aber wurde einem hochqualifizierten Wissenschaftlerpaar von vornherein jede Chance genommen, sich der Konkurrenz mit den anderen Kandidatinnen und Kandidaten zu stellen und sich dabei möglicherweise als die optimale Besetzung gleich zweier Professuren zu erweisen.

Von den Berufungsverfahren zu den Professuren: Der Frauenanteil bei den C3-Professuren ist im Berichtsjahr auf 2,2% gesunken. Dies ergibt sich aus dem Ausscheiden von Prof. Dr.-Ing. Monika Auweter-Kurtz, die im November 2007 zur Präsidentin und Professorin auf Lebenszeit an der Universität Hamburg ernannt wurde und damit aus den Diensten der Universität Stuttgart ausschied. Seither gibt es nur noch eine C3-Professorin an unserer Universität (s. Anlage 18).

Bei den C4-Professuren ist der prozentuale Frauenanteil von 4,5% gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben, obwohl eine der C4-Professorinnen die Universität Stuttgart verlassen hat; der absolute Zahlenwert verringerte sich von acht C4-Professorinnen auf sieben.

Unter den 2005 neu eingeführten W3-Professuren waren zum Stichtag der Statistik sieben mit Frauen besetzt, davon vier mit und drei ohne Leitungsfunktion. Der Frauenanteil bei den W3-Professuren beträgt somit 17,5% gegenüber 14,3% im Vorjahr. Allerdings haben auch zwei W3-Professorinnen die Universität Stuttgart im Berichtsjahr verlassen, eine davon kurz nach dem Stichtag der Statistik, so dass aktuell trotz der Ernennung von Prof. Dr. Sandra Richter (Neuere Deutsche Literatur) zum 01.01.2008 weiterhin nur sieben W3-Professorinnen an der Universität Stuttgart lehren und forschen.

Bei den ebenfalls erst 2005 eingeführten W1-Juniorprofessuren waren bis zum Stichtag der Statistik zwei besetzt, und zwar mit Männern; allerdings wurden in den ersten drei Quartalen des Jahres 2008 zwölf Berufungsverfahren für W1-Professuren abgeschlossen, insbesondere auch im Zusammenhang mit dem Aufbau des Exzellenzclusters SimTech. Im Rahmen der SimTech-Verfahren wurden zwei von elf ersten Listenplätzen an Frauen vergeben, so dass die Universität Stuttgart zu Beginn des Wintersemesters 2008/09 ihre ersten Juniorpro-

fessorinnen begrüßen durfte. Unter den bis Redaktionsschluss besetzten Juniorprofessuren des Exzellenzclusters betrug der Professorinnenanteil stolze 22,2%, doch auch diese Steigerung wird statistisch erst Ende 2008 wirksam werden.

Fasst man alle Professuren (C3-, C4-, W3- und W1-Professuren) zusammen, so weist die Universität Stuttgart zum Stichtag der Statistik einen Professorinnenanteil von 6,3% auf.

Wenn also das Ziel von 10% Professorinnen zumindest in der Laufzeit des neuen Struktur- und Entwicklungsplanes erreicht werden soll, reicht es nicht aus, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen auf eine Professur zu berufen; sie müssen an unserer Universität ein Umfeld vorfinden, in dem nicht nur die Rahmenbedingungen für ihre wissenschaftlichen Ambitionen, sondern auch für die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie optimal sind. Zur Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten tragen seit langem die Aktivitäten des Gleichstellungsreferats bei (vgl. Kap. 7). Ebenfalls sehr sinnvoll ist es, die Überlegungen zu einem Dual Career-Service, über den derzeit auf Landesebene auch unter Beteiligung der Universität Stuttgart nachgedacht wird, zu forcieren.

3.5 Preise, Ehrungen, Ernennungen und Würdigungen

Im Folgenden sollen an der Universität Stuttgart tätige Wissenschaftlerinnen erwähnt werden, die im Berichtsjahr besondere Auszeichnung erfahren haben. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit: sie kann nur Ereignisse nennen, die der Gleichstellungsbeauftragten bekannt geworden sind.

Im Rahmen des Erstsemesterabends der Universität Stuttgart am 15.10.2007 erhielt Stefanie Jantzen den von der Eugen-und-Irmgard-Hahn-Stiftung vergebenen und mit 700 € dotierten Preis für die beste Studienarbeit im Bereich Technisches Design.

Die Absolventinnen Christine Mady, MIP (Masterstudiengang Infrastrukturplanung) und Dipl.-Ing. Eileen Mandir (Diplomstudiengang Technische Kybernetik) wurden für ihre Abschlussarbeiten am 23.10.2007 mit dem Werner-von-Siemens-Excellence-Award ausgezeichnet und erhielten ein Preisgeld von jeweils 3.000 €.

Die erste Frauenbeauftragte der Universität Stuttgart, langjährige Sprecherin der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs und Professorin am Institut für Raumfahrtsysteme, Prof. Dr.-Ing. Monika Auweter-Kurtz wurde am 01.11.2007 zur Präsidentin und Universitätsprofessorin auf Lebenszeit an der Universität Hamburg ernannt. Die Uni-

versität Stuttgart verlor dadurch eine ihrer engagiertesten Kämpferinnen für die Gleichstellung.

Dr. Yvonne Traa vom Institut für Technische Chemie erhielt am 30.11.2007 den Hochschullehrer-Nachwuchs-Preis der DECHEMA Gesellschaft für Chemische Technik und Biotechnologie e.V.

Sandra Timmermann, Absolventin des Studiengangs Bauingenieurwesen der Universität Stuttgart, gehörte zu den Gewinnern des mit 20.000 Euro dotierten Mondialogo-Engineering Awards 2007, der am 10.12.2007 in Mumbai verliehen wurde. Gemeinsam mit Projektpartnern aus Aachen und Ruanda hatte sie für den Wettbewerb ein bedarfsgerechtes, modulares Baukastensystem aus lokal verfügbaren Baustoffen für Brücken im ländlichen Raum entworfen (s. Anlage 26).

Am 17.01.2008 erhielt Dipl.-Wirt.-Ing. Heike Dambacher den mit 1.000 Euro dotierten 5. Stuttgarter Immobilienpreis, vergeben für die beste Diplomarbeit im Gebiet der Immobilienteknik und Immobilienwirtschaft von der Stiftung Immobilie der Universität Stuttgart.

Dipl.-Ing. Sabine Klinkner, Doktorandin am Institut für Raumfahrtsysteme, Dipl.-Ing. Diane Lauffer, Doktorandin am Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt und Dipl.-Ing. Birgit Lenz, Doktorandin am Institut für Aerodynamik und Gasdynamik, wurden am 01.02.2008 mit dem Amelia-Earhart-Fellowship-Award der Stiftung Zonta International ausgezeichnet (s. Anlage 26). Der Preis ist seit 2008 mit jeweils 10.000 US-Dollar dotiert.

Zwei ehemalige Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Institut für Erziehungswissenschaften und Psychologie wurden im Berichtsjahr zu Professorinnen ernannt: Dr. Susanne Lin-Klitzing, Abt. Pädagogik, übernahm zum Wintersemester 2007/08 eine W2-Professur für Schulpädagogik an der Universität Marburg; Dr. Birgit Ziegler, Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik, trat im Sommersemester 2008 eine W2-Professur für Berufspädagogik an der RWTH Aachen an.

4. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

Das durchgängige Förderkonzept der Gleichstellungsbeauftragten umfasst als Zielgruppen das gesamte Spektrum von jungen Schülerinnen bis hin zu hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Es setzt sich zum Ziel, durch Anhe-

bung der Studentinnenanteile in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern sowohl die Basis zu verbreitern als auch die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass kraft Unterstützung durch unsere Nachwuchsförderprogramme der Anteil der Frauen in Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Universität wächst.

4.1 „Girls' Day“

2008 hat sich unsere Universität zum dritten Mal in zentral durch das Gleichstellungsreferat organisierter Form am „Girls' Day“ beteiligt. Bei dieser bundesweiten Veranstaltung jeweils am letzten Donnerstag im April erhalten Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 Einblicke in verschiedene Unternehmen, Behörden, Forschungseinrichtungen und Hochschulen. Ziel ist es, die Schülerinnen dazu zu motivieren, auch eher frauenuntypische Berufsfelder bei ihrer Berufswahlentscheidung zu berücksichtigen bzw. ingenieur- oder naturwissenschaftliche Studienfächer in Betracht zu ziehen. Da diese Veranstaltung eine noch sehr junge Zielgruppe anspricht, die vom Alter her genau vor der Zielgruppe für das Projekt „Probiert die Uni aus!“ liegt, ist es der Gleichstellungsbeauftragten ein Anliegen, die Teilnahme am „Girls' Day“ durch zentrale Organisation zu unterstützen. Dem Aufruf von Gleichstellungsbeauftragter und Rektor an die Dekane, in ihren Fakultäten für eine Mitarbeit zu werben, folgte 2008 die erfreuliche Anzahl von 24 Instituten und Einrichtungen, die insgesamt 26 Workshops mit rund 380 Plätzen anboten:

- Fakultät 1: Institut für Leichtbau, Entwerfen und Konstruieren
- Fakultät 2: Institut für Eisenbahn- und Verkehrswesen, Institut für Straßen- und Verkehrswesen, Institut für Werkstoffe im Bauwesen
- Fakultät 3: Institut für Polymerchemie
- Fakultät 4: Institut für Energiewirtschaft und Rationelle Energieanwendung, Institut für Kernenergetik und Energiesysteme
- Fakultät 5: Institut für Automatisierungs- und Softwaretechnik, Institut für Elektrische und Optische Nachrichtentechnik, Institut für Kommunikationsnetze und Rechnersysteme, Institut für Physikalische Elektronik
- Fakultät 6: Institut für Aerodynamik und Gasdynamik, Institut für Flugzeugbau, Institut für Raumfahrtssysteme, Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt
- Fakultät 7: Institut für Konstruktionstechnik und Technisches Design, Institut für Technische Optik
- Fakultät 8: Institut für Plasmaforschung, 1. Physikalisches Institut, 2. Physikalisches Institut, 5. Physikalisches Institut

- Fakultät 9: Institut für Literaturwissenschaft, Abt. Neuere Deutsche Literatur, Institut für Philosophie, Abt. Technikphilosophie
- Technologietransferinitiative (TTI)

Wie erwähnt, lag die Gesamtorganisation des Projekts (Koordinationstreffen, Werbung, Öffentlichkeitsarbeit, Entgegennahme der Anmeldungen und Versand des Infomaterials an die Schülerinnen etc.) beim Gleichstellungsreferat, die inhaltliche Konzeption und Durchführung der Workshops bei den Verantwortlichen in den Instituten.

Da sich in den Fächern Mathematik, Physik und Chemie die schulischen Kenntnisse von Schülerinnen der Unterstufe erheblich von denen in der Mittelstufe unterscheiden, wurden die Workshops in der Regel auf unterschiedliche Altersgruppen zugeschnitten: daher gab es knapp 70 Plätze nur für Schülerinnen der Unterstufe, ca. 240 Plätze für Schülerinnen der Mittelstufe und 75 Plätze für alle. Die Gruppengrößen variierten zwischen 5 und über 20 Teilnehmerinnen.

Wie schon in den vergangenen Jahren beeindruckte das starke inhaltliche Interesse der Schülerinnen, ihre Neugierde für die Studienfächer und auch ihre praktische Kompetenz bei den angebotenen Versuchen.

Die Rückmeldungen der Schülerinnen waren ebenfalls äußerst positiv, so dass die gesamte Veranstaltung dank des großen Einsatzes der wissenschaftlich Verantwortlichen als voller Erfolg gelten kann. Betont haben die Schülerinnen den Spaß, den sie bei den Veranstaltungen hatten und der vor allem auch auf die persönlichen Qualitäten und das Geschick bei der Themen- und Versuchsauswahl sowie deren Präsentation seitens der wissenschaftlich Verantwortlichen zurückgeführt wurde. Die Schülerinnen lobten die interessanten Inhalte sowie ihre verständliche und sehr anschauliche Vermittlung. Den Aufwand, der an der Universität Stuttgart für sie betrieben wurde, registrierten sie sehr deutlich und nahmen ihn als außerordentlich positiv wahr. Wichtig war es ihnen schließlich auch, dass sie etwas mit nach Hause nehmen durften: das extra für den „Girls' Day“ bedruckte Schlüsselband, den Kugelschreiber, Infomaterial über die Universität Stuttgart u.ä., aber auch die Ergebnisse ihrer Arbeit in den Labors.

Sie schätzten ausdrücklich, dass die Veranstaltungen Interesse an neuen Inhalten weckten und dass sie sich Einblicke in bisher unbekannte Berufsmöglichkeiten verschaffen konnten: „Man lernt die bestimmte Arbeit genauer und aus einer anderen Sicht kennen. Es lohnt sich, sich einen Tag lang damit auseinanderzusetzen, um mehr Möglichkeiten für den späteren Job kennen zu lernen.“ Viele nutzten auch noch die Möglichkeit, in den Evaluationsfragebögen mit eigenen Worten zu begründen, warum sie die Veranstaltungen weiterempfehlen würden:

- „Man lernt viel dazu, vor allem weil schwierige Sachen leicht erklärt werden und so gut verständlich sind. Interessante Versuche, die man z.B. in der Schule nicht durchführen kann.“
- „Man hat mit viel Spaß das erklärt bekommen, was man sonst in der Schule lernt. Die Versuche waren sehr anschaulich gestaltet und man bekam einen Gesamteindruck von der Uni.“
- „Man hat mal was total anderes kennen gelernt. Ich denke jetzt sieht man den Beton von einer ganz anderen Seite. Ich würde es weiter empfehlen, weil es total Spaß gemacht hat und interessant war.“
- „Es war sehr interessant und man hat neue Dinge erfahren, die man vorher noch nicht wusste. Die ‚Gruppenarbeit‘ hat Spaß gemacht, weil man da die zuvor gelernten Aspekte ‚verwenden‘/anwenden konnte.“
- „Ich habe viel gelernt. Wenn ich nun in eine Bahn einsteige oder auf einen Bahnhof bin, weiß ich, dass das Ganze doch nicht so selbstverständlich ist und eine Menge Arbeit von Menschen dahinter steckt.“

Dokumentiert wurde ein Großteil der Aktivitäten durch Fotos; aufgrund datenschutzrechtlicher Bedenken durften diese jedoch nicht wie bisher auf der Homepage (www.uni-stuttgart.de/girls-day) veröffentlicht werden. Hier soll für 2009 eine praktikable Lösung gefunden werden, um den Spaß und die Begeisterung der Teilnehmerinnen auch nach außen sichtbar machen zu können.

4.2 Probiert die Uni aus!

Das Projekt „Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ ging 2008 bereits in seine elfte Runde. Seit Projektbeginn im Wintersemester 1997/98 haben insgesamt rund 1.900 Schülerinnen an dem Projekt teil genommen; da die Teilnehmerinnen jeweils mehrere Workshops besuchen konnten, wurden von den am Projekt beteiligten Fakultäten 2 bis 8 in diesem Zeitraum fast 5.000 Workshopplätze zur Verfügung gestellt und betreut. Dass der Studentinnenanteil der Universität Stuttgart in den vergangenen elf Jahren von 27,1% auf 32,9% angestiegen ist, kann als ein Erfolg des Projekts verbucht werden – geht doch diese Steigerung hauptsächlich auf einen deutlichen Zuwachs der Studentinnenzahlen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften zurück.

Wenngleich aus Datenschutzgründen keine Zahlen darüber vorliegen, wie viele Studentinnen der Universität Stuttgart als Schülerinnen an „Probiert die Uni aus!“ teilgenommen haben, zeigen Rückmeldungen von Teilnehmerinnen, dass viele Schülerinnen das Projekt als sehr hilfreich für ihre Studienwahlentscheidung wahrnehmen und durch das Projekt auch Zugang zu Studiengängen erhal-

ten, die ihnen zuvor völlig unbekannt waren. Eine Teilnehmerin des Jahres 2008 formulierte es so: „Das gesamte Projekt hat mir gefallen und so habe ich bei meinem letzten Workshop den Studiengang gefunden, der zu mir passt. Inzwischen habe ich mein Abi gemacht und bin [...] im Fach Softwaretechnik für das Wintersemester 08/09 eingeschrieben. Vor dem Projekt ‚Probiert die Uni aus‘ wusste ich nicht einmal, dass es diesen Studiengang gibt und auch nicht, dass er mir gefällt. So hat ‚Probiert die Uni aus‘ meine Studienwahl entschieden. Ich hoffe, dass das Projekt noch lange bestehen bleibt und so viele Mädchen ihren Traumstudiengang im naturwissenschaftlichen oder technischen Bereich finden.“

Während das Gleichstellungsreferat für die Gesamtorganisation des Projekts und die Werbung über Schulen, Arbeitsagenturen, Presse und Internetdatenbanken verantwortlich zeichnet, liegen Konzeption, Organisation und Durchführung der Workshops zu den beteiligten 15 Studiengängen in den Händen der Projektverantwortlichen der Fakultäten. In vielen Fällen sind dies die jeweiligen Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten, doch hat sich inzwischen erfreulicherweise ein ganzer Stamm von überwiegend weiblichen Projektverantwortlichen herausgebildet, die die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten vor allem dort unterstützen, wo mehrere Studiengänge einer Fakultät beteiligt sind. In einzelnen Studiengängen, in denen es nur wenige Wissenschaftlerinnen gibt, wird diese Aufgabe auch von engagierten Männern wahrgenommen.

In diesem Jahr begrüßten Prof. Weitkamp und die Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Thöne, die anwesenden Schülerinnen am 11. Januar 2008 bei der Einführungsveranstaltung. Nach Vorstellung der beteiligten Studiengänge konnten sich die jungen Frauen für bis zu drei verschiedene Workshops anmelden. Diese Workshops im Umfang von in der Regel einem Nachmittag je Studiengang fanden zwischen dem 25. Januar und dem 29. Februar statt.

Der Zeitplan sah 15 Workshop-Termine innerhalb von sechs Wochen vor. Insgesamt lagen für die elfte Projektrunde rund 180 verbindliche Anmeldungen vor. Die Interessen der Schülerinnen verteilten sich wie folgt: 238 Anmeldungen für die ingenieurwissenschaftlichen Fächer, 103 für die naturwissenschaftlichen und mathematischen sowie 41 für Informatik/Softwaretechnik und Wirtschaftsinformatik; es wurden also 2008 insgesamt 382 Workshopplätze zur Verfügung gestellt. „Spitzenreiter“ war diesmal die Luft- und Raumfahrttechnik mit 35 Teilnehmerinnen, gefolgt von Chemie und Verfahrenstechnik mit je 34 sowie Mathematik mit 33 Teilnehmerinnen.

Im Gegensatz zu den Vorjahren verteilten sich die Anmeldungen besser auf das Gesamtangebot, so dass in diesem Jahr erfreulicherweise nur im Workshop Chemie Interessentinnen abgewiesen werden mussten, nachdem die große Nachfrage die Anzahl der Plätze überstieg. Zwar waren auch einige andere

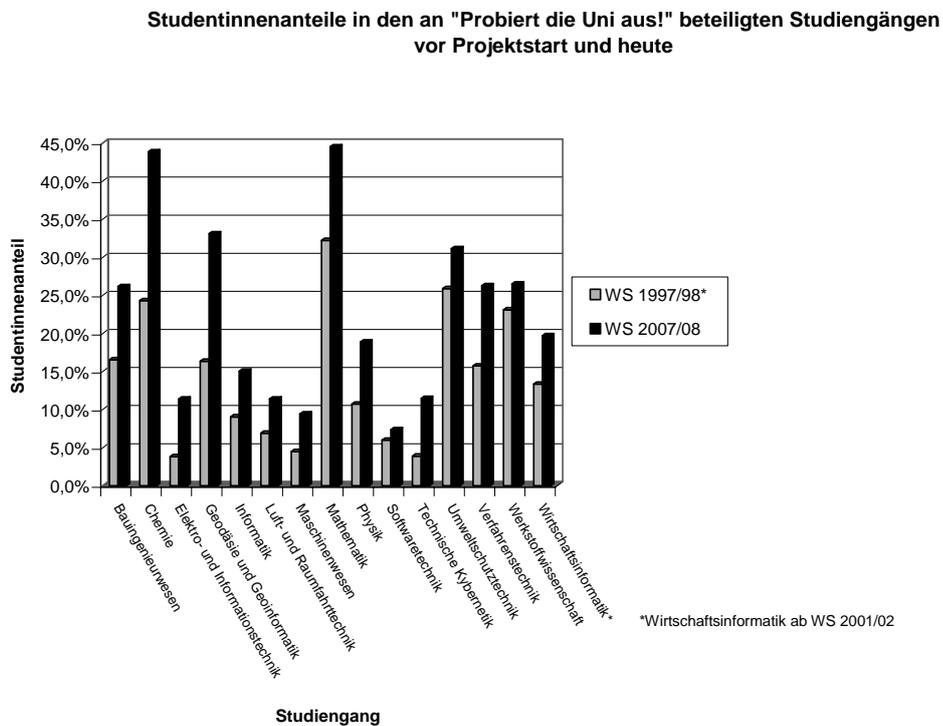
Workshops maximal ausgelastet, doch konnten dort alle Teilnahmewünsche befriedigt werden. Zu hoffen ist, dass sich in den kommenden Jahren vielleicht noch zusätzliche Mitstreiterinnen und Mitstreiter finden lassen, so dass noch mehr Gruppen in den besonders stark nachgefragten Studiengängen angeboten werden können.

Die Schwerpunkte des Projekts sind folgende: Nach einem Überblick über die Inhalte der einzelnen Studienfächer und darüber, wie ein Studium konkret aussieht, erhalten die Schülerinnen in einem breit angelegten praktischen Teil die Gelegenheit, selbst aktiv zu werden. So können etwa Experimente aus dem Anfängerpraktikum durchgeführt, Roboter programmiert oder eine Konstruktionszeichnung am CAD-Rechner erstellt werden. Im dritten Teil werden Informationen über potenzielle Spezialisierungen im Laufe des Studiums und über sich daraus ergebende Berufsmöglichkeiten geboten. Zugleich ergeben sich während der Workshops Kontakte zu Wissenschaftlerinnen, Studentinnen, Absolventinnen und Berufspraktikerinnen, die befragt werden können und auch als Vorbilder für die Schülerinnen dienen, denen weibliche Identifikationsfiguren in naturwissenschaftlichen und technischen Berufsfeldern oft fehlen. So gaben in einer Umfrage unter den Projektteilnehmerinnen in diesem Jahr nur 21% der Befragten an, ein Vorbild bezüglich ihrer zukünftigen Berufswahl zu haben, wobei die Mehrzahl dieser Vorbilder männlich ist.

Wie in jedem Jahr wurde das Projekt auch 2008 wieder mit Hilfe eines Fragebogens evaluiert. Eines der Resultate war die überwiegende Zustimmung zur Beschränkung auf die Zielgruppe der Schülerinnen. Obgleich viele Schülerinnen auch ihren männlichen Mitschülern eine vergleichbare Informationsmöglichkeit gönnen würden, äußerten sich nur wenige explizit gegen die Trennung. Dies korrespondiert damit, dass sich immerhin zwei Drittel der Befragten bereits mit Vorurteilen hinsichtlich Frauen und Technik bzw. Naturwissenschaften konfrontiert sahen.

Mit 89% lag der Anteil der Teilnehmerinnen, die später an einer Universität studieren wollen, sehr hoch. Erwartungsgemäß dominieren bei den Studienfachwünschen Natur- und Ingenieurwissenschaften, doch liegt die Zahl derer, die sich diesbezüglich noch nicht entschieden haben oder zwischen einer Natur- bzw. Ingenieurwissenschaft und einem anderen Studienfach schwanken, immerhin bei 22%. Da allerdings knapp 44% der Befragten angaben, in ihrer Studienfachwahl durch die Teilnahme am Projekt beeinflusst worden zu sein, ist denkbar, dass sich Unentschlossene noch für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium entscheiden werden. Erwähnenswert ist es in diesem Zusammenhang, dass immerhin 10 Teilnehmerinnen erst aufgrund ihrer Projektteilnahme überhaupt ein entsprechendes Studienfach bei ihrer Studienwahl in Betracht ziehen.

Dass die mit dem Projekt verfolgte Strategie aufgeht, zeigen die seit Projektbeginn 1997/98 deutlich gestiegenen Studentinnenzahlen in nahezu allen beteiligten Studiengängen:



Einige Studiengänge konnten ihre Studentinnenanteile seitdem sogar mehr als verdoppeln, und selbst lange als „Männerdomänen“ gemiedene Fächer lagen im Wintersemester 2007/08 nur noch knapp unter der Zehn-Prozent-Marke wie das Maschinenwesen (9,3%) oder haben sie bereits übersprungen wie die Elektrotechnik (Diplom: 11,0%, Bachelor 16,1%; s. Anlage 9).

Neben dem ausschließlich für Schülerinnen angebotenen Projekt „Probiert die Uni aus!“ gibt es inzwischen an der Universität Stuttgart noch eine ganze Reihe anderer Veranstaltungen für interessierte Schülerinnen und Schüler: etwa das Fehling-Lab für Grundschulkinder in der Chemie, das Robolab bzw. den Robotics-Wettbewerb in der Technischen Kybernetik, den Schülerzirkel Mathematik für die Klassen 7 bis 13, die Schüler-Ingenieur-Akademie (SIA), an der sich das Institut für Automatisierungstechnik und Simulation beteiligt, diverse Schnupperpraktika sowie Praktika im Rahmen von BOGY, ferner die Kinder-Uni, bei der die Universität Stuttgart im WS 2007/08 einstieg, Veranstaltungen im Rahmen der „Kids' Week“ in den Herbstferien sowie die jüngste Initiative zum Frühstudium. Jedoch weist keines dieser Projekte eine mit dem Schülerinnen-Projekt vergleichbare fachliche Bandbreite auf.

Dass die Gewinnung von Schülerinnen vor allem für den Bereich der Technik ein wichtiges Thema ist, wird in zunehmendem Maß auch von den politisch Verantwortlichen erkannt. Im Juni 2008 lud das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg im Rahmen der Reihe „FrauenAspekte - Berufswahl, Technik und die Frauen“ zu einer Veranstaltung „FrauenAspekte im Kontext von Beruf und Medien“ ein. Bei dieser Veranstaltung wurden eine vom Ministerium in Auftrag gegebene Studie zum Einfluss der medialen Darstellung von Berufen auf das Berufswahlverhalten junger Frauen vorgestellt. Dabei wurde erneut deutlich, was für eine große Rolle positive Beispiele „normaler“ Frauen in technischen Berufen als Identifikationsfiguren spielen.

Die Universität Stuttgart hat diesen Weg mit der Einbindung von Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen bei „Probiert die Uni aus!“ bereits zu einem Zeitpunkt beschritten, zu dem sie mit ihrer Initiative in Baden-Württemberg ziemlich alleine stand. Der Erfolg des Projekts bestätigt die Voraussicht der Projektverantwortlichen von damals. Für nähere Informationen zum Projekt, das 2009 fortgeführt werden soll, vgl. die Projekthomepage: www.uni-stuttgart.de/probiert.

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

Seit 2005 ist die Universität Stuttgart Mitglied im Femtec.Network, einer Public-Private-Partnership zwischen

- Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH,
- sieben Technischen Universitäten (RWTH Aachen, TU Berlin, TU Darmstadt, TU Dresden, Universität Karlsruhe, Universität Stuttgart, ETH Zürich) und
- führenden, international agierenden Großunternehmen (Daimler AG, Deutsche BP AG, EADS, E.ON AG, Porsche AG, Robert Bosch GmbH, Siemens AG, The Boston Consulting Group, ThyssenKrupp AG).

Femtec.Network setzt es sich zum Ziel, leistungsstarke Studentinnen aus Natur- und Ingenieurwissenschaften in ihren Karriereambitionen zu unterstützen und sie gezielt zu fördern. Dabei werden innovative Formen der Ausbildungszusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen erprobt (s. Anlage 24).

Konkret bietet Femtec.Network Studentinnen ausgewählter Fächer der Ingenieur- und Naturwissenschaften ein zweijähriges Careerbuilding-Programm, das Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen trainiert, Kontakte zu führenden Unternehmen schafft und Austausch in einem bundesweiten

Netzwerk technikbegeisterter junger Frauen ermöglicht. Es besteht aus insgesamt drei Schools mit einer Vielzahl von Weiterbildungsmodulen, ferner aus Begleitworkshops, virtueller Innovationswerkstatt mit einem Thema aus der beteiligten Industrie, individueller Beratung und Mentoring. Die ersten drei Bereiche werden von der Femtec GmbH in Berlin organisiert, wobei die beteiligten Universitäten über einzelne Professorinnen und Professoren wissenschaftlichen Input liefern (www.uni-stuttgart.de/femtec). Diesen wissenschaftlichen Beitrag seitens der Universität Stuttgart hat zu Beginn und bis zu seinem Ausscheiden aus der Universität Prof. Dr. Karl-Friedrich Ackermann, ehemaliger Leiter der Abteilung Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Personalmanagement des BWI, mit einem Modul zum Thema „Strategische Karriereplanung mit besonderem Schwerpunkt auf Karrieren im internationalen Kontext“ geleistet. Eine Wissenschaftlerin aus dem Betriebswirtschaftlichen Institut konnte zwar als Nachfolgerin gewonnen werden, jedoch trat sie kurze Zeit später eine Juniorprofessur an einer anderen Hochschule an. Da sich bislang kein anderes Mitglied des BWI bereit finden konnte, diesen wissenschaftlichen Input zu übernehmen, wird als Interimslösung ein externes Trainingsmodul finanziert.

Die Vorauswahl der in Frage kommenden Studentinnen, die Durchführung der anschließenden Assessment Center, die Betreuung und die sich über zwei Jahre erstreckende kontinuierliche Beratung der Studentinnen vor Ort sowie die Organisation des Begleitprogramms in Form größerer Veranstaltungen und die Mitarbeit in der Femtec.Network-Facharbeitsgruppe zur laufenden Programmverbesserung übernimmt in Stuttgart das Gleichstellungsreferat.

Ferner wurden folgende Femtec-Veranstaltungen in Stuttgart organisiert:

- zwei Femtec-Clubabende für aktive Femtec-Studentinnen, Alumnae und Vertreterinnen und Vertreter aus den beteiligten Unternehmen am 28.01.2008 und am 07.07.2008
- zwei Assessment Center zur Auswahl neuer Bewerberinnen am 29.01.2008 und am 08.07.2008
- ein mehrtägiges Begleittreffen im Rahmen des Careerbuilding-Programms, 2.-5. April 2008
Abschließende Arbeiten am von Porsche gestellten Thema der Innovationswerkstatt: Neue Fahrzeugkonzepte für die Jahre 2015-2025 unter den Aspekten von „Age“ und „Gender“; Präsentation der Ergebnisse bei Porsche in Weissach; Weiterbildungsmodul: Business Etikette.

Folgende Planungstreffen des Femtec.Network in Berlin wurden besucht: 06./07.12.2007 und 12./13.06.2008, außerdem am 12.09.2008 das jährliche Sommerfest in der Repräsentanz der Siemens AG Berlin mit Verabschiedung ausscheidender und Begrüßung neuer Kurse sowie Interview mit einer weiblichen Führungskraft von Siemens.

Nach nunmehr sieben Assessment Centern sind aus Stuttgart Studentinnen der Fächer Chemie, Informatik, Luft- und Raumfahrttechnik, Maschinenwesen, Physik, Technologiemanagement, Technisch orientierte Betriebswirtschaftslehre, Technische Biologie, Technische Kybernetik, Verfahrenstechnik und Umweltschutztechnik ins Programm aufgenommen worden. Die ersten drei Kurse, an denen Stuttgarter Studentinnen teilnahmen, haben das Programm bereits durchlaufen und wurden verabschiedet. Davon haben mehrere Frauen den Berufseinstieg bei Unternehmen des Femtec.Network oder bei anderen Unternehmen erfolgreich geschafft. Eine kleinere Zahl arbeitet derzeit an der Promotion.

Interessant ist, dass Absolventinnen des Gesamtprogramms, darunter mehrere Alumnae aus Unternehmen in der Region Stuttgart, 2008 den gemeinnützigen Verein der Femtec.Alumnae mit Sitz in Stuttgart gegründet haben. Als erstes Projekt hat sich der Vorstand Schülerinnenarbeit mit dem Ziel vorgenommen, bei ihnen das Interesse an ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studienfächern samt den sich daraus ergebenden Berufsmöglichkeiten zu wecken. Bei der vorbereitenden Sitzung von Femtec.Alumnae, die am 24.10.2008 an der Universität Stuttgart stattfand, wurde von Seiten des in der Schülerinnenarbeit seit mehr als 10 Jahren erfahrenen Gleichstellungsreferats Kooperation auf diesem Feld angeboten.

4.4 Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung

Über das „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“ der Universität Stuttgart, das bundesweit mit gut 110 Teilnehmerinnen und rund 70 Alumnae eine der größten Mentoring-Maßnahmen an einer Universität darstellt, erhalten qualifizierte, karriereorientierte Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wirksame Unterstützung auf ihrem Karriereweg. Ziel ist es, die Frauenanteile in der Forschung, aber auch in Führungspositionen außerhalb der Hochschulen nachhaltig zu steigern. Dabei werden weiblichen High Potentials effiziente und professionell erprobte Mentoring-Kompetenz-Angebote gemacht, die ihre persönliche und fachliche Weiterentwicklung, ihre Forschungstätigkeiten und ihr Karrieremanagement befördern sollen. Das Programm versteht sich als zukunftsorientierte Maßnahme, weil es durch die Verzahnung von Wissenschaft und Wirtschaft neben Karriereperspektiven in der Wissenschaft auch Perspektiven in der Industrie, in Verbänden, in Ministerien, Bereichen des Kulturmanagements etc. aufzeigt.

Im Zentrum des Mentoring-Programms steht die personenbezogene Unterstützung von Studentinnen kurz vor Abschluss ihres Studiums und von Nachwuchs-

wissenschaftlerinnen durch erfolgreiche Mentorinnen und Mentoren – allesamt berufserfahrene Führungspersönlichkeiten aus Wissenschaft, Wirtschaft und anderen Bereichen. Neben der Vermittlung von passgenauen Mentorenschaften werden die Mentees durch Qualifizierungs- und Vernetzungsangebote gefördert. Letztere orientieren sich sowohl an den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarkts für zukünftige Führungskräfte als auch an den spezifischen Bedürfnissen von Nachwuchswissenschaftlerinnen, damit sie sich in der Wissenschaft und im beruflichen Wettbewerb besser behaupten und erfolgreicher positionieren können. Die Vernetzungsveranstaltungen dienen dem Informations- und Erkenntnis-austausch, der Ausweitung formeller und informeller Kontakte und der Vermittlung von Praxiseinblicken.

Nach wie vor steigt die Zahl der Bewerberinnen um Aufnahme in das Mentoring-Programm: Allein in den beiden letzten Runden im Herbst 2007 und im Sommer 2008 haben sich fast 30 Frauen beworben, von denen 25 inzwischen aufgenommen wurden; drei Aufnahmegespräche standen bei Redaktionsschluss noch aus.

Von den insgesamt 111 aktiven Frauen im Programm (Stand: 19.09.2008, s. Anlage 25) sind 9% Studentinnen, 65% Doktorandinnen und 22% Postdoktorandinnen, Habilitandinnen oder Privatdozentinnen, die übrigen befinden sich zu meist in einer Übergangsphase zwischen den Statusgruppen und werden als Sonstige erfasst. 51% der Mentees sind Ingenieurwissenschaftlerinnen, 11% Naturwissenschaftlerinnen und 38% kommen aus geistes-, wirtschafts- oder sozialwissenschaftlichen Disziplinen. Mit 46% strebt fast die Hälfte der Mentees eine akademische Laufbahn an; 27% planen eine Karriere in der Wirtschaft und 7% in einem anderen Bereich; 20% der Teilnehmerinnen sind diesbezüglich noch unentschieden und möchten die Angebote des Mentoring-Programms zur Konkretisierung ihrer beruflichen Zielvorstellungen nutzen. Dementsprechend kommen 72% der in Mentorate vermittelten Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaftsinstitutionen (Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) und 28% sind in der Wirtschaft tätig. Zu 70% sind in der Gruppe der Mentorierenden Frauen aktiv, zu 30% engagieren sich Männer.

Im Berichtszeitraum wurden für die Mentees insgesamt sieben ein- bzw. zwei-tägige Weiterbildungsveranstaltungen organisiert, die auf sehr großes Interesse stießen und in der anschließend durchgeführten Feedback-Befragung mehrheitlich als sehr gut bewertet wurden. Im Einzelnen waren dies folgende Workshops:

- Berufliche Kommunikation: Selbstbewusst auftreten und überzeugend zum Ziel führen
- Besprechungen souverän und effektiv leiten
- Assessment Center: Wie meistere ich das Personalauswahlverfahren?

- Drittmittelakquise: Weiterentwicklung wissenschaftlicher Karrieren durch Forschungsförderung
- Erfolgsfaktor Stimme. Sprech- und Stimmbildung für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Unfaire Dialektik: Intervention und Abwehr von provokanten Gesprächssituationen und persönlichen Angriffen im Beruf
- Überzeugendes Auftreten – Business Knigge in Wissenschaft und Wirtschaft

Am 14.04.2008 fand außerdem im Internationalen Begegnungszentrum der Universität ein Vernetzungstreffen für die Mentees statt. Zum Thema „Ausdrucksformen der Macht. Wie Sie Ihr individuelles Potenzial erkennen und einbringen können“ referierte Dr. Renate Hauser, ehemals Chefredakteurin der Magazine „Management Wissen“ und „Capital“ und seit 1994 Beraterin zahlreicher national und global agierender Unternehmen sowie persönliche Coach vieler Führungspersönlichkeiten.

Neben diesen programminternen Aktivitäten wurde als Maßnahme weiterreichender Programmperspektiven eine Kooperation mit dem Sonderforschungsbereich Nexus (SFB 627: Umgebungsmodelle für Mobile Kontextbezogene Systeme) eingegangen, der in seinem bereits 2007 von der DFG positiv beschiedenen Antrag zur Gewinnung und spezifischen Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Grundlagenforschung vorsah, seinen Mitarbeiterinnen „Mentoring-Kompetenzmanagement-Angebote“ zu offerieren. Aktuell profitieren davon drei SFB-Wissenschaftlerinnen. Eine ähnliche Kooperation ist mit den Exzellenzeinrichtungen GSaME und SimTech in Vorbereitung; angeboten werden jeweils die Nutzung eines Basismoduls (Weiterbildungs- und Vernetzungsangebote) oder einer Vollvariante mit Nutzung sämtlicher Angebote des Programms.

Darüber hinaus beteiligte sich das Stuttgarter Mentoring-Programm federführend an einem Forschungsantrag im Rahmen der Ausschreibung des BMBF „Frauen an die Spitze“, der auf einer Kooperation mit Mentoring-Verantwortlichen der Charité Berlin, der Universität Frankfurt und der Universität Mannheim (LaKoG; heute Universität Stuttgart) fußt. Das Forschungsvorhaben beabsichtigt die Wirksamkeit systematischer Nachwuchsförderung auf weibliche Berufs- und Karriereverläufe am Beispiel von Mentoring-Maßnahmen in der Wissenschaft zu analysieren. Der Antrag hat inzwischen eine erste positive Prüfung durchlaufen und muss nun noch präzisiert werden, bevor das BMBF die endgültige Entscheidung bekannt gibt.

Wie schon im vorigen Bericht erwähnt, konnten über zwei Jahre hinweg (1/2006 bis 12/2007) in nennenswertem Maße Mittel, die über das Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg aus dem Europäischen Sozialfonds eingeworben worden waren, eingesetzt werden. Dieser Erfolg darf als Ausweis für den Modell-

Charakter des Mentoring-Programms und sein Innovationspotenzial gelten. Konzeptionelle Ergänzungen und Neu-Fokussierungen ermöglichten es in dieser Phase, das Projekt noch stärker an die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen sowie des akademischen Beschäftigungssystems anzupassen. Zur Überprüfung der erzielten Ergebnisse und Erfolge wurde das Mentoring-Programm dann 2007, zum Ende der ESF-Förderphase, einer umfassenden Evaluation unterzogen, für die in Abstimmung mit dem Mentoring-Beirat (s. Anlage 25) ein zweiphasiges externes Evaluationsverfahren ausgewählt wurde. Die erste Evaluationsphase führte die Gesellschaft für empirische Arbeitsforschung und Beratung (GEA mbH), Dortmund durch – eine ausgewiesene Evaluierungsinstitution. Sie analysierte Qualität, Wirkung und Implementierung des Mentoring-Konzepts anhand einer schriftlichen Befragung aller Mentees, Mentorinnen und Mentoren sowie aufgrund ausgewählter Interviews. Die gewonnenen Ergebnisse wiederum bildeten die Grundlage für zwei externe Gutachten, die dankenswerterweise Dr. Thomas Weber, Vorstandsmitglied der Daimler AG und Mitglied unseres Universitätsrats, und Professorin Dr. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (vormals Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit), erstellten.

Die Evaluation kam zu dem erfreulichen Ergebnis, dass sämtliche Ziele, die für das Mentoring-Programm in der ESF-Projektlaufzeit festgelegt worden waren, erreicht werden konnten. Im Einzelnen heißt es: „Die Stärke des Mentoring-Programms liegt in seiner klar definierten Zielsetzung und einer stringent daran orientierten konzeptuellen Anlage.“ (Feldmann, 2007, S. 51) Es ist „ein höchst effizientes Programm zur Selbstpositionierung während einer entscheidenden Orientierungsphase im Leben, nämlich dem Ausbildungsabschluss und [dem] Berufseinstieg.“ (Ebd., S. 33) Daraus ergibt sich als Schlussfolgerung: „Das innovative Konzept und sein professionelles Management werden zweifelsfrei anerkannt und haben eine Ausstrahlung, die weit über die Universität hinaus reicht.“ (Ebd., S. 54) Auch die beiden prominenten Evaluatoren sprachen sich deutlich für eine Fortführung und Weiterentwicklung des Mentoring-Programms aus: „Die aufgebauten Strukturen und Kontakte sollten weitergeführt und dieses sinnvolle Instrument der Frauen- und Nachwuchsförderung [sollte] ausgebaut werden können.“ (Allmendinger, S. 3) „Als Ergebnis kommen wir insgesamt zu der Empfehlung, das Mentoring-Programm uneingeschränkt fortzusetzen.“ (Weber, S. 3)

Den Ergebnissen der Evaluation wurde Ende 2007 an der Universität Stuttgart insofern Rechnung getragen, als die Stelle der Koordinatorin entfristet wurde. Diese an und für sich überaus erfreuliche Entwicklung kam für das Programm dennoch zu spät, da sich die bisherige Projektkoordinatorin, Dr. Carmen Eccard, mittlerweile erfolgreich auf die Stelle der Leiterin des neu zu gründenden Zentrums für Weiterbildung der Universität Stuttgart beworben hatte; sie wechselte

zum Juni 2008 in ihren neuen Verantwortungsbereich. Hierdurch wurde eine Neubesetzung der Mentoring-Geschäftsführung erforderlich. Glücklicherweise gelang es rasch, mit Dr. Selma Kölbl eine qualifizierte Nachfolgerin zu gewinnen. Dr. Kölbl hat ihre Stelle, die zwischenzeitlich bedauerlicher- und schwer nachvollziehbarerweise vom Rektorat wieder befristet worden war, zum 1. September 2008 angetreten und die Koordination des Programms übernommen.

4.5 PraktikumsInfoBörse

Zusammen mit der IHK Region Stuttgart unter Federführung ihrer Geschäftsführerin Hilde Cost wurde die PraktikumsInfoBörse ins Leben gerufen, die helfen soll, den Kontakt zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen einerseits sowie Studentinnen und Absolventinnen andererseits zu verbessern. Ausgangspunkt war der Wunsch mittelständischer Unternehmen, das ungenutzte Potenzial akademisch gebildeter Frauen ganz besonders aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften für die über hunderttausend regionalen Unternehmen besser zu erschließen. Diese virtuelle Börse soll es Interessentinnen (Studentinnen, Mentees, Doktorandinnen etc.) ermöglichen, Ansprechpersonen bei den KMUs, die sich auf der Homepage eingetragen haben, auf der Suche nach einem Praktikumsplatz oder bezüglich der Vermittlung einer Diplom- oder Doktorarbeit in einem dieser Unternehmen zu identifizieren und zu kontaktieren. Außerdem stellen die Unternehmen bei Praktika Informationen über potenzielle Einsatzbereiche, Mindestdauer des Praktikums und gewünschte Voraussetzungen ein. Diese Homepage, die inzwischen unter Einsatz von ESF-Mitteln aus dem Mentoring-Programm erstellt wurde und online gegangen ist (www.uni-stuttgart.de/PraktikumsInfoBoerse), ermöglicht es Interessentinnen, gezielt nach einem Praktikumsplatz in einem Unternehmen zu suchen, das junge Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermutigen möchte, und die Details der Zusammenarbeit direkt mit dem Unternehmen auszuhandeln. Außerdem wurde ein Flyer fertig gestellt, mit dem an der Universität über die Professorinnen und Professoren, den Mittelbau und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie direkt bei den Studentinnen geworben wird.

5. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme

Nachdem bis Ende 2006 ein wesentlicher Teil der allgemeinen Nachwuchsförderung ebenso wie die spezielle Förderung von Wissenschaftlerinnen aus Mitteln des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms finanziert wurde, engagierten sich seitdem die Gleichstellungsbeauftragten der baden-württembergischen Universitäten für eine Fortführung der Programme, die nachweislich viele Wissenschaftlerinnen zu weiterführenden Qualifikationen und eine ganze Reihe auch zu Professuren geführt haben. Mittlerweile gelang es dem Wissenschaftsministerium, Mittel zur Kofinanzierung aus dem Europäischen Sozialfonds einzuwerben, so dass eine Reihe von Programmen 2007 und 2008 ausgeschrieben werden konnten.

5.1 Landesgraduiertenförderung

Im Berichtszeitraum fand nur eine Vergabesitzung für Individualstipendien statt, und zwar am 26.05.2008. Dabei wurde über insgesamt 23 Anträge entschieden, darunter 12 von Frauen (52%). Zudem wurden Ende 2007 im Rahmen der deutsch-französischen Graduiertenschule „CODESE“ 3 Anträge von Frauen gestellt und bewilligt. Insgesamt ergingen im Berichtszeitraum 13 Bewilligungen, darunter 7 an Frauen (54%). Das Verhältnis der bewilligten zu den gestellten Anträgen lag damit bei den Bewerberinnen mit 47% erstmals seit Jahren niedriger als bei den Bewerbern (s. Anlage 14).

Aufgrund erst sehr verspätet eingehender Stellungnahmen einzelner Fakultätskommissionen zu den eingereichten Anträgen verzögerte sich der ursprünglich bereits für Februar/März vorgesehene Termin der Vergabesitzung letztendlich bis Ende Mai, so dass die Antragstellerinnen und Antragsteller fast fünf Monate auf eine Entscheidung warten mussten. Dies nahm die Gleichstellungsbeauftragte zum Anlass, den Umgang der säumigen Fakultätskommissionen mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs zum Thema der Vergabesitzung zu machen, da von der Bewilligung der Förderung oftmals die gesamte weitere wissenschaftliche Laufbahn einer Person abhängig ist. Es wurde vereinbart, die Fakultätskommissionen darauf hinzuweisen, dass in Zukunft mit der Festlegung des Sitzungstermins nicht mehr abgewartet werden soll, bis alle Stellungnahmen vorliegen, und dass das Fehlen entsprechender Stellungnahmen dazu führen kann, dass die Anträge aus der betreffenden Fakultät in der jeweiligen Vergabesitzung keine Berücksichtigung finden.

Es bleibt zu hoffen, dass diese „ultima ratio“ nie zur Anwendung kommen muss, würde sie doch eine enorme Härte für die betroffenen Antragstellenden bedeuten. Allerdings war auf anderen Wegen bislang keine Verbesserung der Situation zu erreichen, und so könnte im Ernstfall zumindest zeitnah über diejenigen Anträge entschieden werden, für die die Stellungnahmen rechtzeitig vorliegen.

5.2 Programme aus Bundes- und Landesmitteln

Nach dem Auslaufen des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms zum Jahresende 2006 konkretisierten sich 2007 erfreulicherweise die Planungen des MWK, die erfolgreichen Förderelemente des HWP – das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen, ein Programm für Wissenschaftlerinnen mit Familie und ein Schülerinnenprogramm – fortzusetzen bzw. neu zu konzipieren. Es gelang dem Ministerium, für die geplanten Programme Fördermittel aus dem Europäischen Sozialfonds einzuwerben, so dass die Stipendien attraktiv ausgestaltet werden konnten.

5.2.1 Schülerinnen forschen. Einblicke in Naturwissenschaften und Technik

Um den Schülerinnen neue Möglichkeiten zu bieten, sie für Technik und Naturwissenschaften im Allgemeinen und Physik sowie Chemie im Speziellen zu begeistern, hat das MWK in Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit am 29.10.2007 und am 24.07.2008 jeweils das Förderprogramm „Schülerinnen forschen – Einblicke in Naturwissenschaften und Technik“ ausgeschrieben. Zielgruppe sind Schülerinnen ab Klasse 7 an Realschulen und Gymnasien. Das Programm gliedert sich in folgende Elemente:

- Baustein I Schülerinnenlabore,
- Baustein II: Feriencamps,
- Baustein III: Gendergerechte Orientierungsberatung und
- Baustein IV: Wissenschaftliche Begleitung,

wobei die Bausteine I bis III miteinander kombiniert werden müssen.

An der Universität Stuttgart haben Gleichstellungsbeauftragte und -referat den Umsetzungsprozess angestoßen, mit Prof. Osten den Prorektor Forschung als Schirmherrn gewinnen können und die Antragstellerinnen und -steller durch kleinere Hilfestellung unterstützt. Als besonders positiv ist zu erwähnen, dass die Initiative für die Anträge aus der Universität heraus kamen, aus Instituten

bzw. Einrichtungen, die seit langem aktive Arbeit für Schülerinnen (und Schüler) betreiben, die von Sinn und Nutzen dieser Arbeit überzeugt sind, das nötige Know-how haben und dafür auch Ressourcen bereit stellen.

In der ersten Runde wurde an der Universität Stuttgart erfreulicherweise der Antrag von Prof. Nickolaus, Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie – Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik, über die Wissenschaftliche Begleitung des Programms bewilligt. Zwei andere hervorragende Anträge, ein Antrag eines einzelnen Instituts und ein Gemeinschaftsantrag von vier Instituten, kamen leider nicht zum Zug. Einer von ihnen wurde jedoch bei der zweiten Ausschreibung modifiziert eingereicht. Darüber hinaus wurde ein weiterer neuer Antrag eingereicht. Bei Drucklegung des Berichts war noch nichts über den Ausgang des Bewilligungsverfahrens bekannt.

5.2.2 Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Mit der Ausschreibung des MWK vom 26. Juli 2007 wurde das Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind publik gemacht (s. Anlage 20). Im Vergleich zu den früheren Wiedereinstiegsstipendien ist das Programm sowohl im Hinblick auf die Stipendienhöhe als auch im Hinblick auf die Regelförderungsdauer deutlich attraktiver. Zudem bietet es Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern neben der Förderung des Wiedereinstiegs nach einer familienbedingten Unterbrechung ihrer Qualifikation die Möglichkeit, einen Ausstieg aus ihrer wissenschaftlichen Qualifikation ganz zu vermeiden, da im Rahmen des Schlieben-Lange-Programms auch eine Förderung während der Elternzeit beantragt werden kann. Außerdem gibt es im Rahmen des Programms die Möglichkeit zur Förderung einer berufsbegleitenden Promotion für berufserfahrene und außerhalb des Hochschulbereichs tätige Frauen, die eine Professur an einer Fachhochschule oder Berufsakademie anstreben. Allerdings wurde der Kreis der Antragstellerinnen hier auf Frauen mit Kindern und bereits vorhandener Lehrerfahrung an einer Fachhochschule oder Berufsakademie eingeschränkt. Insgesamt steht zu erwarten, dass die Zahl der gestellten Anträge gegenüber dem HWP-finanzierten Wiedereinstiegsprogramm ansteigen wird.

Nachdem eine Menge Detailfragen zur Umsetzung des Programms erst bei einem Gespräch zwischen Ministerium und beteiligten Hochschulen am 24.10.2007 beantwortet worden waren, konnten die Details einer Ausschreibung des Programms an der Universität Stuttgart abgeklärt werden. Mitte Dezember 2007 wurde das Schlieben-Lange-Programm an der Universität Stuttgart erstmals ausgeschrieben, die Bewerbungsfrist endete am 15.01.2008. Bis zu diesem Datum gingen insgesamt sieben Anträge von Nachwuchswissenschaftle-

rinnen im Gleichstellungsreferat ein. Am 26.05.2008 konnten bei der Sitzung der Zentralen Vergabekommission für die Stipendien nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetzes, der in Absprache mit dem Rektorat auch die Entscheidung über die Vergabe der Schlieben-Lange-Stipendien übertragen wurde, drei Anträge von Habilitandinnen bewilligt werden. Damit wurden die der Universität Stuttgart für den Zeitraum 2008-2009 zur Verfügung gestellten Mittel sowie noch vorhandene Restmittel aus dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) vollständig ausgeschöpft. Eine weitere Ausschreibung ist daher voraussichtlich erst wieder Ende 2009 mit Förderbeginn 2010 möglich, sofern seitens des MWK nicht zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Als problematisch erwies sich im Zusammenhang mit der ersten Ausschreibung die sehr lange andauernde Unsicherheit hinsichtlich der Vergaberichtlinien des MWK. Diese wurden erst im April 2008 konkretisiert, als viele andere Hochschulen bereits die ersten Stipendien vergeben hatten. Dies erschwerte die Beratung der potenziellen Antragstellerinnen im Vorfeld enorm und führte dazu, dass bereits eingereichte Anträge mehrfach nachgebessert werden mussten. Hier erwies sich der späte Vergabetermin der Stuttgarter Kommission als vorteilhaft, weil so mögliche Probleme mit der Abrechnung der Stipendien gegenüber dem Europäischen Sozialfonds von vornherein vermieden werden konnten.

Erfreulicherweise gelang es in der Folge dank der Unterstützung der Stipendienabteilung des Dezernats III und der Drittmittelabteilung des Dezernats Finanzen rasch, ein Procedere für die Abwicklung der bewilligten Stipendien zu entwickeln, das der aufgrund der Förderbestimmungen des Europäischen Sozialfonds erforderlichen Teilung in persönliches Stipendium einerseits und Projektmittel andererseits gerecht wird. Wie sich herausstellte, tauchen im Zusammenhang mit den Schlieben-Lange-Stipendien immer wieder Detailfragen auf, die sich aber bislang in der Regel unproblematisch klären ließen. Für die nächste Ausschreibungsrunde soll ein entsprechendes Merkblatt erstellt werden, das viele dieser Startschwierigkeiten vermeiden helfen wird.

Mit der Bewilligung des Stipendiums ist die Verpflichtung der Stipendiatinnen verbunden, an einer obligatorischen Einführungsveranstaltung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) sowie an zwei Weiterbildungsveranstaltungen des Programms „Mentoring und Training (MuT)“ oder vergleichbaren Weiterbildungsangeboten teilzunehmen. Stipendiatinnen der Universität Stuttgart, die zugleich Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung sind, können sich die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen dieses Programms anerkennen lassen.

Im Rahmen der letzten Einführungsveranstaltung der LaKoG am 06.10.2008 in Stuttgart referierte Dr. Unteutsch als Gastrednerin über „Gleichstellung an der Universität Stuttgart - Anachronismus, Mode oder Notwendigkeit?“.

5.2.3 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

Wie bereits im letzten Bericht erwähnt, hatte das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen am 15. Mai 2007 zum 5. Mal neu ausgeschrieben. Landesweit wurden insgesamt 40 Anträge eingereicht und 14 Bewilligungen ausgesprochen. Die Universität Stuttgart reichte 6 Anträge (1x Fak. 2, 1x Fak. 7, 2x Fak. 8, 2x Fak. 9) ein, von denen 3 bewilligt wurden (je einer in den Fakultäten 2, 7 und 8). Im Landesvergleich steht daher bei dieser Ausschreibung die Universität Stuttgart hervorragend da.

Auf die 6. Ausschreibung vom 15. März 2008 (s. Anlage 21) ging seitens der Universität Stuttgart nur 1 Antrag (Fak. 5) ein. Dass die Resonanz an der Universität Stuttgart dieses Mal so gering war, dürfte dem Umstand zuzuschreiben sein, dass Frauen sich mittlerweile auf regulären Stellen weiterqualifizieren können. Bei Drucklegung dieses Berichts war noch keine Entscheidung des Auswahlgremiums über die insgesamt landesweit eingegangenen 31 Anträge bekannt.

5.3 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg

Bei der Neuausschreibung des Eliteprogramms für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg vom März 2008 reichte die Universität insgesamt 7 Anträge ein, darunter 2 von Frauen. Unmittelbar vor Drucklegung des Berichts wurde bekannt, dass 3 Anträge bewilligt wurden, darunter der einer Wissenschaftlerin.

6. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Im Berichtszeitraum fand aus Termingründen nur ein Treffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (s. Anlage 7) statt, bei dem Informationen ausgetauscht

und verschiedene Problembereiche diskutiert wurden. So wurden die Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten über die bevorstehende Ausschreibung des Profes-sorinnen-Programms informiert und die Vorbereitung dieses Jahresberichts besprochen. Ferner wurde auf die bevorstehenden Wahlen der Fakultätsgleich-stellungsbeauftragten für die Amtszeit Oktober 2008 bis September 2010 hin-gewiesen und darum gebeten, die Suche nach Kandidatinnen bzw. Kandidaten zu unterstützen.

Dennoch war es wieder ausgesprochen schwierig, in allen Fakultäten für die Neuwahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten im Juli dieses Jahres genü-gend Kandidatinnen bzw. Kandidaten sowohl für das Hauptamt als auch für die Stellvertretung zu gewinnen. Da die Bedingungen für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen in den zehn Fakultäten der Universität Stuttgart zum Teil sehr unterschiedlich sind, ist es unverzichtbar, in Gestalt der Fakultätsgleichstellungs-beauftragten Kontaktpersonen zu haben, die diese Bedingungen aus eigener Anschauung kennen. Sie sind zum Einen erste Anlaufstelle für ihre Fakultätsmit-glieder in gleichstellungsrelevanten Fragen, zum Anderen wichtige Ansprech-partnerinnen der Universitätsgleichstellungsbeauftragten, wenn es um fakultäts-spezifische Fragestellungen oder die Weitergabe von Informationen geht.

Trotz der Tatsache, dass in mehreren Fakultäten diesmal keine Wahlvorschläge eingereicht worden waren, wurden in allen Fakultäten Personen für das Amt gewählt. Allerdings lehnten viele der so Gewählten die Wahl ab, so dass in einer Fakultät eine kommissarische Fakultätsgleichstellungsbeauftragte durch den Dekan ernannt werden musste. Auch hier gestaltete sich die Suche nach einer Kandidatin zunächst schwierig, doch konnte mit Unterstützung des Gleichstel-lungsreferats schließlich eine engagierte Wissenschaftlerin für dieses Amt ge-wonnen werden (s. Anlage 8).

Für die Gewinnung von Kandidatinnen oder auch Kandidaten, die gewillt sind, sich in diesem Bereich zu engagieren, ist es entscheidend, dass den Betreffenden die Unterstützung ihrer gesamten Fakultät nicht nur in Aussicht gestellt, sondern tatsächlich zuteil wird. Denn es ist eben nicht ausreichend, dass eine Person gewählt und die Verantwortung für die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags allein auf ihre Schultern abgewälzt wird. Im Gegenteil ist jedes Mitglied einer Fakultät in seinem Verantwortungsbereich dazu aufgerufen, sich aktiv dafür einzusetzen, dass Frauen und Männer an unserer Universität gleiche Chancen bekommen und diese auch nutzen können. Dies schließt die Förderung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ebenso ein wie gezielte Personalrekrutierungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen.

Absolut inakzeptabel ist es hingegen, wenn eine Fakultätsgleichstellungsbeauf-tragte nach ihrer Wahl von ihren Vorgesetzten plötzlich Nachteile hinnehmen soll und ihr bedeutet wird, dass dies mit der Übernahme des Amtes zu tun habe.

Hier sollte allen Mitgliedern unserer Universität klar sein, dass sie mit einer solchen Haltung gegen Senatsbeschlüsse und gegen geltendes Recht verstoßen und dass dies seitens der Hochschulleitung nicht geduldet werden kann.

7. Kinderbetreuung an der Universität Stuttgart

Im Berichtsjahr wurde eine Fülle von Aktivitäten unternommen, um die Anstrengungen der letzten Jahre fortzusetzen und die Universität noch familienfreundlicher zu machen. Seit langem ist es der Gleichstellungsbeauftragten dabei ein Anliegen, das Spektrum der Angebote zu erweitern und die Universität sowohl für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Familienpflichten als auch für professorale Eltern mit Ruf an die Uni Stuttgart attraktiver zu machen. Daneben sind auch die studierenden Eltern im Fokus, die ebenfalls immer wieder mit Betreuungsengpässen beispielsweise in Prüfungszeiten kämpfen müssen.

In derartigen und anderen Fällen springt seit Anfang 2007 eine mittlerweile verstetigte Überbrückungsbetreuung in Notfallsituationen ein. Diese Kindernotfallbetreuung für Kinder von 0 bis 12 Jahren bietet sich aufgrund eines Vertrags mit der pme familienservice GmbH zur Nutzung von Kontingentstunden in der von ihr getragenen Kindertagesstätte „Olgakids“ in Stuttgart-Stadtmitte. Konkret bedeutet dies, dass die Einrichtung „Olgakids“ gegen einen geringen Obolus bei einem Ausfall der Regelbetreuung (bei Krankheit der Betreuungsperson, Streik etc.), bei Terminen außerhalb der üblichen Arbeitszeit (späte Seminare, Sitzungen, Konferenzen etc.) oder bei Dienstreisen eine Betreuung für Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren von montags bis freitags, jeweils zwischen 8.00 Uhr und 18.00 Uhr, anbietet. In Ausnahmefällen können diese Zeiten auch überschritten werden, so dass ggf. eine Betreuung rund um die Uhr gewährleistet ist (Kinderhotel). Da die „Olgakids“ keine Schließzeiten haben, also ganzjährig geöffnet sind, können sie jederzeit in Anspruch genommen werden. Bei den „Olgakids“ handelt es sich um eine hochflexible Kindertagesstätte mit konsequenter Familien- und Bildungsorientierung sowie interkulturellem und Mehrgenerationenansatz. 2005 wurde die Einrichtung für ihr wegweisendes organisatorisches und pädagogisches Konzept mit dem „Stuttgarter Innovationspreis für Kindertagesstätten“ ausgezeichnet.

Neben den Notfällen stellen vor allem überlange Ferienzeiten an Schulen oder in manchen Betreuungseinrichtungen Eltern vor ein Problem. Daher bietet das Gleichstellungsreferat bereits seit mehreren Jahren Kinderferienbetreuung, die „Stuttgarter Forschungsferien“, zu Pfingsten (1 Woche) und im Sommer (3 Wochen) an, die allen an der Universität Stuttgart studierenden oder arbeitenden

Eltern bzw. deren Kindern offensteht. Sie finanziert sich aus Elternbeiträgen und einer zusätzlichen erheblichen Subventionierung aus Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten. Da diese Ferienbetreuung ein inhaltlich sehr attraktives Programm, vermittelt von einem jungen hoch motivierten Betreuungsteam, bietet, war auch 2008 wieder die Nachfrage so stark, dass zusätzliche Plätze in einer weiteren Einrichtung in Dürrlewang angekauft wurden. Insgesamt wurden für die Ferienbetreuung im Sommer dieses Jahres fast 100 Wochen Betreuung eingekauft, die mehr als 50 Kindern zugute kam (s. Anlage 27). Wie gut es den Kindern gefiel, ist auf der zugehörigen Seite im Internet zu sehen unter: www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/kinderferienbetreuung.html.

Neben Ferien- und Notfallbetreuung lag ein weiterer Akzent auf einer Erweiterung des regelmäßigen Betreuungsangebots für Kleinkinder. Deshalb hat das Gleichstellungsreferat in Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragter und Rektorat im Rahmen der zweiten Ausschreibung des MWK zur „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ erneut einen Antrag eingereicht. Beantragt wurden Mittel für den Einkauf von Belegplätzen für Krabbelkinder in Einrichtungen zweier privater Träger, für die Verstärkung der Notfallbetreuung und für den Einkauf von Information, Beratung und Vermittlung externer Kinderbetreuung seitens eines der privaten Träger. Da der Antrag bewilligt wurde, können in den nächsten Jahren insgesamt 140.000 € des MWK zusätzlich in diese Maßnahmen fließen. Zusammen mit den Mitteln, die das Gleichstellungsreferat bei der ersten Ausschreibung einwarb, stehen jetzt 340.000 € an MWK-Mitteln sowie 100.000 € an Sponsorengeldern zusätzlich für Kinderbetreuung zur Verfügung.

Nachdem in diesem Jahr vor allem seitens der studierenden Eltern vermehrt Bedarf an Still- und Wickelräumen gemeldet wurde, nahm sich das Gleichstellungsreferat des Themas in Kooperation mit der Zentralen Verwaltung an. Derzeit werden geeignete Räume sowohl in Stadtmitte als auch in Vaihingen identifiziert, die dann mit Wickeleinrichtung und Zubehör aus Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet werden sollen. Sobald diese Vorarbeiten abgeschlossen und die Räume fertig gestellt sind, werden sie öffentlich bekannt gemacht.

Da sich rund um das Thema Studium oder Wissenschaft mit Familie eine Fülle verfahrenstechnischer, rechtlicher und individueller Überlegungen rankt, wurde im Gleichstellungsreferat ein Portal „uni & familie“ mit einer Sammlung relevanter Informationen zusammengestellt. Inhaltlich beigetragen haben außerdem die Zentrale Studienberatung, das Dezernat Personal und das Studentenwerk. Technische Unterstützung leistete das Rechenzentrum. Das Portal ging kurz vor Redaktionsschluss dieses Berichts unter der Adresse www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie online.

Um Eltern an der Universität Stuttgart sämtliche Informationen zum Thema Kinderbetreuung zugänglich zu machen, wurde ein Flyer entwickelt, der in Kürze breit verteilt werden soll (s. Anlage 29).

8. Veranstaltungen

8.1 Avete Academicici 2007

Bei der festlichen Begrüßung der Erstsemester-Studierenden in der Stuttgarter Liederhalle am 15. Oktober 2007 betreute Frau Langer den Stand der Gleichstellungsbeauftragten im Rahmen des „Markts der Möglichkeiten“ im Foyer des Hegel-Saals und informierte Erstsemester-Studentinnen über das Beratungs- und Veranstaltungsangebot des Gleichstellungsreferats.

Für die entsprechende Veranstaltung im Oktober 2008 wurde ein neuer Informationsflyer für Studentinnen konzipiert, der die Akteurinnen im Bereich der Gleichstellung an der Universität Stuttgart und ihre Arbeitsfelder nennt sowie auf die Projekte der Gleichstellungsbeauftragten hinweist, die für Studentinnen interessant sind (siehe Anlage 23).

8.2 Unitag 2007 und Tag der Wissenschaft 2008

Am Unitag am 21. November 2007 begrüßten die Stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten, Prof. Dr. Silke Wieprecht, Dr. Gabriele Hardtmann und Françoise Joly sowie Referentin Beate Langer im Rahmen der vier zeitgleichen Eröffnungsveranstaltungen in der Stadtmitte und in Vaihingen besonders die anwesenden Schülerinnen. Sie informierten sie über die Situation der Frauen an der Universität Stuttgart und wiesen sie auf die bevorstehende, elfte Runde des Projekts „Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ hin.

Zum Tag der Wissenschaft am 21. Juni 2008 wurden die Schülerinnen durch einen Brief der Gleichstellungsbeauftragten besonders eingeladen, der dem allgemeinen Einladungsschreiben an die Schulen beigelegt wurde. Im Rahmen der Veranstaltung organisierte das Gleichstellungsreferat einen Stand, an dem die Gleichstellungsbeauftragten und ihre Mitarbeiterinnen für Gespräche und Informationen zur Verfügung standen. Dieses Angebot wurde in diesem Jahr

wieder besonders rege in Anspruch genommen – vor allem wohl auch aufgrund der aus Sicht des Publikums günstigeren Veranstaltungszeit am Nachmittag.

9. Beratungen

Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ließen sich vor allem in Fragen der Studien- und Forschungsförderung sowie der Laufbahnplanung, aber auch im Zusammenhang mit bevorstehender Familiengründung beraten. Der Informationsbedarf zu Fragen der Kinderbetreuung oder der Unterstützungsbedarf bei Auslaufen befristeter Verträge werdender Mütter ist hoch. Allerdings ist es erfreulich zu beobachten, welche klaren Vorstellungen über die konkrete Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit die jungen Wissenschaftlerinnen heute entwickeln und wie zielstrebig sie daran gehen, beiden Seiten ausreichend Platz in ihrem Leben einzuräumen. Heutzutage kommt es unserem Eindruck nach nicht mehr vor, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen angesichts bevorstehender Familienphase einen so langen Ausstieg aus der Wissenschaft anstreben, dass sie später Probleme mit dem Wiedereinstieg gewärtigen müssen.

10. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Zu diesem unerfreulichen Thema sind Gleichstellungsbeauftragter und –referat im Berichtsjahr nur wenige konkrete Fälle bekannt gemacht worden. Allerdings mündeten diese in die Erkenntnis, dass sich noch nicht alle Führungspersonen an der Universität hinreichend ihrer Verantwortung bewusst sind. Hier besteht Handlungsbedarf.

11. Landes- und bundesweite Aktivitäten

Folgende externe Termine haben Gleichstellungsbeauftragte und Referentinnen wahrgenommen:

17.10.2007, Stuttgart: Auftaktveranstaltung Frauenwirtschaftstage (Unteutsch, Langer, Eccard)

23.10.2007, Stuttgart: Forum Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (Eccard, Unteutsch)

24.10.2007, Stuttgart: Informationsveranstaltung des MWK zum Schlieben-Lange-Programm (Langer)

14.11.2007, Stuttgart: „Quo vadis, Nachwuchsforschung?“ (Langer)

19.-21.11.2007, Berlin: Sitzung Forum Mentoring e.V. mit Weiterbildungsveranstaltung „Fundraising im Wissenschaftsbereich“ (Eccard)

21.11.2007, Tübingen: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Thöne, Langer)

26.11.2007, Ludwigsburg: Auftaktveranstaltung zur neuen Förderperiode des Europäischen Sozialfonds (ESF) (Langer)

27.11.2007, Stuttgart-Hohenheim: Kongress „Wie wird Deutschland familienfreundlich?“ (Unteutsch, Grzegorzek)

06.12.2007, Heidelberg: Festveranstaltung „20 Jahre Gleichstellung an der Universität Heidelberg“ (Thöne, Langer)

07.12.2007, Koblenz: Auftaktveranstaltung des Mentorinnen-Programms der Universität Koblenz-Landau (Festvortrag Eccard)

06./07.12.2007, Berlin: Planungstreffen Femtec.Network (Unteutsch)

20.02.2008, Karlsruhe: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Langer)

25.-26.02.2008, Frankfurt/Main: Sitzung Forum Mentoring e.V. und Weiterbildungsveranstaltung „Geschickt im Umgang mit Medien. Öffentlichkeitsarbeit in Mentoring-Programmen“ (Eccard)

01.03.2008, Stuttgart: Netzwerktreffen Business Professional Women (BPW) Stuttgart (Vortrag Unteutsch)

06.03.2008, Stuttgart: Veranstaltung „Wirtschaftsfaktor Frau. Endlich eine Zukunft für Kinder und Karriere?“ des SWR zum Internationalen Frauentag (Langer)

10./11.03.2008, Stuttgart: DHV-Tag „Zur Zukunft des wissenschaftlichen Nachwuchses“ (Unteutsch)

03.04.2008, Stuttgart: Einweihung LaKoG-Geschäftsstelle (Eccard, Langer, Thöne, Unteutsch)

04.04.2008, Weissach: Vorstellung der Ergebnisse der Femtec-Innovationswerkstatt bei der Porsche AG (Unteutsch)

07.04.2008, Stuttgart: LaKoG-AG Hochschulfinanzierung (Thöne, Langer)

22.04.2008, Stuttgart: Treffen der Mentoring-Programme baden-württembergischer Hochschulen zum Informations- und Erfahrungsaustausch (Eccard, Langer)

30.05.2008, Stuttgart: Teilnahme am Gesundheitstag mit Stand des Gleichstellungsreferats und Organisation eines Selbstverteidigungs-Workshops (Langer, Unteutsch)

12./13.06.2008, Berlin: Planungstreffen Femtec.Network (Unteutsch)

21.06.2008, Stuttgart: Teilnahme am Tag der Wissenschaft mit Stand (Langer, Thöne, Unteutsch)

30.06.2008, Stuttgart: Veranstaltung „Schülerinnen forschen!“, MWK (Unteutsch)

30.06.2008, Stuttgart: Veranstaltung „Frauenaspekte im Kontext von Beruf und Medien“, Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg, Initiative „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ (Langer)

02.07.2008, Stuttgart-Hohenheim: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Hardtmann, Langer, Thöne, Unteutsch)

07.07.2008, Stuttgart: Feierliche Eröffnung von GSaME (Thöne)

10.07.2008, Stuttgart: Vortrag „Frauen im alten Indien. Neue Erkenntnisse aus frühen buddhistischen Inschriften“, Dr. Rupali Mokashi, in Kooperation von Gleichstellungsbeauftragter mit der Hermann-Gundert-Gesellschaft Stuttgart (Thöne, Unteutsch)

25.07.2008, Stuttgart: Kick-off-Meeting von SimTech (Thöne)

25.07.2008, Stuttgart: Forum Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (Unteutsch)

12.09.2008, Berlin: Sommerfest des Femtec.Network mit Verabschiedung auscheidender und Begrüßung neue Kurse des Careerbuilding-Programms (Hardtmann)

Anlage 1

Auszüge aus dem Gesetz über die Hochschulen und Berufsakademien in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) vom 1. Januar 2005

§ 2 Aufgaben

[...]

(3) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und von behinderten Studierenden. [...]

§ 4 Chancengleichheit von Frauen und Männern; Gleichstellungsbeauftragte

(1) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Hochschulen stellen jeweils für fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal auf, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Sie berichten regelmäßig über deren Umsetzung und Ergebnisse.

(2) Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis des an der Hochschule tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen; die Grundordnung legt die Dauer für die Amtszeit mit mindestens zwei und höchstens vier Jahren fest. Wiederwahl ist zulässig. Der Senat regelt die Zahl der Stellvertreterinnen und die Reihenfolge der Stellvertretung. Der Senat kann eine beratende Gleichstellungskommission nach § 19 Abs. 1 einrichten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte und der Berufungs- und Auswahlkommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie hat das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben haben. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen kann sie an Vorstellungs- und

Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen und soweit an der Personalentscheidung nicht mindestens eine weibliche Person beteiligt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch die Aufgabe, bei sexueller Belästigung Ansprechpartnerin für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen zu sein. Sie wirkt, unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Universität, darauf hin, dass wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen, soweit betroffene Frauen einer Beteiligung nicht widersprechen. Ist ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt, hat diese Aufgabe eine Stellvertreterin wahrzunehmen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Angelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweist, frühzeitig zu unterrichten.

(6) Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Hochschule bereitzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Vorstand unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Wegen ihrer Tätigkeit darf die Gleichstellungsbeauftragte weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden.

§ 5

Evaluation

(1) Zur Bewertung der Arbeit in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nehmen die Hochschulen regelmäßig Eigenevaluationen vor. Darüber hinaus sind in angemessenen zeitlichen Abständen Fremdevaluationen durchzuführen, die in der Regel hochschulvergleichend und in geeigneten Fällen hochschulartenübergreifend sind. [...]. Die Ergebnisse sind dem Wissenschaftsministerium im Rahmen des Jahresberichts nach § 13 Abs. 9 zu berichten und sollen veröffentlicht werden.

[...]

§ 7

Struktur- und Entwicklungsplanung

(1) Die Hochschulen stellen für einen Zeitraum von fünf Jahren Struktur- und Entwicklungspläne auf und schreiben sie regelmäßig fort; diese Pläne schließen

die Gleichstellungspläne nach § 4 Abs. 1 ein. In den Plänen stellen die Hochschulen ihre Aufgaben und die vorgesehene fachliche, strukturelle, personelle, bauliche und finanzielle Entwicklung dar und treffen Festlegungen für die künftige Verwendung freiwerdender Stellen von Professuren. Bei der Aufstellung dieser Pläne ist auch die Frauenförderung zu beachten. [...]
[...]

§ 10 Gremien; Verfahrensregelungen

[...]
(2) Die Mitglieder eines Gremiums werden, soweit sie dem Gremium nicht kraft Amtes angehören, für eine bestimmte Amtszeit bestellt oder gewählt; sie sind an Weisungen und Aufträge ihrer Gruppe nicht gebunden. Frauen und Männer sollen bei der Besetzung gleichberechtigt berücksichtigt werden.
[...]
(7) Die Amtszeit der gewählten Mitglieder der Gremien beginnt in der Regel am 1. Oktober [...]. Nach Ablauf einer Amtszeit sind die Geschäfte bis zum Beginn einer neuen Amtszeit fortzuführen. Gleiches gilt für nebenamtliche Mitglieder von Organen.
[...]

§ 11 Personalverwaltung

[...]
(7) Frauen und Männer führen alle Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform.

§ 13 Finanz- und Berichtswesen

[...]
(2) Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an ihren Aufgaben, den vereinbarten Zielen und den erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Die staatliche Finanzierung soll anteilig in mehrjährigen Hochschulverträgen, nach Leistungs- und Belastungskriterien sowie in ergänzenden Zielvereinbarungen, die insbesondere Ziele und Schwerpunkte der Entwicklung der Hochschulen unter Berücksichtigung der übergreifenden Interessen des Landes zum Gegenstand haben, festgelegt werden; dabei sind die Zielsetzungen aus genehmigten Struktur- und Entwicklungsplänen zu beachten.
[...]
[...]

(8) Die Hochschulen richten ein Informationssystem ein, das die Grunddaten der Ressourcenausstattung und –nutzung für die Leistungsprozesse der Lehre, der Forschung und bei den sonstigen Aufgaben der Hochschulen sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages enthalten muss. Zu den Grunddaten gehören insbesondere Angaben über die gegenwärtige Situation, die mehrjährige fachliche, strukturelle, personelle, bauliche und finanzielle Entwicklung und die Ergebnisse der Leistungsprozesse.

[...]

§ 19 Senat

(1) Der Senat entscheidet in Angelegenheiten von Forschung, Kunstausbübung, künstlerischen Entwicklungsvorhaben, Lehre, Studium und Weiterbildung, soweit diese nicht durch Gesetz einem anderen zentralen Organ oder den Fakultäten zugewiesen sind. Der Senat ist insbesondere zuständig für die

[...]

3. Stellungnahme zu Struktur- und Entwicklungsplänen,

[...]

14. Erörterung des Jahresberichts der Gleichstellungsbeauftragten.

[...]

(2) Dem Senat gehören an

1. kraft Amtes

[...]

c) die Gleichstellungsbeauftragte,

[...]

§ 20 Aufsichtsrat

(1) Der Aufsichtsrat trägt Verantwortung für die Entwicklung der Hochschule und schlägt Maßnahmen vor, die der Profilbildung und der Erhöhung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit dienen. [...] Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats gehören insbesondere:

[...]

3. die Beschlussfassung über Struktur- und Entwicklungspläne sowie über die Planung der baulichen Entwicklung,

[...]

7. die Beschlussfassung auf Vorschlag des Vorstands über Grundsätze für die Ausstattung und für den wirtschaftlichen und aufgabengerechten Einsatz der Mittel für Forschung, Kunstausbübung, künstlerische Entwicklungsvorhaben und Lehre nach leistungs- und belastungsorientierten Kriterien und nach Evaluationsergebnissen auf der Grundlage von § 13 Abs. 2 [...].

§ 29

Studium; gestufte Studienstruktur (Bachelor- und Masterstudiengänge)

[...]

(4) [...] Darüber hinausgehende Regelstudienzeitungen dürfen in besonders begründeten Fällen festgesetzt werden, insbesondere für Studiengänge, die in besonderen Studienformen, wie in Teilzeit, durchgeführt werden.

[...]

§ 34

Prüfungsordnungen

(1) Hochschulprüfungen werden auf Grund von Prüfungsordnungen abgelegt, die Regelungen zu den in § 36 Satz 2 genannten Gegenständen enthalten. Die Prüfungsordnungen müssen Schutzbestimmungen entsprechend dem Mutterschutzgesetz sowie den Fristen der gesetzlichen Bestimmungen über die Elternzeit vorsehen und deren Inanspruchnahme ermöglichen. [...]

(2) Der Prüfungsanspruch für die Vorprüfung oder die Zwischenprüfung oder für einzelne Prüfungsleistungen geht verloren, wenn diese Prüfungsleistungen nicht innerhalb von zwei Semestern nach Ablauf der in den jeweiligen Prüfungsordnungen für die erstmalige Erbringung der Prüfungsleistungen festgelegten Fristen erfolgreich abgelegt worden sind, es sei denn, die Fristüberschreitung ist vom Studierenden nicht zu vertreten. [...]

[...]

§ 36

Rechtsverordnung

Das Wissenschaftsministerium kann durch Rechtsverordnung nach Maßgabe der §§ 29 bis 35 zur Wahrung der Einheitlichkeit und Gleichwertigkeit von Hochschulprüfungen im Benehmen mit den Hochschulen die in diesem Gesetz vorgesehenen und die zu seiner Durchführung sonst erforderlichen Vorschriften für Satzungen der Hochschulen, die Prüfungsverfahren regeln, sowie über die Prüfungsorganisation erlassen. Diese Vorschriften sollen Regelungen enthalten über [...]

4. die Verlängerung von Prüfungsfristen für Studierende mit Kindern sowie Studierende mit Behinderungen [...].

Anlage 2

Richtlinien der Universität Stuttgart zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 13.06.2007

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg vom 1. Januar 2005 ist die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen. Auf dieser Grundlage beschließt der Senat der Universität Stuttgart die nachfolgenden, in seinen Kompetenzbereich fallenden Maßnahmen, die dazu dienen sollen, die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die besondere Struktur der Universität macht es erforderlich, dass in den verschiedenen Fächern und Fakultäten gezielt Maßnahmen entwickelt werden, die Frauen den Zugang zum wissenschaftlichen Bereich erleichtern und den Frauenanteil auf allen Qualifikationsniveaus erhöhen sollen.

Der Senat erwartet vom Rektorat, dass es sich gegenüber Regierung und Gesetzgebung dafür einsetzt, die Chancen für Frauen im wissenschaftlichen Bereich an den Hochschulen und hinsichtlich der Studienbedingungen zu verbessern. Außerdem soll einer Prorektorin oder einem Prorektor das Aufgabengebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern zusätzlich übertragen werden.

Der Senat fordert die in § 1 Abs. 6 genannten Gremien auf sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterinnen die in § 1 genannten Rechte wahrnehmen können.

Der Senat fordert die zuständigen Organe und Einrichtungen der Universität Stuttgart nachdrücklich dazu auf, die Vorschläge des Senatsausschusses für Gleichstellung im Rahmen ihrer Zuständigkeiten soweit wie möglich aufzugreifen und weiter zu verfolgen.

§ 1 Gleichstellungsbeauftragte

1. Der Senat wählt aus dem Kreis des an der Universität hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte für die Dauer von zwei Jahren. Wiederwahl ist zulässig.
2. Der Senat wählt aus dem Kreis des an der Universität hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personals drei Stellvertreterinnen. Wiederwahl ist zulässig.

3. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit für Frauen und Männer und bei der Beseitigung von Nachteilen für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit. Der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Senat erfolgt in öffentlicher Sitzung.
5. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Angelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweist, frühzeitig zu unterrichten.
6. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Senats kraft Amtes. Sie ist berechtigt, an den Sitzungen der Fakultätsräte und der Berufungs- und Auswahlkommissionen mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen. Sie kann sich hierbei vertreten lassen. Sie kann mit beratender Stimme an Sitzungen von Senatsausschüssen und Kommissionen teilnehmen, soweit sie diesen Ausschüssen oder Kommissionen nicht bereits als Mitglied angehört. Die Gleichstellungsbeauftragte ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen des Universitätsrates regelt dieser.
7. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben haben.
8. Die Zentrale Verwaltung informiert die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig über frei werdende Stellen im wissenschaftlichen Dienst und nach Besetzung einer jeden Stelle über die jeweilige Bewerbungslage. Bei Berufungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden der Berufungskommission von Anfang an über die Bewerbungslage und im weiteren Verlauf des Verfahrens über die Gleichbehandlung der Bewerberinnen zu informieren.
9. Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Universität zur Verfügung zu stellen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Gleichstellungsreferat in ihrer Arbeit unterstützt.
10. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

§ 2 Senatsausschuss für Gleichstellung

1. Der Senat der Universität Stuttgart wählt entsprechend seinem Wahlturnus jeweils einen beratenden Ausschuss zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre.
2. Der Ausschuss setzt sich aus der Gleichstellungsbeauftragten und aus jeweils zwei Vertreterinnen der Professorinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und der Studentinnen zusammen. Den Vorsitz im Ausschuss hat die Gleichstellungsbeauftragte soweit ihr der Rektor den Vorsitz nach § 17 Abs. 1 Satz 3 LHG übertragen hat. Sollten sich nicht genügend Frauen für die Arbeit im Senatsausschuss finden, können auch männliche Vertreter gewählt werden. Jede Statusgruppe muss jedoch durch mindestens eine Frau vertreten sein. Für jede Gruppe sollen bis zu zwei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter gewählt werden.
3. Die Wahl des Senatsausschusses erfolgt durch den Senat auf Vorschlag der Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen der Universität Stuttgart. Die Amtszeit der gewählten Professorinnen und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beträgt zwei Jahre, die der Studentinnen ein Jahr. Wiederwahl ist möglich.
4. Entscheidungen im Senatsausschuss werden mehrheitlich gefasst. Bei Stimmgleichheit im Ausschuss entscheidet die Stimme der Vorsitzenden.
5. Der Senatsausschuss unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte. Er erarbeitet Vorlagen für den Senat.
6. Der Senatsausschuss hat das Vorschlagsrecht für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen.

§ 3 Leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen

1. Im Rahmen der mehrjährigen Hochschulverträge und ergänzenden Zielvereinbarungen nach § 13 Abs. 2 Satz 2 LHG sind die in den Struktur- und Entwicklungsplänen getroffenen Zielsetzungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern mit zu berücksichtigen.
2. Analog zu § 13 Abs. 2 Satz 7 LHG sind Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe innerhalb der Universität Stuttgart zu berücksichtigen.

§ 4 Gleichstellungsplan

1. Die Universität erstellt jeweils für fünf Jahre einen Gleichstellungsplan für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal. Dieser muss Ziel- und Zeitvorgaben enthalten und ist integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Stuttgart.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Senatsausschuss für Gleichstellung erarbeiten (in Abstimmung mit dem Rektorat) den Entwurf für den Rahmenplan.
3. Da dieser fachspezifische und qualitative Angaben in Gestalt von Ziel- und Zeitvorgaben enthalten muss, ist er durch Gleichstellungspläne der Fakultäten und der Zentralen Einrichtungen - soweit diese wissenschaftliches Personal beschäftigen - zu ergänzen. Diese sind von den jeweiligen Fakultätsvorständen mit Zustimmung der jeweiligen Großen Fakultätsräte bzw. für die Zentralen Einrichtungen durch das Rektorat zu verabschieden.
4. Rahmenplan und Gleichstellungspläne aller Fakultäten sowie der Zentralen Einrichtungen bilden den Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart. Dieser ist nach Stellungnahme des Senats vom Universitätsrat zu beschließen.
5. Als notwendige Voraussetzung für die Erstellung des Gleichstellungsplans und des jährlichen Berichts der Gleichstellungsbeauftragten sowie als Grundlage für die inneruniversitäre leistungsbezogene Mittelvergabe ist die Zentrale Verwaltung der Universität verpflichtet, in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten den Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen das erforderliche statistische Material zu liefern und aufzubereiten.
6. In Zusammenarbeit mit den für die Erstellung der Fakultätsgleichstellungspläne Zuständigen (§ 5 Abs. 4) und, soweit diese betroffen sind, den Leitungen der Zentralen Einrichtungen legt die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat nach fünf Jahren einen Bericht über die Wirksamkeit sämtlicher im Gleichstellungsplan vorgeschlagener Maßnahmen und das Erreichen der Ziel- und Zeitvorgaben vor. Nach Erörterung im Senat wird dieser Bericht an das Ministerium weitergeleitet. In der Zwischenzeit berichten Gleichstellungsbeauftragte und Rektor bzw. Rektorin darüber im Rahmen ihres jährlichen Arbeitsberichts.
7. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans bzw. die Bewertung der Arbeit bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Teil der regelmäßigen Evaluation nach § 5 Abs. 1 Satz 1 LHG.

§ 5 Gleichstellung auf Fakultätsebene

1. Auf Fakultätsebene wird die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte aus dem wissenschaftlichen Personal in direkter Wahl und auf Vorschlag der Professorinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie der Studentinnen im Rahmen der Wahlen zum Senat gewählt. Analog erfolgt die Wahl der Stellvertreterin oder des Stellvertreters.
2. Das wissenschaftliche Personal der Zentralen Einrichtungen der Universität Stuttgart wird für die Wahl der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten dem jeweiligen wissenschaftlichen Personal in der jeweiligen Fakultät gemäß der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten gleichgestellt. Die danach gleichgestellten weiblichen Mitglieder wählen die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät mit und sind für dieses Amt wählbar.
3. Die Amtszeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich.
4. Die Dekanin bzw. der Dekan ist verantwortlich für die Erstellung des Gleichstellungsplans der Fakultät und den Beschluss des Großen Fakultätsrats über diesen sowie den Bericht zu dessen Wirksamkeit. Hierbei ist die bzw. der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte beratend tätig und nimmt jeweils zum Ergebnis Stellung. Näheres regelt der Gleichstellungsplan.
5. Die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität. Das Weitere regelt die Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.
6. Der Senat fordert die Fakultäten nachdrücklich auf, Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich mit dem Ziel zu betreiben, den Anteil der Frauen bei den Studierenden, im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sowie bei Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren und weiteren Qualifizierungsmaßnahmen (Auslandsaufenthalte, Forschungsprojekte etc.) zu erhöhen. Gleiches gilt für die Zentralen Einrichtungen, soweit sie betroffen sind. Die Durchsetzung der Gleichstellung auf Fakultätsebene ist ungeachtet der beratenden Rolle der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten eine Querschnittsaufgabe, für die jedes einzelne Fakultätsmitglied in seinem Aufgabenbereich mitverantwortlich ist.
7. Frauen sollen zu Bewerbungen ermuntert werden. Dies gilt nicht nur für Neueinstellungen, sondern auch für Beförderungsmöglichkeiten.

§ 6 Sprachliche Gleichstellung von Frauen

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich erfordert die Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform bzw. geschlechtsneutraler Formulierungen. Frauen führen alle Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen, die im Landeshochschulgesetz in der männlichen Sprachform verwendet werden, in der entsprechenden weiblichen Sprachform. Dies gilt auch für die Führung von Hochschulgraden, akademischen Bezeichnungen und Titeln. Der Senat fordert alle Mitglieder der Universität nachdrücklich dazu auf, dies in allen Bereichen zu berücksichtigen.
2. Bei Stellenausschreibungen sind durch die Verwendung der entsprechenden Sprachform im gesamten Ausschreibungstext beide Geschlechter anzusprechen, oder es ist geschlechtsneutral zu formulieren. Der Verwaltung wird empfohlen, auch in Vordrucken und Formularen diesen Vorgaben zu folgen.
3. Um Bewerbungen von Frauen zu fördern und Bewerberinnen zu ermutigen, empfiehlt der Senat, Stellen mit dem Zusatz auszuschreiben: "Die Universität Stuttgart möchte den Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich erhöhen und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert". Dies gilt auch für die Ausschreibung von Professuren.

Anlage 3

Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart 2008-2012 (SEPUS)

von den Gremien der Universität Stuttgart verabschiedeter
und dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Baden-Württemberg zur Genehmigung vorgelegter Entwurf

Band 1

A Allgemeiner Teil

12 Gleichstellung

12.1 Zielsetzung

Zur Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern werden für den Planungszeitraum die im Folgenden zusammengefasst dargestellten Ziele und Maßnahmen angestrebt (im Einzelnen siehe Gleichstellungsplan).

Ausgehend von einem Frauenanteil von knapp 6 % bei den Professuren, 21 % im Akademischen Mittelbau und gut 34 % bei den Studierenden (Stichtag: 1.12.2006) strebt die Universität Stuttgart für den Zeitraum 2008 bis 2012 die Erhöhung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen an. Als Zielvorgaben wurden beschlossen:

- 10% bei den Professuren,
- 30% im Akademischen Mittelbau und
- 40% bei den Studierenden.

12.1.1 Studierende

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, müssen vor allem Schülerinnen in höherem Maße als bisher ermutigt werden, ein Studium an der Universität Stuttgart in den Fächern aufzunehmen, die das Profil der Universität bestimmen. Dies gilt besonders auch für die Fächer, die das Profil der Universität bestimmen. Weiter ist es erforderlich, auf die Belange von Studentinnen gezielt einzugehen. Daher unterstützt die Hochschulleitung die Initiativen der Fakultäten zur Einrichtung von

Teilzeitstudiengängen sowie Initiativen zur Flexibilisierung von Prüfungs- und Studienordnungen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben sowie zur Verhinderung von Studienabbrüchen und zur Verkürzung der Studienzeiten beitragen.

12.1.2 Akademischer Mittelbau

Für den Bereich des akademischen Mittelbaus ist es erforderlich, dass sich Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil intensiv darum bemühen, im Rahmen von Stellenbesetzungen qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen, und diese entsprechend berücksichtigen. Ebenso ist es der Universität ein Anliegen, Frauen zur Promotion oder Habilitation zu ermuntern und ihnen die Möglichkeit zu geben, diese Weiterqualifikation möglichst auf einer Stelle und eingebunden in ein Institut zu betreiben. Qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen verstärkt zur Bewerbung um Juniorprofessuren angeregt werden.

12.1.3 Professuren

Für den Bereich der Professuren bemühen sich die Berufungskommissionen aktiv darum, geeignete Bewerberinnen anzusprechen. Bewerbungen von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen sind mit besonderer Aufmerksamkeit zur Kenntnis zu nehmen und angemessen zu berücksichtigen. Die Tatsache, dass fast ein Drittel der momentan vorhandenen Professuren an der Universität Stuttgart im Geltungszeitraum dieses Struktur- und Entwicklungsplanes zur Wiederbesetzung anstehen, stellt eine besondere Chance dar, den Anteil der Professorinnen signifikant zu steigern.

12.2 Instrumente

Zur Erreichung dieser Zielvorgaben ist ein umfangreiches Instrumentarium entwickelt worden, das teilweise aus der inneruniversitären leistungsbezogenen Mittelvergabe finanziert wird.

Zur Gewinnung von Studentinnen für die Natur- und Ingenieurwissenschaften beteiligt sich die Universität am „Girls´ Day“. Für Oberstufenschülerinnen wird seit 1997 erfolgreich „Probiert die Uni aus!“ organisiert. Diese Programme werden fortgeführt. Der Aufbau einer „Nachwuchsakademie“ ist in der Konzeption beschlossen.

Besonders qualifizierte Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen werden durch das Careerbuilding-Programm von Femtec.Network und das Mentoring-Programm der Universität individuell gefördert. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass sie verbesserte Chancen für eine Karriere in der Wissenschaft, aber auch in Wirtschaftsunternehmen erhalten.

Mangelnde Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie ist vor allem für Frauen noch immer ein Grund, von einer Laufbahn als Wissenschaftlerin Abstand zu nehmen. Daher arbeitet die Universität Stuttgart in besonderer Weise darauf hin, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie zu verbessern. Diesem Ziel dient vor allem die Schaffung ausreichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit an den Wissenschaftsbetrieb angepassten Öffnungszeiten. Daneben sollte die Entwicklung alternativer Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort vorangetrieben werden, und zwar sowohl für Beschäftigte (Arbeitszeitkonten, Telearbeit) als auch für Studierende (Teilzeitstudium, virtuelle Universität). Besondere Aufmerksamkeit wird auch der Arbeit der Berufungskommissionen gewidmet, da in ihnen die Entscheidung über Listenplätze und die Berufung von Frauen auf Professuren fallen.

12.3 Fazit

Das Profil der Universität Stuttgart wird vor allem geprägt durch ihre ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächer. Wenn es gelingen soll, in einem solchen Umfeld die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, kommt der Frauenförderung eine sehr große Rolle zu. Die Universität wird sich hier in besonderem Maße engagieren.

B Struktur- und Entwicklungspläne der Zentralen Einrichtungen und weitere Pläne

B.9 Gleichstellungsplan

Zielsetzung

Im Landeshochschulgesetz (LHG) in der Fassung vom 01.01.2005 beauftragt der Gesetzgeber die Hochschulen, bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne eines durchgängigen Leitprinzips zu fördern (§ 4 Abs. 1 Satz 1). Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei dieser Aufgabe und „bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit“ (§ 4 Abs. 3 Satz 1). Der Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart erfüllt die in § 4 Abs. 1 Satz 2 LHG festgelegte Pflicht der Hochschulen, für jeweils fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal aufzustellen, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Der Gleichstellungsplan ist nach § 7 Abs. 1 Satz 1 LHG Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität, bei dessen Erstellung die Frauenförderung zu beachten ist.

Rektorat, Universitätsrat und Senat der Universität Stuttgart rufen alle Organe, Gremien, Einrichtungen und Mitglieder der Universität sowie die Verwaltung auf, bei der Verwirklichung dieses Gleichstellungsplans mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Bereichen konstruktiv zu kooperieren und zur tatsächlichen Realisierung der Gleichstellung beizutragen.

1 Struktur

Der Rektor bzw. die Rektorin der Universität betrachtet die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern als eine seiner bzw. ihrer Führungsaufgaben. Zur Entwicklung von Maßnahmen und deren Umsetzung wird ein Gleichstellungsbeirat gebildet, dem neben dem Rektor oder der Rektorin die Kanzlerin bzw. der Kanzler, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Leitungen der Dezerenate Personal und Finanzen angehören. Beschlüsse dieses Gleichstellungsbeirats, die die Fakultäten betreffen, werden in der Runde der Dekane vermittelt. Die Dekane setzen diese Beschlüsse dann um.

2 Geltungsbereich

Der Rahmenplan zur Gleichstellung bezieht sich auf alle Frauen und Männer in Studium, Forschung und Lehre, die an der Universität tätig sind. Er umfasst vom Tag des Beschlusses im Universitätsrat an einen Zeitraum von fünf Jahren.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Senatsausschuss für Gleichstellung erarbeiten (in Abstimmung mit dem Rektorat) den Entwurf für den Rahmenplan. Da dieser fachspezifische Angaben sowie Ziel- und Zeitvorgaben enthalten muss, ist er durch Gleichstellungspläne der Fakultäten zu ergänzen. Für deren Aufstellung sind die jeweiligen Fakultätsvorstände zuständig (§ 23 Abs. 3 Satz 5 Nr. 1 LHG). Die Großen Fakultätsräte erteilen ihre Zustimmung zum jeweiligen Fakultätsgleichstellungsplan (§ 25 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 LHG).

Der Rahmenplan und die von den Fakultäten verabschiedeten Gleichstellungspläne sowie die Gleichstellungspläne der Zentralen Einrichtungen bilden den Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart. Dieser ist nach Stellungnahme des Senats vom Universitätsrat zu beschließen.

3 Ziel- und Zeitvorgaben

Ziel- und Zeitvorgaben sind gesetzliche Bestandteile dieses Gleichstellungsplans; sie sind gleichzeitig auch Bestandteil der Personalentwicklungsplanung im Rahmen der Strukturplanung.

Aufgabe der Ziel- und Zeitvorgaben ist es, strategische Planungsziele für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Studium, Forschung und Lehre an der Universität zu setzen. Dabei ist es primäres Ziel der Gleichstellung, durch gezielte Frauenförderung bestehende Nachteile und Ungerechtigkeiten auszugleichen und eine gleichberechtigte Situation für alle an der Universität wissenschaftlich Tätigen zu schaffen. Von einer gleichberechtigten Situation kann ausgegangen werden, wenn

- der Anteil der Studentinnen mit einer Stelle als Wissenschaftliche Hilfskraft ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden des jeweiligen Faches entspricht,
- der Anteil der Stipendiatinnen, etwa im Rahmen des Landesgraduiertenförderungsgesetzes, dem Anteil der qualifizierten Antragstellerinnen entspricht,
- der Anteil der Frauen auf Promotionsstellen dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfaches entspricht,

- der Anteil der Frauen auf Habilitationsstellen/Juniorprofessuren dem Anteil der Doktorandinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der für eine Professur qualifizierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht.

In Anwendung auf die Universität Stuttgart bedeutet dies, dass folgende Frauenanteile bezogen auf den 5-Jahres-Zeitraum von 2008 bis 2012 als Zielvorgabe angestrebt werden: 10% bei den Professuren, 30% im Akademischen Mittelbau und 40% bei den Studierenden.

Rund 32 % der vorhandenen Professuren werden voraussichtlich innerhalb der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans neu zu besetzen sein, davon viele im Bereich der Geisteswissenschaften, in denen der Anteil qualifizierter Wissenschaftlerinnen traditionell besonders hoch ist. Ausgehend von einem aktuellen Frauenanteil von 5,5 % müsste demnach etwa jede achte dieser Professuren mit einer Frau besetzt werden, um das gesetzte Ziel bis 2012 zu erreichen.

Derzeit sind rund 21 % der Stellen im Akademischen Mittelbau mit Frauen besetzt. Im Geltungszeitraum werden etwa 59 % aller Haushaltsstellen und ein großer Teil der Drittmittelstellen frei, so dass eine Steigerung des Frauenanteils auf 30% bei konsequenter Berücksichtigung qualifizierter Bewerberinnen durchaus erreichbar scheint. So müssten im Bereich der Haushaltsstellen 43 % der frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, um das gesteckte Ziel zu erreichen. Bei den Drittmittelstellen sind hierüber derzeit zwar keine Aussagen möglich, doch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass bereits heute 22 % der Drittmittelstellen mit Frauen besetzt sind und die Fluktuation höher als bei den Haushaltsstellen ist, dürfte das Erreichen der Zielvorgabe hier noch weniger Schwierigkeiten bereiten.

Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil aktuell bei fast 34 %. Unter der Voraussetzung, dass die Universität ihre Aktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen für die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächer aufrechterhält, erscheint das gesteckte Ziel realistisch.

Die Erstellung der Ziel- und Zeitvorgaben für die Fakultätsgleichstellungspläne erfolgt auf Fakultätsebene, für die Zentralen Einrichtungen - soweit diese wissenschaftliches Personal beschäftigen - durch die jeweilige Einrichtung bzw. das Rektorat.

4 Maßnahmen zur Erreichung der Ziel- und Zeitvorgaben

4.1 Für den Bereich des wissenschaftlich tätigen Personals

4.1.1 Stellenbesetzungen und Berufungen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die zur Besetzung freigegebenen Stellen durch die hierfür zuständige Fachabteilung zum frühestmöglichen Zeitpunkt informiert. Grundlage hierfür ist § 4 Abs. 3 LHG. Alle Stellen, die für 6 Monate oder länger besetzt werden, müssen mindestens hochschulöffentlich (z.B. Internet) ausgeschrieben werden. Stellen ab einer Laufzeit von zwei Jahren müssen überregional in Printmedien bzw. im Internet ausgeschrieben werden.

Alle Stellenausschreibungen erfolgen in der weiblichen und in der männlichen oder in geschlechtsneutraler Form. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Stellenausschreibungen um folgenden Zusatz ergänzt: „Die Universität Stuttgart möchte den Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich erhöhen und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert.“ Die erforderlichen Qualifikationen sowie die fachliche Ausrichtung sind in der Ausschreibung festzulegen; sie dürfen während eines laufenden Besetzungsverfahrens ohne neue Ausschreibung nicht verändert werden. Geeignete Bewerberinnen sollen gezielt angesprochen werden. Bei Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind von den Bewerberinnen, die die in der Stellenausschreibung geforderten formalen Einstellungs Voraussetzungen und Qualifikationen erfüllen, mindestens so viele einzuladen, wie es dem Frauenanteil an den Bewerbungen entspricht.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Diese ergeben sich aus der Stellenbeschreibung, dem Ausschreibungstext und den zu Beginn des Auswahlverfahrens festzulegenden Auswahlkriterien. Die Auswahlkriterien dürfen keine Ausschlussmechanismen aufweisen, die insbesondere Frauen benachteiligen.

Bei der Auswahlentscheidung ist bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation dem Recht der wissenschaftlich tätigen Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben dergestalt Rechnung zu tragen, dass ihnen Kindererziehungs- oder Pflegezeiten, Soziales Jahr oder vergleichbare Dienste nicht zum Nachteil gereichen, soweit dies im Rahmen des geltenden Rechts möglich ist. Dies gilt insbesondere für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit, Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, Überschreitung von Altersgrenzen. Bei sämtlichen Altersgrenzen sind Kindererziehungszeiten im Rahmen des geltenden Rechts anzurechnen.

4.1.1.1 Professuren und Juniorprofessuren

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Berufungskommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren (§ 4 Abs. 3 Satz 2 LHG). Jeder Berufungskommission sollte neben der „fachkundigen Frau“ (§ 48 Abs. 4 Satz 2 LHG) mindestens eine weitere Wissenschaftlerin angehören. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt und kann zu jedem Zeitpunkt eine schriftliche Begründung über das Ausscheiden von Bewerberinnen verlangen.

Die Berufungskommissionen sind gehalten, gezielt potenzielle Bewerberinnen anzusprechen. Befinden sich unter den Nennungen, die nach Aufforderung durch die Berufungskommission von ausgewählten Persönlichkeiten eingegangen sind, Wissenschaftlerinnen, so sollen sie zur Bewerbung aufgefordert werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Zusätzlich sollen die Möglichkeiten elektronischer Datenbanken (z.B. Infosys) genutzt werden, um Bewerberinnen zu gewinnen. Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und die gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, sollten zum Vortrag eingeladen werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind.

Die Berufungskommissionen sollen sich darum bemühen, vermehrt Gutachterinnen zu beauftragen.

Es ist darauf zu achten, dass bei der Besetzung von Juniorprofessuren im Falle einer Überschreitung der nach § 47 Satz 2 HRG vorgesehenen Promotions- bzw. Beschäftigungsphase von nicht mehr als sechs Jahren eventuelle Verlängerungsmöglichkeiten aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit oder der Pflege und Betreuung von Kindern unter 18 Jahren von 2 Jahren/Kind entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen § 2 Abs. 1 Satz 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) berücksichtigt werden.

Insbesondere darf bei Juniorprofessuren die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubung oder Herabsetzung der Arbeitszeit wegen Betreuung/Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Rahmen von § 50 Abs. 3 HRG keine negativen Auswirkungen auf die Evaluation der betreffenden Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors oder die Chancen zur Übernahme auf eine unbefristete Professur im Anschluss an eine erfolgreich absolvierte Juniorprofessur haben.

4.1.1.2 Wissenschaftlicher Dienst

Bei der Besetzung von Haushaltsstellen im wissenschaftlichen Dienst ist lt. § 4 Abs. 3 Satz 3 LHG die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Die Zentrale Verwaltung der Universität informiert die Gleichstellungsbeauftragte jeweils sofort über vom Rektorat freigegebene Haushaltsstellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorschlagsberechtigten Persönlichkeit rechtzeitig über Ausschreibung und Bewerbungslage zu unterrichten. Sie kann sich durch die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte vertreten lassen.

Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen kann sie an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht ausschließlich Frauen oder ausschließlich Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen und soweit an der Personalentscheidung nicht mindestens eine weibliche Person beteiligt ist (§ 4 Abs. 3 Satz 4 und 5 LHG).

4.1.2 Leistungsgerechte Besoldung und Vergütung

Bei der Einführung der leistungsgerechten Besoldung und Vergütung ist darauf zu achten, dass die Leistungsbeurteilung neben Leistungen in Forschung und Lehre auch ehrenamtliche Aufgaben oder Sonderaufgaben im Bereich der Gleichstellung angemessen berücksichtigt.

4.1.3 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Hochschulleitung und die Fakultäten entwickeln, vollziehen und unterstützen Maßnahmen zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dazu gehören beispielsweise Angebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen (z.B. Präsentationstechniken, Drittmittelinwerbung, Teamleitung etc.).

Die Professorinnen und Professoren sind dazu angehalten, Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen etc. zu beraten. Die Universität unterstützt die Fortführung des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nutzt Kontakte zu Industrie, öffentlichen Einrichtungen und anderen Institutionen, um weitere Möglichkeiten der Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu schaffen. Bei der Möglichkeit zur Teilnahme an Kongressen und Sitzungen von Berufsverbänden ist anzustreben,

dass Wissenschaftlerinnen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der im wissenschaftlichen Dienst Beschäftigten berücksichtigt werden.

4.2 Für den Bereich der Studierenden

Fakultäten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bemühen sich in besonderer Weise um eine Erhöhung des Anteils der Studentinnen. Zur Gewinnung von Studentinnen, insbesondere für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge, sollen folgende Maßnahmen ergriffen werden: Projekte (Girls' Day, Probiert die Uni aus!, Schnupperkurse,...), Kooperation mit Schulen, Informationsveranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer etc. Zusätzlich sollten fachdidaktische Studieninhalte für Lehramtsstudierende besonders der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer gender-sensitiv gestaltet werden.

Neue Hochschulzulassungsverfahren (§ 6 HZG) sind so zu konzipieren und durchzuführen, dass strukturelle und individuelle Benachteiligungen von Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden können. Die Auswahlkriterien dürfen keine Ausschlussmechanismen aufweisen, die insbesondere Frauen benachteiligen.

Die Mitglieder der Universität sind dazu angehalten, Studentinnen speziell im Hinblick auf Studienverlauf, Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung zu beraten. Hinzu sollen gezielte Weiterbildungsmaßnahmen treten (Rhetorik für Frauen, Bewerbungstraining, etc.). Qualifizierte Studentinnen sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden.

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erfordert es, auch für die Gruppen der Studierenden, der geprüften und ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie für die qualifizierenden Abschlüsse Zielvorgaben festzulegen.

4.3 Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie

4.3.1 Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

TV-L, Landesbeamtengesetz und Teilzeit- und Befristungsgesetz bieten verschiedene Möglichkeiten, aufgrund familiärer Verpflichtungen die Arbeitszeit zu reduzieren. Die Zentrale Verwaltung (Personaldezernat) informiert alle Beschäftigten der Hochschule über diese Flexibilisierungsmöglichkeiten. Hierzu gehört auch, dass befristet Beschäftigte über die Möglichkeiten der Nichtanrechnung von familienbedingten Ausfallzeiten (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Betreuung

oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, vgl. §§ 50 Abs. 3 und 57b Abs. 4 Nr. 3 HRG) informiert werden. Auf Wunsch wird in persönlichen Beratungsgesprächen mit den Betroffenen sichergestellt, dass sämtliche Flexibilisierungsmöglichkeiten, die der Gesetzgeber einräumt, auch zugunsten der besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgeschöpft werden.

Die Beschäftigung der wissenschaftlich tätigen Angestellten, Beamtinnen und Beamten der Universität wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten der Universität so gestaltet, dass Familie und Berufstätigkeit ohne Nachteile für die jeweils betroffene Person zu vereinbaren sind. Damit werden Teilzeitbeschäftigten dieselben Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten geboten.

Bei Beurlaubung aus familiären Gründen bzw. während der Elternzeit einer beschäftigten Person sollen auf Antrag der Institutsleitung im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten sofort Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden. Ist während der Mutterschutzzeit für die Fortführung von Forschungsprojekten die sofortige Einstellung einer Vertretung erforderlich, kann für die Finanzierung einer Vertretung während des Mutterschutzes auf entsprechende Mittel, die durch das Rektorat bereitgestellt werden, zurückgegriffen werden.

Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Mutterschutz und Elternzeit zu verlängern, sollen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.

Die Universität setzt sich dafür ein, dass nach Maßgabe der jeweiligen Möglichkeiten in den Instituten auch Arbeitsort und Arbeitszeit flexibilisiert werden können (Telearbeit, Arbeitszeitkonten).

4.3.2 Prüfungsrechtliche Voraussetzungen

Die Universität wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Insbesondere sollen Studierende mit Kindern durch die zuständigen Stellen ([Fach-]Studienberatung, Prüfungsamt, Prüfungsausschüsse, Studiensekretariat) darauf hingewiesen werden, dass nach Maßgabe von § 34 Abs. 1 Satz 2 LHG und von § 36 Satz 2 Nr. 4 LHG für sie verlängerte Fristen gelten. Die Universität soll an entsprechender Stelle darauf hinwirken, dass dies auch für die BAföG-Höchstdauer gilt.

Die Hochschulleitung unterstützt Initiativen der Fakultäten zur Einrichtung von Teilzeitstudiengängen sowie Initiativen zur Flexibilisierung von Prüfungs- und Studienordnungen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben sowie zur Verhinderung von Studienabbrüchen und zur Verkürzung der Studienzeiten beitragen. Die Universität setzt sich dafür ein, dass Stipendien – sofern dies noch nicht möglich ist – durch Elternzeit unterbrochen werden können.

4.3.3 Kinderbetreuung

Die Hochschule unterstützt den Auf- und Ausbau von eigenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowohl für die regelmäßige Betreuung als auch für die Notfall- und Ferienbetreuung. Sie befürwortet dabei auch Kooperationen mit anderen Trägern von hochschulnahen Kinderbetreuungseinrichtungen, um das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Studierende wie auch für wissenschaftlich arbeitende Väter und Mütter zu verbessern. Die Öffnungszeiten dieser Einrichtungen sind so flexibel zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen der Hochschulmitglieder gerecht werden.

Die Hochschulleitung wirkt darauf hin, dass bei allen Baumaßnahmen die Bedürfnisse von Hochschulbeschäftigten und Studierenden mit Kindern berücksichtigt werden (z. B. Stillräume, für Mütter und Väter zugängliche Wickelräume, Bau eines Kindergartens etc.).

4.4 Besetzung von Gremien

4.4.1 Anteil von Frauen in den Gremien der Universität

Die Hochschule strebt eine angemessene Vertretung von Frauen in allen Organen, Gremien und Auswahlkommissionen der Universität entsprechend ihrem jeweiligen Anteil in den verschiedenen Statusgruppen an.

4.4.2 Besetzung von Bundes- und Landesgremien

Bei der Erarbeitung von Vorschlägen für die Besetzung von Bundes- und Landesgremien ist die Gleichstellungsbeauftragte beratend mit einzubeziehen.

4.5 Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung

Die Universität strebt die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in möglichst vielen Disziplinen an. Dementsprechend soll Frauen- und Geschlechterforschung in Lehrpläne sowie in die Studien- und Prüfungsordnungen dieser Studienfächer eingearbeitet werden. Solange diese Themenbereiche nicht vom vorhandenen Lehrpersonal behandelt werden können, wird empfohlen, entsprechende Lehraufträge und Gastprofessuren zu vergeben sowie Gastvorträge anzubieten. Die Fakultäten sind gehalten zu prüfen, ob Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Widmung von Professuren einbezogen werden können, und im positiven Fall für eine Umsetzung zu sorgen.

4.6 Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz sind ggf. entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) disziplinarische und rechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Zum Schutz der Beschäftigten kann auch die Untersuchung potenzieller Gefahrenquellen gehören. Die Gleichstellungsbeauftragte stellt sicher, dass belästigte Personen im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten eine Beratung erhalten, sofern sie dies wünschen.

Die Universität setzt sich dafür ein, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Hierzu gehören beispielsweise bauliche Veränderungen.

Die Nutzung und Verbreitung pornographischer und diskriminierender Darstellungen oder Texte über universitäre Computereinrichtungen sind durch die Benutzerordnungen untersagt und werden ggf. verfolgt.

Es ist dafür zu sorgen, dass es keine diskriminierenden Äußerungen in Lehrmaterialien und Lehrveranstaltungen sowie keine diskriminierenden und pornographischen Darstellungen in Universitätsräumen gibt. Alle Mitglieder der Universität verpflichten sich, insbesondere in Lehrveranstaltungen darauf zu achten, dass keine Diskriminierung von Frauen stattfindet.

Leitlinien für den Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung sind zu erstellen.

4.7 Geschlechtergerechte Sprache

Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder weibliche und männli-

che Sprachform verwendet. Satzungen (Grundordnung, Prüfungsordnungen, etc.) sowie Formulare, Vordrucke und Zeugnisse sind geschlechtsneutral oder in männlicher und weiblicher Sprachform abzufassen. Dabei sind so genannte Präambel- oder Sternchenlösungen zu vermeiden.

Frauen und Männer führen alle Hochschulgrade, akademischen Bezeichnungen und Titel in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform (§ 35 Abs. 5 Satz 2 LHG). Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc. Die Verantwortung obliegt der für die Ausstellungen zuständigen Person bzw. dem zuständigen Gremium. Die Universität achtet bei ihrer Selbstdarstellung darauf, als Institution mit hohem Interesse an Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aufzutreten. Dies betrifft die Präsentation bei Veranstaltungen ebenso wie die Gestaltung von Websites oder gedruckten Publikationen. Sowohl bei der Textgestaltung als auch bei der Auswahl von Fotos soll dem Rechnung getragen werden.

5 Leistungsorientierte Mittelvergabe

Nach § 13 Abs. 2 LHG orientiert sich die staatliche Finanzierung der Universitäten an ihren Aufgaben, an den vereinbarten Zielen und den erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Bei der universitätsinternen Umsetzung der leistungsbezogenen Mittelvergabe findet das Leistungskriterium der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags, d.h. der Frauenförderung, Berücksichtigung.

6 Evaluation

Nach § 5 Abs. 1 LHG nehmen die Hochschulen zur Bewertung der Arbeit in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern regelmäßig Eigenevaluationen vor. Hinzu kommen Fremdevaluationen. Die Universität trägt dafür Sorge, dass eine solche Evaluation im Bereich der Gleichstellung effizient durchgeführt werden kann. Hierbei ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

7 Controlling

In den Richtlinien zur Gleichstellung (§ 4 Abs. 6) heißt es über die Berichtspflicht: "In Zusammenarbeit mit den für die Erstellung der Fakultätsgleichstellungspläne Zuständigen (§ 5 Abs. 4) und, soweit diese betroffen sind, den Leitungen der Zentralen Einrichtungen legt die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat nach fünf Jahren einen Bericht über die Wirksamkeit sämtlicher im Gleichstellungsplan vorgeschlagener Maßnahmen und das Erreichen der Ziel- und Zeitvorgaben vor. Nach Erörterung im Senat wird dieser Bericht an das Ministerium weitergeleitet. In der Zwischenzeit berichten Gleichstellungsbeauftragte und Rektor bzw. Rektorin darüber im Rahmen ihres jährlichen Arbeitsberichts."

Für den jährlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten ist es erforderlich, dass die Dekane und Dekaninnen der Fakultäten ihre Berichte über die Verwirklichung der in den Fakultätsgleichstellungsplänen enthaltenen Vorgaben jeweils zum Ende des Sommersemesters an die Gleichstellungsbeauftragte leiten. Die Zentrale Verwaltung stellt den Fakultäten hierfür rechtzeitig und in angemessener Form die benötigten Daten zur Verfügung. Hierbei ist zu beachten, dass nach Geschlecht differenzierte Statistiken die Grundlage für wirksames Controlling sind. Daher ist die Zentrale Verwaltung aufgefordert, ihre Statistik-Programme so zu konzipieren, dass das Merkmal Geschlecht in Kombination mit allen anderen Merkmalen ausgewertet werden kann.

Die Rektorin bzw. der Rektor legt nach Beschluss des Gleichstellungsplans in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentralen Verwaltung fest, wer die Verantwortung für die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen trägt und in welchem Zeitraum die Maßnahme umgesetzt werden muss.

Anlage 4

Auszüge aus dem Gesetz zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften in der Wissenschaft vom 12. April 2007

Artikel 1

Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG)

§ 1 Befristung von Arbeitsverträgen

(1) Für den Abschluss von Arbeitsverträgen für eine bestimmte Zeit (befristete Arbeitsverträge) mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal mit Ausnahme der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, gelten die §§ 2 und 3. Von diesen Vorschriften kann durch Vereinbarung nicht abgewichen werden. Durch Tarifvertrag kann für bestimmte Fachrichtungen und Forschungsbereiche von den in § 2 Abs. 1 vorgesehenen Fristen abgewichen und die Anzahl der zulässigen Verlängerungen befristeter Arbeitsverträge festgelegt werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages können nicht tarifgebundene Vertragsparteien die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften und Grundsätze über befristete Arbeitsverträge und deren Kündigung sind anzuwenden, soweit sie den Vorschriften der §§ 2 bis 6 nicht widersprechen.

(2) Unberührt bleibt das Recht der Hochschulen, das in Absatz 1 Satz 1 bezeichnete Personal auch in unbefristeten oder nach Maßgabe des Teilzeit- und Befristungsgesetzes befristeten Arbeitsverhältnissen zu beschäftigen.

§2 Befristungsdauer; Befristung wegen Drittmittelfinanzierung

(1) Die Befristung von Arbeitsverträgen des in § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals, das nicht promoviert ist, ist bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. Nach abgeschlossener Promotion ist eine Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren, im Bereich der Medizin bis zu einer Dauer von neun Jahren zulässig; die zulässige Befristungsdauer verlängert sich in dem Umfang, in dem Zeiten einer befristeten Beschäftigung nach Satz 1 und Promotionszeiten ohne Beschäftigung nach Satz 1 zusammen weniger als sechs Jahre betragen haben. Die nach den Sätzen 1 und 2 insgesamt zulässige Befristungsdauer verlängert sich

bei Betreuung eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren um zwei Jahre je Kind. Innerhalb der jeweils zulässigen Befristungsdauer sind auch Verlängerungen eines befristeten Arbeitsvertrages möglich.

(2) Die Befristung von Arbeitsverträgen des In § 1 Abs. 1 Satz 1 genannten Personals ist auch zulässig, wenn die Beschäftigung überwiegend aus Mitteln Dritter finanziert wird, die Finanzierung für eine bestimmte Aufgabe und Zeitdauer bewilligt ist und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter überwiegend der Zweckbestimmung dieser Mittel entsprechend beschäftigt wird. Unter den Voraussetzungen des Satzes 1 ist auch die Befristung von Arbeitsverträgen des nichtwissenschaftlichen und nichtkünstlerischen Personals zulässig.

(3) Auf die In Absatz 1 geregelte zulässige Befristungsdauer sind alle befristeten Arbeitsverhältnisse mit mehr als einem Viertel der regelmäßigen Arbeitszeit, die mit einer deutschen Hochschule oder einer Forschungseinrichtung Im Sinne des § 5 abgeschlossen wurden, sowie entsprechende Beamtenverhältnisse auf Zeit und Privatdienstverträge nach § 3 anzurechnen. Angerechnet werden auch befristete Arbeitsverhältnisse, die nach anderen Rechtsvorschriften abgeschlossen wurden. Zeiten eines befristeten Arbeitsverhältnisses, die vor dem Abschluss des Studiums liegen, sind auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer nicht anzurechnen.

(4) Im Arbeitsvertrag ist anzugeben, ob die Befristung auf den Vorschriften dieses Gesetzes beruht. Fehlt diese Angabe, kann die Befristung nicht auf Vorschriften dieses Gesetzes gestützt werden. Die Dauer der Befristung muss bei Arbeitsverträgen nach Absatz 1 kalendermäßig bestimmt oder bestimmbar sein.

(5) Die jeweilige Dauer eines befristeten Arbeitsvertrages nach Absatz 1 verlängert sich im Einverständnis mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter um

1. Zeiten einer Beurlaubung oder einer Ermäßigung der Arbeitszeit um mindestens ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit, die für die Betreuung oder Pflege eines oder mehrerer Kinder unter 18 Jahren oder pflegebedürftiger sonstiger Angehöriger gewährt worden sind,
2. Zeiten einer Beurlaubung für eine wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit oder eine außerhalb des Hochschulbereichs oder Im Ausland durchgeführte wissenschaftliche, künstlerische oder berufliche Aus-, Fort- oder Weiterbildung,
3. Zeiten einer Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes in dem Umfang, in dem eine Erwerbstätigkeit nicht erfolgt ist,
4. Zeiten des Grundwehr- und Zivildienstes und

5. Zeiten einer Freistellung Im Umfang von mindestens einem Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit zur Wahrnehmung von Aufgaben in einer Personal- oder Schwerbehindertenvertretung, von Aufgaben eines oder einer Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten oder zur Ausübung eines mit dem Arbeitsverhältnis zu vereinbarenden Mandats.

Eine Verlängerung nach Satz 1 wird nicht auf die nach Absatz 1 zulässige Befristungsdauer angerechnet. Sie soll in den Fällen des Satzes 1 Nr. 1, 2 und 5 die Dauer von jeweils zwei Jahren nicht überschreiten.

§3 Privatdienstvertrag

Für einen befristeten Arbeitsvertrag, den ein Mitglied einer Hochschule, das Aufgaben seiner Hochschule selbständig wahrnimmt, zur Unterstützung bei der Erfüllung dieser Aufgaben mit überwiegend aus Mitteln Dritter vergütetem Personal im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 abschließt, gelten die Vorschriften der §§ 1, 2 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§4 Wissenschaftliches Personal an staatlich anerkannten Hochschulen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem und künstlerischem Personal an nach Landesrecht staatlich anerkannten Hochschulen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches und nichtkünstlerisches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§5 Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen

Für den Abschluss befristeter Arbeitsverträge mit wissenschaftlichem Personal an staatlichen Forschungseinrichtungen sowie an überwiegend staatlich, an institutionell überwiegend staatlich oder auf der Grundlage von Artikel 91b des Grundgesetzes finanzierten Forschungseinrichtungen gelten die Vorschriften der §§ 1 bis 3 und 6 entsprechend. Für nichtwissenschaftliches Personal gilt § 2 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 4 Satz 1 und 2 entsprechend.

§6 Rechtsgrundlage für bereits abgeschlossene Verträge; Übergangsregelung

(1) Für die seit dem 23. Februar 2002 bis zum 17. April 2007 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen Im Sinne des § 5 abgeschlossenen Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57f des Hochschulrahmengesetzes In der ab 31. Dezember 2004 geltenden Fassung fort. Für vor dem 23. Februar 2002 an staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen sowie an Forschungseinrichtungen im Sinne des § 5 abgeschlossene Arbeitsverträge gelten die §§ 57a bis 57e des Hochschulrahmengesetzes in der vor dem 23. Februar 2002 geltenden Fassung fort. Satz 2 gilt entsprechend für Arbeitsverträge, die zwischen dem 27. Juli 2004 und dem 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden.

(2) Der Abschluss befristeter Arbeitsverträge nach § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 mit Personen, die bereits vor dem 23. Februar 2002 in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu einer Hochschule, einem Hochschulmitglied Im Sinne von § 3 oder einer Forschungseinrichtung Im Sinne von § 5 standen, ist auch nach Ablauf der in § 2 Abs. 1 Satz 1 und 2 geregelten jeweils zulässigen Befristungsdauer mit einer Laufzeit bis zum 29. Februar 2008 zulässig. Satz 1 gilt entsprechend für Personen, die vor dem 23 Februar 2002 in einem Dienstverhältnis als wissenschaftlicher oder künstlerischer Assistent standen. § 2 Abs. 5 gilt entsprechend.

Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung

1. Einleitung

Im Folgenden wird die Situation der Frauen an der Fakultät getrennt nach Studierenden und Beschäftigten dargestellt. Ergänzend hierzu werden Maßnahmen und Ziele erläutert, die den Anteil der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen festigen, bzw. in einzelnen Bereichen erhöhen sollen. Eine ausführliche Übersicht bieten Tabellen unter Punkt 4 am Ende des Berichts.

2. Studierende

Der kontinuierlich wachsende Frauenanteil, der bei den Studierenden des Fachs Architektur und Stadtplanung in den letzten Jahren zu beobachten war, hat sich nahe der 50 %-Marke eingependelt und erreicht mit 48,4 % im WS 2007/08 exakt die Vorjahreszahl. Damit stabilisiert sich das nahezu ausgeglichene Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden im Bereich der Gesamtstudierendenzahl. Bei den Erstsemestern liegt der Frauenanteil mit 53,5 % weiterhin sogar leicht über 50 %.

Schwankungen in der Frauenquote sind allerdings bei den Studienabschlüssen zu verzeichnen: Der Tiefpunkt wurde mit knapp 35 % im SS 2002 erreicht, der Höhepunkt mit fast 53 % im WS 03/04. Auch im vergangenen Berichtsjahr 2007 ergab sich zwischen Sommer- und Wintersemester eine Differenz von etwa 9 %. Die Zahl der Absolventinnen lag im SS bei knapp 43 %, im WS bei knapp 52 %.

3. Beschäftigte

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften war der Frauenanteil in den letzten Jahren zunächst ähnlichen Schwankungen ausgesetzt. Von etwa 35 % im Jahr 2003 und 2004 stieg er 2005 auf fast 46 % und sank im Vorjahr geringfügig auf 44 %. Insgesamt ist in diesem Bereich jedoch ein Anstieg zu beobachten, der im letzten Jahr mit 52,1 % besonders auffallend war. Dieser Anteil liegt sogar über der Frauenquote bei der Gesamtstudierendenzahl.

Auch die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist erfreulich angestiegen und zwar von 28,6 % auf 34,1 %. Sie liegt damit nur noch knapp unter der im Struktur- und Entwicklungsplan bis 2012 angestrebten Zielvorgabe von 35 %. Vergleicht man diese Zahl mit der Zahl weiblicher Studierender, wäre ein höherer Anteil allerdings nach wie vor wünschenswert.

Aufgrund der angespannten beruflichen Situation in der Architektur ist eine deutliche Tendenz zur erhöhten Qualifikation zu beobachten, die sich allerdings noch nicht in der Zahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen niederschlägt. Diese hatten sich in den letzten Jahren bei ca. 3-5 pro Semester eingependelt, was im Jahr 2006 beispielsweise zu einem Frauenanteil von 44,4 % führte, im Berichtsjahr allerdings ist mit nur einer Promotion einer weiblichen Kollegin ein deutlicher Einbruch zu verzeichnen. Insgesamt liegen die Zahlen 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, selten über eine wissenschaftliche Laufbahn führt. Stattdessen werden die Gründung eines eigenen Büros und die Realisierung herausragender Projekte, bzw. 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.

Im Bereich des Mittelbaus (Besoldungsgruppen A13/14/15) hat sich die Situation besonders auffallend verändert – dort war über Jahre von insgesamt 8 Stellen nur eine Stelle mit einer Frau besetzt. Inzwischen sind von 10 Stellen drei von Frauen besetzt. Damit stieg die Quote deutlich von 11,1 % auf 30 %.

Seit einigen Jahren lehrt eine Honorarprofessorin an der Fakultät. Da weitere männliche, jedoch keine weiblichen Kollegen in diesem Personalbereich hinzugekommen sind, ist das Verhältnis auf 6,3 % gesunken.

Leicht angestiegen ist der Frauenanteil im C3-Bereich und beläuft sich nun auf 16,7 %. Dies ist allerdings nur auf das Ausscheiden eines männlichen Kollegen zurückzuführen. Nach wie vor unbefriedigend sieht es im C4/W3-Bereich aus.

Seit der Emeritierung einer Kollegin im Jahr 2004 liegt die Zahl unverändert bei Null. In Anbetracht dieses krassen Missverhältnisses ist die Fakultät sehr an der Bewerbung von Frauen interessiert und strebt bei laufenden und bevorstehenden Neuberufungen an, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen. Es wurden und werden deshalb gezielt Kandidatinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Bereits 2005 konnte eine auf fünf Jahre befristete Gastprofessur für Bauwerkserhaltung und Denkmalpflege, die aus Stiftungsmitteln finanziert wird, an eine Architektin vergeben werden, die sich gegen sechs Mitbewerber und eine Mitbewerberin durchgesetzt hatte. In einem aktuellen Berufungsverfahren zur Neubesetzung einer W3-Stelle mit Leitungsfunktion erreichten erfreulicherweise gleich zwei Bewerberinnen die ersten beiden Listenplätze.

4. Zielvorgaben und Maßnahmen

- Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden qualifizierte Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Promotion ermutigt, über Weiterbildungsangebote und über das Mentoring-Programm informiert.
- Ferner werden Studentinnen zur Teilnahme an Wettbewerben angeregt, um schon während des Studiums Einstiegschancen ins Berufsleben zu erhöhen und den Weg in die Selbstständigkeit zu ebnen.
- Die Fakultät berücksichtigt die besonderen Bedingungen studierender Mütter in der Lehrorganisation, insbesondere bei Terminvereinbarungen für Betreuungen.
- Bei der Einstellung von Tutorinnen und Honorarlehrkräften zur Unterstützung der Lehre sollen bevorzugt Frauen berücksichtigt werden, die sich in der Familienphase befinden.
- Die Institute werden regelmäßig aufgefordert, den Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte und Mitarbeiter bei Neueinstellungen zu erhöhen. Zusätzliche Verbreitung wird über die Veröffentlichung in der Online-Stellenbörse „Baunetz“ erreicht. Jede Stellenausschreibung ist so formuliert, dass Frauen zur Bewerbung ermutigt werden.
- Die *Gertrud Luise Goldschmidt-Professur*, eine auf ein bis zwei Semester befristete Professur, die begabten Architektinnen und Stadtplanerinnen den Sprung aus der Praxis in die Lehre ermöglichen soll, konnte bisher nicht neu besetzt werden, da die Finanzierung nicht sichergestellt werden konnte. Mit Hilfe der Studiengebühren beabsichtigt die Fakultät eine Neubesetzung

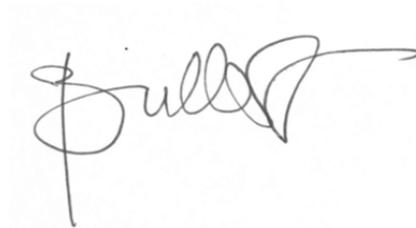
zeitnah zu verwirklichen und die Professur jeweils zum Wintersemester, im Wechsel mit anderen Gastprofessuren, zu besetzen.

- Die Fakultät ist bemüht die auf fünf Jahre befristete Gastprofessur für Denkmalpflege und Bauwerkserhaltung nach Ablauf der Frist zu verlängern.

Stuttgart, den 17.07.08

Prof. Dr.-Ing. Helmut Bott
Dekan

Dipl.-Ing. Kyra Bullert
Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte



5. Statistik

Studierende Erstsemester

| | Männer | Frauen | Anteil |
|----------|--------|--------|--------|
| WS 03/04 | 137 | 121 | 46,9 % |
| WS 04/05 | 125 | 113 | 48,1 % |
| WS 05/06 | 114 | 143 | 55,6 % |
| WS 06/07 | 104 | 121 | 53,8 % |
| WS 07/08 | 73 | 84 | 53,5 % |

Studierende aller Semester

| | Männer | Frauen | Anteil |
|----------|--------|--------|--------|
| WS 03/04 | 876 | 735 | 45,6 % |
| WS 04/05 | 843 | 740 | 46,8 % |
| WS 05/06 | 822 | 779 | 48,8 % |
| WS 06/07 | 798 | 748 | 48,4 % |
| WS 07/08 | 713 | 670 | 48,3 % |

Studienabschlüsse (Diplom)

| | Männer | Frauen | Anteil |
|----------|--------|--------|--------|
| SS 04 | 89 | 52 | 36,9 % |
| WS 04/05 | 65 | 52 | 44,4 % |
| SS 05 | 63 | 49 | 43,8 % |
| WS 05/06 | 63 | 52 | 45,2 % |
| SS 06 | 50 | 51 | 50,5 % |
| WS 06/07 | 81 | 56 | 40,9 % |
| SS 07 | 71 | 53 | 42,7 % |
| WS 07/08 | 58 | 62 | 51,7 % |

Promotionen

| | Männer | Frauen | Anteil |
|------------------|--------|--------|--------|
| SS 04 + WS 04/05 | 5 | 2 | 28,6 % |
| SS 05 + WS 05/06 | 5 | 1 | 16,7 % |
| SS 06 + WS 06/07 | 5 | 4 | 44,4 % |
| SS 07 + WS 07/08 | 9 | 1 | 10,0 % |

HonorarprofessorInnen, PrivatdozentInnen

| | Männer | Frauen | Anteil |
|------|--------|--------|--------|
| 2004 | 18 | 1 | 5,3 % |
| 2005 | 14 | 1 | 7,1 % |
| 2006 | 9 | 1 | 11,1 % |
| 2007 | 15 | 1 | 6,3 % |

Wissenschaftliche Hilfskräfte

| | 01.12.2005 | | 01.12.2006 | | 01.12.2007 | |
|-----------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| geprüft | 3 | 5 | 4 | 4 | 6 | 4 |
| ungeprüft | 45 | 38 | 65 | 49 | 62 | 57 |

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Angestellte

| Besoldungsgruppe | 01.12.2005 | | 01.12.2006 | | 01.12.2007 | |
|------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| E 13Ü / E 13 | 55 | 26 | 57 | 25 | 47 | 27 |
| E 14Ü / E 14 | 5 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 |
| AT/C4, AT/W3 | 1 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 |

Beamtinnen und Beamte im akademischen Mittelbau

| Besoldungsgruppe | 01.12.2005 | | 01.12.2006 | | 01.12.2007 | |
|------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| A13 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| A14 / A15 | 7 | 0 | 7 | 0 | 7 | 0 |

C-Stellen und W-Stellen

| Besoldungsgruppe | 01.12.2005 | | 01.12.2006 | | 01.12.2007 | |
|------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|
| | Männer | Frauen | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| C1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 |
| C2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| C3 | 8 | 1 | 7 | 1 | 5 | 1 |
| C4 | 12 | 0 | 11 | 0 | 10 | 0 |
| W3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 |

2 Professorenstellen sind eingerechnet, die auch zur Fakultät 2 gehören

Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

1. Einleitung

Im Folgenden wird eine Übersicht über die Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften gegeben. Hierbei wird sowohl die Situation bei Studierenden als auch bei den wissenschaftlichen Beschäftigten an der Fakultät statistisch untersucht. Gleichzeitig werden Ziele und Maßnahmen vorgestellt, um den Frauenanteil zu festigen und zu erhöhen. Die Fakultät zeigt daran großes Interesse.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Die Fakultät 2 bietet zurzeit drei konsekutive Studiengänge „Bauingenieurwesen (BAU)“, „Umweltschutztechnik (UMW)“ und „Immobilientechik und Immobilienwirtschaft (IuI)“ sowie drei nicht-konsequente, internationale Masterstudiengänge „Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS)“, „Infrastructure Planning (IP)“ und „Water Resources Engineering and Management (WAREM)“ an. Die konsekutiven Studiengänge umfassen ca. 90 % der Studierenden der Fakultät. Der Studiengang Bauingenieurwesen kann derzeit mit dem Diplom abgeschlossen werden oder als Nebenfach mit dem Abschluss Bachelor of Arts (BA) bzw. Magister belegt werden. Im Studiengang Umweltschutztechnik hat man die Möglichkeit mit einem Diplom oder Bachelor abzuschließen.

Im nachfolgenden Bericht und den darin enthaltenen Tabellen wird die Situation der Frauen an der Fakultät 2 „Bau- und Umweltingenieurwissenschaften“ in Bezug auf Anteile unter Studierenden, Angestellten und Beamten sowie dem Professorenstab dargestellt. Die Zahlen wurden von der zentralen Verwaltung zur Verfügung gestellt und zeigen die Entwicklung der drei zurückliegenden Semester auf.

2.1 Studierende

In den folgenden Tabellen wird der Fokus auf den Frauenanteil bei den Studierenden und Absolventen gelegt.

Der Frauenanteil bei den Studierenden im ersten Semester hat sich signifikant erhöht. Vergleicht man das WS 06/07 mit dem WS 07/08, so kann man einen Anstieg von ca. 8 % erkennen. Am deutlichsten ist dies am Studiengang IUI zu erkennen, dort fand eine Erhöhung um rund 20 % statt. In den Studiengängen BAU und UMW ist ebenfalls ein bemerkenswerter Anstieg von ca. 5 % festzustellen. Ebenso eine signifikante Erhöhung des Frauenanteils im Studiengang IP, der durchschnittlich bei 20 % lag.

In den zwei nicht-konsekutiven Studiengängen COMMAS und WAREM zeichnet sich eher ein Rückgang des Frauenanteils ab. So hat keine Frau den Studiengang COMMAS im WS 07/08 begonnen, der Durchschnitt über die Jahre lag hierbei bei ca. 35 %. Auch kann man den Rückgang (das WS 06/07 ausgeklammert) bei dem Masterstudiengang WAREM erkennen, im Durchschnitt lag der Frauenanteil bei ca. 40 %.

Tabelle 1: Studierende Erstsemester: Dipl.-Ing., B.Sc., M.Sc., B.A., M.A.

| | | WS 06/07 | | | SS 2007 | | | WS 07/08 | | |
|---------------|------|------------|------------|-------------|-----------|-----------|-------------|------------|------------|-------------|
| | | Σ | F | [%] | Σ | F | [%] | Σ | F | [%] |
| BAU | BA | 3 | 2 | 66,7 | 5 | 2 | 40,0 | 4 | 3 | 75,0 |
| | Dipl | 129 | 31 | 24,0 | 1 | 1 | 100,0 | 142 | 41 | 28,9 |
| | Mag | - | - | - | - | - | - | - | - | - |
| COMMAS | MSc | 19 | 6 | 31,6 | - | - | - | 0 | 27 | 0,0 |
| IUI | Dipl | 47 | 23 | 48,9 | - | - | - | 40 | 27 | 67,5 |
| IP | MSc | - | - | - | 15 | 8 | 53,3 | - | - | - |
| UMW | BSc | 45 | 11 | 24,4 | - | - | - | 79 | 23 | 29,1 |
| | Dipl | 166 | 43 | 25,9 | 2 | 1 | 50,0 | 231 | 61 | 26,4 |
| WAREM | MSc | 1 | 1 | 100 | 9 | 2 | 22,2 | - | - | - |
| Gesamt | | 410 | 117 | 28,5 | 32 | 14 | 43,8 | 496 | 182 | 36,7 |

Legt man den Fokus auf die Studierenden aller Semester, ist eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils innerhalb eines Jahres zu erkennen.

Sowohl im Studiengang Bauingenieurwesen als auch im Studiengang Umweltschutztechnik (BSc) kann man einen Anstieg von ca. 3 % erfassen, der Anteil liegt jedoch immer noch unter einem Drittel der Gesamtzahl der Studierenden.

Im Studiengang Immobilientechnik und -wirtschaft konnte der Anteil von über 50 % wieder erreicht werden.

Bei den internationalen Studiengängen WAREM, COMMAS und Infrastructure Planning liegt auch dieses Jahr WAREM bei dem Frauenanteil an den gesamten Studierenden mit ca. 47,4 % an der Spitze. Die relativ großen Schwankungen der einzelnen Jahrgänge bei diesen Studiengängen hängen in erster Linie mit den stark unterschiedlichen Gesamtstudierendenzahlen zusammen – ein Trend lässt sich hieraus nur bedingt ablesen.

Tabelle 2: Studierende aller Semester: Dipl.-Ing., B.Sc., M.Sc., B.A., M.A.

| | | WS 06/07 | | | SS 2007 | | | WS 07/08 | | |
|---------------|------|-----------------|------------|-------------|----------------|------------|-------------|-----------------|------------|-------------|
| | | Σ | F | [%] | Σ | F | [%] | Σ | F | [%] |
| BAU | BA | 5 | 3 | 60,0 | 5 | 2 | 40,0 | 4 | 3 | 75,0 |
| | Dipl | 459 | 109 | 23,7 | 382 | 90 | 23,6 | 463 | 121 | 26,1 |
| | Mag | 1 | 1 | 100 | - | - | - | - | - | - |
| COMMAS | MSc | 56 | 11 | 19,6 | 44 | 11 | 25,0 | 53 | 8 | 15,1 |
| IUI | Dipl | 189 | 91 | 48,1 | 165 | 77 | 46,7 | 187 | 98 | 52,4 |
| IP | MSc | 31 | 7 | 22,6 | 46 | 15 | 32,6 | 24 | 10 | 41,7 |
| UMW | BSc | 69 | 16 | 23,2 | 45 | 11 | 24,4 | 111 | 29 | 26,1 |
| | Dipl | 649 | 210 | 32,4 | 572 | 189 | 33 | 731 | 233 | 31,9 |
| WAREM | MSc | 46 | 19 | 41,3 | 37 | 14 | 37,8 | 19 | 9 | 47,4 |
| Gesamt | | 1505 | 467 | 31,0 | 1296 | 409 | 31,6 | 1592 | 511 | 32,1 |

In Tabelle 3 ist die Anzahl der Abschlüsse in allen Studiengängen der Fakultät seit dem WS 06/07 aufgelistet. Der Anteil der Frauen schwankt erheblich und es kann kein Trend festgestellt werden.

Tabelle 3: Studienabschlüsse: Dipl.-Ing., B.Sc., M.Sc., B.A., M.A.

| | | WS 06/07 | | | SS 2007 | | | WS 07/08 | | |
|---------------|------|-----------|----------|-------------|------------|-----------|-------------|-----------|-----------|-------------|
| | | Σ | F | [%] | Σ | F | [%] | Σ | F | [%] |
| BAU | Mag | - | - | - | 1 | 1 | 100 | - | - | - |
| | Dipl | 21 | 2 | 9,5 | 26 | 8 | 30,8 | 26 | 6 | 23,1 |
| COMMAS | MSc | -* | -* | -* | 23 | 3 | 13 | 3 | 0 | 0,0 |
| IUI | Dipl | 2 | 2 | 100 | 8 | 2 | 15,3 | 4 | 1 | 25,0 |
| IP | MSc | -* | -* | -* | -* | -* | -* | -* | -* | -* |
| UMW | BSc | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 100 | 2 | 0 | 0,0 |
| | Dipl | 14 | 4 | 28,6 | 32 | 8 | 25,0 | 25 | 12 | 48,0 |
| WAREM | MSc | 2 | 0 | 0,0 | 9 | 4 | 44,4 | 3 | 1 | 33,3 |
| Gesamt | | 40 | 8 | 20,0 | 101 | 28 | 27,7 | 63 | 20 | 31,7 |

* für den untersuchten Zeitraum liegen keine Daten vor

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

Der Anteil der Frauen, die eine Promotion abgeschlossen haben, ist auf ca. 39 % stark angestiegen. Zudem konnte eine Habilitation im WS 07/08 von einer Frau abgeschlossen werden.

Tabelle 4: Promotionen und Habilitationen

| | WS 06/07 | | | SS 2007 | | | WS 07/08 | | |
|-----------------------|-----------|----------|-------------|-----------|----------|-------------|-----------|----------|-------------|
| | Σ | F | [%] | Σ | F | [%] | Σ | F | [%] |
| Promotionen | 13 | 4 | 30,8 | 13 | 3 | 23,1 | 18 | 7 | 38,9 |
| Habilitationen | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | 100 |
| Gesamt | 13 | 4 | 30,8 | 13 | 3 | 23,1 | 19 | 8 | 42,1 |

2.3 Wissenschaftliches Personal

Wie in Tabelle 5 erkennbar, ist der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Angestellten in allen Bereichen angestiegen, die wissenschaftlichen Hilfskräfte ausgeklammert. Es konnte zusätzlich eine neue W3-Professorin dazu gewonnen werden. Die Anzahl der weiblichen wissenschaftlichen Assistenten konnte von 23 % auf 26 % erhöht werden. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist der Anteil der Frauen nahezu gleich geblieben.

Tabelle 5: Statistik Personal

| | 2005 | | | 2006 | | | 2007 | | |
|---|------------|------------|-------------|------------|------------|-----------|------------|------------|-------------|
| | Σ | F | [%] | Σ | F | [%] | Σ | F | [%] |
| C3-C4, AT/C4, W3 | 23 | 2 | 8,7 | 22 | 2 | 9,1 | 23 | 3 | 13,0 |
| C1-C2 | 6 | 1 | 16,7 | 5 | 1 | 20 | 3 | 0 | 0 |
| Beamtinnen/ Beamte: A13-A15 | 25 | 1 | 4 | 26 | 1 | 3,8 | 28 | 2 | 7,1 |
| Angestellte: E13Ü, E13-E14 | 222 | 52 | 23,4 | 229 | 53 | 23,1 | 236 | 62 | 26,2 |
| Wiss. Hilfskräfte: geprüft + ungeprüft | 189 | 70 | 37 | 246 | 92 | 37,4 | 268 | 98 | 36,6 |
| Gesamt | 465 | 126 | 27,1 | 528 | 148 | 28 | 558 | 165 | 29,6 |

3. Ziele und Maßnahmen

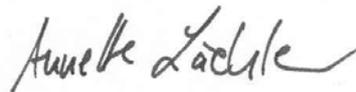
Das von der Fakultät selbst gesteckte Ziel der Erhöhung der Frauenquote unter den Studierenden auf über 25 % wurde auch im vergangenen Jahr erfüllt. Die 1/3-Quote konnte jedoch nicht erreicht werden. Umso mehr bleibt anzustreben, Schülerinnen für einen Ingenieurstudiengang zu begeistern und somit die Zahl der Studentinnen zu erhöhen. Nur dadurch kann auch die Grundlage gelegt werden, das weibliche Personal im wissenschaftlichen Bereich beständig zu erhöhen, um die Quote unter den Promotionen und Habilitationen entsprechend dauerhaft auf diesem hohen Niveau halten zu können.

Aus diesen Gründen hat die Fakultät, wie jedes Jahr, erfolgreich an der Veranstaltung „Probiert die Uni aus! Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ teilgenommen. Mit der Veranstaltung sollen Mädchen und junge Frauen, die häufig aufgrund von fehlenden Vorbildern oder mangelhafter Information von sich aus kein technisches Studium in Betracht ziehen würden, an die ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächer herangeführt werden. Unter Leitung und Mitwirkung mehrerer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen aus allen Bereichen der Fakultät wurden darum auch dieses Jahr wieder Einführungsvorträge und Workshops im Rahmen dieser Veranstaltung durchgeführt. Auch hat sich die Fakultät 2 rege beim „Girls´ Day“ beteiligt. Insgesamt waren in diesem Jahr vier Institute aktiv bei dieser Veranstaltung dabei, um die Mädchen für die Studiengänge der Fakultät 2 zu begeistern. Aufgrund der positiven Resonanz von Seiten der Schülerinnen wollen die verantwortlichen Mitarbeiterinnen auch im nächsten Jahr wieder an der Veranstaltung teilnehmen und werden dabei weiterhin von der Fakultät unterstützt.

Stuttgart, den 3. Juli 2008



Prof. Dr.-Ing. Silke Wieprecht
(Prodekanin)



Dipl.-Ing. Annette Lächler
(Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät 2)

Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 3 Chemie

(Studiengänge Chemie und Werkstoffwissenschaft)

Berichtszeitraum: 1.1.2007 bis 31.12.2007

bzw. WS 06/07, SS 07 und WS 07/08 für Studienabschlüsse
Diplom, Promotionen und Habilitationen

In der Anlage sind die Zahlen der Verwaltung tabellarisch und graphisch für die oben genannten Zeiträume zusammengestellt.

Auswertung:

Bei steigenden Studierenden-Zahlen ist der Anteil der Frauen nahezu gleich geblieben (ca. 40 %). Bei den abgeschlossenen Hauptdiplomen ist der Frauenanteil leicht schwankend (von 30 % bis 50 %), bei den Promotionen gleich bleibend bei ca. 30 %.

Bei leicht veränderten Zahlen an wissenschaftlichen Hilfskräften und wissenschaftlichen Mitarbeitern/innen ist der Frauenanteil gegenüber dem letzten Jahr leicht erhöht und liegt zwischen 40 % und 50 %.

Bei den Beamtinnen ist die Situation unverändert.

Im Berichtszeitraum wurde kein Berufungsverfahren abgeschlossen.

Um mehr Frauen für die Fächer Chemie und Werkstoffwissenschaft zu interessieren und zu begeistern, soll auch im WS 08/09 der „12. Workshop für Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ durchgeführt werden. Die elf bereits durchgeführten Workshops unter dem Motto „Probiert die Uni aus!“ waren für die Fakultät Chemie sehr erfolgreich. Von den angemeldeten Schülerinnen haben sich ca. 30 % für eine Teilnahme an den Workshops in der Fakultät Chemie entschieden. Neben Experimenten, wie sie auch im spä-

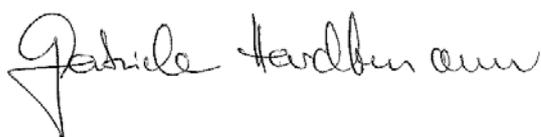
teren Studium durchgeführt werden, wurde über Berufschancen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vieles mehr rege diskutiert. Eine abschließende Befragung der Teilnehmerinnen im Fach Chemie ergab, dass viele sich in dem Entschluss bestätigt sehen, nach dem Abitur ein Chemiestudium zu beginnen.

Im so genannten „Schnupperstudium“, das die Fakultät Chemie anbietet, wird Schülerinnen (und auch Schülern) der 11. bis 13. Klasse Gelegenheit gegeben, die einzelnen Institute kennen zu lernen und mit Frauen aus allen Studienabschnitten zu diskutieren. Auch zum „Berufsorientierten Praktikum“ (BoGy) für die 11. Klasse an Gymnasien haben alle Institute ein Praktikum ausgearbeitet.

Diese Angebote wurden verstärkt von Schülerinnen aus zahlreichen Gymnasien der Umgebung genutzt, die unter Anleitung Experimente durchführten. Die Schülerinnen, die bis zu einer Woche in den chemischen Instituten waren, haben sich durchweg positiv zu diesem Angebot geäußert.

Dieses Jahr hat sich die Fakultät wieder am Girls' Day beteiligt. Die 15 angebotenen Plätze, für Schülerinnen der Klassen 5 bis 10, waren umgehend ausgebucht. Diese z.T. sehr jungen Mädchen waren mit einer Begeisterung und Neugierde bei den Versuchen dabei, sodass sich die Fakultät auch im nächsten Jahr auf jeden Fall wieder beteiligen wird.

Stuttgart, den 24.7.2008

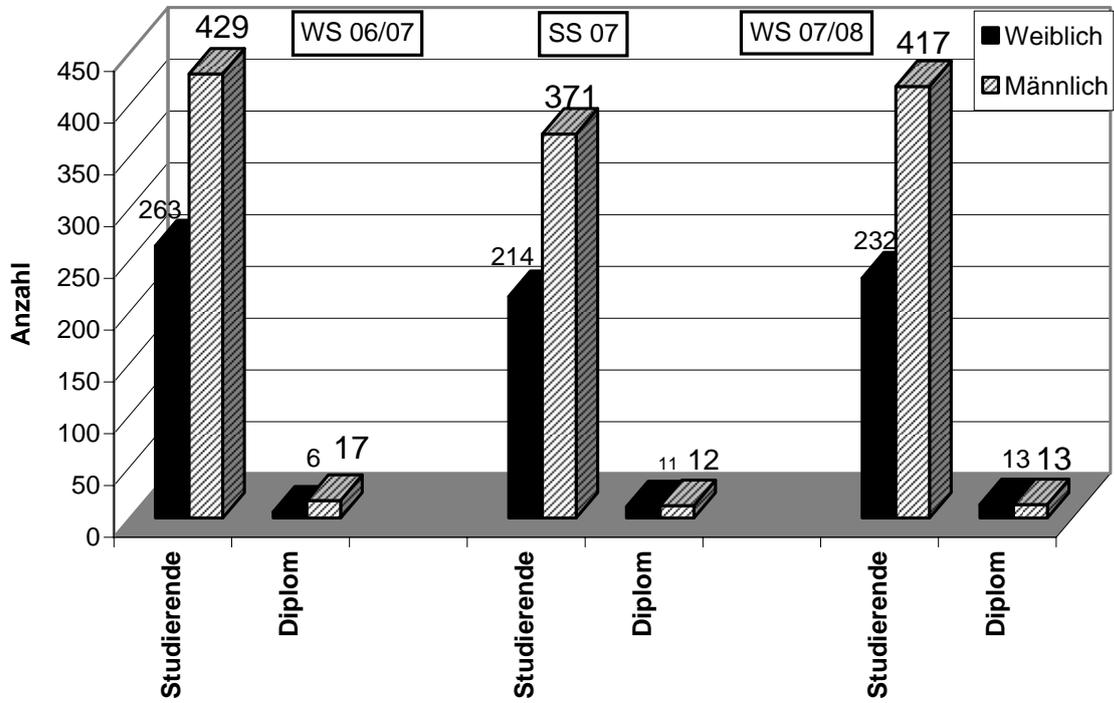


Dr. Gabriele Hardtmann
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

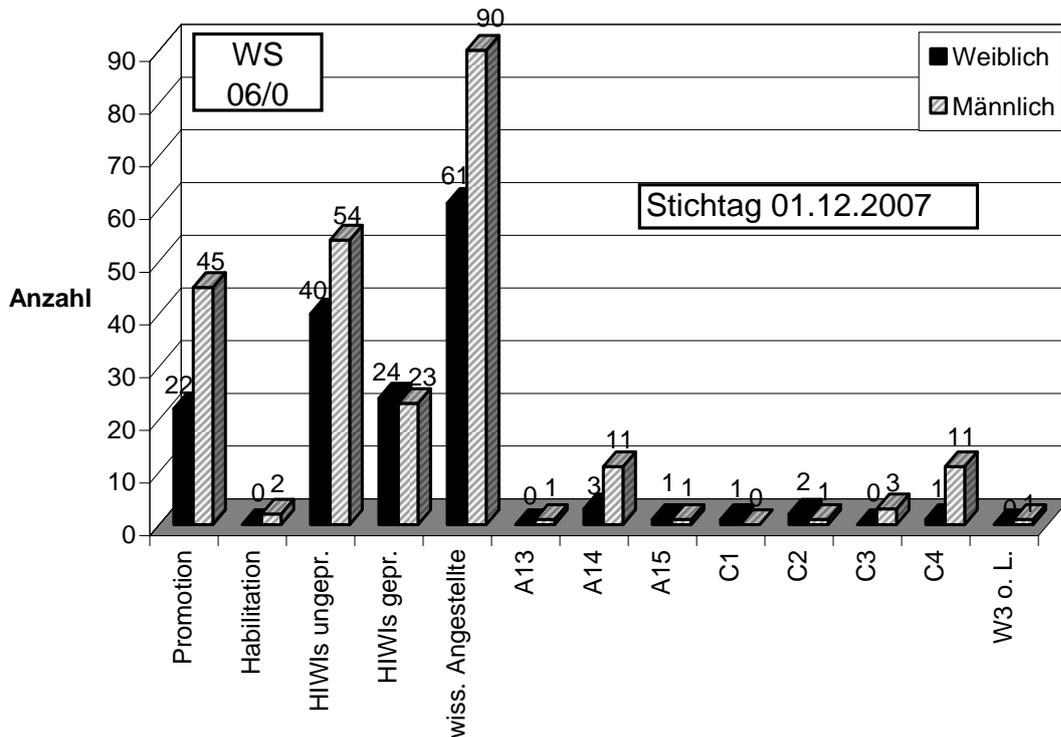


Prof. Dr. Hans-Joachim Werner
(Dekan der Fakultät Chemie)

**Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 3
(Studiengänge Chemie und Werkstoffwissenschaft)**



Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 3



Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 4 Geo- und Biowissenschaften

Die Fakultät 4 wurde zum 1.1.2008 neu geordnet. Ab 1.1.2008 ist die alte Fakultät 4 Teil der neuen Fakultät 4 Energie-, Verfahrens und Biotechnik, die 22 Institute umfasst. Die vorliegende Statistik bezieht sich auf die Studiengänge und Institute der alten Fakultät 4 Geo- und Biowissenschaften. Der Erfassungszeitraum der Studiengänge bezieht sich auf SS 07 und WS 07/08. Die Personalsituation an den Instituten wurde zum Stand Dezember 2007 erfasst.

1. Ist-Zustand des Frauenanteils in der Fakultät 4

Der Frauenanteil in der Fakultät 4 Bio- und Geowissenschaften der Universität Stuttgart ist aus den folgenden Tabellen ersichtlich.

Tab. 1: Gesamtstudierende der Fakultät 4 im WS 07/08

| Studiengang | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|--|--------|--------|--------|----------|
| Technische Biologie (Diplom) | 375 | 164 | 211 | 56,3 |
| Geographie (Diplom, Lehramt, Magister) | 151 | 93 | 58 | 38,4 |
| Geologie/Paläontologie (Diplom) | 1 | 0 | 1 | 100,0 |
| Mineralogie (Diplom) | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| Technische Geowissenschaften (Diplom) | 17 | 6 | 11 | 64,7 |
| Gesamt | 545 | 264 | 281 | 51,5 |

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/29.04.2008)

Tab. 2: Studierende im 1. Fachsemester der Fakultät 4 im SS07 und WS 07/08. Da zu den geowissenschaftlichen Studiengängen der Fakultät 4 keine Studienanfänger mehr zugelassen werden, sind keine Studierenden im 1. Fachsemester vorhanden.

| Studiengang | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|--|--------|--------|--------|----------|
| Technische Biologie (Diplom) | 69 | 30 | 39 | 56,5 |
| Geographie (Diplom, Lehramt, Magister) | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Geologie/Paläontologie (Diplom) | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Mineralogie (Diplom) | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Technische Geowissenschaften (Diplom) | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 69 | 30 | 39 | 56,5 |

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/29.04.2008)

Tab. 3: Studienabschlüsse in der Fakultät 4 im SS 07 und WS 07/08

| Studiengang | Männer | Frauen | % Frauen | % -Anteil Frauen (Vorjahre i.d.R. Angaben zum SS) | | | | | |
|--|--------|--------|----------|---|----|----|----|----|----|
| | | | | 96 | 97 | 98 | 99 | 01 | 02 |
| | | | | 03 | 04 | 05 | 06 | 07 | |
| Technische Biologie (Diplom) | 18 | 21 | 63,8 | 50 | 50 | 54 | 70 | 41 | 38 |
| | | | | 18 | 54 | 56 | 62 | 58 | |
| Geographie (Diplom, Lehramt, Magister) | 12 | 10 | 45,4 | 43 | 34 | 40 | 40 | 55 | 48 |
| | | | | 50 | 29 | 43 | 35 | 50 | |
| Geologie/Paläontologie (Diplom) | 3 | 1 | 25,0 | 16 | 14 | 17 | 27 | 14 | 0 |
| | | | | 67 | 43 | 20 | 71 | 25 | |
| Mineralogie (Diplom) | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 50 | 66 | 0 | 0 | 0 |
| | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| Technische Geowissenschaften (Diplom) | 0 | 0 | 0,0 | keine Angaben, da neuer Studiengang | | | | | |
| Gesamt | 33 | 31 | 48,4 | 29 | 37 | 39 | 49 | 45 | 37 |
| | | | | 36 | 42 | 49 | 51 | 47 | |

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart, Stand: Juni 08)

Tab. 4: Promotionen 1994-2007 in der Fakultät 4

| | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|----------------------|--------|--------|--------|----------|
| 1994-1998 | 122 | 79 | 43 | 35,6 |
| 1999 | 29 | 20 | 9 | 31,0 |
| 2000 | 29 | 15 | 14 | 48,3 |
| 2001 | 23 | 17 | 6 | 26,1 |
| 2002 | 31 | 13 | 18 | 58,1 |
| 2003 | 15 | 7 | 8 | 53,3 |
| 2005 | 20 | 12 | 8 | 40,0 |
| 2006 (WS4/5-WS05/06) | 38 | 18 | 20 | 52,6 |
| 2007 (SS07-WS07/08) | 16 | 9 | 7 | 43,7 |
| Gesamt | 323 | 193 | 133 | 41,1 |

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart, Stand: Juni 2008)

Tab. 5: Habilitationen 1994-2007 in der Fakultät 4

| | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|-----------|--------|--------|--------|----------|
| 1994-1998 | 18 | 16 | 2 | 14,2 |
| 1999 | 6 | 6 | 0 | 0,0 |
| 2000 | 6 | 6 | 0 | 0,0 |
| 2001 | 5 | 3 | 2 | 40,0 |
| 2002 | 2 | 1 | 1 | 50,0 |
| 2003 | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| 2005 | 3 | 2 | 1 | 33,3 |
| 2006 | 2 | 2 | 0 | 0,0 |
| 2007 | 1 | 0 | 1 | 100,0 |
| Gesamt | 44 | 37 | 7 | 15,9 |

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart, Stand: Juni 08)

Tab. 6: Wissenschaftliche Hilfskräfte in der Fakultät 4

| | | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|-----------|-----------|--------|--------|--------|----------|
| Geprüft | 1995-1998 | 105 | 62 | 43 | 41,0 |
| | 1999 | 11 | 5 | 6 | 54,5 |
| | 2000 | 12 | 6 | 6 | 50,0 |
| | 2001 | 14 | 6 | 8 | 42,9 |
| | 2002 | 5 | 3 | 2 | 60,0 |
| | 2003 | 8 | 4 | 4 | 50,0 |
| | 2005 | 10 | 6 | 4 | 40,0 |
| | 2006 | 11 | 4 | 7 | 63,6 |
| | 2007 | 7 | 2 | 5 | 71,4 |
| Ungeprüft | 1995-1998 | 585 | 350 | 235 | 40,2 |
| | 1999 | 142 | 84 | 58 | 40,8 |
| | 2000 | 40 | 24 | 16 | 40,0 |
| | 2001 | 60 | 32 | 28 | 46,7 |
| | 2002 | 29 | 17 | 12 | 58,6 |
| | 2003 | 32 | 17 | 15 | 46,9 |
| | 2005 | 41 | 25 | 16 | 39,0 |
| | 2006 | 57 | 27 | 30 | 52,6 |
| | 2007 | 77 | 40 | 37 | 48,1 |

(Quelle: Dezernat I/6 Berichtswesen Universität Stuttgart, Stand: Dezember 2007)

1.1 Ist-Zustand an den einzelnen Instituten der Fakultät 4

Der folgende Text gibt einen Überblick über den Ist-Zustand des wissenschaftlichen Personals an den einzelnen Instituten der Fakultät 4. Durch die Vielzahl der einzelnen Institute ist eine Zielvereinbarung bzgl. des angestrebten Frauenanteils nur auf Fakultätsebene und nicht für die einzelnen Institute sinnvoll. Im Mitarbeiterbereich sind relativ viele Frauen beschäftigt. Es ist zu erwarten, dass freiwerdende Stellen auch wieder mit Frauen besetzt werden.

Biologisches Institut:

In den Besoldungsgruppen C3 und C4 sind jeweils drei Stellen vorhanden, von denen eine C4-Professur mit einer Frau besetzt ist, von den zwei C1/C2-Stellen ist eine mit einer Frau besetzt. In der Besoldungsgruppe A 14 ist eine Frau beschäftigt. Der Frauenanteil im Mitarbeiterbereich ist hoch.

Tab. 7: Personalentwicklung am Biologischen Institut

| Gruppe (Teil-/Vollzeit zusammengefasst) | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|---|--------|--------|--------|----------|
| C4 | 3 | 2 | 1 | 33,3 |
| C3 | 3 | 3 | 0 | 0,0 |
| C2 | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| C1 | 1 | 0 | 1 | 100,0 |
| A14 | 3 | 2 | 1 | 33,3 |
| E14, E13, E13Ü | 20 | 9 | 11 | 55,0 |

(Quelle: Biologisches Institut, Stand: Dezember 2007)

Institut für Geographie:

Die zwei C4-Stellen sowie die A-Stellen des Instituts haben Männer inne. Im Mitarbeiterbereich liegt der Frauenanteil höher.

Tab. 8: Personalentwicklung am Institut für Geographie

| Gruppe (Teil-/Vollzeit zusammengefasst) | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|---|--------|--------|--------|----------|
| C4 | 2 | 2 | 0 | 0,0 |
| A14 | 2 | 2 | 0 | 0,0 |
| E13, E13Ü, E14 | 7 | 2 | 5 | 71,4 |

(Quelle: Dezernat I/6 Berichtswesen Universität Stuttgart, Stand: Dezember 2007)

Institut für Geologie und Paläontologie:

Die C4- und die A-Stelle sind mit einem Mann besetzt. Von den zwei C1-Stellen ist eine mit einer Frau besetzt.

Tab. 9: Personalentwicklung am Institut für Geologie und Paläontologie

| Gruppe (Teil-/Vollzeit zusammengefasst) | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|---|--------|--------|--------|----------|
| C4 | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| C1 | 2 | 1 | 1 | 50,0 |
| E13, E13Ü, E14 | 2 | 2 | 0 | 0,0 |

(Quelle: Institut für Planetologie (vormals Institut für Geologie und Paläontologie), Stand: Juli 2008)

Institut für Geophysik:

Alle Stellen dieses Institutes sind mit Männern besetzt.

Tab. 10: Personalentwicklung am Institut für Geophysik

| Gruppe (Teil-/Vollzeit zusammengefasst) | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|---|--------|--------|--------|----------|
| AT/C3 | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| E13, E13Ü, E14 | 5 | 5 | 0 | 0,0 |

(Quelle: Dezernat I/6 Berichtswesen Universität Stuttgart, Stand: Dezember 2007)

Institut für Mineralogie und Kristallchemie:

Alle Stellen dieses Institutes sind mit Männern besetzt.

Tab. 11: Personalentwicklung am Institut für Mineralogie und Kristallchemie

| Gruppe (Teil-/Vollzeit zusammengefasst) | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|---|--------|--------|--------|----------|
| C4 | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| E13, E13Ü, E14 | 2 | 2 | 0 | 0,0 |

(Quelle: Dezernat I/6 Berichtswesen Universität Stuttgart, Stand: Dezember 2007)

Institut für Industrielle Genetik:

Am Institut für Industrielle Genetik ist die C4 und W3-Stelle von einem Mann besetzt, von den zwei A-Stellen ist eine mit einer Frau besetzt, während im Mitarbeiterbereich der Frauenanteil höher ist.

Tab. 12: Personalentwicklung am Institut für Industrielle Genetik

| Gruppe (Teil-/Vollzeit zusammengefasst) | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|---|--------|--------|--------|----------|
| C4 | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| W3 | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| A13, A14 | 2 | 1 | 1 | 50,0 |
| E13, E13Ü, E14 | 7 | 2 | 5 | 71,4 |

(Quelle: Dezernat I/6 Berichtswesen Universität Stuttgart, Stand: Dezember 2007)

Institut für Mikrobiologie:

Die C4- und A-Stelle hat ein Mann inne. Die C1-Stelle ist mit einer Frau besetzt. Im Bereich der E-Stellen liegt der Frauenanteil höher

Tab. 13: Personalentwicklung am Institut für Mikrobiologie

| Gruppe (Teil-/Vollzeit zusammengefasst) | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|---|--------|--------|--------|----------|
| C4 | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| C1 | 1 | 0 | 1 | 100,0 |
| A13, A14 | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| E13, E13Ü, E14 | 11 | 5 | 6 | 54,5 |

(Quelle: Dezernat I/6 Berichtswesen Universität Stuttgart, Stand: Dezember 2007)

Institut für Zellbiologie und Immunologie:

Die C4-, A- sowie die C3-Stellen sind mit Männern besetzt. Die C2-Stelle hat eine Frau inne. Im Bereich der E-Stellen ist der Frauenanteil hoch.

Tab. 14: Personalentwicklung am Institut für Zellbiologie und Immunologie

| Gruppe (Teil-/Vollzeit zusammengefasst) | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
|---|--------|--------|--------|----------|
| C4 | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| C3 | 2 | 2 | 0 | 0,0 |
| C2 | 1 | 0 | 1 | 100,0 |
| A13, A14 | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| E12, E13, E13Ü, E14, E15 | 27 | 8 | 19 | 70,4 |

(Quelle: Institut für Zellbiologie und Immunologie, Stand: Juli 2008)

2. Zielvorgaben an der Fakultät 4

Der Anteil der Studentinnen im Studiengang Technische Biologie sowie den geowissenschaftlichen Studiengängen liegt seit Jahren, je nach Studiengang, zwischen 30 und 60 % (siehe Tab. 1 und 2). Dies ist für naturwissenschaftliche Studiengänge recht zufrieden stellend.

Die Zielvorgabe ist somit, den derzeitigen Zustand mindestens beizubehalten bzw. leicht zu erhöhen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Bereich der Geowissenschaften keine Erstsemester mehr aufgenommen werden.

Der Frauenanteil bei den bestandenen Examina liegt in den Studiengängen Technische Biologie und Geographie, leicht schwankend, beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahrganges. Für die Fächer Geologie/Paläontologie und Mineralogie ist eine statistische Auswertung aufgrund der kleinen Fallzahl schwierig. Der Studiengang Technische Geowissenschaften wurde zum WS 01/02 neu eingeführt und im WS 04/05 wieder eingestellt.

Die Zahl der Promotionen von weiblichen Absolventinnen der Jahre 1994-2007 ist in der Tendenz zunehmend und entspricht in etwa dem Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen (Tab. 4).

Der Frauenanteil bei den ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräften zeigt starke Schwankungen und entspricht mit ca. 50 % 2007 dem Anteil in den Vorjah-

ren. Bei den geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften liegt der Frauenanteil ähnlich hoch. Da in diesem Bereich die Personenzahlen niedrig sind, ist eine statische Auswertung schwierig.

Eine auffallende Änderung des Frauenanteils tritt erst nach der Promotion ein. Trotz der hohen Zahl an promovierten Frauen ist das Anstreben einer Forschungs-Karriere für Frauen nach wie vor wenig attraktiv. Häufig ziehen wissenschaftlich begabte Frauen Dauerstellen auf Ämtern und in der Industrie den Zeitverträgen der Universität vor. Das Fehlen von Rollenmodellen verstärkt die Unsicherheit, eine Karriere in diesem kompetitiven Wissenschaftsbereich schaffen zu können.

Bei den Vollzeitstellen im Akademischen Mittelbau und bei Professuren sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert.

Zielvorgabe ist, promovierte Frauen verstärkt zu motivieren, eine Universitätskarriere einzuschlagen. Das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, Wiedereinstiegsstipendien (HWP) und das Mentoring-Programm sind hierbei wichtige Fördermaßnahmen.

Für Seminare und Kolloquien sollen im Sinne der Erhöhung des Anteils an Vorbildern für Frauenkarrieren bewusst auch Professorinnen eingeladen werden. Die Fakultät 4 wird in Zukunft verstärkt Frauen zur Promotion und Habilitation ermuntern und sich bei der Besetzung von Stellen im akademischen Mittelbau nachdrücklich um Frauen bemühen.

3. Maßnahmen zur Verwirklichung von Zielvorgaben an der Fakultät 4

Bei den Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben stimmt die Fakultät 4 mit dem im „Gleichstellungsplan für die Universität Stuttgart“ genannten Richtlinien überein. Im Einzelnen misst die Fakultät 4 den folgenden Maßnahmen besondere Bedeutung zu.

Stellenausschreibungen

Bei Ausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst sind die Richtlinien zur Gleichstellung zu berücksichtigen. Geeignete Bewerberinnen sind ggf. gezielt anzusprechen. Bei der Planung von Forschungsprojekten soll besonders darauf geachtet werden, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Die erforderlichen Qualifikationen sowie die fachliche Ausrichtung sind in der Ausschreibung festzulegen.

Stellenbesetzungen

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

Professuren

Jeder Berufungskommission sollte mindestens eine Wissenschaftlerin angehören. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt und kann zu jedem Zeitpunkt eine schriftliche Begründung über das Ausscheiden von Bewerberinnen verlangen. Alle Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und die gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, sollten zum Vortrag eingeladen werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Die Berufungskommissionen sollten sich darum bemühen, vermehrt Gutachterinnen zu beauftragen.

Wissenschaftlicher Dienst

Bei der Besetzung von Haushaltsstellen im wissenschaftlichen Dienst ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Die zentrale Verwaltung der Universität informiert die Gleichstellungsbeauftragte jeweils sofort über die freigegebenen Haushaltsstellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorschlagsberechtigten Persönlichkeit rechtzeitig über Ausschreibung und Bewerbungslage zu unterrichten. Sie kann sich durch die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte vertreten lassen.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Mitglieder der Fakultät sind dazu angehalten, Studentinnen speziell im Hinblick auf Studienverlauf, Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung zu beraten. Hinzu sollen gezielte Weiterbildungsmaßnahmen treten (Rhetorik für Frauen, Bewerbungstraining etc.). Studentinnen sollen auch weiterhin bei der Vergabe von Hilfskraftstellen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden eines Faches berücksichtigt werden.

Qualifizierte Studentinnen sollen auch weiterhin gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise von den Mitgliedern der Fakultät ermuntert werden.

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

Die Professorinnen und Professoren sind dazu angehalten, Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen etc. zu beraten. Wissenschaftlerinnen sollen bei der Verfolgung ihrer Karriere unterstützt werden.

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is a stylized, cursive script, likely belonging to Dr. Hildegard Watzlawick. The signature on the right is also cursive but includes the initials 'M. Schmidt' written in a more legible, blocky style, likely belonging to Prof. Dr.-Ing. M. Schmidt.

Dr. Hildegard Watzlawick
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

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

Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik

1. Entwicklung im Berichtszeitraum

Die Fakultät 5 bietet derzeit drei grundständige Diplomstudiengänge, einen internationalen M.Sc.-Studiengang und (zusammen mit der Fakultät 10 und der Universität Hohenheim) einen Bachelor/Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik an, wobei die drei Diplomstudiengänge etwa 86 % der Studierenden umfassen. Der Anteil der Frauen beim wissenschaftlichen Personal liegt bei ca. 10 % mit in den letzten Jahren leicht steigender Tendenz bei den befristeten Stellen. 2007 konnten erstmals zwei Frauen als Professorinnen berufen werden, was einen ersten Schritt hin zu einer positiven Veränderung in diesem Bereich bedeutet. Institute der Fakultät sind maßgeblich am Exzellenzcluster SimTech und auch bei der Graduiertenschule GSaME beteiligt. Bezüglich der Situation der Frauen in diesen Bereichen wird auf die entsprechenden Berichte dieser Einrichtungen verwiesen, die ja auch die Personalpolitik und -entwicklung verantworten.

Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil in den letzten Jahren recht stabil zwischen ca. 11 % (Elektrotechnik und Informationstechnik) und knapp 15 % (Informatik). Während im Studiengang Softwaretechnik ein stetiger Anstieg zu verzeichnen ist, weisen die anderen beiden Diplomstudiengänge einen leichten Rückgang beim Anteil der Frauen auf. Der Frauenanteil im internationalen M.Sc.-Studiengang INFOTECH liegt bei knapp 20 %, ebenfalls mit gleich bleibender Tendenz. Die anderen Studiengänge zeigen weiterhin erfreulich hohe Frauenanteile, teilweise schwankend aufgrund der geringen Fallzahlen.

Bemerkenswert ist der wie in den letzten Jahren deutlich höhere Frauenanteil bei den Anfängerzahlen. Dies könnte darauf hindeuten, dass es weiterhin vermehrt gelingt, Frauen für diese als eher technisch geltenden Studiengänge zu gewinnen. In jüngster Zeit ist dies insbesondere bei der Elektrotechnik und Softwaretechnik vermehrt der Fall, während der Diplomstudiengang Informatik einen leichten Rückgang verzeichnet hat, aber mit 18 % immer noch deutlich über dem Frauenanteil im gesamten Fachbereich liegt. Der M.Sc.-Studiengang

INFOTECH bildet hier leider eine Ausnahme mit einem rückläufigen Frauenanteil bei den Erstsemestern, was vermutlich durch den steigenden Anteil inländischer Studierender verursacht wird und damit weniger als Rückgang denn mehr als Angleichung an die Situation in den anderen Studiengängen zu sehen ist.

Bei den Abschlusszahlen bleibt der Diplomstudiengang Informatik mit einem Frauenanteil von 25 % weiterhin auf hohem Niveau (verglichen mit den Studierendenzahlen). Die anderen beiden Diplomstudiengänge konnten den Anteil der Absolventinnen signifikant steigern. Besonders hervorzuheben ist der Studiengang Softwaretechnik, wo im Berichtszeitraum etwa ein Drittel der Abschlüsse von Frauen erreicht wurde.

2. Ziele

Die Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik strebt eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in allen Bereichen an, wobei dies nur bei einer signifikanten Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfängern gelingen kann. Daher liegt bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung des Nachwuchses hier ein besonderer Schwerpunkt. Wie die Daten zeigen, tragen die Bemühungen nur sehr langsam Früchte, müssen aber weiter fortgeführt und ggf. auch ausgedehnt werden. Im Bereich der Mitarbeiter sind neu zu besetzende Stellen bei gleicher Eignung mit Frauen zu besetzen. Sowohl für die Studierenden als auch für die angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Teilzeitstudium oder -arbeit gefördert werden.

Nach wie vor ist das Bild, das die Gesellschaft von den Fächern der Fakultät 5 besitzt, das Hauptproblem, welches es zu überwinden gilt. Elektrische Systeme, Elektronik und Datenverarbeitung werden nicht in ihrer Gestaltung wahrgenommen, sondern die zugehörigen Tätigkeiten gelten als rein technisch und schwer durchschaubar. Ein Grund hierfür besteht darin, dass grundlegende Kenntnisse auf diesen Gebieten bisher nicht zum Allgemeinwissen aller Bürger gehören. Wenn es gelingt, die oftmals falschen Vorstellungen in der Öffentlichkeit zu korrigieren, wird sich der Frauenanteil vermutlich deutlich erhöhen. Auch in der schulischen Vorbildung werden Technikfächer immer noch weitestgehend ausgeschlossen, so dass ein großes Informationsdefizit besteht.

Die Entwicklung der Erstsemesterzahlen im M.Sc.-Studiengang INFOTECH führt eindrucksvoll vor Augen, dass die Entwicklung im Bereich der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern unerklärlich langsam voranschreitet. Hier lässt sich auf ursächliche, gesellschaftliche und arbeitsorganisatorische Defizite speziell in Deutschland schließen. Diese Entwicklungen können auch

nicht beliebig schnell korrigiert werden, sei es aus Gründen der Finanzknappheit oder auch fehlender Vorbilder und Leitfiguren.

3. Maßnahmen

Regionale Aktivitäten: Die Fakultät wird die in den Studiengängen bereits begonnenen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils fortführen. Hierzu gehört die Beteiligung an der Universitätsaktion „Probiert die Uni aus!“ (Workshop für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe) ebenso wie der Besuch von Studentinnen und Studenten an den Gymnasien, um die Studiengänge und -inhalte besser bekannt zu machen. Da Wirtschaft und Industrie einen dauerhaften Bedarf an wissenschaftlich qualifiziertem Nachwuchs haben, sollen insbesondere hochqualifizierten weiblichen Fachkräften interessante berufliche Laufbahnen aufgezeigt werden. Begabte Studentinnen sollen verstärkt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden.

Überregionale Aktivitäten: In der Vorstellung der meisten Menschen und auch in der populären Presse dominieren die Bedienung von Systemen sowie die Nutzung von Werkzeugen stark gegenüber den Konzepten, Gestaltungen, Entwurfsmethoden und Architekturen. Auch überwiegen kritische Äußerungen zu Risiken und Pannen im Bereich der Elektrotechnik und der Informatik meist gegenüber den Chancen und Möglichkeiten, die diese Wissenschaften für die Zukunft bieten. Daher arbeiten Mitglieder der Fakultät in entsprechenden überregionalen Arbeitskreisen mit, wobei auch „aufklärende“ Aktivitäten im Rahmen der Wissenschaftsjahre unterstützt werden.

4. Statistiken

Entwicklung der Studierendenzahlen

| | | WS 2006/2007 | SS 2007 | WS 2007/2008 |
|---|-----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| | | Frauenanteil | Frauenanteil | Frauenanteil |
| Elektrotechnik und Informati- ons- technik | Diplom | 111/973: 11,4 % | 98/854: 11,5 % | 97/879: 11,0 % |
| | B.Sc. Hauptfach | 6/52: 11,5 % | 7/57: 12,3 % | 10/62: 16,1 % |
| | BA Nebenfach | 0/1: - | 0/1: - | 0/0: - |
| Informatik | Diplom | 142/848: 16,7 % | 119/734: 16,2 % | 111/748: 14,8 % |
| | BA Neben- fach | 7/17: 41,2 % | 7/13: 53,8 % | 8/12: 66,7 % |
| | Lehramt Beifach | 3/4: - | 2/3: - | 2/5: - |
| | Lehramt Hauptfach | 6/21: 28,6 % | 2/14: 14,3 % | 4/17: 23,5 % |
| | Magister Nebenfach | 3/7: 42,9 % | 2/5: 40,0 % | 2/5: 40,0 % |
| INFOTECH | M. Sc. | 19/102: 18,6 % | 21/96: 21,9 % | 18/91: 19,8 % |
| Softwaretechnik | Diplom | 28/420: 6,7 % | 25/358: 7,0 % | 29/394: 7,4 % |
| Wirtschafts- informatik | B. Sc. | 34/ 125: 27,2 % | 32/122: 26,2 % | 25/127: 19,7 % |

Entwicklung der Erstsemesterzahlen

| | | WS 2006/2007 | SS 2007 | WS 2007/2008 |
|---|----------------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| | | Frauenanteil | Frauenanteil | Frauenanteil |
| Elektrotechnik und Informationstechnik | Diplom | 20/176: 11,4 % | 2/5: - | 18/136: 13,2 % |
| | B.Sc. Hauptfach | 2/15: 13,3 % | 0/0: - | 3/11: 27,3 % |
| | BA Nebenfach | 0/1: - | 0/0: - | 0/0: - |
| Informatik | Diplom | 33/162: 20,4 % | 2/5: - | 20/110: 18,2 % |
| | Lehramt Hauptfach | 5/12: 41,7 % | 0/0: - | 3/7: 42,9 % |
| | Lehramt Beifach | 1/1: - | 0/0: - | 1/2: - |
| | BA Nebenfach | 5/14: 35,7 % | 1/3: - | 4/6: 66,7 % |
| INFOTECH | M.Sc. Hauptfach | 6/17: 35,3 % | 4/15: 26,7 % | 1/8: 12,5 % |
| Softwaretechnik | Diplom | 4/106: 3,8 % | 1/1: - | 11/89: 12,4 % |
| Wirtschaftsinformatik | B.Sc. Hauptfach | 13/57: 22,8 % | 1/3: - | 4/39: 10,3 % |

Diplomabschlüsse

| | | WS 2006/2007 | SS 2007 | WS 2007/2008 |
|---|---------------|-----------------|-----------------|------------------|
| | | Frauenanteil | Frauenanteil | Frauenanteil |
| Elektrotechnik und Informationstechnik | BA / B.Sc. | 0/11: - | 0/2: - | 1/4: - |
| | Diplom | 5/62: 8,1 % | 9/46: 19,5 % | 13/65: 20,0 % |
| Informatik | Diplom | 9/31: 29,0 % | 5/47: 10,6 % | 9/36: 25,0 % |
| INFOTECH | M.Sc. | 3/12: 25,0 % | 1/2: - | 3/13: 23,0 % |
| Softwaretechnik | Diplom | 1/22: 4,5 % | 0/10: 0,0 % | 7/22: 31,8 % |
| Wirtschaftsinformatik | BA / B.Sc. | 2/5: - | 2/11: 18,1 % | 3/5: - |

Promotionen

| | WS 2006/2007 | SS 2007 | WS 2007/2008 |
|-------------|-----------------|----------------|-----------------|
| | Frauenanteil | Frauenanteil | Frauenanteil |
| Promotionen | 3/22: 13,6 % | 1/16: 6,2 % | 2/15: 13,3 % |

Habilitationen (01.01.2007 - 31.12.2007)

| Frauen | Männer | Frauenanteil |
|--------|--------|--------------|
| 0 | 0 | - |

Wissenschaftliche Hilfskräfte (Stichtag: 01.12.2007)

| | Frauen | Männer | Frauenanteil |
|-----------|--------|--------|--------------|
| ungeprüft | 35 | 219 | 13,78 % |
| geprüft | 2 | 5 | 28,6 % |

Wissenschaftlicher Dienst (Stichtag: 01.12.2007)

| | | Frauen | Männer | Frauenanteil |
|--|-------------|--------|--------|--------------|
| Angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AT + E15Ü-E11) | unbefristet | 1 | 15 | 6,6 % |
| | befristet | 26 | 203 | 12,8 % |
| Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (A15 - A13) | unbefristet | 0 | 13 | 0,0 % |
| | befristet | 1 | 2 | 50,0 % |
| Professorinnen und Professoren (W3) | unbefristet | 2 | 5 | 20,0 % |
| | befristet | 0 | 3 | 0,0 % |
| Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (C1 + C2) | unbefristet | 0 | 1 | 0,0 % |
| | befristet | 0 | 8 | 0,0 % |
| Professorinnen und Professoren (C4 + C3) | | 0 | 21 | 0,0 % |



Prof. Dr. rer. nat. / Harvard Univ. Erhard Plödereder
Dekan

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 sehr daran interessiert, die Zahl der Frauen in Studium, Forschung und Lehre zu erhöhen.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Die Möglichkeit, bei universitären Veranstaltungen wie dem **Informationstag der Universität** und dem „**Tag der Wissenschaft**“ Frauen für die Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu begeistern, wird von der Fakultät seit Jahren wahrgenommen. In besonderem Maße haben sich die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mehrere Studentinnen und Studenten für die Durchführung dieser Veranstaltungen engagiert; so auch bei dem Workshop der Fakultät, der im Rahmen des Schülerinnenprojekts „**Probiert die Uni aus!**“ angeboten wurde, an dem zahlreiche interessierte Schülerinnen teilgenommen haben. Neben Informationen zum Studium erhielten die Schülerinnen einen Einblick in die Arbeiten der Institute in Lehre, Forschung und Entwicklung. In der abschließenden Diskussionsrunde konnten u. a. Fragen zu den Berufsaussichten von Frauen mit abgeschlossenem technischen Studiengang beantwortet werden. Auch 2009 soll „Probiert die Uni aus!“ in der 12. Projektrunde fortgeführt werden.

Außerdem fand in diesem Jahr zum fünften Mal der **„Girls Day“** an unserer Fakultät statt, bei dem alle von der Fakultät 6 angebotenen Plätze ausgebucht waren. Diese Aktion richtet sich an Mädchen von der 5. bis zur 10. Klasse und möchte diese schon früh für die Technik gewinnen. Ferner ist es unter Schülern in der Zwischenzeit sehr beliebt, die im Rahmen von BOGY (Beruf- und Studienorientierung am Gymnasium) geforderten Berufspraktika im Bereich der Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu absolvieren, wobei auch sehr viele Schülerinnen den Weg zu uns finden.

Besonders zu erwähnen ist die Auszeichnung dreier wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen der Fakultät mit dem Amelia Earhart Award für das Jahr 2008. Dieses Stipendium ist speziell für Frauen ausgeschrieben und wird an begabte junge Wissenschaftlerinnen vergeben, die sich mit Themen der Luft- und Raumfahrt beschäftigen.

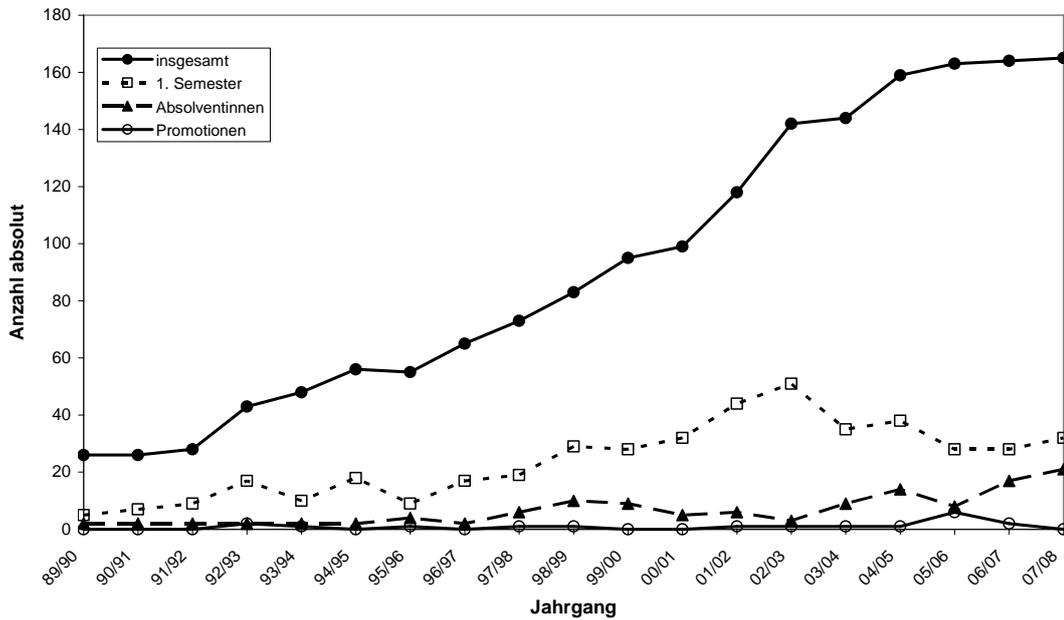
Die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik sowie der 2006 neu eingerichtete englischsprachige M.Sc.-Studiengang GEOENGINE werden hinsichtlich der Studierenden getrennt betrachtet, um eine genauere Aufschlüsselung zu ermöglichen. Der Anteil der Frauen an unserer Fakultät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

Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik

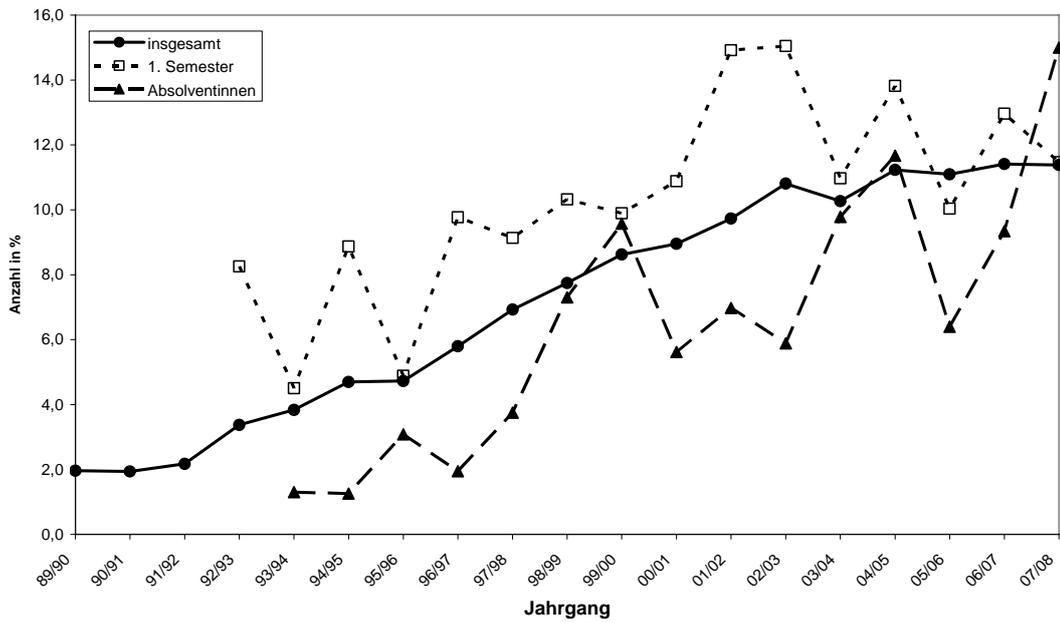
Im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik blieb der Frauenanteil der Studierenden konstant bei etwa 11 %. Der Anteil der Frauen bei den Neuzulassungen fiel gegenüber dem Vorjahr von 13 % auf 11,5 %. Bei den Absolventinnen stieg der Frauenanteil nach der geringen Quote von 9,3 % im Jahr 2005/2006 in diesem Jahr auf 15 % an, was auch in etwa dem Stand der Neuzulassungen (Frauenanteil 14,9 %) von vor 6 Jahren – geht man von einer Studienzeit von 6 Jahren aus – entspricht. Absolut betrachtet ist die Zahl der Absolventinnen mit 21 Frauen in diesem Jahr so hoch wie noch nie, was auch daran liegen mag, dass die Absolventenzahlen insgesamt steigen. Die hohe Zahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen von Frauen aus dem letzten Jahr konnte sich nicht bestätigen. Im Jahr 2007 hat keine Frau ihre Promotion abgeschlossen.

| Jahrgang | Studierende | | | Neuzulassungen | | | Absolventen | | | Promotionen |
|----------|-------------|--------|------|----------------|--------|------|-------------|--------|------|-------------|
| | Ges. | Frauen | % | Ges. | Frauen | % | Ges. | Frauen | % | Frauen |
| 89/90 | 1327 | 26 | 2,0 | | 5 | | | 2 | | 0 |
| 90/91 | 1342 | 26 | 1,9 | | 7 | | | 2 | | 0 |
| 91/92 | 1288 | 28 | 2,2 | | 9 | | | 2 | | 0 |
| 92/93 | 1275 | 43 | 3,4 | 206 | 17 | 8,3 | | 2 | | 2 |
| 93/94 | 1252 | 48 | 3,8 | 222 | 10 | 4,5 | 154 | 2 | 1,3 | 1 |
| 94/95 | 1192 | 56 | 4,7 | 203 | 18 | 8,9 | 159 | 2 | 1,3 | 0 |
| 95/96 | 1164 | 55 | 4,7 | 184 | 9 | 4,9 | 130 | 4 | 3,1 | 1 |
| 96/97 | 1121 | 65 | 5,8 | 174 | 17 | 9,8 | 103 | 2 | 1,9 | 0 |
| 97/98 | 1054 | 73 | 6,9 | 208 | 19 | 9,1 | 160 | 6 | 3,8 | 1 |
| 98/99 | 1072 | 83 | 7,7 | 281 | 29 | 10,3 | 137 | 10 | 7,3 | 1 |
| 99/00 | 1102 | 95 | 8,6 | 283 | 28 | 9,9 | 94 | 9 | 9,6 | 0 |
| 00/01 | 1106 | 99 | 9,0 | 294 | 32 | 10,9 | 89 | 5 | 5,6 | 0 |
| 01/02 | 1213 | 118 | 9,7 | 295 | 44 | 14,9 | 86 | 6 | 7,0 | 1 |
| 02/03 | 1314 | 142 | 10,8 | 339 | 51 | 15,0 | 51 | 3 | 5,9 | 1 |
| 03/04 | 1402 | 144 | 10,3 | 319 | 35 | 11,0 | 92 | 9 | 9,8 | 1 |
| 04/05 | 1416 | 159 | 11,2 | 275 | 38 | 13,8 | 120 | 14 | 11,7 | 1 |
| 05/06 | 1469 | 163 | 11,1 | 279 | 28 | 10,0 | 125 | 8 | 6,4 | 6 |
| 06/07 | 1437 | 164 | 11,4 | 216 | 28 | 13,0 | 182 | 17 | 9,3 | 3 |
| 07/08 | 1450 | 165 | 11,4 | 279 | 32 | 11,5 | 140 | 21 | 15,0 | 0 |

Absoluter Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



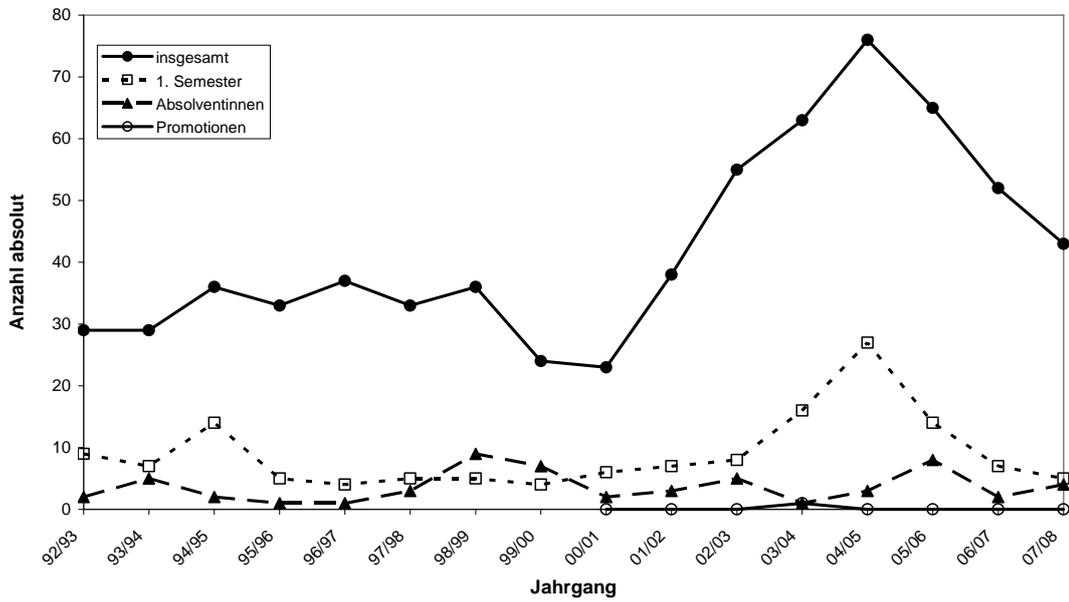
Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

Im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik ist der Anteil der Frauen unter den Studierenden von etwa 35 % im Vorjahreszeitraum auf etwa 33 % gesunken. Der Anteil der Frauen bei den Neuzulassungen stieg gegenüber dem Vorjahr um 4,4 Prozentpunkte auf 25 % an. Gegenüber dem Jahrgang 2003/2004, der 44 % Frauen unter den Neuzulassungen aufwies, entspricht dies jedoch immer noch einem Rückgang von 19 Prozentpunkten. Unter den Absolventen gab es mit 40 % einen hohen Anteil von Frauen, gegenüber dem Vorjahr entspricht diese Zahl einem Anstieg um 11 Prozentpunkte. Dieser hohe Anteil unter den Absolventen ist darauf zurückzuführen, dass es durch eine Änderung im Ausbildungsangebot der Universität Stuttgart zwischen 2003 und 2005 zu einem kurzfristigen Anstieg des Anteils von Frauen unter Studierenden und Neuzulassungen kam.

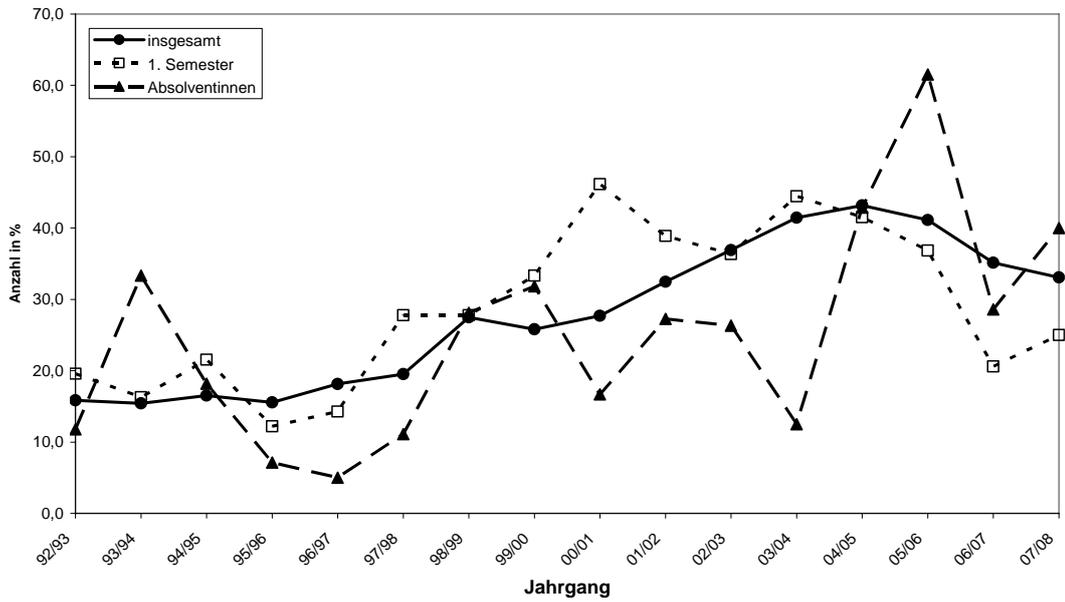
Insgesamt wirken sich aber aufgrund der relativ geringen Anzahl an Studierenden selbst kleine Änderungen bei den weiblichen Studierenden prozentual sehr stark aus.

| Jahrgang | Studierende | | | Neuzulassungen | | | Absolventen | | | Promotionen Frauen |
|----------|-------------|--------|------|----------------|--------|------|-------------|--------|------|-----------------------|
| | Ges. | Frauen | % | Ges. | Frauen | % | Ges. | Frauen | % | |
| 92/93 | 183 | 29 | 15,8 | 46 | 9 | 19,6 | 17 | 2 | 11,8 | |
| 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 | 0 |
| 01/02 | 117 | 38 | 32,5 | 18 | 7 | 38,9 | 11 | 3 | 27,3 | 0 |
| 02/03 | 149 | 55 | 36,9 | 22 | 8 | 36,4 | 19 | 5 | 26,3 | 0 |
| 03/04 | 152 | 63 | 41,4 | 36 | 16 | 44,4 | 8 | 1 | 12,5 | 1 |
| 04/05 | 176 | 76 | 43,2 | 65 | 27 | 41,5 | 7 | 3 | 42,9 | 0 |
| 05/06 | 158 | 65 | 41,1 | 38 | 14 | 36,8 | 13 | 8 | 61,5 | 0 |
| 06/07 | 148 | 52 | 35,1 | 34 | 7 | 20,6 | 7 | 2 | 28,6 | 0 |
| 07/08 | 130 | 43 | 33,1 | 20 | 5 | 25,0 | 10 | 4 | 40,0 | 0 |

Absoluter Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Studiengang GEOENGINE

Im neu eingerichteten Studiengang GEOENGINE, der zum Wintersemester 2006/2007 den Lehrbetrieb aufnahm, können zum Anteil der Frauen unter den Studierenden noch keine gesicherten Aussagen getroffen werden.

Unter den 10 Neuzulassungen zum Wintersemester 07/08 sind jedoch erfreulicherweise 5 Frauen, was dem im SEPUS 2007 formulierten Ziel entspricht, unter den Studierenden ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu erreichen.

Im Folgenden wird die gesamte Fakultät betrachtet und auf die untenstehende Tabelle Bezug genommen. Die Zahlen der verschiedenen Besoldungsgruppen sind als Bestandsaufnahme zum jeweiligen Zeitpunkt zu verstehen. Die Anzahl der Habilitationen und Promotionen hingegen bezieht sich auf den Verlauf des jeweiligen Jahres.

Der Anteil der weiblichen ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräfte hat sich gegenüber dem Vorjahr um etwa 3,4 % auf 18,0 % verringert, der Anteil bei den geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften fiel weiter von 33 % auf 20,0 %. Auf die gesamte Fakultät bezogen ist der Anteil der Studentinnen bei 13,4 % nahezu konstant geblieben und hat sich leider nicht weiter dem Wert von 2004 angenähert (14,8 %). Im akademischen Mittelbau, bei den BATIIa- bzw. E 13-Stellen, ist der Anteil der Frauen auf 14,8 % gestiegen. Absolut waren mit 28 Frauen erfreulicherweise wieder 6 Frauen mehr im akademischen Mittelbau beschäftigt als noch im vorangegangenen Jahr, was insgesamt den positiven Trend der letzten Jahre bestätigt. Im letzten Jahr hat leider keine Frau ihre Promotion abgeschlossen, die hohe Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf BATII- bzw. E13-Stellen verspricht jedoch mehr abgeschlossenen Promotionen von Frauen in den kommenden Jahren. Im letzten Jahr gab es keine Habilitation einer Frau.

Da eine Professorin der Fakultät 6 die Universität Stuttgart Mitte des Jahres 2007 verlassen hat, gibt es an unserer Fakultät keine Professorin mehr. Es gibt jedoch eine Privatdozentin, eine Honorarprofessorin und eine Frau mit einer C1-Stelle. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass eine A-Besoldungsstelle durch eine Frau besetzt wurde. Dies ist erfreulich, da viele der A-Stellen im akademischen Dienst dauerhaft besetzt sind und daher Veränderungen nur längerfristig möglich sind. Im vergangenen Jahr waren von insgesamt 55 so genannten Dauerstellen lediglich 3 von Frauen besetzt.

Besoldungsgruppen der Fakultät 6:

| | Stand 1.12.05 | | | Stand 1.12.06 | | | Stand 1.12.07 | | |
|----------------|---------------|--------|----------|---------------|--------|----------|---------------|--------|----------|
| | Ges. | Frauen | % Frauen | Ges. | Frauen | % Frauen | Ges. | Frauen | % Frauen |
| C1 | 5 | 1 | 20,0 | 6 | 2 | 33,3 | 6 | 1 | 16,7 |
| C3 | 7 | 1 | 11,1 | 7 | 1 | 14,3 | 6 | 0 | 0,0 |
| C4/W3 | 13 | 0 | 0,0 | 14 | 0 | 0,0 | 12 | 0 | 0,0 |
| Honorarprof. | 12 | 1 | 8,3 | 12 | 1 | 8,3 | 12 | 1 | 8,3 |
| | | | | | | | | | |
| | Stand 1.12.05 | | | Stand 1.12.06 | | | Stand 1.12.07 | | |
| | Ges. | Frauen | % Frauen | Ges. | Frauen | % Frauen | Ges. | Frauen | % Frauen |
| A13 | 4 | 0 | 0,0 | 5 | 0 | 0,0 | 5 | 1 | 20,0 |
| A14/A15 | 4 | 0 | 0,0 | 6 | 0 | 0,0 | 6 | 0 | 0,0 |
| | | | | | | | | | |
| | Stand 1.12.05 | | | Stand 1.12.06 | | | Stand 1.12.07 | | |
| | Ges. | Frauen | % Frauen | Ges. | Frauen | % Frauen | Ges. | Frauen | % Frauen |
| AT | 3 | 0 | 0,0 | 3 | 0 | 0,0 | 2 | 0 | 0,0 |
| BAT1a/ E15 | 7 | 1 | 14,3 | 7 | 1 | 14,3 | 7 | 1 | 14,3 |
| BAT1b/ E14 | 29 | 0 | 0,0 | 24 | 0 | 0,0 | 22 | 0 | 0,0 |
| BAT2a/ E13 | 160 | 17 | 14,3 | 179 | 22 | 12,3 | 191 | 28 | 14,7 |
| Studierende | 1627 | 228 | 11,1 | 1585 | 216 | 13,6 | 1589 | 213 | 13,4 |
| Hiwi ung. | 125 | 22 | 17,6 | 196 | 42 | 21,4 | 200 | 36 | 18,0 |
| Hiwi gepr. | 8 | 3 | 37,5 | 6 | 2 | 33,3 | 10 | 2 | 20,0 |
| | | | | | | | | | |
| Habilitationen | 1 | 0 | 0,0 | 4 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Promotionen | 29 | 5 | 17,2 | 23 | 3 | 13,0 | 26 | 0 | 0,0 |
| | | | | | | | | | |
| | Stand 1.12.05 | | | Stand 1.12.06 | | | Stand 1.12.07 | | |
| | Ges. | Frauen | % Frauen | Ges. | Frauen | % Frauen | Ges. | Frauen | % Frauen |
| Unbefristet | 57 | 3 | 5,3 | 59 | 3 | 5,1 | 55 | 3 | 5,5 |
| Befristet | 170 | 17 | 10,0 | 193 | 23 | 11,9 | 218 | 28 | 12,8 |

3. Ziele

Die Fakultät will den Anteil der Frauen bei den Studierenden weiter erhöhen. Dies soll durch die im vierten Kapitel dargestellten Maßnahmen erfolgen. Die Anzahl der Frauen bei den wissenschaftlichen Hilfskräften soll gesteigert werden. Da derzeit noch relativ wenige Frauen im Bereich des akademischen Mittelbaus tätig sind, möchte die Fakultät ganz gezielt qualifizierte Frauen für eine Promotion im Bereich der Luft- und Raumfahrttechnik oder der Geodäsie begeistern. Derzeit setzt sich die Fakultät zum Ziel, dass mindestens zwei Frauen pro Jahr mehr in der Fakultät beschäftigt werden.

4. Maßnahmen

Die Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben lassen sich in drei Bereiche gliedern: Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen.

Studentinnen

Die Fakultät kann durch geeignete Informationsveranstaltungen Schülerinnen, die Interesse an Naturwissenschaften und Technik zeigen, die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik näher bringen. Dies wird durch Besuche von Studentinnen höherer Semester beziehungsweise wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den Schulklassen gefördert. Zusätzlich bietet der Fachbereich den Schülerinnen die Möglichkeit, an speziellen Informationstagen die Universität und die unterschiedlichen Institute kennen zu lernen. Schülerinnen der Mittelstufe haben die Möglichkeit durch berufsbezogene Praktika den Arbeitsbereich Universität kennen zu lernen.

Studentinnen werden über die Existenz des Careerbuilding-Programmes Femtec.Network informiert.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

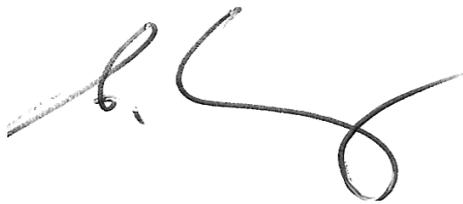
Um die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu steigern sollten die Studentinnen schon im frühen Studium für wissenschaftliche Tätigkeiten an der Universität motiviert werden. Es sollte insbesondere darauf geachtet werden,

dass der Frauenanteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte weiterhin gehalten oder gesteigert wird. Qualifizierten Studentinnen sollte schon möglichst früh die Möglichkeit der Promotion erläutert und nahe gelegt werden. Innerhalb des von der Universität Stuttgart angebotenen Mentoring-Programms existiert hier unter anderem schon die Möglichkeit zum Beitritt in einem so genannten „Erfolgsteam“. Des Weiteren werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen über diverse Förderprogramme informiert.

Professorinnen

Zur Erhöhung der Anzahl der Frauen unter den Professoren werden die im „Gleichstellungsplan der Universität“ genannten Richtlinien eingehalten.

Stuttgart, 28.07.2008



Prof. Dr.-Ing. Alfred Kleusberg
Dekan der Fakultät 6
Fakultät 6



Dipl.-Ing. Juliane Urban
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der

Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 7 Maschinenbau

1. Einleitung

Einige Besonderheiten und interessante Details im Bereich des „Gender Mainstreaming“ der Fakultät seien hier dem Zahlenteil vorangestellt:

Die Initiative Total E-Quality Deutschland e.V. hat das Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) der Universität Stuttgart und das Partnerinstitut Fraunhofer IAO für ihre an Chancengleichheit ausgerichtete Personalführung ausgezeichnet. Damit erhalten die beiden Institute bereits zum dritten Mal das begehrte Prädikat »Total E-Quality«.

Im Bereich Technisches Design des Instituts für Konstruktionstechnik und Technisches Design hat die erste Frau ihre Doktorarbeit in 2007 erstellt und 2008 sehr erfolgreich abgeschlossen, und am Institut für Maschinenelemente waren im Jahr 2007 ein Viertel der Doktoranden weiblich.

Das Management-Team des Simtech-Exzellenzclusters besteht zu zwei Dritteln aus Frauen, im Direktorium beträgt der Frauenanteil 20 %. Die Geschäftsführung der Graduiertenschule GSaME, die im Rahmen der Exzellenzinitiative gefördert wird, obliegt ebenfalls einer Frau.

Von den insgesamt 20 Angestellten der Fakultät Maschinenbau, die im Jahre 2007 in Elternzeit gingen, waren acht – also ein Drittel – männlich. Alle diese Männer waren Wissenschaftler. Mit Bezug auf das Wissenschaftliche Personal ging also die Hälfte aller Beurlaubungen wegen Elternzeit auf das Konto von männlichen Mitarbeitern.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Für das Kalenderjahr 2007 wird die Situation der Frauen in der Fakultät 7 dargestellt und mit den Zahlen des ab 2002 gültigen Frauenförderplanes verglichen. Grundlage des Vergleiches sind die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten.

2.1. Studierende

Der Anteil der Frauen an den Gesamtstudierenden, Neuzulassungen und Absolventen in den einzelnen Studiengängen während der letzten fünf Jahre ist in Tabelle 1 aufgeführt.

| Studiengang | | Automatisierung in der Produktion | Energie-, Anlagentechnik | Fahrzeug- und Motorentechnik | Maschinenwesen | Technische Kybernetik | Technologie- management | Verfahrens- technik | WASTE | Fakultät 7, gesamt |
|----------------|--------|--------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|----------------|--------------------------|----------------------------|------------------------|-------|-----------------------|
| Studierende | gesamt | 177 | 4 | 835 | 1562 | 358 | 762 | 358 | 79 | 4135 |
| | Frauen | 15 | 1 | 47 | 147 | 41 | 119 | 94 | 44 | 508 |
| | in % | 8,5 | 20,0 | 4,6 | 9,3 | 11,5 | 15,6 | 30,3 | 44,3 | 12,3 |
| Neuzulassungen | gesamt | 30 | 0 | 113 | 253 | 54 | 166 | 101 | 39 | 756 |
| | Frauen | 3 | 0 | 5 | 25 | 6 | 26 | 23 | 23 | 111 |
| | in % | 10,0 | 0,0 | 4,5 | 9,3 | 11,1 | 15,8 | 24,4 | 39,5 | 14,8 |
| Absolventen | gesamt | 26 | 2 | 61 | 164 | 58 | 48 | 31 | 6 | 396 |
| | Frauen | 1 | 0 | 4 | 14 | 4 | 10 | 9 | 4 | 46 |
| | in % | 3,8 | 0,0 | 6,6 | 8,5 | 6,9 | 20,8 | 29,0 | 66,7 | 11,6 |

Tabelle 1: Studierende in der Fakultät 7 (Zahlenbasis: SS 07, WS 07/08)

Die Situation der Studentinnen sieht für das Berichtsjahr wie folgt aus, siehe Abbildung 1:

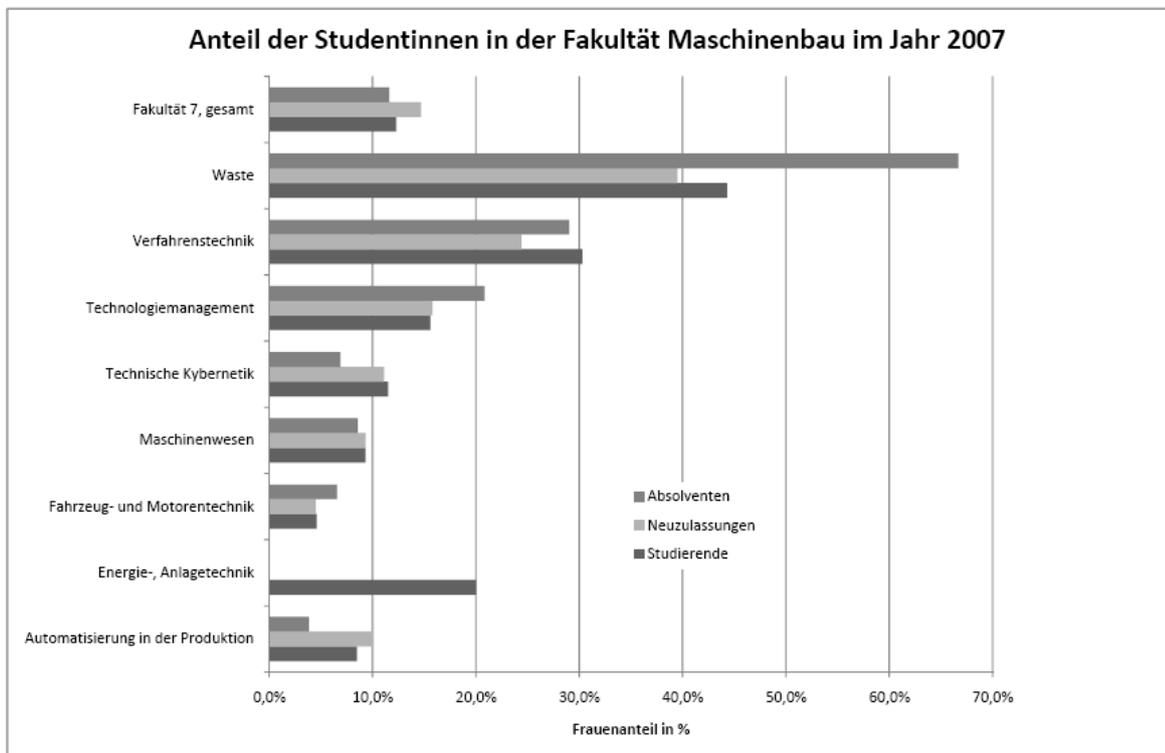


Abb. 1: Anteil der Studentinnen in der Fakultät Maschinenbau in 2007

- Bei allen von der Fakultät Maschinenbau angebotenen Studiengängen liegt der Frauenanteil für die Gesamtstudierendenzahlen bei 12,3 %.
- Der Frauenanteil bei den Erstsemestern in allen von der Fakultät Maschinenbau angebotenen Studiengängen liegt bei 14,8 % im gesamten Betrachtungszeitraum. Im Jahr 2007 wird das im Frauenförderplan gesetzte Ziel von 12 % damit deutlich überschritten.
- Bei den Absolventen in den von der Fakultät Maschinenbau angebotenen deutschsprachigen Studiengängen (Automatisierungstechnik in der Produktion, Fahrzeug- und Motorentechnik, Maschinenbau, Technische Kybernetik, Technologiemanagement, Verfahrenstechnik) sowie dem internationalen Studiengang WASTE liegt der Frauenanteil bei insgesamt 11,6 %. Er überschreitet den Ausgangswert des Frauenförderplanes von 8,8 % deutlich.

2.2. Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1. Promotionen

Bei den Promotionen im Jahr 2007 liegt der Frauenanteil mit 11,4 % wesentlich höher als im Vorjahr (4,8 %). Von den insgesamt 70 Doktoranden der Fakultät 7 im Jahr 2007 waren acht weiblich. Im Frauenförderplan war für 2007 die Anzahl von sechs Doktorandinnen vorgesehen. Diese Zahl wurde deutlich übertroffen.

2.2.2. Habilitationen

Im Berichtsjahr wurde keine weitere Frau habilitiert. Da die Universität Stuttgart beim aktuellen Frauenförderprogramm für Professorinnen des BMBF teilnimmt, könnte sich dies bald ändern.

2.3. Wissenschaftliches Personal

Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen nach Besoldungsgruppen während der letzten fünf Jahre an der Fakultät ist der Tabelle 2 zu entnehmen.

| Jahr | C1 bis C4 | W3 | A15 | A14 | A13 | BAT1a | BAT1b | BAT 2a | geprüfte WIHI | ungeprüfte WIHI |
|------|-----------|------|------|------|-------|-------|-------|--------|---------------|-----------------|
| 2003 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 13,6% | 13,5% | 30,8% | 23,1% |
| 2004 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 10,0% | 0,0% | 18,2% | 15,9% | 32,4% | 24,7% |
| 2005 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 13,0% | 0,0% | 15,6% | 17,2% | 17,5% | 23,2% |
| 2006 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 8,3% | 0,0% | 13,8% | 17,5% | 30,2% | 22,6% |
| 2007 | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 12,5% | 0,0% | 15,9% | 17,9% | 31,1% | 19,4% |

Tabelle 2: Vergütung und Anteil von Wissenschaftlerinnen in der Fakultät in % (Stand 31.12.2007)

Die Situation der Wissenschaftlerinnen in Fakultät 7 für das Jahr 2007 ist in Abbildung 2 dargestellt:

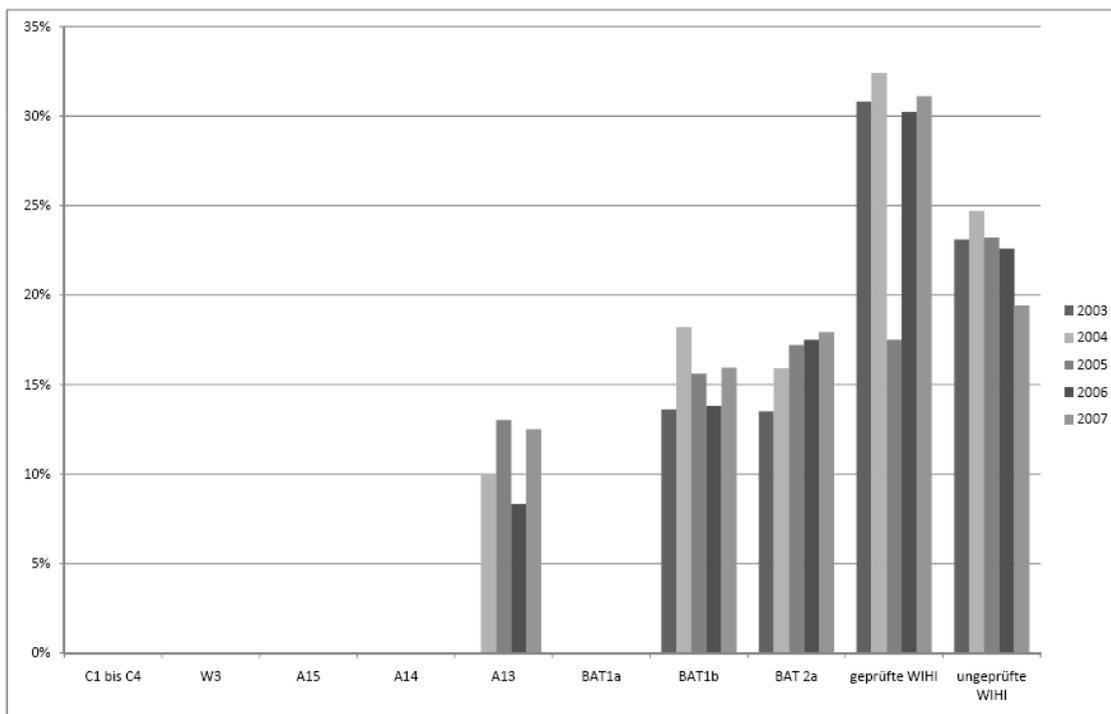


Abb. 2: Anteil der Wissenschaftlerinnen in der Fakultät 7 in 2007

2.3.1. Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist der Frauenanteil bei den ungeprüften Hilfskräften (WIHI1) mit 19,4 % deutlich niedriger als es der Frauenförderplan (32,3 %) vorschlägt. Für die geprüften Hilfskräfte (WIHI2) liegt der Frauenanteil aber immerhin bei 31,1 % und damit etwas über dem Vorjahr.

2.3.2. Wissenschaftliche Beschäftigte

Wie in den Vorjahren ist bei den C-Besoldungen keine Stelle mit einer Frau besetzt. Bei den Beamten ist eine Stelle mit einer Frau besetzt (A13), so dass der Frauenanteil hier bei insgesamt 2,4 % liegt. Diese Zahl ist gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Ein sehr positiver Trend ist bei den wissenschaftlichen Angestellten zu erkennen. Hier liegt der Frauenanteil bei 15,9 % (BAT1b/E14) bzw. 17,9 % (BAT2a/E13). Die Anzahl der hier tätigen Frauen ist im Vergleich zum gültigen Gleichstellungsplan deutlich höher (5,3 % für BAT1b/E14 und 11,5 %, für BAT2a/E13).

Bezüglich der im Frauenförderplan angestrebten Ziele, den Anteil der Frauen insbesondere im wissenschaftlichen Bereich zu erhöhen, ist mit Blick auf die oben vorgestellten Zahlen zu bemerken, dass

- nach wie vor keine Frauen eine C-Besoldung hat,
- bei den Beamten nur eine Stelle mit einer Frau besetzt ist,
- der Anteil der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gestiegen ist.

2.3.3. Professuren

In der Fakultät Maschinenbau war im Jahr 2007 keine Professur mit einer Frau besetzt. Auch dies könnte sich in Zukunft durch die Teilnahme der Universität am Professorinnen-Programm des BMBF ändern.

3. Ziele und Maßnahmen

3.1. Studierende

Um weiterhin mehr Studentinnen für Natur- und Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, ging das Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“ im WS 07/08 bereits zum 11. Mal an den Start. Das Projekt bietet Schülerinnen der Oberstufe die Möglichkeit, Workshops zu verschiedenen technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern zu besuchen, welche überwiegend von den an den Instituten tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durchgeführt werden. Es soll den Schülerinnen vermittelt werden, dass in diesen Arbeitsgebieten Frauen ebenso erfolgreich tätig sind wie Männer. Von der Fakultät Maschinenbau wurde im Rahmen dieses Projektes für die Studiengänge Maschinenbau, Technische Kybernetik und Verfahrenstechnik mindestens ein Workshop an einem Freitagnachmittag in den Monaten Januar bis April 2008 angeboten. Die Resonanz der Schülerinnen war sehr positiv, so dass das Projekt fortgeführt werden soll.

Auch die Beteiligung am jährlichen Girls' Day sollte unbedingt fortgeführt werden. Einige Institute der Fakultät, insbesondere solche, die an ein Fraunhofer-Institut verbunden sind, haben jährlich mehrere hundert Schülerinnen zu Gast, viele davon bewerben sich im Anschluss an ein Praktikum oder einen Studienplatz.

3.2. Wissenschaftliches Personal

Entsprechend dem gültigen Gleichstellungsplan soll unbedingt – insbesondere bei Neubesetzungen – nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen unter Einbezug von bestehenden Datenbanken (femconsult@cews.uni-bonn.de) gesucht werden.

Die Graduiertenschule für advanced Manufacturing Engineering – GSaME plant als zentrale Einrichtung der Universität folgende sehr konkrete Aktivitäten:

- Weibliche Besetzung diverser hoher Funktionen
- Anstieg der aktuellen weiblichen Dissertationsrate auf 25 %
- Geschlechtsspezifische Gewichtung der Evaluierungskriterien
- Internes Betreuungssystem (Mentoring) durch erfahrene weibliche Wissenschaftler
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit
- Teilnahme am universitären Betreuungsprogramm
- Entwicklung von geschlechtsspezifischen Seminaren

Der SimTech Personalbeauftragte wird besonders auf Chancengleichheit achten. Das Cluster unterstützt die Gender-Maßnahmen der Universität Stuttgart aktiv in dem es beispielsweise Wissenschaftlerinnen aus dem FemTec.Network oder dem Mentoring Programm rekrutiert. Die Studierenden werden dabei unterstützt, sich bei diesen Programmen zu bewerben. Eine aktive Teilnahme am "Girls' Day" und dem Programm "Probiert die Uni aus!" ist ebenfalls vorgesehen. Bei den SimTech-Stipendien sind 50 % der Gelder vorzugsweise für hochqualifizierte Frauen reserviert.

3.3. Professorinnen

Durch die Teilnahme der Universität Stuttgart am Professorinnenprogramm des BMBF können in den nächsten fünf Jahren zusätzliche Stellen für Professorinnen geschaffen werden.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Länder stellen zusammen für das Programm 150 Millionen Euro zur Verfügung. Gefördert wird damit die Anschubfinanzierung für fünf Jahre für – vornehmlich vorgezogene – Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Aber auch die Finanzierung von Berufungen auf eine freie Professur ist möglich.

Stuttgart, 13. Juli 2008



Prof. Dr.-Ing. D. Spath
(Dekan)



Dr. phil. Birgit Spaeth
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

Gleichstellungsbericht der Fakultät 8

Mathematik und Physik

Traditionell sind Frauen in den beiden in der Fakultät für Mathematik und Physik zusammengefassten Fachrichtungen eher unterrepräsentiert. Wir geben im Folgenden zunächst die Frauenanteile unter den Studierenden, den wissenschaftlichen Angestellten und der Professorenschaft getrennt nach Fachbereichen wieder. Auch wenn der Anteil weiblicher Studierender in der Mathematik gegenüber dem Vorjahr durch weniger Studienanfängerinnen leicht zurückgegangen ist, so ist er noch immer erfreulich hoch (36 % im Diplomstudiengang, bzw. 54 % im Lehramtsstudiengang). Der im Vorjahr ausgesprochen bemerkenswerte Frauenanteil unter den Professoren am Fachbereich Mathematik ist durch die Wegberufung zweier Professorinnen deutlich zurückgegangen, ist aber mit 13 % immer noch relativ hoch. Der Frauenanteil im Mittelbau ist mit ca. 20 % inzwischen höher als der der Professorenschaft. Im Fachbereich Physik finden wir einen auf allen Ebenen niedrigen Frauenanteil, wobei er unter den Studierenden deutlich höher ist als im Mittelbau.

Es bleibt demnach viel zu tun, Frauen für ein Studium der Mathematik oder Physik zu gewinnen und sie auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Weiterqualifikation nachhaltig zu fördern. Im zweiten Teil des Berichts gehen wir im Detail auf Projekte und Maßnahmen der Frauenförderung in der Fakultät ein.

Studentinnen

Fachbereich Mathematik

| Studienanfängerinnen | | 06/07 | 07/08 |
|------------------------------|--|--------------|----------------|
| Diplom | | 42 % | 33 % |
| Lehramt Hauptfach Mathematik | | 56 % | 45 % |
| Gesamtstudierende | | 06/07 | 07/08 |
| Diplom | | 39 % | 36 % |
| Lehramt Hauptfach Mathematik | | 55 % | 54 % |
| Absolventinnen | | 06/07 | 07/08*) |
| Diplom | | 50 % | 39 % |
| Lehramt Hauptfach Mathematik | | 17 % | 0 % |

Fachbereich Physik

| Studienanfängerinnen | | 06/07 | 07/08 |
|------------------------------|--|--------------|----------------|
| Diplom | | 26 % | - |
| Bachelor of Science | | - | 13 % |
| Lehramt Hauptfach Physik | | 47 % | 35 % |
| Gesamtstudierende | | 06/07 | 07/08 |
| Diplom + Bachelor of Science | | 17 % | 15 % |
| Lehramt Hauptfach Physik | | 37 % | 32 % |
| Absolventinnen | | 06/07 | 07/08*) |
| Diplom | | 29 % | 7 % |
| Lehramt Hauptfach Physik | | 0 % | 0 % |

*) Die Gesamtzahl der Absolventen in den Lehramtsstudiengängen liegt bei jeweils 1.

Doktorandinnen und Habilitandinnen

Fachbereich Mathematik

Im SS 2007 und WS 2007/08 wurden 7 Promotionen abgeschlossen, davon drei von Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 43 %. Im genannten Zeitraum gab es keine Habilitandin.

Fachbereich Physik

Im SS 2007 und WS 2007/08 wurden 42 Promotionen abgeschlossen, davon vier von Frauen, was einem Anteil von knapp 10 % entspricht. Nach wie vor gab es keine Habilitandin.

Weibliches wissenschaftliches Personal

Fachbereich Mathematik

Professuren

Am Fachbereich Mathematik sind eine C4-Stelle und eine W3-Stelle mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil der Professoren mit C- bzw. W-Gehältern von 13 %. Dies ist leider eine Abnahme um 12 % gegenüber dem Vorjahr, da zwei Professorinnen Rufe an andere Universitäten angenommen haben. Am Fachbereich Mathematik gibt es eine außerplanmäßige Professorin.

A13/A14/A15-Stellen

Es gibt am Fachbereich Mathematik eine mit Frauen besetzte Stelle der Besoldungsgruppe A13 (befristet), das entspricht etwa 20 % der Beamtenstellen des Mittelbaus.

Unbefristete und befristete TV-L-Stellen

Am Fachbereich Mathematik sind acht befristete und eine unbefristete TV-L-Stellen mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil beträgt bei den befristeten TV-L-Stellen etwa 20 %, bei den unbefristeten TV-L-Stellen etwa 26 %.

Fachbereich Physik

Professuren

Am Fachbereich Physik gibt es nach wie vor keine durch eine Frau besetzte C1/C2, C3/C4 oder W3-Stelle.

A13/A14/A15- Stellen

Es gibt am Fachbereich Physik eine mit Frauen besetzte (befristete) A13-Stelle, was etwa 8 % der Beamtenstellen des Mittelbaus entspricht.

Unbefristete und befristete TV-L-Stellen

Am Fachbereich Physik sind 14 befristete TV-L-Stellen und eine unbefristete TV-L-Stelle mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an den befristeten TV-L-Stellen beträgt etwa 11 %, der an den unbefristeten TV-L-Stellen etwa 8 %.

Projekte zur Frauenförderung in der Fakultät

„Schülerinnen forschen“

Im Rahmen des Forschungsprogramms „Schülerinnen forschen“ der Landesregierung hat die Fakultät im Frühjahr 08 zusammen mit der Fakultät Chemie und dem Institut für Sportwissenschaft einen Antrag eingereicht. Dieser Antrag kam nicht zum Zug, da nicht spezifisch genug. Im Rahmen einer erneuten, insbesondere an das Fach Physik gerichteten Ausschreibung wird bei erfolgreicher Begutachtung der Fachbereich Physik ein Schülerinnenlabor einrichten, mit dessen Hilfe Schülerinnen anhand von Experimenten physikalische Zusammenhänge näher gebracht werden sollen.

„Probiert die Uni aus!“

Am Workshop Mathematik im Rahmen von „Probiert die Uni aus!“ nahmen am 25. Januar 2008 33 Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe teil. Nach einer Einführung über die Möglichkeiten und Perspektiven des Mathematikstudiums allgemein und insbesondere an der Universität Stuttgart hörten sie einen Fachvortrag über „Inverse Probleme“ von Frau Prof. Barbara Kaltenbacher. Danach referierte Dipl.-Math. Romy Manteuffel über ihre Tätigkeit als Mathematikerin bei der LBBW und beantwortete gemeinsam mit zwei ehemaligen Studienkolleginnen viele Fragen aus dem Publikum. Es folgte eine angeregte Gesprächsrunde rund um die Entscheidung zum Mathematikstudium und um das Studium selbst mit Studentinnen und Absolventinnen. Im Anschluss daran wurden gemeinsam im CIP-Pool des Fachbereichs am Computer Texte entschlüsselt.

Am Projekt „Probiert die Uni aus!“ des Fachbereichs Physik haben am 2. März 2008 wieder über 30 Schülerinnen teilgenommen. Durch eine „Einführungsvorlesung in die Physik“ von Herrn Dr. Jetter wurde den Schülerinnen gezeigt, wie interessant und spannend physikalische Phänomene dargestellt werden können. Auch die Experimente aus der Physikvorlesung, welche sie selbst machen konnten, haben sie begeistert. Die Besichtigung von sowohl Praktikumsräumen, in denen Physikstudenten Experimente durchführen, als auch eines Forschungslabors des 3. Physikalischen Instituts fand großen Anklang. In einer abschließenden Diskussionsrunde mit Physikerinnen und Physikstudentinnen wurden viele Fragen zum Studium und zu beruflichen Einsatzmöglichkeiten besprochen.

„Girls' Day“ im Fachbereich Physik

Zum dritten Mal hat sich im April 2008 die Universität Stuttgart am bundesweiten „Girls' Day“ beteiligt. Vier Institute des Fachbereichs Physik, das 1., 2. und 5. Physikalische Institut sowie das Institut für Plasmaforschung, haben Programme angeboten. Die Schülerinnen waren von 9:00 bis 13:00 Uhr an den Instituten zu Gast und wurden dort mit spannenden Aufgaben, Versuchen und Vorträgen in die Welt der Physik eingeführt.

Am Institut für Plasmaforschung haben Schülerinnen unter dem Motto „Plasmen – unsere guten Geister“ eine Vorlesung über Grundlagen der Plasmaphysik gehört; in den Labors durften sie ein Plasma im Weckglas erzeugen, mit einem Elektronen-Mikroskop experimentieren und an mehreren Vorführungen teilnehmen. Abschließend konnten sie mit einem Fragebogen ihr neu gewonnenes Wissen testen und mit mehreren Physikern/innen und Doktorandinnen über ihre Arbeitsgebiete und Perspektiven sprechen.

Unter dem Motto „Physik hautnah“ wurde 16 Mädchen am 1. Physikalischen Institut die Bedeutung dreier für physikalische Experimente wichtiger Themenkomplexe näher gebracht: Zu den Themen Licht und Farben, Tieftemperaturphysik und Vakuumphysik erhielten die Mädchen zuerst eine Einführung bevor sie entsprechende spielerische Experimente, wie beispielsweise die Erzeugung von Speiseeis mit flüssigem Stickstoff oder das Aufblähen eines Schokokusses in einer Vakuumlampe, durchführen konnten. Die individuelle Betreuung durch Studierende und Doktoranden des 1. Physikalischen Instituts (13 Betreuer auf 16 Schülerinnen) sowie den tieferen Einblick ins echte Laborgeschehen haben die Schülerinnen sehr intensiv und gern zum inoffiziellen Kontakt mit den Physikerinnen und Physikern genutzt.

In diesem Jahr hat sich das 2. Physikalische Institut auch am Girls' Day beteiligt. Nach einer anschaulichen Vorlesung zu Benetzungsphänomenen durften die Schülerinnen selbst Experimente machen. Es gab drei Stationen, von denen sie sich zwei aussuchen durften: Bei der ersten wurden sie mit Lithographie vertraut gemacht, bei der zweiten wurde aus Granulat eine Kunststoffschmelze erzeugt, in die Gegenstände eingegossen wurden, und bei der dritten durften sie mit Laser betriebene optische Pinzetten, wie sie am Institut zur Forschung von Kolloiden verwendet werden, anwenden.

Am 5. Physikalischen Institut konnten die Schülerinnen nach einer kurzen theoretischen Einführung in die Atomphysik mit Modellfallen experimentieren und so spielerisch das Prinzip von Atomfallen kennen lernen. Weiter wurden einfache Experimente mit Laserlicht durchgeführt, die aufzeigen sollten, wofür dieses Licht verwendet werden kann und wie es sich von normalem Licht unterscheidet.

det. Schließlich gewannen die Schülerinnen erste Erfahrungen auf dem Gebiet der Elektronik beim Bau eines elektronischen Schrankwächters.

„Gender Activities CMA EU Project“

Teil des „European Network of Excellence – Complex Metallic Alloys“, an welchem das Institut für Theoretische und Angewandte Physik (ITAP) beteiligt ist, ist das CMA Gender Mainstreaming Project. Im Rahmen dieses Projekts besuchte Frau Dr. Anna Wnek von der AGH University of Science and Technology in Krakow, Polen, das ITAP vom 4.-9. Februar 08. Sie interessierte sich neben fachlichen Fragen auch für die Frauenförderprogramme des Fachbereichs.

Im Rahmen des CMA Gender Activities Units, hat Frau Dr. Kumric, als Mitglied des Steering Committees an dem Treffen am 11.03.2008 teilgenommen. Dabei wurde über die bisherige Arbeit des VIU-GM, die Gender Mainstreaming Situation in Zentral- und Osteuropa und über den European Workshop on Gender Mainstreaming in Marseille 2007 berichtet. Des Weiteren wurden zukünftige Pläne besprochen. Aktivitäten wie Mentoring, Nachwuchsförderung (Girls' Day, Probiert die Uni aus) und weitere Frauenförderung in dem Arbeitsgebiet wurden diskutiert. Das nächste Treffen wird im Dezember in Krakow stattfinden.

Schülerzirkel Mathematik

Hier soll im Rahmen von unterschiedlichen Beteiligungsmöglichkeiten die Fähigkeit vermittelt werden, komplexe logische Probleme zu analysieren und diese durch Zurückführen auf Bekanntes und/oder mit Hilfe neuer Ideen zu lösen. Eine aktive Teilnahme bereitet die Schülerinnen und Schüler auf ein naturwissenschaftliches Studium vor. Darüber hinaus lernen sie die Struktur der Universität kennen und knüpfen erste Kontakte. Angeboten werden ein Korrespondenzzirkel, Schülerseminare, der Mathematik-Tag (meist Ende September / Anfang Oktober) und seit neuestem sogar ein Schülerstudium. Angesprochen werden vor allem Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 8-13.

Personalia – Berufungen von Frauen

Frau Prof. Dr. Eva Maria Feichtner hat mit Wintersemester 2007/08 den Ruf auf eine W3-Professur für Algebra an der Universität Bremen angenommen.

Ebenfalls von Stuttgart wegberufen wurde Frau Prof. Dr. Annette Werner: Sie trat mit Wintersemester 2007/08 eine W3-Professur für Algebra an der Goethe Universität Frankfurt an.

Im August 2007 erhielt Frau Prof. Dr. Barbara Wohlmuth einen Ruf auf eine W3-S-Professur für das Fachgebiet Mathematik und Informatik an die FU Berlin in Kooperation mit dem Weierstraß-Institut für Angewandte Analysis und Stochastik im Forschungsverbund Berlin (WIAS) mit dem Schwerpunkt Numerik partieller Differentialgleichungen. Sie hat diesen Ruf abgelehnt.

Einen Ruf einer Frau nach Stuttgart gab es im Rahmen der Wiederbesetzung des Lehrstuhls für Stochastik: Frau Prof. Nicole Bäuerle von der Universität Karlsruhe erhielt diesen Ruf, konnte jedoch leider nicht für Stuttgart gewonnen werden.

Im Rahmen des Exzellenzclusters SimTech starteten im Sommersemester 2008 eine Reihe von Berufungsverfahren:

Bei der Auswahlkonferenz für die 11 zu besetzenden Juniorprofessuren von 27.-30.5.08 waren 5 von 27 Vorstellungsvorträgen von Frauen.

Bei den im Fachbereich Mathematik anzusiedelnden W3 Professuren Mathematical Systems Theory und Modelling of Uncertain Systems waren zwei von vier bzw. eine von vier zu Vorstellungsvorträgen eingeladenen Kandidaten Frauen.



Prof. Dr. R. Dipper
(Dekan)



Dr. Ellen Reister-Gottfried
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät

Die Fakultät 9 ist daran interessiert, die Zahl der Frauen in Forschung und Lehre unter sowohl qualitativen als auch quantitativen Gesichtspunkten zu erhöhen. Im Folgenden werden der derzeitige Stand und die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten beschrieben.

1. Zu den Studierenden

An der Fakultät 9 liegt der Anteil der weiblichen Gesamtstudierenden mit ca. 72 % (WS 2006/07) bzw. ca. 71 % (WS 07/08) relativ stabil. In den jeweiligen Fächern bzw. in den jeweiligen Studiengängen sind allerdings nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen – zwischen stark weiblich besetzten Fächern wie Italianistik (ca. 88 %), Linguistik (ca. 85 %), Kunstgeschichte (ca. 84 %) einerseits, und weniger weiblich besetzten Studiengängen wie Geschichte, die etwa zur Hälfte von Studentinnen studiert wird, oder Geschichte der Naturwissenschaften und Technik, bei der der Anteil weiblicher Studierender ca. 46 % beträgt. Leider scheint sich im Fach Geschichte der im Vorjahr festgestellte positive Anstieg weiblicher Studierender nicht zu bestätigen; bedauerlicherweise sind auch am Historischen Institut anteilig die wenigsten Wissenschaftlerinnen beschäftigt (s.u. 2), die sonst eine wichtige Vorbildfunktion haben.

Die Zahlen der Studienanfängerinnen gehen mit ca. 68 % (WS 06/07) bzw. ca. 66 % im WS 07/08 gegenüber den vorigen Jahren etwas zurück. Generell sind die Immatrikulationen in den Lehramtstudiengängen immer noch zahlreicher als in den noch relativ wenig bekannten und daher als etwas unsicher betrachteten Bachelorstudiengängen.

Mit einem Anteil von ca. 70,11 % (SS 2007) und 72,94 % (WS 2007/08) liegen die weiblichen Studierenden bei den Zwischenprüfungen vorn. Diese Tendenz bestätigt sich erfreulicherweise bei den Abschlussprüfungen, denn ca. 74 % der Absolventen waren im Jahresdurchschnitt Absolventinnen (Stichtag 23.06.2008).

Trotz grundlegender Veränderungen in den Studiengängen, trotz massiver Unsicherheit bei den Studienanfängerinnen in den Bachelorstudiengängen scheint sich jedoch zu bestätigen, dass Studentinnen, die ein geisteswissenschaftliches Studium beginnen, die besten Aussichten haben, es erfolgreich abzuschließen.

| Studierende | WS 06/07 | | | | SS 07 | | | | WS 07/08 | | | |
|--|----------|----------|--------------|--------------|----------|----------|--------------|--------------|----------|----------|--------------|--------------|
| | weiblich | männlich | Anteil w [%] | Anteil w [%] | weiblich | männlich | Anteil w [%] | Anteil w [%] | weiblich | männlich | Anteil w [%] | Anteil w [%] |
| Studierende im Erstsemester (Stand 29.04.2008) | 576 | 259 | 68,98 | 30 | 4 | 88,23 | 567 | 292 | 66 | | | |
| Studierende gesamt (Stand 29.04.2008) | 3866 | 1460 | 72,58 | 3391 | 1247 | 73,11 | 3466 | 1383 | 71,47 | | | |
| Studienabschlüsse (Stand 23.06.2008) | | | | 87 | 24 | 78,37 | 53 | 23 | 69,73 | | | |
| Zwischenprüfungen (Stand 23.06.2008) | | | | 176 | 75 | 70,11 | 151 | 56 | 72,94 | | | |

| Studierende | WS 06/07 | | | | SS 07 | | | | WS 07/08 | | | |
|----------------|---|----------|--------------|--------------|----------|----------|--------------|--------------|----------|----------|--------------|--------------|
| | weiblich | männlich | Anteil w [%] | Anteil w [%] | weiblich | männlich | Anteil w [%] | Anteil w [%] | weiblich | männlich | Anteil w [%] | Anteil w [%] |
| Promotionen | 8 | 10 | 44,44 | 2 | 4 | 33,33 | 3 | 7 | 30 | | | |
| Habilitationen | Eine Habilitation von Frauen im Kalenderjahr 2007 | | | | | | | | | | | |

2. Zu den Beschäftigten

Von 20 Professuren* wurden im SS 2008 fünf von Frauen bekleidet. Bei der Neubesetzung von Professuren wurde das Planziel (25 % Frauen) der Frauenförderplans 2002-07 übertroffen: 50 % der Professuren wurden mit Frauen besetzt. Wie im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart 2007 festgeschrieben, wird sich die Fakultät bemühen, diese Tendenz fortzusetzen.

In den Besoldungsgruppen C1 und C2 befinden sich jeweils 5 (von insgesamt 7) und 1 (von insgesamt 1) weibliche Lehrkräfte. (Stichtag 1.12. 2007).

Die Diskrepanz zwischen einer stark weiblich besetzten Studierendenschaft und immer noch mehrheitlich männlich besetzten Professorenstellen durch eine gezielte Berufungspolitik hinsichtlich der freiwerdenden Stellen zu verringern, gehört nach wie vor zu den Prioritäten dieser Fakultät. Ein von einer Frau besetzter Lehrstuhl zieht Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nach sich. Mit ihrer starken Vorbildfunktion tragen Professorinnen dazu bei, Studentinnen für eine erfolgreiche Laufbahn zu motivieren.

Im wissenschaftlichen Dienst und bei den wissenschaftlichen Hilfskräften hat sich der Frauenanteil wie folgt verändert:

- In den Besoldungsgruppen A 13- A14 sind 4 von 12 Stellen von Frauen besetzt.
- In der E-Mitarbeitergruppe sind 52 von 103 Stellen von Frauen besetzt.

Große Unterschiede sind nach wie vor zwischen den verschiedenen Disziplinen zu verzeichnen, zwischen dem Historischen Institut etwa, mit einem geringen Anteil an Wissenschaftlerinnen, und dem Institut für Literaturwissenschaften oder dem Institut für Linguistik, an dem mehr Frauen im Mittelbau tätig sind.

7 geprüfte Hilfskraftstellen werden von weiblichen Studierenden besetzt, gegenüber 4 männlichen Kollegen (Stichtag:1.12.2007). Bei den ungeprüften Hilfskräften beträgt der Frauenanteil ca. 62 %. Leider werden aufgrund massiver Sparmaßnahmen immer weniger Hilfskräfte beschäftigt. Auch unter dem Aspekt der Förderung junger Wissenschaftlerinnen ist diese Situation höchst bedauerlich, bedeutet doch diese Tätigkeit eine wichtige praktische Erfahrung im Bereich des akademischen Lebens im weitesten Sinne.

Zwischen WS 06/07 und WS 07/08 wurden 23 Promotionen von Frauen abgeschlossen, gegen 13 von Männern. Von insgesamt 16 Promotionen im Jahre

* nach dem Wechsel vom Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung in die Fakultät 5 gingen drei Professuren an letztere Fakultät.

2006 wurden 7 von Frauen abgeschlossen. Im Kalenderjahr 2007 wurde ein einziges Habilitationsverfahren, und zwar von einer Frau abgeschlossen.

Wissenschaftliches Personal (Stichtag 1.12.2007)

Historisches Institut

| Stellen | Gesamt | männlich | weiblich |
|---------|--------|----------|----------|
| C4 | 4 | | 0 |
| C1 | 1 | | 1 |
| AH1 | 1 | | 0 |
| A13 | 2 | | 1 |
| W3 | 1 | | 0 |
| E14 | 1 | | 0 |
| E13 | 7 | | 2 |
| E13 | 3 | | 1 |

Institut für Kunstgeschichte

| Stellen | Gesamt | männlich | weiblich |
|---------|--------|----------|----------|
| C3 | 1 | | 0 |
| C1 | 2 | | 2 |
| W3 | 1 | | 1 |
| E13 | 2 | | 2 |
| A13 | 1 | | 0 |

Institut für Linguistik

| Stellen | Gesamt | männlich | weiblich |
|---------|--------|----------|----------|
| C4 | 3 | | 1 |
| C3 | 1 | | 0 |
| C1 | 2 | | 1 |
| A14 | 2 | | 2 |
| A13 | 1 | | 0 |
| AT/C4 | 1 | | 0 |
| E13 | 22 | | 15 |
| E13 | 13 | | 7 |
| BAT2A* | 1 | | 1 |

*(Lektorenstelle)

Institut für Literaturwissenschaft

| Stellen | Gesamt | männlich | weiblich |
|---------|--------|----------|----------|
| C4 | 4 | | 1 |
| C3 | 1 | | 0 |
| C2 | 1 | | 1 |
| C1 | 1 | | 1 |
| A14 | 1 | | 0 |
| A13 | 1 | | 1 |
| AT/W3 | 1 | | 1 |
| E14 | 5 | | 1 |
| E13 | 9 | | 5 |
| E13 | 15 | | 11 |
| BAT2a | 1* | | 1* |

*(Lektorenstelle)

Institut für maschinelle Sprachverarbeitung

| Stellen | Gesamt | männlich | weiblich |
|---------|--------|----------|----------|
| C4 | 3 | | 0 |
| A13 | 1 | | 0 |
| A14 | 2 | | 0 |
| E14 | 3 | | 0 |
| E13 | 10 | | 5 |
| E13 | 8 | | 2 |

Institut für Philosophie

| Stellen | Gesamt | männlich | weiblich |
|---------|--------|----------|----------|
| C1 | 1 | | 0 |
| W3 | 1 | | 0 |
| A15 | 1 | | 0 |
| A14 | 1 | | 0 |
| E14 | 1 | | 0 |
| E13 | 3 | | 1 |
| E13 | 1 | | 0 |

3. Situation der Forschungsprojekte in der Linguistik

Besonders hervorzuheben ist die sehr positive Gleichstellungssituation in den beiden Forschungsprojekten des Instituts für Linguistik.

Im Graduiertenkolleg 609 „Sprachliche Repräsentation und Interpretation“ sind von 10 Stipendiaten 9 Frauen, darüber hinaus nehmen auch 6 weibliche assoziierte Mitglieder gegenüber 3 männlichen an dem Projekt teil.

In dem von Frau Prof. Artemis Alexiadou geleiteten Sonderforschungsbereich 732 „Incremental specification in context“ sind insgesamt 16 Doktoranden tätig, darunter 11 Frauen, von 15 Nachwuchswissenschaftlern sind 5 Wissenschaftlerinnen. Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern werden mit Maßnahmen zu Vertretung bzw. zum erleichterten Wiedereinstieg unterstützt.

4. Aktivitäten

Zu den Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten im letzten Jahr gehörte die gezielte Beratung von einzelnen weiblichen Studierenden hinsichtlich der Gestaltung des Studiums, sowie der Möglichkeit von finanzieller Förderung von Promotionen und Habilitationen. Ferner wurden die weiblichen Lehrkräfte der Fakultät 9 regelmäßig über Stellen, Förderungen, Seminare und Workshops, sowie über die Möglichkeiten von Kinderbetreuung informiert.

Der Stellenwert des Mentoringprogramms der Universität Stuttgart zur Beratung, Begleitung und Förderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde betont. Aktuell sind es ca. 30 junge Wissenschaftlerinnen, die als Mentees am Programm teilnehmen (ca. ein Viertel aller Teilnehmerinnen) – sowohl Wissenschaftlerinnen in der Promotions- oder Habilitationsphase wie auch weibliche Studierende vor der Abschlussprüfung.

Die laufenden Berufungsverfahren innerhalb der Fakultät 9 wurden ebenfalls von der Gleichstellungsbeauftragten aktiv begleitet. Qualifizierten Wissenschaftlerinnen wurde die Möglichkeit gegeben, sich in einem Bewerbungsvortrag und der anschließenden Diskussion zu präsentieren.

Aufgrund des für die Universität Stuttgart hohen Anteils von weiblichen Studierenden und Wissenschaftlerinnen im Mittelbau und überhaupt die immer zahlreicheren jungen Familien unter den Mitarbeitern der Fakultät 9 stellt sich die Frage einer sinnvollen und flexiblen Kleinkinderbetreuung am Standort Stadtmitte

immer akuter. Gespräche mit VertreterInnen der anderen am Universitätsstandort Stadtmitte angesiedelten Fakultäten werden geführt, damit Möglichkeiten und Perspektiven für gemeinsame Projekte in diesem Sinne erkundet werden.

5. Perspektiven

In der Fakultät 9 stellen die weiblichen Studierenden nach wie vor einen überdurchschnittlich hohen Anteil, während im Professorenbereich, trotz beträchtlichen Zuwachses, Frauen immer noch in der Minderheit sind! Da weiblichen Lehrenden und insbesondere Professorinnen eine wesentliche Vorbildfunktion zukommt, sollte der Anstieg des Frauenanteils in der Professorenschaft ein vorrangiges Ziel der Fakultät bleiben.

Eine fakultätsspezifische Frauenförderung ist allerdings nur möglich, wenn über die Berufungspolitik hinaus eine grundlegende Aufbauarbeit durch die Förderung von Frauen als Tutorinnen, wissenschaftlichen Hilfskräften, Doktorandinnen und Habilitandinnen wird. In den Fächern, in denen weibliche Wissenschaftlerinnen unterdurchschnittlich vertreten werden, ist ein Ausgleich auf dieser Ebene unbedingt erstrebenswert.

Die Fakultät bestätigt ihre in den vorigen Jahren erklärte Absicht, eine aktive Förderung der Gleichstellung im Rahmen des Frauenförderplans der Universität Stuttgart durchzuführen.

Personell-strukturelle Maßnahmen

Die positive Tendenz in der Besetzung der Professuren sollte auf jeden Fall fortgesetzt werden. Der Anteil von promovierenden und habilitierenden Frauen sollte gefördert werden, insb. in den Instituten, in denen Mitarbeiterstellen mehrheitlich von Männern besetzt werden. Ebenfalls sollten die freiwerdenden geprüften und ungeprüften Tutoren- und Hiwi-Stellen dem weiblichen Studierendenanteil entsprechend besetzt werden.

Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben

Die Fakultät bekennt sich zu folgenden, im Gleichstellungsplan vereinbarten Maßnahmen:

- Förderung des Anteils von promovierenden und sich habilitierenden Frauen
- Spezifischer Ausbau des Mentoringprogramms für die Geisteswissenschaften
- Ausbau der Kinderbetreuung im Bereich Stadtmitte sowie Wiedereinstiegsförderung
- Ausbau der Graduiertenförderung gezielt für Frauen
- Einrichtung einer gezielten Praktikumsbetreuung für weibliche BA-Studierende
- Systematisches und gezieltes Training für den Erwerb von
- Schlüsselqualifikationen für Frauen – insbesondere im Hinblick auf Forschung
- Einrichtung einer Juniorprofessur zur Genderforschung

Der Dekan

Prof. Dr. Achim Stein



Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Françoise Joly



Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Einleitung

Die Fakultät 10 strebt ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen an. Während andere Fakultäten bereits Schwierigkeiten haben weibliche Studienanfänger zu rekrutieren, zeigen sich in der Fakultät der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften die Hürden in der wissenschaftlichen Karriere.

Nach der Gesamtbetrachtung des Ist-Stands der Fakultät werden sowohl die Entwicklungen der Studiengänge als auch die Entwicklungen des wissenschaftlichen Personals institutsspezifisch erörtert, da es bei genauerem Hinsehen zu Unterschieden zwischen den einzelnen Instituten kommt, die durch eine allgemeine Einschätzung nicht erfasst werden können.

1. Ist-Stand in der Fakultät

Insgesamt zeigt sich die Situation an der Fakultät 10 durchaus befriedigend, obwohl einzelne Bereiche noch immer unausgewogen sind.

Der Frauenanteil am Betriebswirtschaftlichen Institut ist im Vergleich zum vorherigen Jahr in den verschiedenen Kategorien prozentual gleich geblieben. Der Anteil der weiblichen Studierenden hat sich etwas erhöht, der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal ist um mehr als das Doppelte angestiegen, ebenso wie der Anteil an weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräften. Allerdings zeigt sich bei genauerer Betrachtung immer noch ein Ungleichgewicht bei den wissenschaftlichen Angestellten.

Abgesehen vom Leitungspersonal zeigen sich auch beim Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie durchaus positive Entwicklungen. Insgesamt liegt der Frauenanteil des Instituts unter den Studierenden bei 67 %, beim wissenschaftlichen Personal bei 58 %, bei den Hilfskräften bei 65 %. Gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum besteht die deutlichste Veränderung beim wissenschaftlichen Personal. Hier hat nicht nur der Frauenanteil zuge-

nommen, sondern durch Neueinstellungen auch die absolute Anzahl der beschäftigten Frauen.

Das Institut für Sozialwissenschaften schließt an die bereits genannten Institute an und zeigt weiterhin einen positiven Trend bei den Studierenden. Der Prozentsatz weiblicher Studierender hat sich mittlerweile auf 60 % gesteigert. Auch bei den wissenschaftlichen Beschäftigten des Instituts ist die Gesamtsituation – bezüglich der Beschäftigung von Frauen – recht zufrieden stellend: Bei Berücksichtigung der wissenschaftlichen Hilfskräfte sind von den insgesamt 72 wissenschaftlichen Beschäftigten 75 % Frauen. Ohne Einberechnung der wissenschaftlichen Hilfskräfte ergibt sich jedoch folgendes Bild: Von den dann 31 wissenschaftlichen Beschäftigten des Instituts sind 13 Frauen, d. h. der Frauenanteil liegt bei dieser Betrachtung bei 42 %. Damit ist er leicht gesunken (WS 06/07: 43 %).

Auch das Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht hat befriedigende Zahlen vorgelegt. Rund 40 % des Personals und 56 % der wissenschaftlichen Hilfskräfte sind dort weiblich.

Das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft zeigt ein größeres Ungleichgewicht angesichts der weiblichen Studierenden und des weiblichen wissenschaftlichen Personals. Der Frauenanteil der Studierenden beträgt im Mittel (über die Studiengänge gerechnet) nahezu 50 %. Betrachtet man allerdings die Studierenden des ersten Fachsemesters, so ist derzeit eine deutliche Reduktion zu verzeichnen, für die keine Gründe angeführt werden können und die sich ggfs. als Momentaufnahme darstellt. Der Anteil der Studienanfängerinnen bezieht sich je nach Studiengang zwar auf 13 % bis 30 % der Studierenden. Im Studienverlauf hingegen werden Zwischenprüfungen und Vordiplome in höherem Umfang von Frauen abgelegt (63 %). Ebenso wurden die meisten Staatsexamina und Diplome von Studentinnen erworben (82 %). Bei der Stellensituation am inspo ist die Frauenquote nach wie vor gering (weniger als 20 %). Die Förderung der weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräfte hingegen stellt sich als sehr erfolgreich dar – die wissenschaftlichen Hilfskräfte sind überwiegend Frauen.

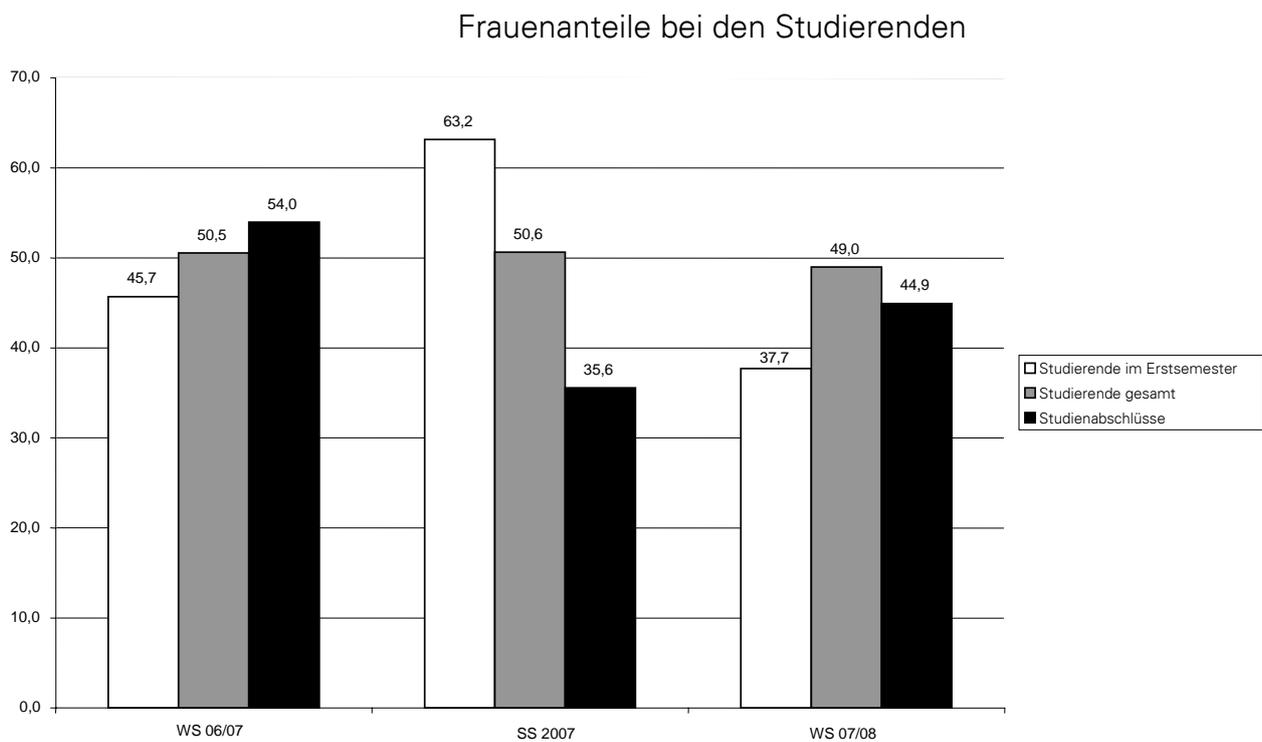
Im Vergleich zu den anderen Instituten der Fakultät ist der Frauenanteil im akademischen Dienst des Instituts für Sport- und Bewegungswissenschaft deutlich geringer. Allerdings zeigt die Förderung von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte das Bemühen des Instituts dem entgegen zu wirken.

Obwohl die meisten Institute einen hohen Frauenanteil aufweisen und auf dem besten Weg sind ein ausgeglichenes Verhältnis zu erreichen, zeigt sich durch alle Institute hinweg eine unbefriedigende Situation beim Leitungspersonal. Keine

einzigste Professur ist nach der Wegberufung von Frau Prof. Fuchs mit einer Frau besetzt.

1.1 Studierende

Für die Fakultät als Ganze ist der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden nahezu ausgeglichen: Sie schwanken nur wenig um die 50 %-Marke. Der Rückgang des Frauentils um 1,5 % bei den gesamten Studierenden im Vergleich zum Vorjahr (WS 06/07=50,6 %, WS 07/08=49 %) könnte auf das Auslaufen von geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen zurückzuführen sein. Überraschend starke Schwankungen weisen die Frauenanteile bei den Erstsemestern und den Absolvierenden auf.



Da zwischen den einzelnen Instituten größere Abweichungen auftreten, werden die Studiengänge in den folgenden Abschnitten nach Instituten gesondert dargestellt und genauer erläutert.

Studiengänge des Betriebswirtschaftlichen Instituts

Im Vergleich zum Wintersemester 06/07 ist der Frauenanteil der Studierenden am Betriebswirtschaftlichen Institut im Wintersemester 07/08 bei 40 % gleich geblieben. Im Sommersemester 2007 war im Vergleich zum Wintersemester 06/07 bereits eine unveränderte Rate von 40 % zu beobachten. Der Frauenanteil der Studierenden im 1. Fachsemester weicht im Wintersemester 07/08 mit 32 % um 8 % von dem Anteil der Gesamtstudierenden ab. Die starken Schwankungen beim Anteil der weiblichen Studierenden des 1. Fachsemesters zwischen Sommersemester 2007 und Wintersemester 07/08 ergeben sich aus der geringen Anzahl der Studienanfänger im Sommersemester (ausschließlich Einstufungen in höhere Fachsemester). Wird dieser Aspekt berücksichtigt, bewegt sich der Frauenanteil der Studierenden des 1. Fachsemesters auf einem in etwa unveränderten Niveau. Bei den Studierenden, die im Wintersemester 07/08 ihr Diplom erreichten, lag der Anteil der Frauen mit 36 % über den Werten des Sommersemesters 2007 (30 %).

Studiengänge des Instituts für Erziehungswissenschaft und Psychologie

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist in den auslaufenden Magisterstudiengängen Pädagogik und Berufspädagogik, sowie im BA-Studiengang Pädagogik/Berufspädagogik auf hohem Niveau von über 80 % stabil. Im Gewerbelehrerstudiengang liegt der Frauenanteil je nach Fachrichtung zwischen 14 % und knapp 40 % und damit insgesamt bei leichten Schwankungen auf Vorjahresniveau. Der Frauenanteil im Aufbaustudiengang Technikpädagogik hat sich nach einem Anstieg von 10 % im Vorjahr bei 42 % stabilisiert.

Insgesamt sind hinsichtlich des Frauenanteils bei den Studierenden keine stärkeren Veränderungen festzustellen. Durch die Einstellung der Magisterstudiengänge und die wegen unzureichender Kapazitäten erforderlichen Zulassungsbeschränkungen für den BA-Studiengang sinkt allerdings die absolute Zahl der Studierenden und damit auch die der Frauen.

Studiengänge des Instituts für Sozialwissenschaften

In den vom Institut für Sozialwissenschaften angebotenen Studiengängen ist der Frauenanteil der Studierenden im aktuellen Berichtszeitraum erfreulicherweise weiter gestiegen: Im Sommersemester 2007 lag der Frauenanteil der Studierenden (Gesamtzahl) bei 57 %, im Wintersemester 07/08 wurden sogar 60 % erreicht. Damit hat sich die anhaltend positive Entwicklung des Frauenanteils –

kontinuierliche Steigerung seit dem Wintersemester 05/06 – fortgesetzt. Spitzenreiter sind der deutsch-französische Diplom-Studiengang mit 78 % (SS 2007: 74 %) und der Bachelor-Studiengang Sozialwissenschaften mit 70 % (SS 2007: 76 %).

Studiengänge des Instituts für Sport- u. Bewegungswissenschaft

Der Frauenanteil der Studierenden liegt in Abhängigkeit des Studiengangs zwischen 40 und 55 %. Beim Lehramtstudiengang herrscht nahezu ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Studierenden. Bei den Bachelor-, Diplom- und Magisterstudiengängen ist der Anteil an Studentinnen geringer. Die Daten bleiben somit im Vergleich zu den Vorjahren relativ stabil.

Studiengänge des Instituts für Volkswirtschaftslehre und Recht

Über 90 % der Studierenden, die vom IVR betreut werden, befinden sich im Studiengang der technischen BWL. Bei den wenigen Studierenden mit dem Ziel Dipl.-VWL techn. und Magister-Nebenfach ist der Frauenanteil relativ hoch, eine statistische Auswertung ist jedoch nicht sinnvoll, da beide Studiengänge auslaufen. Die Zahl der Bachelor Nebenfach-Studierenden ist insgesamt so gering, dass Gleiches gilt. Die technischen Fächer, für die seitens der VWL Vertiefungsmöglichkeiten angeboten werden, werden von den jeweiligen Fakultäten interpretiert.

1.2 Wissenschaftliche Qualifikation

Promotionen

In der Fakultät wurden im Betrachtungszeitraum Wintersemester 07/08 bis Sommersemester 2008 17 Promotionen durchgeführt, davon 23 % von Frauen – die Frauenanteile in den verschiedenen Fächern schwanken erheblich zwischen 66 % Sozialwissenschaften und 0 Prozent in Erziehungswissenschaft, Sport und Volkswirtschaftslehre.

Hier zeigt sich ein dringender Handlungsbedarf. Insbesondere angesichts der positiven Zahlen beim wissenschaftlichen Nachwuchs wäre es wünschenswert, mehr Frauen zu einer Promotion zu ermutigen und zu fördern.

Habilitationen

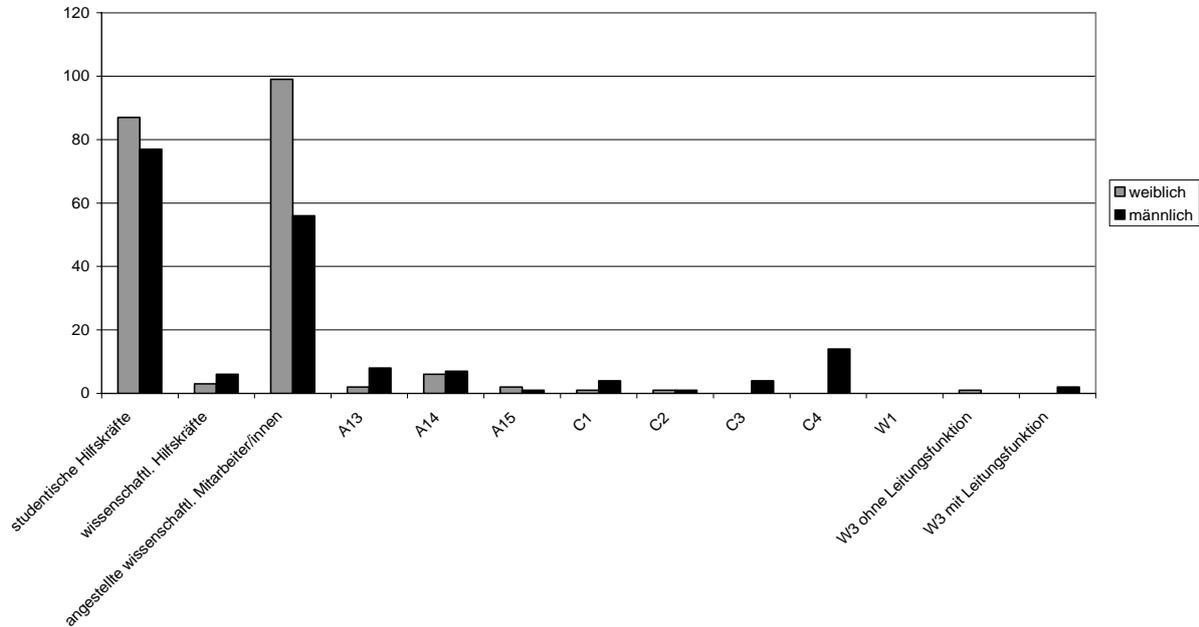
In diesem Berichtszeitraum fanden keine Habilitationen innerhalb der Fakultät statt. Auch hier wäre es wünschenswert, wenn speziell Frauen dazu ermutigt würden, um den Anteil der Frauen in höheren Positionen zu stärken.

1.3 Wissenschaftliches Personal

Allgemein lässt sich festhalten, dass bezüglich einer zahlenmäßig möglichst ausgewogenen Beschäftigung von Männern und Frauen immer noch Handlungsbedarf besteht. Allerdings können Wunsch (angestrebte Geschlechtergleichheit von Männern und Frauen) und Wirklichkeit (v. a. reale Haushalts- und Stellensituation) nur bedingt miteinander vereinbart werden. Die Zahl der Haushaltsstellen wird auf absehbare Zeit nicht erhöht. Eine – befristete – Beschäftigung aus Drittmitteln hingegen scheint nicht unbedingt für alle qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen attraktiv.

Die folgenden Abschnitte befassen sich gesondert mit den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften, den akademischen Mitarbeitern/innen sowie dem Leitungspersonal.

Frauenanteil bei den Beschäftigten



Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte

Beim Betriebswirtschaftlichen Institut hat sich der Frauenanteil der ungeprüften studentischen Hilfskräfte mehr als verdoppelt. Zum Wintersemester 07/08 ist im Vergleich zum Vorjahr ein Anstieg von 25 % auf 53 % zu beobachten. Jedoch sind die angegebenen Prozentsätze zu relativieren aufgrund der geringen Anzahl der vorliegenden absoluten Werte.

Bei den Hilfskräften des Instituts für Erziehungswissenschaft und Psychologie liegt der Frauenanteil bei 65 % und damit leicht niedriger als im letzten Berichtszeitraum (71 %).

Von den 42 studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften des Instituts für Sozialwissenschaften sind 20 Frauen, damit liegt der Frauenanteil bei 48 %. Somit ist das Ziel einer möglichst ausgewogenen Beschäftigung von Männern und Frauen praktisch erreicht. Von den aus Studiengebühren finanzierten 12 Tutoren/innen waren 4 weiblich, der Frauenanteil liegt hier also bei 33 %. Geeignete qualifizierte Kandidatinnen für diese Aufgabe sind allerdings laut des sozialwissenschaftlichen Instituts schwer zu gewinnen.

Überaus positive Bilanzen ergeben sich für das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften hinsichtlich des weiblichen Anteils der ungeprüften und geprüften Hilfskräfte. Derzeit sind 71 % der ungeprüften und 67 % der geprüften Hilfskräfte weiblich.

Wie in allen vergangenen Jahren schwankt beim IVR die Anzahl der studentischen Hilfskräfte im Jahresverlauf erheblich. Stellen für geprüfte Hilfskräfte gibt es im Institut keine. In den Abteilungen waren im Jahresdurchschnitt 7 männliche und 9 weibliche Hilfskräfte, also 56 % beschäftigt. Es ist weiterhin beabsichtigt, qualifizierte Studentinnen für einen Hiwi-Job zu gewinnen, um ihnen die wissenschaftlichen Arbeitsmöglichkeiten nahe zu bringen.

Wissenschaftliche Beschäftigte

Die meisten Institute haben einen durchaus befriedigenden Durchschnitt an akademischen Mitarbeiterinnen. Handlungsbedarf zeigt sich besonders beim Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft und beim Betriebswirtschaftlichen Institut, obwohl die Stellensituation des BWI zum Wintersemester 07/08 beim wissenschaftlichen Personal im Vergleich zum Vorjahr einen hohen Anstieg des Frauenanteils, bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten (von 15 % auf 32 %) zeigt. Betrachtet man die einzelnen Beschäftigungsgruppen, ist eine deutlich zunehmende Tendenz des Frauenanteils im E13 und E13Ü-Stellenbereich zu beobachten. Am Betriebswirtschaftlichen Institut ist jedoch weder eine Professur noch eine Stelle im Bereich A13 - A15 mit einer Frau besetzt. Auch wenn die Entwicklung grundsätzlich erfreulich ist, wäre eine weitere Steigerung des Frauenanteils wünschenswert.

Derzeit sind nur 18 % der Vollzeit beschäftigten Angestellten des Instituts für Sport- und Bewegungswissenschaft weiblich. Ein geringerer Frauenanteil liegt mit 15 % bei den Teilzeit beschäftigten Angestellten vor. Bei den Stellen des weiblichen wissenschaftlichen Personals handelt es sich um E13, E13Ü, A14 und A15 Stellen.

Deutlich bessere Zahlen zeigen sich beim Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht: Im wissenschaftlichen Dienst sind sämtliche drei Dauerstellen mit Frauen besetzt, zur Zeit im Bereich von A 13 bis A 15 zwei Vollzeitstellen. Eine davon wird im Sommersemester 2008 frei und künftig nicht mehr als Dauerstelle ausgewiesen. Zwei weitere TVL-Stellen sind mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, davon eine auf Dauer, besetzt. Die weiteren befristeten Mitarbeiterstellen sind mit Männern besetzt. Damit ergibt sich im wissenschaftlichen Dienst ein Frauenanteil von 40 %.

Spitzenreiter bezüglich des Frauenanteils innerhalb der Fakultät ist erwartungsgemäß das Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie. Beim wissenschaftlichen Personal liegt der Frauenanteil in der Abteilung Pädagogik im Berichtszeitraum zwischen 80 % und 86 %. In der Abteilung für Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik (BWT) liegt der Frauenanteil im Berichtszeitraum zwischen 43 % und 47 % - und damit 25 % höher als im vorherigen Berichtszeitraum.

In den fünf Abteilungen des Instituts für Sozialwissenschaften arbeiten im Berichtszeitraum 31 Wissenschaftliche Beschäftigte. Davon sind 13 Frauen, so dass der Frauenanteil bei den Wissenschaftlichen Beschäftigten bei 42 % liegt.

Professuren

Bedauerlicherweise hat die bislang einzige Professorin im aktuellen Berichtszeitraum das Institut für Sozialwissenschaften verlassen, so dass der Frauenanteil beim Leitungspersonal jetzt bei 0 % liegt. Daher wird vom Institut bei den gerade laufenden beiden Besetzungsverfahren ganz besonderes auf geeignet qualifizierte Bewerberinnen geachtet: Von den zu Anhörungen/Vorträgen eingeladenen Kandidaten sind 60 % (Professur Organisationssoziologie) bzw. 33 % Frauen (Professur Politikwissenschaft). Das Institut hofft, mindestens eine dieser Kandidatinnen für die Sozialwissenschaften in Stuttgart verpflichten zu können.

Das Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht verfügt derzeit über drei Professuren, die sämtlich mit Männern besetzt sind. Für die Professuren wird sich wegen des Alters der Stelleninhaber für die Besetzung in absehbarer Zeit keine Veränderung ergeben. Die einzige, künftig verfügbare Professur wird voraussichtlich dem Betriebswirtschaftlichen Institut zugeschlagen.

2 Ziele

Aufgrund der sich doch teilweise erheblich unterscheidenden Daten werden sowohl die Ziele als auch die darauf folgenden Maßnahmen bezüglich der Studierenden und die des wissenschaftlichen Personals hier ebenfalls gesondert erörtert.

2.1 Studierende

Während die meisten Institute Schwierigkeiten haben, Frauen im gleichen Umfang wie Männer für die jeweiligen Studiengänge zu gewinnen, arbeitet das Institut für Sozialwissenschaften daran, mehr männliche Studierende zu gewinnen.

Das Institut für Sozialwissenschaften gibt an, dass im Wintersemester 07/08 der Frauenanteil der Studierenden im ersten Fachsemester – ausgenommen Politikwissenschaft Lehramt – bei 50 % und darüber liegt. Dies belegt zum einen die Attraktivität der neuen gestuften Bachelor- und Master-Studiengänge des Instituts auch für Frauen. Zum anderen scheinen damit keine akuten Aktivitäten zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils erforderlich. Der relativ hohe Frauenanteil scheint auch die traditionellen Muster der Wahl des Studienfaches zu bestätigen: Frauen bevorzugen nach wie vor Studienfächer, die der weiblichen Geschlechtsrolle entsprechen, also neben Sozialwissenschaften vor allem Sprach-, Kultur- oder Erziehungswissenschaften. Handlungsbedarf besteht für das Institut vielmehr darin, mehr Männer für das Studium der Sozialwissenschaften zu interessieren. Die stärker anwendungsorientierten Bachelor- und Master-Studiengänge sind ein guter Weg, dieses Ziel zu erreichen. Diese neuen Studiengänge verdeutlichen, dass mit dem Studium der Sozialwissenschaften in gleicher Weise eine „gute“ Berufsausbildung erworben werden kann wie mit einem Studium der Mathematik oder der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Daher wird vom Institut in der Außendarstellung nur Informationsmaterial verwendet (Flyer, Studiengangsbeschreibungen, Vortragsfolien, Internet u. ä.), das Männer und Frauen gleichermaßen anspricht. Geschlechtsneutrale Formulierungen sind zu bevorzugen, Geschlechterstereotypen sind zu vermeiden.

Das Betriebswirtschaftliche Institut strebt an, den hohen Anteil der weiblichen Studierenden beizubehalten bzw. weiter auszubauen. Für das IVR ist die Entwicklung des Anteils weiblicher Studierender im Studiengang BWL techn. ausschlaggebend. Im Bereich der Bachelor-, Magister- und technischen VWL-

Studierenden sind wegen der geringen Zahl der Absolventen eindeutige Zielvorgaben laut IVR nicht sinnvoll.

Beim Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft sieht das Bild gegenwärtig weniger ausgeglichen aus. Der derzeit beobachtbare Sachverhalt einer geringeren Quote von Studentinnen bei den Studienanfängern gibt Anlass zu einer intensiveren Befassung. Das Institut vermutet eine zufällige Erscheinung und geht davon aus, dass der Master-Studiengang Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung, der zum Wintersemester 08/09 beginnt, gerade von Frauen hoch nachgefragt werden wird.

2.2 Wissenschaftliches Personal

Grundsätzliches Ziel aller Institute ist es den bereits erreichten Prozentsatz weiblicher Mitarbeiter beizubehalten und ggf. weiter auszubauen. Diese Entwicklung ist durchaus zufrieden stellend, obwohl die Rahmenbedingungen – z. B. Einfrieren der Zahl der Planstellen, befristete Drittmittel-Anstellung und/oder Teilzeitbeschäftigung – es nach wie vor erschweren, geeignete qualifizierte Kandidatinnen für eine Anstellung interessieren zu können.

Der Anteil von Mitarbeiterinnen beim Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft ist noch nicht befriedigend, obgleich das inspo in den zurückliegenden Jahren seine Anstrengungen diesbezüglich gesteigert hat. In einigen Bereichen der Sportwissenschaft (v.a. Naturwissenschaft) sind allerdings kaum weibliche Fachkräfte zu rekrutieren. Das inspo intensiviert daher seine Anstrengungen, um eigenes Personal zu qualifizieren und wo immer dies in den kommenden Jahren möglich sein wird, frei werdende Stellen mit Mitarbeiterinnen zu besetzen. Die im SEPUS vorgegebene Quote von Akademischen Mitarbeiterinnen ist auch für das inspo in den kommenden 5 Jahren das angestrebte Ziel.

Im wissenschaftlichen Dienst des Instituts für Volkswirtschaftslehre und Recht sind sämtliche Dauerstellen mit Frauen besetzt, zur Zeit im Bereich von A 13 bis A 15 zwei Vollzeitstellen. Zwei weitere TVL-Stellen sind mit wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, davon eine auf Dauer, besetzt. Die sechs weiteren wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen werden als Qualifizierungsstellen von Männern eingenommen. Bei gleicher Qualifikation soll künftig auch zumindest eine der Qualifizierungsstellen mit einer Frau besetzt werden.

3 Maßnahmen

3.1 Studierende

Insgesamt versuchen alle Institute bei Veranstaltungen wie dem Uni-Tag und Tag der Wissenschaften speziell Frauen für die Studiengänge zu gewinnen. Darüber hinaus bietet das Betriebswirtschaftliche Institut spezielle Informationsveranstaltungen für Frauen an, wie „Probiert die Uni aus“.

Das Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht arbeitet zusätzlich mit der zentralen Studienberatung zusammen.

Um den Anteil der weiblichen Studierenden zu erhöhen, wurde seitens des Instituts für Sport- und Bewegungswissenschaft ein Antrag des Instituts zum Sonderprogramm des Landes "Schülerinnen forschen – Einblicke in Naturwissenschaften und Technik" eingereicht. Dieser wurde jedoch abgelehnt. Das inspo wird daher mit eigenen Projekten um seine Studiengänge werben und dabei besonders Bewerberinnen ansprechen. Darüber hinaus erwartet das inspo mit dem Studiengang Master of Arts Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung eine hohe Nachfrage bei Frauen, da Gesundheitsberufe gerade dort attraktiv sind.

Weder das Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie noch das Institut für Sozialwissenschaften haben Angaben zu geplanten Maßnahmen gemacht.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Generell wird durch die Institute versucht den Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals zu erhöhen, indem beispielsweise bei Stellenausschreibungen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden. Ebenso versucht das IVR bei der nächsten frei werdenden Stelle gezielt Bewerbungen von qualifizierten Frauen zu erhalten.

Die Abteilung Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik des IEP stellt zum Herbst 2008 drei weitere Frauen ein und steigert damit nochmals den Anteil weiblicher Mitarbeiter auf über 50 %.

Das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft bewirbt sich im Sonderprogramm des Bundes um eine Professorinnenstelle in der vorgezogenen Nachfolge des jetzigen Institutsleiters und im Zusammenhang mit dem ebenfalls beantragten Aufwuchs der Studienanfängerplätze 2012/2020 um 25 Plätze. Mit der

Besetzung dieser Stelle würden Mitarbeiterstellen eingerichtet, die ebenfalls von Frauen besetzt werden sollten.

Betrachtet man die Gesamtsituation der Fakultät so ist das vorrangige Ziel, die Bemühungen, Frauen für höhere Positionen zu gewinnen bzw. zu fördern, intensiviert werden, da der wissenschaftliche Nachwuchs durchaus vorhanden ist.

Stuttgart, den 13. August 2008



Prof. Dr. Frank C. Englmann
(Dekan)



Annika Boltze, M.A.
(Gleichstellungsbeauftragte)

Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 10

| | WS 06/07 | | SS 07 | | WS 07/08 | |
|-----------------------------|----------|----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich |
| | | | Anteil weiblich [%] |
| Studierende im Erstsemester | 143 | 170 | 45,7 | --- | 184 | 304 |
| Studierende gesamt | 1672 | 1636 | 50,5 | 50,6 | 1452 | 1512 |
| Studienabschlüsse | 68 | 58 | 54,0 | 35,6 | 84 | 103 |

| | SS 07 | | WS 07/08 | | gesamt | |
|--------------|----------|----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | weiblich | männlich | weiblich | männlich | weiblich | männlich |
| | | | Anteil weiblich [%] |
| Promotion | 2 | 3 | 40,0 | | 6 | 13 |
| Habilitation | 0 | 0 | 0,0 | | 0 | 0 |

| | weiblich | männlich | Anteil weiblich [%] |
|---|----------|----------|-----------------------|
| studentische Hilfskräfte | 87 | 77 | 53,0 |
| wissenschaftliche Hilfskräfte | 3 | 6 | 33,3 |
| angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen | 99 | 56 | 63,9 |

Stichtag: 01.12.2007

| | weiblich | männlich | Anteil weiblich [%] |
|--------------------------|----------|----------|-----------------------|
| Besoldungsgruppe A | | | |
| A13 | 2 | 8 | 20,0 |
| A14 | 6 | 7 | 46,2 |
| A15 | 2 | 1 | 66,7 |
| Besoldungsgruppe C | | | |
| C1 | 1 | 4 | 20,0 |
| C2 | 1 | 1 | 50,0 |
| C3 | 0 | 4 | 0,0 |
| C4 | 0 | 14 | 0,0 |
| Besoldungsgruppe W | | | |
| W1 | 0 | 0 | 0,0 |
| W3 ohne Leitungsfunktion | 1 | 0 | 100,0 |
| W3 mit Leitungsfunktion | 0 | 2 | 0,0 |

Stichtag: 01.12.2007

Anlage 6

Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (Wahlsatzung)

Vom 20. Februar 2008

Auf Grund der §§ 8 Abs. 5, 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 des Landeshochschulgesetzes (LHG), § 13 Abs. 2 der Grundordnung der Universität Stuttgart und § 5 Abs. 1 und 2 der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Stuttgart hat der Senat der Universität Stuttgart am 23. Januar 2008 die folgende Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (Wahlsatzung) beschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Satzung gilt für die Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der Universität Stuttgart.

§ 2 Wahlberechtigung, Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind die weiblichen Mitglieder der jeweiligen Fakultät im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 LHG. Wählbar sind Frauen und Männer aus den in Satz 1 genannten Statusgruppen mit Ausnahme der Studierenden und der eingeschriebenen Doktoranden und Doktorandinnen.

(2) Mitglieder des wissenschaftlichen Personals im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2 LHG an Zentralen Einrichtungen der Universität Stuttgart können auf Antrag für die Wahl der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten dem wissenschaftlichen Personal einer Fakultät gleich gestellt werden. Sie können durch begründete schriftliche Erklärung gegenüber der Wahlleitung bestimmen, in welcher Fakultät sie wahlberechtigt bzw. wählbar sein möchten. Die Wahlleitung kann diese Erklärung nur zurückweisen, wenn sie sachlich nicht gerechtfertigt ist.

(3) Wählen und gewählt werden können nur Mitglieder, die in das Verzeichnis der Wahlberechtigten eingetragen sind. Mitglieder des wissenschaftlichen Personals im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2 LHG an Zentralen Einrichtungen der Universität Stuttgart können nur wählen und gewählt werden, wenn sie die in Absatz 2 Satz 2 genannte Bestimmung getroffen haben und die Wahlleitung diese Erklärung nicht nach Absatz 2 Satz 3 zurückgewiesen hat. Maßge-

bender Zeitpunkt für die Wahlberechtigung und die Wählbarkeit ist der Tag des vorläufigen Abschlusses des Verzeichnisses der Wahlberechtigten.

(4) Von der Aufstellung eines Wählerverzeichnisses für Studentinnen und eingeschriebene Doktorandinnen wird abgesehen. Die Stimmabgabe wird auf dem Studiausweis, aus dem hervorgehen muss, in welcher Fakultät die Studentin bzw. Doktorandin wahlberechtigt und wählbar sein soll (§ 22 Abs. 3 Satz 2 und 3 LHG), vermerkt.

§ 3 Zeitpunkt der Wahlen

Die Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden alle zwei Jahre zeitgleich mit den Wahlen zum Senat durchgeführt.

§ 4 Wahlorgane

Die Wahlorgane für die Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind mit den Wahlorganen nach § 4 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung) identisch.

§ 5 Bekanntmachung der Wahl

Die Bekanntmachung der Wahl hat zu enthalten:

1. die Zahl der zu wählenden Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und deren Amtszeit,
2. den Hinweis, dass nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt wird und
3. den Hinweis, dass Mitglieder einer Fakultät bzw. die ihnen nach § 2 Abs. 2 gleich gestellten Mitglieder nur die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten derselben Fakultät wählen dürfen.

Im Übrigen gilt § 5 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung) entsprechend.

§ 6 Verzeichnisse der Wahlberechtigten

Das Verzeichnis der Wahlberechtigten für die Gremienwahlen kann auch für die Wahl der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten verwendet werden. Es enthält zusätzlich eine Angabe über das Geschlecht der Wahlberechtigten und die Bestimmung, in welcher Fakultät die nach § 2 Abs. 2 gleich gestellten Mitglieder wahlberechtigt bzw. wählbar sind. Im Übrigen gilt § 6 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung).

§ 7 Auflegung der Verzeichnisse der Wahlberechtigten

Für die Auflegung der Verzeichnisse der Wahlberechtigten gilt § 7 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung).

§ 8 Änderung der Verzeichnisse der Wahlberechtigten

Für die Änderung der Verzeichnisse der Wahlberechtigten gilt § 8 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung).

§ 9 Endgültiger Abschluss der Verzeichnisse der Wahlberechtigten

Die Verzeichnisse der Wahlberechtigten sind spätestens am 22. Tag vor dem ersten Wahltag unter Berücksichtigung der im Berichtigungsverfahren ergangenen Entscheidungen von der Wahlleitung endgültig abzuschließen. Dabei ist von der Wahlleitung in den Verzeichnissen der Wahlberechtigten zu beurkunden:

1. die Zahl der eingetragenen Wahlberechtigten und
2. die Zahl der Anträge auf Berichtigung des Verzeichnisses der Wahlberechtigten.

§ 10 Wahlvorschläge

(1) Die Wahlvorschläge sind spätestens am 28. Tag vor dem ersten Wahltag bis 16 Uhr bei der Wahlleitung einzureichen. Der Wahlvorschlag muss von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein.

(2) Unterzeichnerinnen eines Wahlvorschlags müssen für die betreffende Wahl wahlberechtigt sein; sie müssen ihren Namen in Block- oder Maschinenschrift

und dazu ihre Amts- oder Berufsbezeichnung und bei Studentinnen die Matrikelnummer angeben. Der Wahlvorschlag soll eine Angabe darüber enthalten, welche Unterzeichnerin zur Vertretung des Wahlvorschlags gegenüber der Wahlleitung und dem Wahlausschuss berechtigt ist und wer sie im Fall einer Verhinderung vertritt. Fehlt eine solche Angabe, so gilt die an erster Stelle stehende Unterzeichnerin als Vertreterin des Wahlvorschlags; sie wird von der an zweiter Stelle stehenden Unterzeichnerin vertreten. Bewerberinnen können gleichzeitig Unterzeichnerinnen sein.

(3) Jeder Wahlvorschlag kann nur eine Bewerberin bzw. einen Bewerber enthalten. Für jede sich bewerbende Person ist anzugeben:

1. Familienname,
2. Vorname,
3. die Amts- oder Berufsbezeichnung,
4. die Fakultätszugehörigkeit.

Die sich bewerbende Person hat durch Unterschrift zu bestätigen, dass sie der Aufnahme in den Wahlvorschlag zustimmt.

(4) Die Zurücknahme von Wahlvorschlägen, von Unterschriften unter einem Wahlvorschlag oder von Zustimmungserklärungen von Bewerberinnen bzw. Bewerbern ist nur bis zum Ablauf der Einreichungsfrist für die Wahlvorschläge zulässig.

(5) Auf dem Wahlvorschlag hat die Wahlleitung Datum und Uhrzeit des Eingangs zu vermerken. Etwaige Mängel hat sie der Vertreterin des Wahlvorschlags unverzüglich, spätestens aber am Tag nach dem Ablauf der Einreichungsfrist, mitzuteilen und sie aufzufordern, unverzüglich die Mängel zu beseitigen. Der Wahlvorschlag muss spätestens am 25. Tag vor dem ersten Wahltag wieder eingereicht sein.

(6) Ist die Einreichungsfrist versäumt oder fehlen die erforderlichen Unterschriften oder Zustimmungserklärungen oder sind sie oder der ganze Wahlvorschlag unter einer Bedingung abgegeben, so können diese Mängel nach Ablauf der Einreichungsfrist nicht mehr behoben werden.

§11 Beschlussfassung über die Wahlvorschläge

Der Wahlausschuss entscheidet spätestens am 21. Tag vor dem ersten Wahltag über die Zulassung der eingereichten Wahlvorschläge. Zurückzuweisen sind Wahlvorschläge, die

1. nicht rechtzeitig eingereicht worden sind,
2. eine Bedingung oder einen Vorbehalt enthalten oder sich nicht auf die verlangten Angaben beschränken,
3. nicht ordnungsgemäß, insbesondere nicht von der erforderlichen Zahl Wahlberechtigter unterzeichnet sind,
4. mehr als eine Bewerberin bzw. einen Bewerber enthalten.

Im Übrigen gilt § 11 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung) entsprechend.

§ 12 Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Für die Bekanntmachung der Wahlvorschläge gilt § 12 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen(Wahlordnung)-

§ 13 Mehrheitswahl mit Bindung an die vorgeschlagenen Bewerberinnen oder Bewerber

(1) Mehrheitswahl mit Bindung an die vorgeschlagenen Bewerberinnen oder Bewerber findet statt, wenn mindestens vier gültige Wahlvorschläge eingereicht wurden. Jede Wählerin hat eine Stimme.

(2) Die Wählerin soll so abstimmen, dass sie auf dem Stimmzettel einen vorgedruckten Namen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers ankreuzt.

(3) Die Person mit der höchsten Stimmenzahl ist als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. Fakultätsgleichstellungsbeauftragter gewählt. Die Person mit der zweithöchsten Stimmenzahl ist als Stellvertretung gewählt. Abweichend hiervon können die Gewählten eine Umkehrung der Reihenfolge vereinbaren.

§ 14 Mehrheitswahl ohne Bindung an die vorgeschlagenen Bewerberinnen bzw. Bewerber

(1) Mehrheitswahl ohne Bindung an die vorgeschlagenen Bewerberinnen oder Bewerber findet statt, wenn weniger als vier gültige Wahlvorschläge eingereicht wurden. Jede Wählerin hat eine Stimme.

(2) Die Wählerin soll so abstimmen, dass sie auf dem Stimmzettel

1. einen vorgedruckten Namen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers ankreuzt oder

2. den Namen einer anderen wählbaren Person unter unzweifelhafter Bezeichnung der Person einträgt.

(3) Die Person mit der höchsten Stimmenzahl ist als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. Fakultätsgleichstellungsbeauftragter gewählt. Die Person mit der zweithöchsten Stimmenzahl ist als Stellvertretung gewählt. Abweichend hiervon können die Gewählten eine Umkehrung der Reihenfolge vereinbaren.

§ 15 Verweis auf die Wahlordnung

Im Übrigen gelten die §§ 16 bis 35 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung) entsprechend.

§ 16 Ausscheiden und Nachrücken

Wenn eine gewählte Person die Wählbarkeit verliert, das Amt niederlegt oder aus einem sonstigen Grund ausscheidet, tritt an ihre Stelle für den Rest der Amtszeit die Person mit der nächsthöheren Stimmenzahl. Sind keine gewählten Personen mehr vorhanden oder wurde niemand gewählt, so bestimmt die Dekanin bzw. der Dekan der jeweiligen Fakultät eine sachverständige Person als kommissarische Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. kommissarischen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für den Rest der Amtszeit.

§ 17 In-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Stuttgart in Kraft. Gleichzeitig tritt die Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner in den Fakultäten (Wahlsatzung) vom 15. November 2000 (Amtliche Bekanntmachungen der Universität Stuttgart Nr. 67, vom 20. November 2000, zuletzt geändert durch Satzung vom 27. Februar 2004 (Amtliche Bekanntmachungen der Universität Stuttgart Nr. 112, vom 31. März 2004), außer Kraft.

Anlage 7

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Amtszeit: 01.10.2006 - 30.09.2008

| Fakultät | Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | Stellvertretung |
|----------|---|---|
| 1 | <p>Dipl.-Ing. Kyra Bullert Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen Keplerstr. 11</p> <p>Tel.: 685-83257 Fax: 685-84213 e-mail: bullert@irg.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dipl.-Ing. Heike Noller Dekanat der Fakultät 1 Keplerstr. 11</p> <p>Tel.: 685-84275 Fax: 685-82788 e-mail: noller@f01.uni-stuttgart.de</p> |
| 2 | <p>Dipl.-Ing. Annette Lächler Institut für Geotechnik Pfaffenwaldring 35</p> <p>Tel.: 685-63776 Fax: 685-62439 e-mail: annette.laechler@igs.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dipl.-Ing. Anne Benner Institut für Straßen- und Verkehrswesen Pfaffenwaldring 7</p> <p>Tel.: 685-66434 Fax: 685-66966 e-mail: benner@isvs.uni-stuttgart.de</p> |
| 3 | <p>Dr. Gabriele Hardtmann Institut für Textil- und Faserchemie Pfaffenwaldring 55</p> <p>Tel.: 685-64156 Fax: 685-64050 e-mail: Gabi.Hardtmann@po.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dr. Brigitte Schwederski Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55</p> <p>Tel.: 685-64220 Fax: 685-64165 e-mail: schwederski@iac.uni-stuttgart.de</p> |
| 4 | <p>Dr. Tatjana Kleinow Biologisches Institut Pfaffenwaldring 57</p> <p>Tel.: 685-65075 Fax: 685-65096 e-mail: tatjana.kleinow@po.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dr. Barbara Malburg-Graf Institut für Geographie Azenbergstr. 12</p> <p>Tel.: 685-81407 Fax: 685-81472 e-mail: malburg@geographie.uni-stuttgart.de</p> |
| 5 | <p>Constanza Lampasona, M. Sc. Institut für Rechnergestützte Ingenieursysteme Universitätsstraße 38</p> <p>Tel.: 7816-293 Fax: 7816-320 e-mail: Constanza.Lampasona@informatik.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dipl.-Inf. Daniela Nicklas Institut für Parallele und Verteilte Systeme Abteilung Anwendersoftware Universitätsstraße 38</p> <p>Tel.: 7816-217 Fax: 7816-424 e-mail: Daniela.Nicklas@ipvs.uni-stuttgart.de</p> |

| Fakultät | Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | Stellvertretung |
|-----------------|---|---|
| 6 | <p>Dr.-Ing. Juliane Urban Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt Pfaffenwaldring 31</p> <p>Tel.: 685-62324 Fax: 685- e-mail: juliane.urban@itlr.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dipl.-Ing. Helga Steinbrück Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt Pfaffenwaldring 31</p> <p>Tel. 685-62488 Fax: 685-63596 e-mail: helga.steinbrueck@itlr.uni-stuttgart.de</p> |
| 7 | <p>Dipl.-Ing. Dipl.-Kffr. Bettina Rzepka Institut für Maschinenelemente Pfaffenwaldring 9</p> <p>Tel.: 685-66127 Fax: 685-66319 e-mail: rzepka@ima.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dr. Heidrun Schröpel Institut für Maschinenelemente Pfaffenwaldring 9</p> <p>Tel.: 685-66164 Fax: 685-66319 e-mail: schroepel@ima.uni-stuttgart.de</p> |
| 8 | <p>Prof. Dr. Eva-Maria Feichtner (bis September 2007) Institut für Geometrie und Topologie Pfaffenwaldring 57</p> <p>Tel.: 685-65293 Fax: 685-65304 e-mail: Eva.Maria.Feichtner@mathematik.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dr. Ellen Reister-Gottfried (ab Oktober 2007 Fakultätsgleichstellungsbeauftragte) 2. Institut für Theoretische Physik Pfaffenwaldring 31</p> <p>Tel.: 685-64923 Fax: 685-64902 e-mail: reister@theo2.physik.uni-stuttgart.de</p> |
| 9 | <p>Françoise Joly Institut für Literaturwissenschaft / Abt. Romanische Literaturen I Keplerstr. 17</p> <p>Tel.: 685-83111 Fax: 685-82765 e-mail: francoise.joly@po.uni-stuttgart.de</p> | <p>PD Dr. Silke Segler-Meißner Institut für Literaturwissenschaft / Abt. Romanische Literaturen I Keplerstr. 17</p> <p>Tel.: 685-83107 Fax: 685-82765 e-mail: silke.segler-messner@ilw.uni-stuttgart.de</p> |
| 10 | <p>Prof. Doris Fuchs, PhD Institut für Sozialforschung Abt. Internationale Politik Breitscheidstr. 2</p> <p>Tel.: 685-83425 Fax: 685-83432 e-mail: doris.fuchs@sowi.uni-stuttgart.de</p> | |

Anlage 8

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Amtszeit: 01.10.2008 - 30.09.2010

| Fakultät | Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | Stellvertretung |
|----------|--|---|
| 1 | <p>Dipl.-Ing. Kyra Bullert Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen Keplerstr. 11</p> <p>Tel.: 685-83257 Fax: 685-84213 e-mail: bullert@irg.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dipl. -Ing. Kerstin Heidemann Dekanat Architektur und Stadtplanung Keplerstraße 11</p> <p>Tel. 685-84400 Fax: 685-82788 e-mail: heidemann@f01.uni-stuttgart.de</p> |
| 2 | <p>Dipl.-Ing. Annette Lächler Institut für Geotechnik Pfaffenwaldring 35</p> <p>Tel.: 685-63776 Fax: 685-62439 e-mail: annette.laechler@igs.uni-stuttgart.de</p> | <p>DDipl.-Ing. Maximilian Huber Institut für Geotechnik Pfaffenwaldring 35</p> <p>Tel: 685-63778 Fax: 685-62439 e-mail: maximilian.huber@igs.uni-stuttgart.de</p> |
| 3 | <p>Dr. Brigitte Schwederski Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55</p> <p>Tel.: 685-64220 Fax: 685-64165 e-mail: schwederski@iac.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dr. Monika Sieger Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55</p> <p>Tel.: 685-64192 Fax: 685-64165 e-mail: sieger@iac.uni-stuttgart.de</p> |
| 4 | <p>Dr. Hildegard Watzlawick Institut für Industrielle Genetik Allmandring 31</p> <p>Tel.: 685-66981 Fax: 685-66973 e-mail: hildegard.watzlawick@iig.uni-stuttgart.de</p> | <p>PD Dr. Christina Wege Biologisches Institut Pfaffenwaldring 57</p> <p>Tel.: 685-65073 Fax: 685-65096 e-mail: christina.wege@bio.uni-stuttgart.de</p> |
| 5 | <p>Dr. Claudia Müller Institut für IT-Services Allmandring 30E</p> <p>Tel.: 685-60457 Fax: 685-65898 e-mail: claudia.mueller@iits.uni-stuttgart.de</p> | |

| Fakultät | Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | Stellvertretung |
|-----------------|--|---|
| 6 | <p>Dipl. -Ing. Friederike Gräter Institut für Luftfahrtantriebe Pfaffenwaldring 6</p> <p>Tel.: 685-63522 Fax: 685-63505 e-mail: friederike.graeter@ila.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dipl. -Ing. Barbara Mayer Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt Pfaffenwaldring 31</p> <p>Tel.: 685-62042 Fax: 685-62317 e-mail: barbara.mayer@itlr.uni-stuttgart.de</p> |
| 7 | <p>Dr. Birgit Spaeth Institut für Industrielle Fertigung und Fabrikbetrieb Nobelstr. 12</p> <p>Tel.: 970-1810 Fax: 970-1400 e-mail: birgit.spaeth@iff.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dipl.-Ing. Dipl.-Kffr. Bettina Rzepka Institut für Maschinenelemente Pfaffenwaldring 9</p> <p>Tel.: 685-66172 Fax: 685-66319 e-mail: bettina.rzepka@ima.uni-stuttgart.de</p> |
| 8 | <p>Prof. Dr. Barbara Kaltenbacher Institut für Stochastik und Anwendungen Pfaffenwaldring 57</p> <p>Tel.: 685-65342 Fax: 685-65389 e-mail: barbara.kaltenbacher@mathematik.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dr. Ellen Reister-Gottfried II. Institut für Theoretische Physik Pfaffenwaldring 31 / III</p> <p>Tel.: 685-64923 Fax: 685-64902 e-mail: reister@theo2.physik.uni-stuttgart.de</p> |
| 9 | <p>Françoise Joly Institut für Literaturwissenschaft / Abt. Romanische Literaturen I Keplerstr. 17</p> <p>Tel.: 685-83111 Fax: 685-82765 e-mail: francoise.joly@po.uni-stuttgart.de</p> | <p>Judith Yacar Institut für Linguistik/Romanistik Heilbronnerstr. 7</p> <p>Tel.: 685-82446 e-mail: judith.yacar@ling.uni-stuttgart.de</p> |
| 10 | <p>Annika Boltze, M.A. Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie Abteilung Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik Geschwister-Scholl-Straße 24D</p> <p>Tel.: 685-83183 Fax: 685-83130 e-mail: boltze@bwt.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dr. Isabell Thaidigsmann Institut für Sozialwissenschaften Abt. Politische Systeme und Politische Soziologie Breitscheidstr. 2</p> <p>Tel.: 685-83667 Fax: 685-82333 e-mail: isabell.thaidigsmann@sowi.uni-stuttgart.de</p> |

Anlage 9

Studierende an der Universität Stuttgart (gesamt) nach Studienfächern WS 2006/07 bis WS 2007/08

| Studierende gesamt (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | alle | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|-----|--------------|-----|-----|--------------|-----|-----|--------------|---|----------|--------------|--|--|--|
| | | WS 06/07 | | | | | SS 2007 | | | | | WS 07/08 | | | | |
| | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | | | |
| Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaften | HF | 45 | 18 | 71,4 % | 35 | 13 | 72,9 % | 31 | 12 | 72,1 % | | | | | | |
| | NF | 5 | 1 | 83,3 % | 5 | 1 | 83,3 % | 4 | 1 | 80,0 % | | | | | | |
| Anglistik | BA | 34 | 9 | 79,1 % | 31 | 8 | 79,5 % | 35 | 9 | 79,5 % | | | | | | |
| | Magister | 82 | 20 | 80,4 % | 75 | 18 | 80,6 % | 94 | 21 | 81,7 % | | | | | | |
| Architektur und Stadtplanung | HF | 247 | 89 | 73,5 % | 211 | 77 | 73,3 % | 179 | 65 | 73,4 % | | | | | | |
| | NF | 26 | 2 | 92,9 % | 20 | 2 | 90,9 % | 15 | 2 | 88,2 % | | | | | | |
| Automatisierung in der Produktion | Diplom | 748 | 798 | 48,4 % | 657 | 706 | 48,2 % | 670 | 713 | 48,4 % | | | | | | |
| | BA | 17 | 172 | 9,0 % | 15 | 149 | 9,1 % | 15 | 162 | 8,5 % | | | | | | |
| Bauingenieurwesen | Diplom | 3 | 2 | 60,0 % | 2 | 3 | 40,0 % | 3 | 1 | 75,0 % | | | | | | |
| | Magister | 109 | 350 | 23,7 % | 90 | 292 | 23,6 % | 121 | 342 | 26,1 % | | | | | | |
| | HF | 1 | | 100,0 % | | | | | | | | | | | | |

| Studierende gesamt (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | alle | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|-----|--------------|--------|---------|--------------|--------|-----|--------------|---------|
| | | WS 06/07 | | | | SS 2007 | | | | WS 07/08 | |
| | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | |
| Deutsch | LA | 75 | 14 | 84,3 % | 70 | 14 | 83,3 % | 77 | 11 | 87,5 % | |
| | | BF | | | | | | | | | |
| | | HF | 394 | 139 | 73,9 % | 374 | 125 | 74,9 % | 393 | 146 | 72,9 % |
| Deutsch als Fremdsprache | BA | 13 | 1 | 92,9 % | 9 | 1 | 90,0 % | 2 | | 100,0 % | |
| | BA | HF | 4 | 3 | 57,1 % | 16 | 12 | 57,1 % | 15 | 13 | 53,6 % |
| dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften | Diplom | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | | | 62 | 27 | 69,7 % | 40 | 14 | 74,1 % | 28 | 8 | 77,8 % |
| | MIA | | | | | | | | 1 | | 100,0 % |
| Elektro- und Informationstechnik | BA | | 1 | | | 1 | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | BSc | | 6 | 46 | 11,5 % | 7 | 50 | 12,3 % | 10 | 52 | 16,1 % |
| | Diplom | | 111 | 862 | 11,4 % | 98 | 756 | 11,5 % | 97 | 782 | 11,0 % |
| Empirische Politik- und Sozialforschung (dt.-frz.) | MIA | | 1 | 2 | 33,3 % | 2 | 2 | 50,0 % | 5 | 3 | 62,5 % |
| | MIA | | 5 | 1 | 83,3 % | 3 | 1 | 75,0 % | 7 | 3 | 70,0 % |
| Energie- und Anlagentechnik | Diplom | | 1 | 15 | 6,3 % | 1 | 5 | 16,7 % | 1 | 4 | 20,0 % |
| | LA | BF | 44 | 5 | 89,8 % | 38 | 4 | 90,5 % | 42 | 7 | 85,7 % |
| Englisch | | HF | 408 | 181 | 69,3 % | 382 | 169 | 69,3 % | 388 | 180 | 68,3 % |
| | Magister | HF | | | | | | | 1 | | 100,0 % |

| Studierende gesamt (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | alle | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|-----|--------------|-----|---------|--------------|-----|----------|--------------|--|
| | | WS 06/07 | | | | SS 2007 | | | WS 07/08 | | |
| | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | |
| Fahrzeug- und Motorentechnik | Diplom | 47 | 962 | 4,7 % | 43 | 873 | 4,7 % | 43 | 892 | 4,6 % | |
| | LA | BF | 5 | 87,2 % | 31 | 2 | 93,9 % | 36 | 2 | 94,7 % | |
| Französisch | LA | HF | 41 | 80,8 % | 145 | 26 | 84,8 % | 163 | 34 | 82,7 % | |
| | Magister | HF | 16 | 69,2 % | 31 | 14 | 68,9 % | 30 | 13 | 69,8 % | |
| Galloromanistik | Magister | NF | | 100,0 % | 9 | | 100,0 % | 7 | | 100,0 % | |
| | Diplom | | 52 | 35,1 % | 46 | 85 | 35,1 % | 43 | 87 | 33,1 % | |
| Geodäsie und Geoinformatik | Diplom | | 2 | 40,0 % | 2 | 3 | 40,0 % | 5 | 5 | 50,0 % | |
| | MSc | | 47 | 37,6 % | 42 | 68 | 38,2 % | 38 | 60 | 38,8 % | |
| GEOENGINE | Diplom | | 2 | 4 | 2 | 3 | 40,0 % | 1 | 3 | 25,0 % | |
| | LA | BF | 29 | 50,9 % | 23 | 25 | 47,9 % | 17 | 22 | 43,6 % | |
| Geographie | Magister | HF | 5 | 45,5 % | 4 | 6 | 40,0 % | 2 | 6 | 25,0 % | |
| | Magister | NF | 2 | 50,0 % | 1 | 2 | 33,3 % | | 2 | | |
| Geologie/Paläontologie | Diplom | | 1 | 25,0 % | 1 | 1 | 50,0 % | 1 | | 100,0 % | |
| | Diplom | | 3 | | 3 | | | 1 | | | |

| Studierende gesamt (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | alle | | | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|-----|--------------|--------|-----|--------------|--------|-----|--------------|--------|----------|--------------|
| | | WS 06/07 | | | | | SS 2007 | | | | | WS 07/08 | |
| | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil |
| Germanistik | BA | HF | 43 | 16 | 72,9 % | 37 | 14 | 72,5 % | 60 | 20 | 75,0 % | | |
| | | NF | 44 | 7 | 86,3 % | 34 | 6 | 85,0 % | 34 | 8 | 81,0 % | | |
| | Magister | HF | 317 | 69 | 82,1 % | 270 | 55 | 83,1 % | 231 | 51 | 81,9 % | | |
| | | NF | 11 | 8 | 57,9 % | 12 | 8 | 60,0 % | 11 | 7 | 61,1 % | | |
| Geschichte | BA | HF | 41 | 35 | 53,9 % | 33 | 25 | 56,9 % | 45 | 43 | 51,1 % | | |
| | | NF | 28 | 12 | 70,0 % | 21 | 9 | 70,0 % | 36 | 27 | 57,1 % | | |
| | LA | BF | 26 | 21 | 55,3 % | 22 | 15 | 59,5 % | 27 | 16 | 62,8 % | | |
| | | HF | 239 | 159 | 60,1 % | 209 | 146 | 58,9 % | 231 | 187 | 55,3 % | | |
| Geschichte der Naturwissenschaften und Technik | Magister | HF | 171 | 145 | 54,1 % | 148 | 115 | 56,3 % | 131 | 97 | 57,5 % | | |
| | | NF | 16 | 22 | 42,1 % | 15 | 21 | 41,7 % | 13 | 19 | 40,6 % | | |
| | BA | HF | 4 | 4 | 50,0 % | 2 | 4 | 33,3 % | 6 | 11 | 35,3 % | | |
| | | NF | 18 | 12 | 60,0 % | 16 | 10 | 61,5 % | 12 | 19 | 38,7 % | | |
| Immobilientechnik und -wirtschaft | Diplom | HF | 25 | 34 | 42,4 % | 21 | 30 | 41,2 % | 21 | 27 | 43,8 % | | |
| | | NF | 3 | 3 | 50,0 % | 3 | 2 | 60,0 % | 2 | 1 | 66,7 % | | |
| | | | 91 | 98 | 48,1 % | 77 | 88 | 46,7 % | 98 | 89 | 52,4 % | | |

| Studierende gesamt (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | alle | | | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|-----|--------------|--------|-----|--------------|--------|-----|--------------|---------|----------|--------------|
| | | WS 06/07 | | | | | SS 2007 | | | | | WS 07/08 | |
| | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil |
| Informatik | BA | NF | 7 | 10 | 41,2 % | 7 | 6 | 53,8 % | 8 | 4 | 66,7 % | | |
| | Diplom | | 142 | 706 | 16,7 % | 119 | 615 | 16,2 % | 111 | 637 | 14,8 % | | |
| | LA | BF | 3 | 1 | 75,0 % | 2 | 1 | 66,7 % | 2 | 3 | 40,0 % | | |
| | | HF | 6 | 15 | 28,6 % | 2 | 12 | 14,3 % | 4 | 13 | 23,5 % | | |
| | Magister | NF | 3 | 4 | 42,9 % | 2 | 3 | 40,0 % | 2 | 3 | 40,0 % | | |
| INFOTECH | MSc | | 19 | 83 | 18,6 % | 21 | 75 | 21,9 % | 18 | 73 | 19,8 % | | |
| Infrastrukturplanung | MSc | | 7 | 24 | 22,6 % | 15 | 31 | 32,6 % | 10 | 14 | 41,7 % | | |
| Italianistik | Magister | HF | 91 | 15 | 85,8 % | 78 | 15 | 83,9 % | 70 | 10 | 87,5 % | | |
| | | NF | 18 | 2 | 90,0 % | 14 | 1 | 93,3 % | 14 | 1 | 93,3 % | | |
| Italienisch | LA | BF | 12 | 2 | 85,7 % | 9 | 2 | 81,8 % | 9 | 2 | 81,8 % | | |
| | | HF | 34 | 10 | 77,3 % | 31 | 8 | 79,5 % | 27 | 7 | 79,4 % | | |
| Kunstgeschichte | BA | HF | 60 | 13 | 82,2 % | 43 | 10 | 81,1 % | 49 | 9 | 84,5 % | | |
| | | NF | 14 | 6 | 70,0 % | 13 | 5 | 72,2 % | 19 | 6 | 76,0 % | | |
| | MA | HF | | | | | | | 1 | | 100,0 % | | |
| Magister | | HF | 163 | 18 | 90,1 % | 146 | 16 | 90,1 % | 137 | 12 | 91,9 % | | |
| | | NF | 11 | 4 | 73,3 % | 8 | 4 | 66,7 % | 6 | 3 | 66,7 % | | |

| Studierende gesamt (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | alle | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|----------|-----|--------------|---------|---------|--------------|---------|--------|--------------|---------|----------|--------------|
| | | WS 06/07 | | | | | SS 2007 | | | | | WS 07/08 | |
| | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil |
| Lebensmittelchemie | Staatsexamen | 52 | 12 | 81,3 % | 51 | 11 | 82,3 % | 70 | 18 | 79,5 % | | | |
| | BA | HF | 26 | 4 | 86,7 % | 20 | 4 | 83,3 % | 23 | 6 | 79,3 % | | |
| | | NF | 23 | 6 | 79,3 % | 19 | 6 | 76,0 % | 22 | 5 | 81,5 % | | |
| | Diplom | | 112 | 81 | 58,0 % | 107 | 72 | 59,8 % | 97 | 77 | 55,7 % | | |
| Linguistik | MIA | NF | 1 | | 100,0 % | 2 | | 100,0 % | 2 | | 100,0 % | | |
| | | | | | | | | | 3 | | 100,0 % | | |
| | Magister | HF | 287 | 46 | 86,2 % | 251 | 34 | 88,1 % | 217 | 26 | 89,3 % | | |
| | | NF | 24 | 3 | 88,9 % | 21 | 3 | 87,5 % | 19 | 2 | 90,5 % | | |
| Literaturwissenschaft: Anglistik | MIA | NF | 1 | | 100,0 % | 1 | | 100,0 % | 1 | | 100,0 % | | |
| Literaturwissenschaft: Germanistik | MA | HF | 2 | | 100,0 % | 3 | | 100,0 % | 3 | | 100,0 % | | |
| Logistikmanagement | MBE | | | | | | | | | 4 | | | |
| Luft- und Raumfahrttechnik | Diplom | | 164 | 1273 | 11,4 % | 152 | 1132 | 11,8 % | 165 | 1285 | 11,4 % | | |
| | | BA | NF | 1 | | 100,0 % | | | | 2 | | | |
| Maschinenwesen | Diplom | | 144 | 1415 | 9,2 % | 127 | 1288 | 9,0 % | 146 | 1416 | 9,3 % | | |
| | | Magister | HF | 1 | 1 | 50,0 % | 1 | 1 | 50,0 % | 1 | 1 | 100,0 % | |

| Studierende gesamt (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | alle | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|-----|--------------|---------|---------|--------------|---------|-----|--------------|---------|
| | | WS 06/07 | | | | SS 2007 | | | | WS 07/08 | |
| | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F |
| Philosophie | BA | HF | 11 | 11 | 50,0 % | 9 | 9 | 50,0 % | 16 | 19 | 45,7 % |
| | | NF | 36 | 8 | 81,8 % | 32 | 6 | 84,2 % | 61 | 24 | 71,8 % |
| | MA | HF | | 1 | | 1 | | 100,0 % | 1 | | 100,0 % |
| | | NF | | | | | | | 1 | | 100,0 % |
| Magister | | HF | 105 | 71 | 59,7 % | 94 | 59 | 61,4 % | 86 | 52 | 62,3 % |
| | | NF | 21 | 7 | 75,0 % | 18 | 7 | 72,0 % | 17 | 6 | 73,9 % |
| Philosophie/Ethik | LA | BF | 3 | | 100,0 % | 2 | | 100,0 % | 2 | 1 | 66,7 % |
| | | HF | 94 | 54 | 63,5 % | 85 | 43 | 66,4 % | 110 | 70 | 61,1 % |
| Physics | MSc | | 8 | 39 | 17,0 % | 7 | 29 | 19,4 % | 6 | 32 | 15,8 % |
| | | | | | | | | | 7 | 49 | 12,5 % |
| Physik | Diplom | | 89 | 440 | 16,8 % | 74 | 402 | 15,5 % | 63 | 342 | 15,6 % |
| | | BF | 7 | 4 | 63,6 % | 7 | 3 | 70,0 % | 8 | 5 | 61,5 % |
| | Magister | HF | 46 | 78 | 37,1 % | 31 | 62 | 33,3 % | 31 | 66 | 32,0 % |
| | | HF | 1 | | 100,0 % | 1 | | 100,0 % | 1 | | 100,0 % |
| | | NF | | 1 | | 2 | | | 2 | | |

| Studierende gesamt (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | alle | | | | | | | | | |
|---|--------|----------|-----|--------------|---------|-----|--------------|----------|-----|--------------|--|
| | | WS 06/07 | | | SS 2007 | | | WS 07/08 | | | |
| Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | |
| Politikwissenschaft | BA | 20 | 19 | 51,3 % | 20 | 16 | 55,6 % | 23 | 18 | 56,1 % | |
| | | | | | | | | | | | |
| | LA | 10 | 24 | 29,4 % | 10 | 20 | 33,3 % | 9 | 27 | 25,0 % | |
| Magister | | 66 | 63 | 51,2 % | 65 | 52 | 55,6 % | 75 | 64 | 54,0 % | |
| | HF | 106 | 147 | 41,9 % | 86 | 124 | 41,0 % | 70 | 104 | 40,2 % | |
| Praxisorientierte Kulturphilosophie | | 15 | 7 | 68,2 % | 14 | 6 | 70,0 % | 11 | 6 | 64,7 % | |
| | MA | | 3 | | 1 | 3 | 25,0 % | 2 | 3 | 40,0 % | |
| Romanistik: Französisch | | 33 | 2 | 94,3 % | 21 | 1 | 95,5 % | 30 | | 100,0 % | |
| | BA | 25 | 4 | 86,2 % | 17 | 3 | 85,0 % | 16 | 4 | 80,0 % | |
| Romanistik: Italienisch | | 20 | 2 | 90,9 % | 19 | 2 | 90,5 % | 21 | 2 | 91,3 % | |
| | BA | 25 | | 100,0 % | 17 | | 100,0 % | 29 | | 100,0 % | |
| Softwaretechnik | | 28 | 392 | 6,7 % | 25 | 333 | 7,0 % | 29 | 365 | 7,4 % | |
| | Diplom | | | | | | | | | | |
| Sozialwissenschaften | | 25 | 8 | 75,8 % | 19 | 6 | 76,0 % | 14 | 6 | 70,0 % | |
| | BA | 23 | 25 | 47,9 % | 21 | 22 | 48,8 % | 67 | 55 | 54,9 % | |

| Studierende gesamt (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | alle | | | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|-----|--------------|--------|-----|--------------|--------|-----|--------------|--------|----------|--------------|
| | | WS 06/07 | | | | | SS 2007 | | | | | WS 07/08 | |
| | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil |
| Soziologie | BA | NF | 27 | 12 | 69,2 % | 22 | 10 | 68,8 % | 19 | 8 | 70,4 % | | |
| | Magister | HF | 86 | 66 | 56,6 % | 70 | 56 | 55,6 % | 62 | 45 | 57,9 % | | |
| | BA | HF | 20 | 11 | 64,5 % | 18 | 9 | 66,7 % | 16 | 8 | 66,7 % | | |
| | Diplom | | 12 | 16 | 42,9 % | 14 | 14 | 50,0 % | 15 | 22 | 40,5 % | | |
| Sportwissenschaft | | | 73 | 72 | 50,3 % | 58 | 62 | 48,3 % | 57 | 83 | 40,7 % | | |
| | LA | BF | 6 | 6 | 50,0 % | 5 | 6 | 45,5 % | 6 | 5 | 54,5 % | | |
| | Magister | HF | 96 | 71 | 57,5 % | 85 | 65 | 56,7 % | 87 | 83 | 51,2 % | | |
| | Diplom | HF | 14 | 12 | 53,8 % | 12 | 11 | 52,2 % | 10 | 11 | 47,6 % | | |
| Technische Geowissenschaft | Diplom | | 12 | 7 | 63,2 % | 11 | 6 | 64,7 % | 11 | 6 | 64,7 % | | |
| Technikpädagogik/Bautechnik | DiplGewL | | 9 | 16 | 36,0 % | 7 | 13 | 35,0 % | 6 | 13 | 31,6 % | | |
| Technikpädagogik/Elektrotechnik | DiplGewL | | 5 | 12 | 29,4 % | 7 | 7 | 50,0 % | 5 | 9 | 35,7 % | | |
| Technikpädagogik/Informatik | DiplGewL | | 3 | 6 | 33,3 % | 1 | 5 | 16,7 % | 1 | 6 | 14,3 % | | |
| Technikpädagogik/Maschinenwesen | DiplGewL | | 8 | 40 | 16,7 % | 7 | 34 | 17,1 % | 9 | 35 | 20,5 % | | |
| Technikpädagogik Aufbaustudiengang | DiplGewL | | 37 | 51 | 42,0 % | 32 | 41 | 43,8 % | 28 | 38 | 42,4 % | | |
| Technische Biologie | Diplom | | 208 | 164 | 55,9 % | 190 | 151 | 55,7 % | 211 | 164 | 56,3 % | | |

| Studierende gesamt (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | alle | | | | | | | | | | | |
|---|----------|----------|-----|--------------|-----|---------|--------|--------------|-----|----------|---|--------------|--|
| | | WS 06/07 | | | | SS 2007 | | | | WS 07/08 | | | |
| | | F | M | Frauenanteil | | F | M | Frauenanteil | | F | M | Frauenanteil | |
| Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart | | | | | | | | | | | | | |
| Technische Kybernetik | Diplom | 45 | 355 | 11,3 % | 40 | 315 | 11,3 % | 41 | 317 | 11,5 % | | | |
| Technologiemanagement | Diplom | 115 | 585 | 16,4 % | 103 | 543 | 15,9 % | 119 | 643 | 15,6 % | | | |
| Umweltschutztechnik | BSc | 16 | 53 | 23,2 % | 11 | 34 | 24,4 % | 29 | 82 | 26,1 % | | | |
| | Diplom | 210 | 439 | 32,4 % | 189 | 383 | 33,0 % | 233 | 498 | 31,9 % | | | |
| Verfahrenstechnik | BSc | 28 | 103 | 21,4 % | 29 | 92 | 24,0 % | 47 | 156 | 23,2 % | | | |
| | Diplom | 53 | 146 | 26,6 % | 48 | 127 | 27,4 % | 47 | 108 | 30,3 % | | | |
| VWL | BA | 3 | 6 | 33,3 % | 2 | 6 | 25,0 % | 7 | 7 | 50,0 % | | | |
| | Magister | 17 | 14 | 54,8 % | 13 | 10 | 56,5 % | 10 | 9 | 52,6 % | | | |
| VWL t.o. | Diplom | 17 | 22 | 43,6 % | 15 | 21 | 41,7 % | 15 | 19 | 44,1 % | | | |
| WAREM | MSc | 19 | 27 | 41,3 % | 14 | 23 | 37,8 % | 9 | 10 | 47,4 % | | | |
| WASTE | MSc | 33 | 35 | 48,5 % | 40 | 53 | 43,0 % | 35 | 44 | 44,3 % | | | |
| Werkstoffwissenschaft | Diplom | 57 | 154 | 27,0 % | 52 | 135 | 27,8 % | 58 | 161 | 26,5 % | | | |
| Wirtschaftsinformatik | BSc | 34 | 91 | 27,2 % | 32 | 90 | 26,2 % | 25 | 102 | 19,7 % | | | |

Anlage 10

Studierende an der Universität Stuttgart im Erstsemester nach Studienfächern WS 2006/07 bis WS 2007/08

| Studierende im 1. FS (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | 1. Fachsemester | | | | | | | | | |
|---|----------|-----------------|-----|--------------|---------|---|--------------|----------|-----|--------------|--|
| | | WS 06/07 | | | SS 2007 | | | WS 07/08 | | | |
| Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | |
| Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaften | Magister | HF | | | | | | | | | |
| | | NF | | | | | | | | | |
| Anglistik | BA | NF | 20 | 8 | 71,4 % | 3 | 100,0 % | 10 | 4 | 71,4 % | |
| | | | 50 | 10 | 83,3 % | 1 | 100,0 % | 26 | 7 | 78,8 % | |
| Architektur und Stadtplanung | Magister | HF | | | | | | | | | |
| | | NF | | | | | | | | | |
| Automatisierung in der Produktion | Diplom | | 121 | 104 | 53,8 % | 1 | 100,0 % | 84 | 73 | 53,5 % | |
| | | | 2 | 35 | 5,4 % | | | 3 | 27 | 10,0 % | |
| Bauingenieurwesen | Diplom | NF | 2 | 1 | 66,7 % | | | 2 | | 100,0 % | |
| | | | 31 | 98 | 24,0 % | 1 | | 41 | 101 | 28,9 % | |
| Bauphysik | Magister | HF | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | |
| | MBP | | | | | | | 2 | 9 | 18,2 % | |

| Studierende im 1. FS (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | 1. Fachsemester | | | | | | | | | |
|---|--------|-----------------|-----|--------------|--------|---------|--------------|----|----------|--------------|--|
| | | WS 06/07 | | | | SS 2007 | | | WS 07/08 | | |
| Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | |
| Deutsch | LA | 13 | 1 | 92,9 % | 1 | 1 | 50,0 % | 14 | 2 | 87,5 % | |
| | | HF | 48 | 12 | 80,0 % | | | 66 | 30 | 68,8 % | |
| Deutsch als Fremdsprache | BA | | | | | | | | | | |
| dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften | BA | 4 | 3 | 57,1 % | | | | | | | |
| | Diplom | | | | | | | 6 | | 100,0 % | |
| | MA | | | | | | | | | | |
| | BA | | 1 | | | | | | | | |
| Elektro- und Informationstechnik | BSc | 2 | 13 | 13,3 % | | | | 3 | 8 | 27,3 % | |
| | Diplom | 20 | 156 | 11,4 % | 2 | 3 | 40,0 % | 18 | 118 | 13,2 % | |
| Empirische Politik- und Sozialforschung (dt.-frz.) | MA | 1 | 2 | 33,3 % | | | | 3 | 1 | 75,0 % | |
| Empirische Politik- und Sozialforschung | MA | 5 | 1 | 83,3 % | | | | 4 | 2 | 66,7 % | |
| Energie- und Anlagentechnik | Diplom | | | | | | | | | | |

| Studierende im 1. FS (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | 1. Fachsemester | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|----|--------------|---------|---|--------------|--------|--------|--------------|----|----------|--------------|--------|--------|--------|----|--------|----------------------------|--------|----|-----|--------|--------|---------|----|--------|-----------|----|---------|--------|---------|----|--------|--------|---|-----|-------|--------|
| | WS 06/07 | | | | | SS 2007 | | | | | WS 07/08 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart | LA | BF | 8 | 100,0 % | 3 | 100,0 % | 10 | 4 | 71,4 % | HF | 73 | 76,0 % | 51 | 23 | 68,9 % | HF | 8 | 5,4 % | 1 | 5 | 107 | 4,5 % | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Diplom | BF | 3 | 1 | 75,0 % | 1 | 100,0 % | 9 | 100,0 % | BF | 59 | 84,3 % | 1 | 47 | 10 | 82,5 % |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Magloromanistik | Magister | NF | 1 | 100,0 % | 1 | 100,0 % | 5 | 107 | 4,5 % | HF | 7 | 27 | 20,6 % | 2 | 5 | 15 | 25,0 % | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | Geodäsie und Geoinformatik | Diplom | 7 | 27 | 20,6 % | 2 | 5 | 15 | 25,0 % | GEOENGINE | 2 | 3 | 40,0 % | 3 | 2 | 60,0 % | | | | | |
| Geographie | MSc | 2 | 3 | 40,0 % | 3 | 2 | 60,0 % | Diplom | BF | 73 | 76,0 % | 51 | 23 | 68,9 % | HF | 8 | 5,4 % | | | | | | | | | | | | | | | | | 1 | 5 | 107 | 4,5 % | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | Magister | LA | HF | 8 | 5,4 % | 1 | 100,0 % | 5 | 107 | 4,5 % | HF | 73 | 76,0 % | 51 | 23 | 68,9 % | | | | | HF |
| Magister | Magister | NF | 8 | 5,4 % | 1 | 100,0 % | 5 | 107 | 4,5 % | HF | 73 | 76,0 % | 51 | 23 | 68,9 % | HF | 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | 5,4 % | 1 | 5 | 107 | |

| Studierende im 1. FS (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | 1. Fachsemester | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|----|--------------|----|--------|--------------|---|---------|--------------|----|----------|--------------|--|--|--|
| | WS 06/07 | | | | | SS 2007 | | | | | WS 07/08 | | | | |
| | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | | | |
| Geologie/Paläontologie | Diplom | | | | | | | | | | | | | | |
| | | HF | 29 | 13 | 69,0 % | 1 | | 100,0 % | 28 | 7 | 80,0 % | | | | |
| Germanistik | BA | NF | 28 | 6 | 82,4 % | 1 | | 100,0 % | 11 | 3 | 78,6 % | | | | |
| | Magister | HF | | | | | | | | | | | | | |
| | | NF | | | | | | | | | | | | | |
| | BA | HF | 32 | 26 | 55,2 % | 2 | 2 | 50,0 % | 23 | 24 | 48,9 % | | | | |
| Geschichte | LA | NF | 22 | 10 | 68,8 % | 1 | | 100,0 % | 20 | 20 | 50,0 % | | | | |
| | Magister | BF | 7 | 4 | 63,6 % | 1 | | 100,0 % | 5 | 5 | 50,0 % | | | | |
| Geschichte der Naturwissenschaften und Technik | | HF | 73 | 49 | 59,8 % | 1 | | 100,0 % | 60 | 48 | 55,6 % | | | | |
| | Magister | HF | | | | | | | | | | | | | |
| | | NF | | | | | | | | | | | | | |
| | BA | HF | 4 | 4 | 50,0 % | | | | 4 | 8 | 33,3 % | | | | |
| | Magister | NF | | | | | | | | | | | | | |
| | | HF | 16 | 10 | 61,5 % | 1 | | 100,0 % | 7 | 12 | 36,8 % | | | | |
| | | HF | | | | | | | | | | | | | |
| | Magister | NF | | | | | | | | | | | | | |

| Studierende im 1. FS (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | 1. Fachsemester | | | | | | | | | |
|---|--------------|-----------------|----|--------------|---------|---------|---|--------------|----|----------|--------------|
| | | WS 06/07 | | | | SS 2007 | | | | WS 07/08 | |
| | | F | M | Frauenanteil | | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil |
| Kunstgeschichte | BA | HF | 34 | 10 | 77,3 % | 1 | | 100,0 % | 14 | 2 | 87,5 % |
| | | NF | 8 | 5 | 61,5 % | | | | 7 | 2 | 77,8 % |
| Kunstgeschichte | MA | HF | | | | | | | 1 | | 100,0 % |
| | | NF | | | | | | | | | |
| Lebensmittelchemie | Magister | HF | 1 | | 100,0 % | 1 | | 100,0 % | | | |
| | | NF | | | | | | | | | |
| Lebensmittelchemie | Staatsexamen | | 25 | 2 | 92,6 % | | | | 33 | 11 | 75,0 % |
| | | NF | | | | | | | | | |
| Linguistik | BA | HF | 16 | 3 | 84,2 % | | | | 10 | 2 | 83,3 % |
| | | NF | 14 | 5 | 73,7 % | 1 | | 100,0 % | 7 | 2 | 77,8 % |
| Linguistik | Diplom | | 34 | 28 | 54,8 % | 3 | 1 | 75,0 % | 21 | 14 | 60,0 % |
| | | NF | 1 | | 100,0 % | | | | | | |
| Linguistik | MA | | | | | | | | 3 | | 100,0 % |
| | | NF | | | | | | | | | |
| Literaturwissenschaft: Anglistik | Magister | HF | | | | | | | | | |
| | | NF | | | | | | | | | |
| Literaturwissenschaft: Anglistik | MA | NF | 1 | | 100,0 % | | | | | | |
| | | NF | | | | | | | | | |
| Literaturwissenschaft: Germanistik | MA | HF | 2 | | 100,0 % | | | | | | |
| | | NF | | | | | | | | | |
| Logistikmanagement | MBE | | | | | | | | | 4 | |
| | | | | | | | | | | | |

| Studierende im 1. FS (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | 1. Fachsemester | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|----|--------------|---------|---|--------------|----|-----|--------------|---|----------|--------------|
| | WS 06/07 | | | | | SS 2007 | | | | | WS 07/08 | |
| | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil |
| Luft- und Raumfahrttechnik | Diplom | 28 | 188 | 13,0 % | | | 32 | 247 | 11,5 % | | | |
| | BA | NF | 1 | 100,0 % | | | | 2 | | | | |
| Maschinenwesen | Diplom | 21 | 216 | 8,9 % | 2 | 2 | 23 | 224 | 9,3 % | | | |
| | Magister | HF | | | | | | | | | | |
| | BA | NF | | | | | 2 | 3 | 40,0 % | | | |
| | Diplom | | 38 | 42,2 % | 1 | 2 | 31 | 62 | 33,3 % | | | |
| Mathematik | LA | BF | 7 | 53,8 % | 1 | | 4 | 2 | 66,7 % | | | |
| | Magister | HF | 75 | 56,0 % | 1 | | 42 | 52 | 44,7 % | | | |
| Mineralogie | Magister | NF | | | | | | | | | | |
| | Diplom | | | | | | | | | | | |
| Pädagogik | LA | HF | 1 | 100,0 % | 1 | | 1 | 1 | 50,0 % | | | |
| | Magister | HF | | | | | | | | | | |
| Pädagogik / Berufspädagogik | BA | NF | 1 | 100,0 % | 1 | | 1 | | 100,0 % | | | |
| | | HF | | | | | | | | | | |
| | | NF | 1 | 100,0 % | | | 9 | | 100,0 % | | | |

| Studierende im 1. FS (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | 1. Fachsemester | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|-----|--------------|----|---------|--------------|---|--------|--------------|---|----------|--------------|----|---------|---------|
| | WS 06/07 | | | | | SS 2007 | | | | | WS 07/08 | | | | |
| | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | | | |
| Philosophie | BA | HF | 7 | 5 | 58,3 % | | | | | | | 10 | 12 | 45,5 % | |
| | | NF | 17 | 4 | 81,0 % | 1 | | | | | | | 36 | 20 | 64,3 % |
| | LA | HF | | | | | | | | | | | | | |
| | MA | NF | | | | | | | | | | 1 | | 100,0 % | |
| | Magister | HF | 1 | | 100,0 % | 1 | | | | | | | | | |
| | | NF | 1 | | 100,0 % | 1 | | | | | | | 1 | | 100,0 % |
| Philosophie/Ethik | LA | BF | | | | | | | | | | | 1 | | |
| | | HF | 17 | 4 | 81,0 % | | | | | | | 38 | 29 | 56,7 % | |
| Physics | MSc | | 3 | 7 | 30,0 % | | | | | | | 1 | 8 | 11,1 % | |
| | | BSc | | | | | | | | | | 7 | 49 | 12,5 % | |
| Physik | Diplom | | 25 | 70 | 26,3 % | 2 | 1 | 66,7 % | | | | 3 | | 100,0 % | |
| | | BF | 6 | 4 | 60,0 % | | | | | | | 3 | 1 | 75,0 % | |
| | Magister | HF | 25 | 28 | 47,2 % | | | | | | | 12 | 22 | 35,3 % | |
| | | NF | | | | | | | | | | | | | |

Anlage 11

Studienabschlüsse an der Universität Stuttgart nach Studienfächern SS 2007 und WS 2007/08

| Abschlussprüfungen / Diplome | SS 2007 | | | WS 07/08 | | | Mittel | | |
|--|---------|----|--------------|----------|----|--------------|--------|-----|--------------|
| | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil |
| (Stand 23.06.2008) | | | | | | | | | |
| Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaften | 1 | | 100,0 % | | | | 1 | | 100,0 % |
| Anglistik | 1 | 1 | 50,0 % | 5 | | 100,0 % | 6 | 1 | 85,7 % |
| | 15 | 1 | 93,8 % | | 2 | | 15 | 3 | 83,3 % |
| Architektur und Stadtplanung | 53 | 71 | 42,7 % | 62 | 58 | 51,7 % | 115 | 129 | 47,1 % |
| Automatisierung in der Produktion | | 16 | | | 1 | 10,0 % | 1 | 25 | 3,8 % |
| Bauingenieurwesen | 8 | 18 | 30,8 % | 6 | 20 | 23,1 % | 14 | 38 | 26,9 % |
| | 1 | | 100,0 % | | | | 1 | | 100,0 % |
| Berufspädagogik | 2 | | 100,0 % | 4 | 3 | 57,1 % | 6 | 3 | 66,7 % |
| BWL | 7 | 3 | 70,0 % | 1 | 3 | 25,0 % | 8 | 6 | 57,1 % |
| BWL t.o. | 30 | 45 | 40,0 % | 36 | 49 | 42,4 % | 66 | 94 | 41,3 % |
| Chemie | 11 | 11 | 50,0 % | 11 | 8 | 57,9 % | 22 | 19 | 53,7 % |
| | | | | 1 | | 100,0 % | 1 | | 100,0 % |
| Magister Artium | | 1 | | | | | | 1 | |

| Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 23.06.2008) | SS 2007 | | | WS 07/08 | | | Mittel | | |
|--|---------|----|--------------|----------|----|--------------|--------|----|--------------|
| | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil |
| COMMAS | 3 | 20 | 13,0 % | | 3 | | 3 | 23 | 11,5 % |
| Computational Physics | | | | | 1 | | | 1 | |
| Deutsch | 1 | | 100,0 % | 6 | 3 | 66,7 % | 7 | 3 | 70,0 % |
| Deutsch als Fremdsprache | 4 | 1 | 80,0 % | | | | 4 | 1 | 80,0 % |
| dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften | 1 | | 100,0 % | | | | 1 | | 100,0 % |
| | 12 | 5 | 70,6 % | 3 | 1 | 75,0 % | 15 | 6 | 71,4 % |
| Elektro- und Informationstechnik | | 2 | | | 1 | 25,0 % | 1 | 5 | 16,7 % |
| | 9 | 37 | 19,6 % | 13 | 52 | 20,0 % | 22 | 89 | 19,8 % |
| Energie- und Anlagentechnik | | 1 | | | 1 | | | 2 | |
| Englisch | 3 | | 100,0 % | 2 | | 100,0 % | 5 | | 100,0 % |
| Fahrzeug- und Motorentechnik | 2 | 27 | 6,9 % | 2 | 30 | 6,3 % | 4 | 57 | 6,6 % |
| Französisch | | | | 1 | | 100,0 % | 1 | | 100,0 % |
| Galloromanistik | 2 | | 100,0 % | 3 | | 100,0 % | 5 | | 100,0 % |
| Geodäsie und Geoinformatik | 3 | 3 | 50,0 % | 1 | 3 | 25,0 % | 4 | 6 | 40,0 % |

| Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 23.06.2008) | SS 2007 | | | WS 07/08 | | | Mittel | | |
|--|---------|----|--------------|----------|----|--------------|--------|----|--------------|
| | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil |
| Geographie | 4 | 4 | 50,0 % | 4 | 7 | 36,4 % | 8 | 11 | 42,1 % |
| | 1 | 1 | 50,0 % | 1 | | 100,0 % | 2 | 1 | 66,7 % |
| Geologie/Paläontologie | | | | | 1 | | | 1 | |
| | 1 | 3 | 25,0 % | | | | 1 | 3 | 25,0 % |
| Germanistik | 1 | | 100,0 % | 1 | | 100,0 % | 2 | | 100,0 % |
| | 22 | 3 | 88,0 % | 7 | | 100,0 % | 29 | 3 | 90,6 % |
| | | | | | 1 | | | 1 | |
| Geschichte | 2 | 1 | 66,7 % | 2 | 2 | 50,0 % | 4 | 3 | 57,1 % |
| | 4 | 5 | 44,4 % | 6 | 4 | 60,0 % | 10 | 9 | 52,6 % |
| Geschichte der Naturwissenschaften und Technik | | 1 | | | | | | 1 | |
| Immobilientechnik und -wirtschaft | 2 | 6 | 25,0 % | 1 | 3 | 25,0 % | 3 | 9 | 25,0 % |
| Informatik | 5 | 42 | 10,6 % | 9 | 27 | 25,0 % | 14 | 69 | 16,9 % |
| INFOTECH | | | | | 1 | | | 1 | |
| Italianistik | 1 | 1 | 50,0 % | 3 | 10 | 23,1 % | 4 | 11 | 26,7 % |
| | 2 | 1 | 66,7 % | 3 | 1 | 75,0 % | 5 | 2 | 71,4 % |

| Abschlussprüfungen / Diplome | SS 2007 | | | WS 07/08 | | | Mittel | | |
|---------------------------------|---------|----|--------------|----------|----|--------------|--------|----|--------------|
| | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil |
| (Stand 23.06.2008) | 3 | 19 | 13,6 % | | 24 | | 3 | 43 | 6,5 % |
| | | | | | 1 | | | 1 | |
| Physik | | | | | | | | | |
| Politikwissenschaft | 1 | 1 | 50,0 % | 2 | | 100,0 % | 3 | 1 | 75,0 % |
| | 9 | 9 | 50,0 % | 4 | 7 | 36,4 % | 13 | 16 | 44,8 % |
| Romanistik: Italienisch | | | | 3 | | 100,0 % | 3 | | 100,0 % |
| Softwaretechnik | | 10 | | 7 | 22 | 24,1 % | 7 | 32 | 17,9 % |
| Sozialwissenschaften | | | | 5 | 1 | 83,3 % | 5 | 1 | 83,3 % |
| Soziologie | 5 | 6 | 45,5 % | 1 | 6 | 14,3 % | 6 | 12 | 33,3 % |
| | 1 | | 100,0 % | 3 | 1 | 75,0 % | 4 | 1 | 80,0 % |
| Sportwissenschaft | 12 | 6 | 66,7 % | 7 | 7 | 50,0 % | 19 | 13 | 59,4 % |
| | 1 | | 100,0 % | 1 | | 100,0 % | 2 | | 100,0 % |
| Magister Artium | | 1 | | | 1 | | | 2 | |
| Technikpädagogik/Bautechnik | 1 | 2 | 33,3 % | | | | 1 | 2 | 33,3 % |
| | | | | | 2 | | | 2 | |
| Technikpädagogik/Elektrotechnik | | | | | | | | | |
| Technikpädagogik/Maschinenwesen | | 1 | | | 4 | | | 5 | |

| Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 23.06.2008) | SS 2007 | | | WS 07/08 | | | Mittel | | |
|--|---------|----|--------------|----------|----|--------------|--------|----|--------------|
| | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil | F | M | Frauenanteil |
| Technikpädagogik Aufbaustudiengang | 1 | 6 | 14,3 % | 7 | 11 | 38,9 % | 8 | 17 | 32,0 % |
| Technische Biologie | 11 | 8 | 57,9 % | 10 | 10 | 50,0 % | 21 | 18 | 53,8 % |
| Technische Kybernetik | | 30 | | 4 | 24 | 14,3 % | 4 | 54 | 6,9 % |
| Technologiemanagement | 5 | 20 | 20,0 % | 5 | 18 | 21,7 % | 10 | 38 | 20,8 % |
| Umweltschutztechnik | 8 | 24 | 25,0 % | 12 | 13 | 48,0 % | 20 | 37 | 35,1 % |
| Verfahrenstechnik | 1 | 13 | 7,1 % | 8 | 9 | 47,1 % | 9 | 22 | 29,0 % |
| VWL | 2 | 3 | 40,0 % | | 1 | | 2 | 4 | 33,3 % |
| VWL t.o. | | 1 | | 1 | 1 | 50,0 % | 1 | 2 | 33,3 % |
| WAREM | 4 | 5 | 44,4 % | 1 | 2 | 33,3 % | 5 | 7 | 41,7 % |
| WASTE | 2 | 2 | 50,0 % | 2 | | 100,0 % | 4 | 2 | 66,7 % |
| Werkstoffwissenschaft | | 1 | | 2 | 5 | 28,6 % | 2 | 6 | 25,0 % |
| Wirtschaftsinformatik | 2 | 9 | 18,2 % | 3 | 2 | 60,0 % | 5 | 11 | 31,3 % |

Anlage 12

Wissenschaftliche und Studentische Hilfskräfte an der Universität Stuttgart

Stand: 01.12.2007

| Fakultäten | Studentische Hilfskräfte | | | Wissenschaftliche Hilfskräfte | | | | |
|--------------|--------------------------|-------------|------------|-------------------------------|--------|------------|-----------|---------------|
| | Gesamt | Männer | Frauen | Frauenanteil | Gesamt | Männer | Frauen | Frauenanteil |
| Fakultät 1 | 119 | 57 | 62 | 52,1 % | 10 | 6 | 4 | 40,0 % |
| Fakultät 2 | 251 | 160 | 91 | 36,3 % | 17 | 10 | 7 | 41,2 % |
| Fakultät 3 | 80 | 51 | 29 | 36,3 % | 47 | 23 | 24 | 51,1 % |
| Fakultät 4 | 77 | 40 | 37 | 48,1 % | 7 | 2 | 5 | 71,4 % |
| Fakultät 5 | 254 | 219 | 35 | 13,8 % | 7 | 5 | 2 | 28,6 % |
| Fakultät 6 | 200 | 164 | 36 | 18,0 % | 10 | 8 | 2 | 20,0 % |
| Fakultät 7 | 546 | 440 | 106 | 19,4 % | 45 | 31 | 14 | 31,1 % |
| Fakultät 8 | 217 | 171 | 46 | 21,2 % | 27 | 23 | 4 | 14,8 % |
| Fakultät 9 | 186 | 70 | 116 | 62,4 % | 11 | 4 | 7 | 63,6 % |
| Fakultät 10 | 164 | 77 | 87 | 53,0 % | 9 | 6 | 3 | 33,3 % |
| Summe | | 1449 | 645 | 30,8 % | | 118 | 72 | 37,9 % |

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

Anlage 13

Wissenschaftliche Hilfskräfte an der Universität Stuttgart im Vergleich 2004 bis 2007

| Fakultät | Jahr | | Differenz | | Jahr | | Differenz | |
|-------------|--------|--------|-----------|--------|--------|-----------|-----------|-----------|
| | 2004 | 2005 | 2004:2005 | 2005 | 2006 | 2006:2005 | 2007 | 2007:2006 |
| Fakultät 1 | 40,0 % | 62,5 % | 22,5 % | 45,5 % | 45,5 % | -17,0 % | 52,1 % | 6,6 % |
| Fakultät 2 | 37,0 % | 41,7 % | 4,7 % | 45,5 % | 45,5 % | 3,8 % | 36,3 % | -9,2 % |
| Fakultät 3 | 28,6 % | 37,2 % | 8,6 % | 45,0 % | 45,0 % | 7,8 % | 36,3 % | -8,7 % |
| Fakultät 4 | 62,5 % | 50,0 % | -12,5 % | 63,6 % | 63,6 % | 13,6 % | 48,1 % | -15,5 % |
| Fakultät 5 | 36,4 % | 12,5 % | -23,9 % | 11,1 % | 11,1 % | -1,4 % | 13,8 % | 2,7 % |
| Fakultät 6 | 37,5 % | 37,5 % | 0,0 % | 33,3 % | 33,3 % | -4,2 % | 18,0 % | -15,3 % |
| Fakultät 7 | 32,4 % | 17,5 % | -14,9 % | 30,2 % | 30,2 % | 12,7 % | 19,4 % | -10,8 % |
| Fakultät 8 | 29,2 % | 11,8 % | -17,4 % | 12,9 % | 12,9 % | 1,1 % | 21,2 % | 8,3 % |
| Fakultät 9 | 25,0 % | 36,4 % | 11,4 % | 52,9 % | 52,9 % | 16,5 % | 62,4 % | 9,5 % |
| Fakultät 10 | 66,7 % | 37,5 % | -29,2 % | 28,6 % | 28,6 % | -8,9 % | 53,0 % | 24,4 % |

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

Anlage 14

Übersicht über den Frauenanteil bei der Vergabe der Landesgraduiertenförderung im Berichtszeitraum

| Vergabetermin | Anträge von Männern | Anträge von Frauen | Frauenanteil bei den Anträgen in Prozent | Bewilligungen Männer | Bewilligungen Frauen | Frauenanteil bei den Bewilligungen in Prozent | Verhältnis Anträge - Bewilligungen bei Männern in Prozent | Verhältnis Anträge - Bewilligungen bei Frauen in Prozent |
|--------------------------------|---------------------|--------------------|--|----------------------|----------------------|---|---|--|
| Ende 2007 Graduiertenschule | 0 | 3 | 100 % | 0 | 3 | 100 % | — | 100 % |
| 26.05.2008 | 11 | 12 | 52,2 | 6 | 4 | 40,0 % | 54,5 % | 33,3 % |
| gesamt | 11 | 15 | 60,0 % | 6 | 7 | 53,8 % | 54,5 % | 46,6 % |

(Quelle: Dezernat III der Universität Stuttgart)

Anlage 15

Frauenanteil bei den Promotionen und Habilitationen 2007

| Fakultät | Promotionen | | | | Habilitationen | | |
|--------------|--------------------|------------|-------------------|--|----------------|----------|-------------------|
| | SS 07 und WS 07/08 | | | | 2007 | | |
| | Frauen | Männer | Frauenanteil in % | | Frauen | Männer | Frauenanteil in % |
| 1 | 1 | 9 | 10,0 % | | -- | -- | -- |
| 2 | 10 | 21 | 32,3 % | | 1 | -- | |
| 3 | 12 | 31 | 27,9 % | | -- | 1 | 0,0 % |
| 4 | 10 | 15 | 40,0 % | | 1 | -- | 100,0 % |
| 5 | 3 | 28 | 9,7 % | | -- | -- | -- |
| 6 | 1 | 29 | 3,3 % | | -- | -- | -- |
| 7 | 13 | 86 | 13,1 % | | -- | 3 | 0,0 % |
| 8 | 7 | 42 | 14,3 % | | -- | 2 | 0,0 % |
| 9 | 5 | 11 | 31,3 % | | 1 | -- | 100,0 % |
| 10 | 6 | 13 | 31,6 % | | -- | -- | -- |
| Summe | 68 | 285 | 19,3 % | | 3 | 6 | 33,3 % |

(Quelle: Dezernate I und III der Universität Stuttgart)

Anlage 16

Angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Beamtinnen und Beamte im wissenschaftlichen Dienst

differenziert nach Vergütungsgruppen und Art des
Arbeitsverhältnisses (Haushalts- und Drittmittelstellen),
Stand: 01.12.2007

Angestellte im wissenschaftlichen Dienst

| Verg.- Gruppe | weiblich | | | männlich | | | Frauenanteil in % |
|--|-----------|---------|------------|-----------|---------|-------------|----------------------|
| | befristet | unbefr. | Summe | befristet | unbefr. | Summe | |
| AT | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0,0 % |
| E15Ü | 0 | 0 | 0 | 2 | 5 | 7 | 0,0 % |
| E15 | 2 | 1 | 3 | 8 | 19 | 27 | 10,0 % |
| E14 | 21 | 9 | 30 | 59 | 92 | 151 | 16,6 % |
| E13Ü | 281 | 4 | 285 | 917 | 24 | 941 | 23,2 % |
| E13 | 153 | 3 | 156 | 414 | 3 | 417 | 27,2 % |
| Summe | 457 | 17 | 474 | 1400 | 146 | 1546 | 23,5 % |
| Summe aller angestellten wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | | | | | | 2020 | |

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

Beamtinnen und Beamte im wissenschaftlichen Dienst

| Besoldungsgruppe | Männer | Frauen | Frauenanteil in % |
|------------------|------------|-----------|-------------------|
| A 16 | 0 | 0 | — |
| A 15 | 25 | 2 | 7,4 % |
| A 14 | 98 | 11 | 10,1 % |
| A 13 | 34 | 12 | 26,1 % |
| Summe | 157 | 25 | 13,7 % |

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

Anlage 17

Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2000 - 2007

| 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 % | Platzierungen von Frauen | Rufnahmen von Frauen |
|------|----------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------------------|--|----------------------|
| 2000 | 18 | 5 | 13 | - | 498 | 59 | 10,6 % | Platz 1: 1 Platz 2: 1 Platz 3: 0 | 0 |
| 2001 | 19 | 6 | 13 | - | 577 | 63 | 9,8 % | Platz 1: 1 Platz 2: 1 Platz 3: 1 | 2 |
| 2002 | 25 | 7 | 18 | - | 657 | 81 | 11,0 % | Platz 1: 2 Platz 2: 3 Platz 3: 3 | 2 |
| 2003 | 25 | 17 | 8 | - | 736 | 51 | 6,9 % | Platz 1: 2 Platz 2: 1 Platz 3: 2 | 2 |
| 2004 | 13 | 3 | 10 | - | 334 | 25 | 6,9 % | Platz 1: 2 Platz 2: 1 Platz 3: 0 | 1 |
| 2005 | 11 | 2 | 9 | 0 | 420 | 72 | 14,6 % | Platz 1: 1 Platz 2: 2 Platz 3: 1 | 0 |
| 2006 | 25 | 10 | 14 | 1 | 757 | 105 | 12,2 % | Platz 1: 4 Platz 2: 2 Platz 3: 3 | 4 |
| 2007 | 17 | 3 | 13 | 1 | 665 | 129 | 19,4 % | Platz 1: 2 Platz 2: 5 Platz 3: 3 | 1 |

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart)

Anlage 18

Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen,
1996 – 2007

| | Jahr | Männer | Frauen | Frauenanteil in % |
|-----------|-------------|---------------|---------------|--------------------------|
| C1 | 1998 | 85 | 18 | 17,5 % |
| | 1999 | 70 | 19 | 21,3 % |
| | 2000 | 67 | 17 | 20,2 % |
| | 2001 | 71 | 16 | 18,4 % |
| | 2002 | 72 | 22 | 23,4 % |
| | 2003 | 67 | 24 | 26,4 % |
| | 2004 | 73 | 19 | 20,7 % |
| | 2005 | 57 | 17 | 23,0 % |
| | 2006 | 43 | 17 | 28,3 % |
| | 2007 | 24 | 12 | 33,3 % |
| C2 | 1998 | 25 | 5 | 16,7 % |
| | 1999 | 25 | 4 | 13,8 % |
| | 2000 | 21 | 4 | 16,0 % |
| | 2001 | 28 | 2 | 6,7 % |
| | 2002 | 26 | 3 | 10,3 % |
| | 2003 | 24 | 3 | 11,1 % |
| | 2004 | 26 | 5 | 16,1 % |
| | 2005 | 21 | 4 | 16,0 % |
| | 2006 | 15 | 3 | 16,7 % |
| | 2007 | 7 | 3 | 30,0 % |

| | | | | |
|-----------|-------------|-----|---|--------|
| C3 | 1998 | 74 | 3 | 3,9 % |
| | 1999 | 70 | 4 | 5,4 % |
| | 2000 | 65 | 3 | 4,4 % |
| | 2001 | 57 | 3 | 5,0 % |
| | 2002 | 59 | 2 | 3,3 % |
| | 2003 | 60 | 2 | 3,2 % |
| | 2004 | 60 | 2 | 3,2 % |
| | 2005 | 55 | 2 | 3,5 % |
| | 2006 | 50 | 2 | 3,8 % |
| | 2007 | 44 | 1 | 2,2 % |
| C4 | 1998 | 186 | 4 | 2,1 % |
| | 1999 | 181 | 4 | 2,2 % |
| | 2000 | 180 | 4 | 2,2 % |
| | 2001 | 177 | 5 | 2,7 % |
| | 2002 | 178 | 7 | 3,8 % |
| | 2003 | 185 | 8 | 4,1 % |
| | 2004 | 184 | 8 | 4,2 % |
| | 2005 | 171 | 8 | 4,5 % |
| | 2006 | 167 | 8 | 4,6 % |
| | 2007 | 148 | 7 | 4,5 % |
| W1 | 2006 | 1 | 0 | 0,0 % |
| | 2007 | 1 | 0 | 0,0 % |
| W3 | 2005 | 10 | 0 | 0,0 % |
| | 2006 | 24 | 4 | 14,3 % |
| | 2007 | 33 | 6 | 15,4 % |

| | | | | |
|--|-------------|-----|----|-------|
| C2-C4 insgesamt einschl. W3 | 1996 | 278 | 10 | 3,5 % |
| | 1997 | 274 | 13 | 4,5 % |
| | 1998 | 285 | 12 | 4,0 % |
| | 1999 | 276 | 12 | 4,2 % |
| | 2000 | 286 | 11 | 3,7 % |
| | 2001 | 262 | 10 | 3,7 % |
| | 2002 | 264 | 12 | 4,3 % |
| | 2003 | 269 | 13 | 4,6 % |
| | 2004 | 270 | 15 | 5,3 % |
| | 2005 | 257 | 14 | 5,2 % |
| | 2006 | 232 | 17 | 6,8 % |
| | 2007 | 232 | 17 | 6,8 % |
| C3 und C4 einschl. W3 | 1996 | 263 | 8 | 3,0 % |
| | 1997 | 257 | 8 | 3,0 % |
| | 1998 | 260 | 7 | 2,6 % |
| | 1999 | 251 | 8 | 3,1 % |
| | 2000 | 245 | 7 | 2,8 % |
| | 2001 | 234 | 8 | 3,3 % |
| | 2002 | 246 | 9 | 3,5 % |
| | 2003 | 245 | 10 | 3,9 % |
| | 2004 | 244 | 10 | 3,9 % |
| | 2005 | 236 | 10 | 4,1 % |
| | 2006 | 241 | 14 | 5,5 % |
| | 2007 | 226 | 15 | 6,2 % |

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2007

| Fakultät | W 1 (m) | W 3 o. L. | | W 3 m. L. | | Gesamt |
|---------------|------------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|
| | | m | w | m | w | |
| | | | | | | |
| 1 | | 1 | | 2 | | 3 |
| 2 | | | | 1 | 1 | 2 |
| 3 | | 1 | | | | 1 |
| 4 | | 1 | | | | 1 |
| 5 | 1 | | 1 | 2 | 1 | 5 |
| 6 | | | | 1 | | 1 |
| 7 | | | | | | - |
| 8 | | | 1 | 1 | | 2 |
| 9 | | | | 1 | 3 | 4 |
| 10 | | | | 1 | | 1 |
| | | | | | | |
| Summe: | 1 | 3 | 2 | 9 | 5 | 20 |

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

Wo ein Kind ist, ist auch ein Weg.



Schlieben-Lange-Programm

FÖRDERUNG VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN MIT KIND



NAMENSBEIBERIN
Die Romanistin Prof. Dr. Brigitte Schlieben-Lange (1943 - 2000) war eine hervorragende und international renommierte Wissenschaftlerin und Mutter von vier Kindern.

Nach dem Studium der Romanistik, Germanistik, der Allgemeinen Sprachwissenschaft und Philosophie in München, Aix-Marseille und Tübingen wurde sie 1970 Assistentin in Freiburg. Vier Jahre später wurde sie an den Lehrstuhl für Romanische Philologie und Allgemeine Sprachwissenschaft der Universität Frankfurt/Main berufen. Einen Ruf an die Technische Universität Berlin lehnte sie 1978 ab. 1991 folgte sie einem Ruf auf den Tübinger Lehrstuhl für romanische Sprachwissenschaft.

Den Kern ihres umfangreichen wissenschaftlichen Werkes machen ihre Arbeiten zu sprachlichen, sprachphilosophischen und epistemologischen Problemen der französischen Revolution aus. Neben ihren Standardwerken „Soziolinguistik“ 1973 und „Linguistische Pragmatik“ 1973 wies sie mit der Monographie „Traditionen des Sprechens“ 1983 und mit ihrem großen Projekt zur Uniformierung der Sprache in der Französischen Revolution (Léologie, révolution et uniformité de la langue“ 1996) und zur Konzeption der Einheitswissenschaft bei den französischen Spätaufklärern einer historischen Pragmatik neue Wege.

Brigitte Schlieben-Lange setzte sich leidenschaftlich für die Belange von Wissenschaftlerinnen ein. Von 1994 - 1996 war sie Frauenbeauftragte der Universität Tübingen.

NOCH FRAGEN?
Bewerbungen können bei den Vergabe-Kommissionen der einzelnen Hochschulen eingereicht werden. Die Bewerbungsfristen werden von den Kommissionen festgelegt und können vor Ort erfragt werden.

Bewerbungsmodalitäten über: www.mwk.baden-wuerttemberg.de oder die Gleichstellungsbeauftragten Ihrer Universität, Hochschule oder Berufsakademie sowie bei den Landeskonferenzen der Gleichstellungsbeauftragten.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:
Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Baden-Württemberg
www.mwk.baden-wuerttemberg.de

GRAFISCHE GESTALTUNG:
MuMediaNet, Mannheim

TITELFOTO:
Beyond Media Heidelberg

DRUCK:
e.kurz + co druck- und medientechnik gmbh Stuttgart

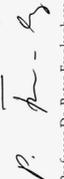
STAND:
November 2007



GRUSSWORT
Die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft nimmt in der Hochschulpolitik des Landes Baden-Württemberg einen hohen Stellenwert ein. Ziel ist es dabei, die Situation der wissenschaftlich tätigen Frauen an den Hochschulen des Landes zu verbessern, indem die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erleichtert wird. Immer noch brechen viele Frauen ihre akademische Karriere ab. Mir steigender Qualifikationsebene sinkt der Anreiz der Wissenschaftlerinnen stark. In Zukunft kommt es ganz entscheidend darauf an, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs weiterhin nachhaltig zu fördern und zu einem Fortsetzen der wissenschaftlichen Karriere zu motivieren.

Wir möchten Möglichkeiten schaffen, dass die Entscheidung für die Wissenschaft keine Entscheidung gegen die Familie wird. Die Entscheidung der Frauen sollte für den Aufstieg in der Wissenschaft und damit gegen den Ausstieg geöffnet werden. Um diesen Weg gehen zu können, wurde das „Schlieben-Lange-Programm“ entwickelt, das exzellenten Wissenschaftlerinnen mit Kind die Möglichkeit gibt, ihre wissenschaftliche Qualifikation nicht unterbrechen zu müssen.

Ich möchte Sie aufordern, sich im Rahmen dieses Programms zu bewerben. Nehmen Sie die Chance wahr, mit Kindern weiter wissenschaftlich tätig zu sein. Bringen Sie Ihre Kreativität in die Wissenschaft ein. Das Land braucht Sie.



Professor Dr. Peter Frankenberger
Minister für Wissenschaft, Forschung und Kunst, des Landes Baden-Württemberg



Das Förderprogramm

DAS FÖRDERPROGRAMM

Das Schlieben-Lange-Programm soll Frauen helfen, ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation mit familiären und ggf. beruflichen Aufgaben zu vereinbaren. Müttern soll ermöglicht werden, ihre wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit aufzunehmen, fortzusetzen oder berufsbegleitend durchzuführen.

Einschlägige Studien haben ergeben, dass sich spätestens nach der Promotion zahlreiche hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen von der Hochschule und einer Weiterverfolgung ihrer wissenschaftlichen Karriere abwenden. Mit dem Schlieben-Lange-Programm sollen durch eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifikationsphase und familiären Pflichten mehr Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere ermuntert und so die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen erhöht werden.



Mit der Fördermaßnahme kann eine Promotion, Habilitation oder künstlerische Qualifikation unterstützt werden. Die Förderhöhe beträgt für eine Promotion und wissenschaftliche Arbeit 1.200 Euro monatlich und für eine Habilitation 2.000 Euro monatlich, jeweils bei einer Förderdauer von zwei Jahren.

Das Programm wird über das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Das Förderprogramm ist hochschultransversal und umfasst drei Förderlinien.

FÖRDERLINIE A

Die Förderlinie A richtet sich an wissenschaftlich tätige Frauen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen oder Kunst- und Musikhochschulen, die bereits ein Kind haben oder ein Kind erwarten. Die Förderung soll dazu dienen, ihre bereits begonnene oder unmittelbar bevorstehende Promotion, Habilitation oder vergleichbare künstlerische Qualifikation besser mit familiären Aufgaben zu vereinbaren. Die Fördermittel sind dafür zu verwenden, die Unterbrechung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation zu verhindern.

Die Fördermittel können für den Lebensunterhalt, Kinderbetreuungskosten, Forschungsprojekte, Sachkosten, Reisekosten oder wissenschaftliche Hilfskräfte verwendet werden, wobei die Verwendung der Mittel dazu dienen muss, eine Unterbrechung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation zu verhindern.



FÖRDERLINIE B

Die Förderlinie B richtet sich an Frauen, die ihre wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifikation familienbedingt unterbrochen haben und denen nun ein Wiedereinstieg durch die Fördermittel ermöglicht werden soll.



Die Fördermittel können für den Lebensunterhalt, Kinderbetreuungskosten, Forschungsprojekte, Sachkosten, Reisekosten oder wissenschaftliche Hilfskräfte verwendet werden, wobei die Verwendung der Mittel dazu dienen muss, den Wiedereinstieg in eine wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifikation, die familienbedingt unterbrochen wurde, zu ermöglichen.

FÖRDERLINIE C

Die Förderlinie C richtet sich an Frauen mit Kind, die außerhalb einer Hochschule oder Berufskademie berufstätig sind, Lehrerführung an einer Fachhochschule oder Berufskademie haben und sich durch eine berufsbegleitende Promotion für eine Professur an einer Fachhochschule oder Berufskademie qualifizieren möchten.



Mit der Förderlinie C soll qualifizierten Lehrbeauftragten an Fachhochschulen und Berufskademien, die für eine Fachhochschule- oder Berufskademieneinweisung geeignet sind, die Möglichkeit eröffnet werden, die Promotion als fehlende Berufsvoraussetzung berufsbegleitend nachzuholen. Die parallele Erwerbstätigkeit darf im Durchschnitt des Förderzeitraums höchstens 75 Prozent einer Vollbeschäftigung betragen.

Die Fördermittel können für den Lebensunterhalt, Kinderbetreuungskosten, Forschungsprojekte, Sachkosten, Reisekosten oder wissenschaftliche Hilfskräfte verwendet werden, wobei die Verwendung der Mittel dazu dienen muss, eine Promotion berufsbegleitend durchzuführen.



Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Wissenschaft, Forschung
und Kunst Baden-Württemberg

Schlieben-Lange-Programm

für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Richtlinien

Förderprogramm für Frauen mit Kind zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher
oder künstlerischer Qualifikation und Familie

1. Ziel des Programms

Als eine Investition in die Zukunft fördern das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) und der Europäische Sozialfonds (ESF) mit dem Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen exzellente Hochschulabsolventinnen und Wissenschaftlerinnen mit Kind in Baden-Württemberg, die eine Promotion, Habilitation oder entsprechende künstlerische Qualifikation anstreben (Förderlinie A), familienbedingt unterbrechen mussten (Förderlinie B) oder berufsbegleitend durchführen möchten (Förderlinie C). Ein wesentliches Ziel des Förderprogramms ist es dabei, die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen mit Kind durch eine bessere Vereinbarkeit der Qualifikationsphase mit familiären Pflichten zu erhöhen. Das Förderprogramm wird ergänzt durch spezielle strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Berufungsverfahren, um den Frauenanteil am wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonal, insbesondere im Bereich der Professuren, nachhaltig zu steigern.

Durch das Schlieben-Lange-Programm soll es Frauen, die ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation mit familiären Aufgaben und ggf. beruflichen Aufgaben vereinbaren, ermöglicht werden, ihre wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit aufzunehmen, fortzusetzen oder berufsbegleitend durchzuführen.

Das Förderprogramm ist hochschulartenübergreifend. Mit der Fördermaßnahme kann eine Promotion, Habilitation oder künstlerische Qualifikation unterstützt werden. Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Elternzeit wird die Förderung nicht auf das Elterngeld angerechnet. Ziel ist es, der geförderten Person noch fehlende Berufungsvoraussetzungen zu vermitteln und sie nach Auslaufen der Förderung in ein Beschäftigungsverhältnis an einer Hochschule oder Berufsakademie zu übernehmen.

Die Geförderten nehmen verpflichtend an einer Einführungsveranstaltung, die landesweit im Rahmen des Programms „Mentoring und Training“ angeboten wird, und an mindestens zwei weiteren Modulen des MuT-Programms oder gleichwertigen Weiterbildungsveranstaltungen teil.

2. Art, Umfang und Höhe der Förderung

Die Förderdauer beträgt in der Regel zwei Jahre, in Einzelfällen ist eine Verlängerung um bis zu einem weiteren Jahr möglich. Die Höhe der Förderung beträgt bei Promotionen und künstlerischen Arbeiten 1200 €, bei Habilitationen 2400 € monatlich.

3. Zuwendungsvoraussetzungen

Förderlinie A

Die Förderung soll dazu dienen, wissenschaftlich tätige Frauen dabei zu unterstützen, ihre bereits begonnene oder unmittelbar bevorstehende Promotion, Habilitation oder vergleichbare künstlerische Qualifikation besser mit familiären Aufgaben zu vereinbaren. Die Fördermittel können für den Lebensunterhalt, Kinderbetreuungskosten, Forschungsprojekte, Sachkosten, Reisekosten oder wissenschaftliche Hilfskräfte verwendet werden, wobei die Verwendung der Mittel dazu dienen muss, eine **Unterbrechung** der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation zu **verhindern**.

Dem Antrag sind folgende Nachweise beizufügen:

- Exposé über das zu fördernde wissenschaftliche oder künstlerische Vorhaben nach den Kriterien der Deutschen Forschungsgemeinschaft,
- tabellarischer Lebenslauf, beglaubigte Zeugniskopie der zuletzt abgelegten Hochschulprüfung, kurze Darstellung des bisherigen und geplanten wissenschaftlichen oder künstlerischen Werdegangs,
- ein Kostenplan, aus dem sich ergibt, wofür die Fördermittel verwendet werden sollen,
- Nachweis über Kind/er (Geburtsurkunde) oder bevorstehende Geburt (ärztliche Bescheinigung),
- gutachterliche Stellungnahme von einer Hochschullehrerin oder einem Hochschullehrer zu den Erfolgsaussichten einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Karriere und dem zeitlichen Ablauf der geplanten Qualifikation,
- Absichtserklärung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers, die Geförderte nach Auslaufen der Förderung und bei positiver Evaluation in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen,
- Erklärung der zu fördernden Person über die Bereitschaft zur Teilnahme an den begleitenden Mentoring -und Weiterbildungsveranstaltungen.

Förderlinie B

Die Förderung kann gewährt werden, wenn vor einer familienbedingten Unterbrechung eine wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifikation begonnen wurde, diese aus familiären Gründen unterbrochen wurde und die wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifikation nun fortgesetzt bzw. abgeschlossen werden soll.

Die Fördermittel können für den Lebensunterhalt, Kinderbetreuungskosten, Forschungsprojekte, Sachkosten, Reisekosten oder wissenschaftliche Hilfskräfte verwendet werden, wobei die Verwendung der Mittel dazu dienen muss, den **Wiedereinstieg** in eine wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifikation, die familienbedingt unterbrochen wurde, zu **ermöglichen**.

Dem Antrag sind folgende Nachweise beizufügen:

- Exposé über das zu fördernde wissenschaftliche oder künstlerische Vorhaben nach den Kriterien der Deutschen Forschungsgemeinschaft,
- tabellarischer Lebenslauf, beglaubigte Zeugniskopie der zuletzt abgelegten Hochschulprüfung, kurze Darstellung des bisherigen und geplanten wissenschaftlichen oder künstlerischen Werdegangs,
- ein Kostenplan, aus dem sich ergibt, wofür die Fördermittel verwendet werden sollen,
- Nachweis des Kindes/ der Kinder (Geburtsurkunde),
- gutachterliche Stellungnahme von einer Hochschullehrerin oder einem Hochschullehrer zu den Erfolgsaussichten einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Karriere und dem zeitlichen Ablauf der geplanten Qualifikation,
- Absichtserklärung einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers, die Geförderte nach Auslaufen der Förderung bei positiver Evaluation in ein Beschäftigungsverhältnis zu übernehmen,
- Erklärung der zu fördernden Person über die Bereitschaft zur Teilnahme an den begleitenden Mentoring -und Weiterbildungsveranstaltungen.

Förderlinie C

Die Förderung kann gewährt werden für Frauen mit Kind, die außerhalb einer Hochschule oder Berufsakademie berufstätig sind, Lehrerfahrung an einer Fachhochschule oder Berufsakademie haben und sich durch eine berufsbegleitende Promotion für eine Professur an einer Fachhochschule oder Berufsakademie qualifizieren möchten. Die parallele Erwerbstätigkeit darf im Durchschnitt des Förderzeitraums höchstens 75 Prozent einer Vollbeschäftigung betragen.

Die Fördermittel können für den Lebensunterhalt, Kinderbetreuungskosten, Forschungsprojekte, Sachkosten Reisekosten oder wissenschaftliche Hilfskräfte verwendet werden, wobei die Verwendung der Mittel dazu dienen muss, eine **Promotion berufsbegleitend** durchzuführen.

Dem Antrag sind folgende Nachweise beizufügen:

- Exposé über das zu fördernde wissenschaftliche Vorhaben nach den Kriterien der Deutschen Forschungsgemeinschaft,
- tabellarischer Lebenslauf, beglaubigte Zeugniskopie der zuletzt abgelegten Hochschulprüfung, kurze Darstellung des bisherigen und geplanten wissenschaftlichen oder künstlerischen Werdegangs,
- ein Kostenplan, aus dem sich ergibt, wofür die Fördermittel verwendet werden sollen,
- Nachweis über Kind/er (Geburtsurkunde) bzw. über bevorstehende Geburt (ärztliche Bescheinigung),
- Nachweis der Lehrererfahrung an einer Hochschule oder Berufsakademie,
- gutachterliche Stellungnahme von einer Hochschullehrerin oder einem Hochschullehrer mit Promotionsberechtigung zu den Erfolgsaussichten und dem zeitlichen Ablauf der geplanten wissenschaftlichen Qualifikation, zur Betreuung der Promotion und zur Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen nach der geltenden Promotionsordnung,
- Stellungnahme von einer Professorin oder einem Professor an einer Fachhochschule oder Berufsakademie zu den Berufungschancen nach Abschluss der Förderung,
- Erklärung der zu fördernden Person über die Bereitschaft zur Teilnahme an den begleitenden Mentoring -und Weiterbildungsveranstaltungen.

4. Verfahren

Für die Förderlinien A und B richten die Hochschulen eine Vergabekommission ein, die von einem Rektoratsmitglied geleitet wird. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der Kommission. Die Kommission teilt dem Ministerium das Ergebnis des Vergabeverfahrens mit. Für die Förderlinie C richtet die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulen (Lakof FH) eine Vergabekommission ein, in der das MWK, eine Gleichstellungsbeauftragte der Berufsakademien und eine Vertreterin einer Universität vertreten ist.

5. Berichtspflicht

Die geförderte Person verpflichtet sich, der Vergabekommission und der LaKoG bis zum Abschluss der geförderten wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation jährlich über den Stand der Qualifikation zu unterrichten. Sie verpflichtet sich weiter, die LaKoG im Falle der Erlangung einer Professur zu unterrichten und zur Erleichterung von Alumni-Veranstaltungen zehn Jahre lang ihre aktuelle Adresse mitzuteilen sowie in regelmäßigen Abständen an Datenerhebungen teilzunehmen, die der Evaluation des Programms dienen.

6. Informationsmöglichkeiten:

Interessentinnen können sich bei den Verwaltungen und Gleichstellungsbeauftragten ihrer Hochschule und bei der Leiterin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen (Frau Dr. Dagmar Höppel, Tel 0621/181-1850 e-mail :hoepfel@uni-mannheim.de) über das Schlieben-Lange-Programm informieren. Bezüglich der Förderlinie C informiert auch die Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten der Fachhochschulen, Frau Prof. Dr. Körber-Weik, Tel. Nr. 07331/22485, e-mail: gleichstellung-fh-bw@hfwu.de). Die Ausschreibung und die Richtlinien stehen auf der Homepage des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg unter www.mwk.baden-wuerttemberg.de Service>Foerderprogramme> Hochschulen) zur Verfügung.

Anlage 21

FÖRDERUNG HERAUSRAGENDER WISSENSCHAFTLERINNEN



Margarete von Wrangell, Namensgeberin dieses Programms, war Deutschlands erste ordentliche Professorin. Sie wurde 1923 an die Universität Hohenheim (früher: Landwirtschaftliche Akademie) berufen und leitete bis zu ihrem Tod im Jahr 1932 das Institut für Pflanzenernährungslehre.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Baden-Württemberg
www.mwk.baden-wuerttemberg.de

INFORMATIONEN

Im Auftrag des Wissenschaftsministeriums berät Sie die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden Württembergs (LaKoG).

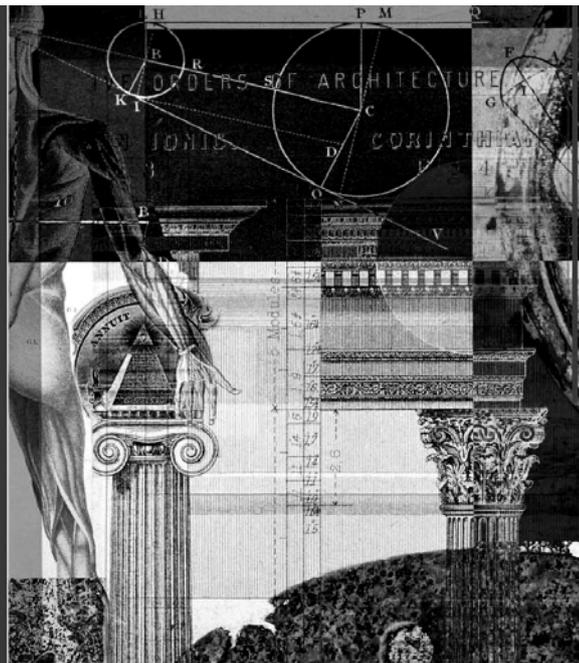
kontakt@lakog.uni-stuttgart.de | Tel.: 0711-685-82000

PRODUKTION

Grafik: stay hungry Stuttgart

Druck: e. kurz + co druck- und medientechnik gmbh Stuttgart

Stand August 2008



Margarete von Wrangell- Habitationsprogramm für Frauen



GRUSSWORT



Eine Karriere in der Wissenschaft – dafür entscheiden sich immer mehr Frauen. Die Landesregierung möchte exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen dabei unterstützen, ihren akademischen Weg zur Professur zu gehen. Noch sinkt mit steigender Qualifikationsebene der Frauenanteil stark. Zwar liegt in Baden-Württemberg der Frauenanteil bei Habilitationen bei 22,6 Prozent, doch bei den Professorenstellen beträgt er lediglich 13,3 Prozent.

Das soll anders werden. Deshalb fördert die Landesregierung mit dem „Margarete von Wrangell-Programm“ gezielt Frauen, die sich habilitieren möchten. Das Programm ist ein wichtiger Baustein einer Gesamtstrategie des Landes, um den Frauenanteil in Wissenschaft und Forschung zu erhöhen. Dazu gehören auch die Ziele, die Studentinnenzahlen vor allem in den Ingenieurwissenschaften zu steigern, die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie zu erleichtern, die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen zu stärken und die Berufungsverfahren im Hinblick auf Chancengleichheit zu verbessern.

Ich möchte Sie auffordern, sich um ein „Margarete von Wrangell-Stipendium“ zu bewerben. Nehmen Sie Ihre Chance wahr und bringen Sie Ihr Potenzial in die Wissenschaft ein. Das Land braucht Sie.

Prof. Dr. Peter Frankenberg
Minister für Wissenschaft, Forschung
und Kunst des Landes Baden-Württemberg

WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEM WEG ZUR SPITZE

Und das mit Unterstützung: Das Margarete von Wrangell-Programm richtet sich an exzellente Wissenschaftlerinnen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Kunst- und Musikhochschulen des Landes Baden-Württemberg auf dem Weg zur Habilitation. Es soll ausdrücklich diesen Weg fördern und die Wissenschaftlerinnen dazu auch materiell in die Lage versetzen.

FÖRDERUNG MAL DREI

- Die Anstellung nach TV-L EG 13 gibt Ihnen finanzielle Sicherheit während Ihrer Habilitation – und das bis zu fünf Jahre lang. Das Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg und der Europäische Sozialfonds tragen die Kosten drei Jahre, zwei weitere Jahre die jeweilige Hochschule. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen.
- Sie sammeln Berufserfahrung, weil Sie in die Lehre, Forschung und Hochschulorganisation eingebunden sind.
- Sie erhöhen Ihre späteren Berufschancen, da Ihnen das Programm eine kontinuierliche begleitende Beratung und spezielle Trainings anbietet.

ANTRAGSVERFAHREN

Förderanträge sind über die Fakultät und die Zentrale Verwaltung der jeweiligen Hochschule an das Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg einzureichen. Die Endauswahl der Förderprojekte erfolgt durch eine Vergabekommission.





Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT,
FORSCHUNG UND KUNST



„Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“

– Ausschreibung vom 15. März 2008 –

Zur Förderung des Hochschullehrerinnennachwuchses schreibt die Landesregierung das „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“ aus. Vorrangiges Ziel dieses Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie dazu materiell in die Lage zu versetzen.

Die Förderung erfolgt im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses nach TV-L EG 13. Sie ist auf fünf Jahre begrenzt, drei Jahre Förderung durch das MWK und den ESF sowie zwei weitere Jahre durch die jeweilige Hochschule. Die Anschlussförderung ist im Rahmen der Antragstellung von der betreuenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschule zu gewährleisten. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen (siehe Richtlinien).
Es sollten bereits Vorarbeiten zur Habilitation erfolgt sein.

Förderanträge sind über die Fakultät und die Zentrale Verwaltung der jeweiligen Hochschule an das Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg einzureichen.

Abgabetermin beim Wissenschaftsministerium: 1. September 2008

Die Auswahl der zu fördernden Anträge erfolgt durch eine Vergabekommission, die vom Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg berufen wird.

Die Förderungen beginnen im ersten Quartal 2009.

Einzelheiten sind den beiliegenden Richtlinien zu entnehmen. Interessentinnen können sich bei der jeweiligen Hochschulverwaltung oder bei der Gleichstellungsbeauftragten informieren.

Ausschreibung, Richtlinien und Fragebogen können unter www.mwk.baden-wuerttemberg.de (Service > Foerderprogramme > Hochschulen) abgerufen werden.



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT,
FORSCHUNG UND KUNST



„Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“

- Richtlinien -

Als eine Investition in die Zukunft fördern das Ministerium für Wissenschaft Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) und der Europäische Sozialfonds (ESF) mit dem Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschullehrerinnenlaufbahn anstreben.

- 1. Ausschreibung:** Das „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“ wird an den wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen des Landes ausgeschrieben. Ziel des Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie materiell dazu in die Lage zu versetzen. Es können nur Habilitandinnen gefördert werden, die ihr Habilitationsvorhaben an einer der wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschulen des Landes durchführen und ihren Lebensmittelpunkt in Baden-Württemberg haben. Es sollten bereits Vorarbeiten zur Habilitation erfolgt sein.
- 2. Förderung:** Die Förderung erfolgt im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses nach TV-L EG 13. Die Förderung ist insgesamt auf fünf Jahre - drei Jahre Förderung durch das MWK und den ESF sowie zwei weitere Jahre durch die jeweilige Hochschule - begrenzt. Voraussetzung für die Weiterförderung ist eine positive Stellungnahme durch den betreuenden Hochschullehrer oder die betreuende Hochschullehrerin. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen (siehe Richtlinien).
- 3. Aufgaben:** Mit der Annahme einer Habilitationsförderung auf einer Stelle nach TV-L EG 13 ist die Verpflichtung verbunden, die Arbeitskraft auf das Habilitationsvorhaben zu konzentrieren. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen (siehe Richtlinien). Außerdem ist im Interesse der Qualifikation der Habilitandin für die Lehre im Rahmen des Lehrangebots der Fakultät eine Lehrverpflichtung von durchschnittlich vier Semesterwochenstunden zu übernehmen. Hinzu kommt die Pflicht zur Teilnahme an angebotenen Fortbildungsveranstaltungen für Habilitandinnen. Jährlich ist ein standardisierter Zwischenbericht zu erstellen. Zwei Monate nach Beendigung der Förderung durch das Wissenschaftsministerium und die Hochschule ist ein Abschlussbericht - über den erreichten Stand des Habilitationsverfahrens, die abgehaltenen Lehrveranstaltungen, die besuchten Fortbildungsveranstaltungen, Tagungen und Konferenzen, sowie eine Liste der Veröffentlichungen - vorzulegen.
- 4. Antragstellung:** Förderanträge können nur über die Hochschule (Fakultät, zentrale Verwaltung und Hochschulleitung) beim Wissenschaftsministerium eingereicht werden. Die Förderanträge müssen deshalb von den Bewerberinnen bei den Fakultäten rechtzeitig eingereicht werden und sind von diesen über die Hochschulleitung bis zum **1. September 2008 beim Wissenschaftsministerium** einzureichen. Arbeits- oder personalrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Abschluss des Dienstvertrages sind von der Hochschule vor Antragstellung in eigener Verantwortung zu klären.

5. **Förderantrag:** Die über die Hochschulen einzureichenden Anträge müssen folgende Unterlagen enthalten:

- Bewerbungsschreiben mit Angaben zum wissenschaftlichen Werdegang der Habilitandin (tabellarischer Lebenslauf, Publikationsliste, beglaubigte Kopie der Promotionsurkunde);
- Bestätigung der Fakultät über die Bereitschaft zur Betreuung des Habilitationsvorhabens);
- Fakultäts- bzw. institutsbezogenes Qualifizierungskonzept (ist von der Hochschule zu erstellen), das Aussagen zu folgenden Fragestellungen enthalten muss:
 - organisatorische Zuordnung der Qualifikationsstelle,
 - wissenschaftliches Profil/ Zielsetzungen der/des qualifizierenden Fakultät/Instituts,
 - Infrastruktur, die der Nachwuchswissenschaftlerin zur Verfügung gestellt wird,
 - Einsatzfelder der Nachwuchswissenschaftlerin in
 - * Lehre (Deputat in SWS, Art der Lehrveranstaltungen, Verteilung auf Grund- und Hauptstudium,
 - * Forschung (Beteiligung an Forschungsprojekten, eigenständige Durchführung von Forschungsprojekten) und
 - * Wissenschaftsmanagement (Übernahme von Aufgaben in Fakultät/Institut).
 - * (nur bei Anträgen aus der Medizin!): Bestätigung der Fakultät über die Freistellung von klinischen Verpflichtungen bei Förderung (siehe nächste Seite)
 - Betreuung der Nachwuchswissenschaftlerin durch Fakultät/Institut (Mentoringverhältnisse, Statusgespräche, Leistungskontrolle),
 - Zusage der zuständigen Fakultät, die Nachwuchswissenschaftlerin auf ihrem Qualifizierungsweg tatkräftig zu unterstützen;
- Bestätigung der Hochschulleitung, dass eine Anschlussförderung von der Hochschule gewährleistet wird und arbeits- oder personalrechtliche Probleme einer Förderung nicht entgegenstehen;
- Exposé des Habilitationsverfahrens und Bericht über den Stand der Vorarbeiten (ca. 10 Seiten);
- ein Fachgutachten zur Person und zum Habilitationsvorhaben durch eine/n Hochschul-lehrer/in der antragstellenden Hochschule und ein weiteres externes Fachgutachten zum Arbeitskonzept (durch eine/n Gutachter/in von einer anderen Hochschule, einem anderen Forschungsinstitut);
- Fragebogen (bei der Hochschulverwaltung erhältlich)

Die Antragsunterlagen sind vollständig und – zur Erleichterung der Bearbeitung – sortiert in der o.g. Reihenfolge, gelocht und ohne Hüllen, Hefter und Klammern abzugeben.

6. **Vergabekommission:** Die Auswahl erfolgt durch eine Vergabekommission, die vom Wissenschaftsministerium berufen wird.

7. **Informationsmöglichkeiten:** Interessentinnen können sich bei den Verwaltungen und der Gleichstellungsbeauftragten ihrer Hochschule und bei der Leiterin der Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen (Frau Dr. Dagmar Höppel, Tel. 0711/685-82000, kontakt@lakog.uni-stuttgart.de) über das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen informieren. Die Ausschreibung, die Richtlinien und der Fragebogen stehen auch auf der Homepage des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg unter www.mwk.baden-wuerttemberg.de (Service > Foerderprogramme > Hochschulen) zur Verfügung.

Anlage 22

Ausschreibung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg zum Professorinnen-Programm



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST

DER MINISTER

Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
Postfach 10 34 53 - 70029 Stuttgart

An die Rektorinnen, Rektoren und Präsidenten
der Hochschulen des Landes Baden-
Württemberg

Stuttgart 19.12.2007
Durchwahl 0711 279-3107
Aktenzeichen 12-4910.10/115/5
(Bitte bei Antwort angeben)

An die Gleichstellungsbeauftragten der
Hochschulen des Landes Baden-Württemberg

Professorinnenprogramm

Anlagen
Bund-Länder-Vereinbarung

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich möchte Sie heute darüber informieren, dass sich der Bund und die Länder am 19. November 2007 darauf geeinigt haben, ein Professorinnenprogramm auszuschreiben, bei dem für einen Zeitraum von 5 Jahren insgesamt 150 Millionen Euro zur Verfügung gestellt werden, die vom Bund und den Ländern zu gleichen Teilen finanziert werden.

Ziel des Professorinnenprogramms ist es, die Gleichstellung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich nachhaltig zu steigern.

Das Professorinnenprogramm hat folgenden Inhalt:

Für eine Professur werden 5 Jahre lang jährlich 150 000 € (Stelle + Ausstattung) zur Verfügung gestellt werden. Jede Hochschule hat bis zu drei Ziehungsrechte.

Königsstraße 46, 70173 Stuttgart, Telefon 0711 279-0, Telefax 0711 279-3080, poststelle@mwk.bwl.de,
www.mwk.baden-wuerttemberg.de, www.service-bw.de

Behindertengerechte Parkplätze: Innenhof Mitmachbau (Einfahrt Gymnasiumstraße), VVS-Anschluss: S - Stadtmitt. U - Schloßplatz

Dabei gibt es zwei Alternativen:

- bei einer vorgezogenen Berufung müssen von Landesseite 50 % der Mittel gegenfinanziert werden
- bei einer regulären Berufung müssen die Bundesmittel in Höhe von 75 000 € in der Hochschule für Gleichstellungsmaßnahmen entsprechend dem vorgelegten Gender-Konzept verwendet werden. Für die landesseitige Kofinanzierung können HWP-Nachfolgeprogramme der Länder (Margarethe-von-Wrangell, Schlieben-Lange etc.) gegen gerechnet werden, wobei hier in der Regel Mittel in der Höhe von 75 000 € je Professur aufgewendet werden müssen (Die Darstellung erfolgt durch das Wissenschaftsministerium.)

Die Fördermittel werden im Wettbewerbsverfahren vergeben. Die Entscheidung über die Förderung erfolgt auf der Grundlage eines Gleichstellungskonzepts der Hochschule, das von einem Expertengremium begutachtet wird.

Die Förderung soll aufgrund von zwei Ausschreibungen nach dem „Windhundverfahren“ erfolgen. Die vorgezogene Berufung soll dabei die vorrangige Variante sein. Berücksichtigt werden können Professuren, die ab dem 1.12.2007 ausgeschrieben worden sind.

Die Einzelheiten des Programms können Sie aus der beigefügten Bund-Länder-Vereinbarung entnehmen, die ich bereits unterzeichnet habe. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird das Programm in Kürze ausschreiben. Da die Zeitschiene für Ausschreibung und Begutachtung sehr eng sein wird und die erste Begutachtungsrunde bereits im Sommer stattfinden soll, empfehle ich, bereits jetzt Ihre Gleichstellungskonzepte zu aktualisieren und die Antragstellung vorzubereiten. Alle Anträge für das Professorinnenprogramm sind über das Wissenschaftsministerium an das Bundesministerium für Bildung und Forschung einzureichen.

Da mit den vorgezogenen Berufungen zusätzliche Kapazitäten geschaffen werden,

favorisiert das Wissenschaftsministerium diese Variante des Programms. Im Hinblick auf den vergleichsweise niedrigen Professorinnenanteil an den Universitäten (10,8 % in 2006) und an den Fachhochschulen (12,0 % in 2006) im Verhältnis zu den anderen Hochschularten wird das Wissenschaftsministerium für diese beiden Hochschularten bei vorgezogenen Berufungen die landesseitige Finanzierung vorrangig und in vollem Umfang in Höhe von 75 000 Euro übernehmen und die haushaltsrechtlichen Voraussetzungen dafür schaffen, sofern die Professuren die Kriterien des Ausbauprogramms Hochschule 2012 erfüllen.

Sofern die Ausbauplanungen bei Universitäten und Fachhochschulen diese Kriterien nicht erfüllen, sowie bei Vorhaben anderer Hochschularten muss bei den vorgezogenen Berufungen die landesseitige Finanzierung von der Hochschule selbst erbracht werden.

Ich würde mich freuen, wenn es gelänge, möglichst umfassend an dem Professorinnenprogramm zu partizipieren und dadurch den Professorinnenanteil in Baden-Württemberg merklich zu steigern.

Mit freundlichen Grüßen

Professor Dr. Peter Frankenberg

Pressemitteilung Nr. 80 vom 4. September 2008

Mehr Frauen für die Wissenschaft

Uni Stuttgart beim Professorinnenprogramm erfolgreich

Die Universität Stuttgart ist – wie gestern bekannt wurde – mit ihrem Gleichstellungskonzept „SPIRIT – Gender und Diversity an der Universität Stuttgart“ bei der ersten Ausschreibung des von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern aufgelegten Professorinnenprogramms erfolgreich. Sie gehört zu den insgesamt 79 Hochschulen, davon sieben aus Baden-Württemberg, die nun in diesem Programm die Förderung für hochqualifizierte Spitzenforscherinnen beantragen dürfen. „Dies ist ein wichtiger Schritt auf unserem Weg, den Professorinnenanteil an unserer technisch-naturwissenschaftlich geprägten Universität zu erhöhen“, sagt dazu Uni-Rektor Prof. Wolfram Ressel, der das Gleichstellungskonzept als Chefsache betrachtet. „Wir stellen uns unserer Verantwortung für die Partizipation von Frauen an der Technologieentwicklung unserer Gesellschaft“, betont er, „und wollen den Professorinnenanteil von sechs in den nächsten fünf Jahren auf zehn Prozent erhöhen“.

Die Universität Stuttgart bietet bereits seit vielen Jahren Programme und Maßnahmen in diesem Bereich an, darunter seit elf Jahren das sehr erfolgreiche Programm „Probiert die Uni aus!“, oder das im Jahr 2004 im Rahmen eines bundesweiten Wettbewerbs der Initiative D21 ausgezeichnete Gesamtkonzept der Gleichstellungsbeauftragten. Das neue Gleichstellungskonzept will die Genderkultur an Universität stärken und die Einzelmaßnahmen breit in Forschung und Lehre verankern. Durchgängigkeit und Kontinuität werden erhöht, Mädchen und Frauen vom Kindergartenalter bis zur Spitzenforscherin einbezogen und die Zielgruppen und Maßnahmenpakete inhaltlich und organisatorisch miteinander verbunden. Ein solcher systematischer, an der Ausrichtung der Universität Stuttgart orientierter Gesamtplan mit Einzelmaßnahmen für die unterschiedlichen Zielgruppen von Schülerinnen bis zu Professorinnen soll dazu beitragen, dass die Universität Stuttgart national und international im Wettbewerb um die besten Köpfe bestehen kann. Das Konzept setzt bereits im Kindergartenalter an, in dem das erste Interesse für Naturwissenschaft und Technik geweckt wird (beispielsweise mit der Schulung von Erzieherinnen oder der Entwicklung von gendersensitivem Spielzeug), umfasst zielgruppengerechte Angebote für die verschiedenen Altersgruppen von Technik-Camps bis zum Studium Experimentale, Mentoring-Programme für den Übergang Schule-Universität bis zu neuen Studiengängen, Netzwerke für Studentinnen, Maßnahmen zum Ausbau der familienfreundlichen Universität, der Begleitung auf dem wissenschaftlichen Weg bis zur Professur, Wiedereinstiegsprogramme nach einer Babypause bis zum Dual Career Service.*)

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Länder stellen für das Professorinnenprogramm zusammen 150 Millionen Euro zur Verfügung. Gefördert wird damit für fünf Jahre die Anschubfinanzierung für vor allem vorgezogene Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Möglich ist auch die Finanzierung von Berufungen auf freie Professuren. Pro Jahr und Professur liegt die Fördersumme bei bis zu 150.000 Euro, die jeweils zur Hälfte vom Bund und dem Land getragen werden. Eine weitere Bedingung für die Förderung ist, dass die Professuren zum Ausbauprogramm „Hochschule 2012“ beitragen müssen. Die Universität Stuttgart hat dies bei den nun zu beantragenden Professuren auf den Gebieten Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften, Sportwissenschaft mit dem Schwerpunkt Soziokybernetik, Prozessleittechnik und Grundlagen der Computerlinguistik bereits berücksichtigt.

*) Das Programm möchten wir Ihnen bei einer Pressekonferenz mit Uni-Rektor Prof. Wolfram Ressel, der Autorin des neuen Gleichstellungskonzepts Prof. Sabina Jeschke und der neuen Gleichstellungsbeauftragten Dr. Gabriele Hardtmann ausführlich vorstellen. Dazu werden wir noch gesondert einladen.

Weitere Informationen zum Programm

<http://www.bmbf.de/press/2358.php>

<http://www.bmbf.de/de/494.php>

Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Keplerstraße 7

70174 Stuttgart

Tel. 0711/685-82297, -82176, -82122, -82155, -82211; Fax 0711/685-82188

e-mail: presse@uni-stuttgart.de



Universität Stuttgart

Die Gleichstellungsbeauftragte

Studentin
an der Uni Stuttgart



uni & familie

Kinderbetreuung

Studierende haben die Möglichkeit, ihre Kinder in den Einrichtungen des Studentenwerks und von STUPS e. V. betreuen lassen. Sie bieten derzeit Plätze in insgesamt 3 Krabbelgruppen für Kinder von 6 Monaten bis 3 Jahren sowie in mehreren Kitas für Kinder bis zum Schulstart an.
www.sws-internet.de

Kindernotfallbetreuung

Bei besonderen Anforderungen im Studium oder bei Ausfall der Regelbetreuung können studierende Eltern die Kindernotfallbetreuung in Anspruch nehmen, bei Bedarf sogar rund um die Uhr oder am Wochenende.
www.uni-stuttgart.de/kinder

„Stuttgarter Forschungsferien“

Zu Pfingsten und im Sommer bietet die Uni mit den „Stuttgarter Forschungsferien“ kreative und anspruchsvolle Betreuung für Schulkinder an. Aktivitäten gibt es zu den Themenbereichen: Technik, Naturwissenschaften, Kunst, Musik, Theater und Sport. Dieses Angebot soll die Vereinbarkeit von Studium und Familie erleichtern.
www.uni-stuttgart.de/kinder

uni & familie

Für alle Eltern an der Uni Stuttgart wurde eine Informationsplattform rund um das Thema der Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie eingerichtet: www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie



Projekte

Femtec.Network
Careebuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieurwissenschaften und Naturwissenschaften

Das Femtec.Network ist ein bundesweit einzigartiger Kooperationsverbund aus führenden technischen Universitäten und international agierenden Spitzenunternehmen.

Das gemeinsame Careerbuilding-Programm für Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften trainiert Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen und bietet praktische Fallarbeit in einem großen Netzwerk interessanter Frauen.
www.uni-stuttgart.de/femtec

mentoring program
für Frauen in Wissenschaft und Forschung

Das Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung wendet sich an Studentinnen höherer Fachsemester sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen, die ihren beruflichen Weg in Wissenschaft, Industrie oder anderen Bereichen bewusst planen möchten.

Im Zentrum steht dabei die Unterstützung durch eine berufserfahrene Mentorin oder einen Mentor. Ebenso wichtig ist aber auch die Teilnahme an bedarfsorientierten Weiterbildungsveranstaltungen, das Peer-Mentoring in Erfolgsteams, der Zugang zu beruflichen Netzwerken sowie der Austausch mit anderen ambitionierten Frauen.
www.uni-stuttgart.de/mentoring

PraktikumsinfoBörse

Die virtuelle PraktikumsinfoBörse bietet die Gelegenheit, Kontakt gerade auch zu mittelständischen Unternehmen zu knüpfen und über ein Praktikum Einblick in zukunftsreiche Berufsfelder zu bekommen.
www.uni-stuttgart.de/praktikumsinfoboerse

Gleiche Rechte = gleiche Chancen?

Diese Gleichung stimmt noch lange nicht! An der Universität Stuttgart studieren nur halb so viele Frauen wie Männer, nur knapp jede 5. Promotion wird von einer Frau abgelegt und das von der Universität selbst gesteckte Ziel von 10% Professorinnenanteil ist noch lange nicht erreicht.

Die Hochschulen haben den gesetzlichen Auftrag, die Chancengleichheit zu verwirklichen. Deshalb gibt es seit 1992 eine Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Stuttgart.



Ansprechpartnerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt vorrangig die Interessen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der gesamten Universität Stuttgart.

Direkte Ansprechpartnerinnen in den Fakultäten sind die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die bei fachspezifischen und fakultätsinternen Fragen und Problemen weiterhelfen.

In ihrer Arbeit werden sie vom Gleichstellungsreferat unterstützt. Es informiert Studentinnen und Wissenschaftlerinnen über verschiedene Möglichkeiten der Karriereplanung, über Stipendien und Forschungsförderung. Es berät außerdem über die Vereinbarkeit von Studium bzw. Wissenschaft und Familie und erarbeitet konkrete Lösungswege. Eine weitere Aufgabe des Gleichstellungsreferats ist der Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt.

Außerdem wurden im Gleichstellungsreferat in den letzten Jahren viele Projekte initiiert, die Studentinnen in ihrem Studium unterstützen.



Kontakt

Universität Stuttgart
Gleichstellungsreferat
Geschwister-Scholl-Str. 24 B
70174 Stuttgart

Tel.: 0711 685-82156
Fax: 0711 685-84035

gleichstellungsreferat@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte

Kontakt & Information

Bei der unten genannten Ansprechpartnerin Ihrer Hochschule erhalten Sie weitere Informationen über das Programm. Bitte senden Sie uns Ihre Bewerbung online über unsere Website: www.femtec.org.

RWTH Aachen
Dagmar Grüber
Templergraben 9a
52062 Aachen
Telefon: 0241 - 809 9200
femtec@rwth-aachen.de

TU Darmstadt
Dr. Uta Zöfel
Dollingerstraße 15
Raum 111, Geßbühlde 5a/10
64293 Darmstadt
Telefon: 06151 - 16 61 02
Frauenbau@frage@pvt.tu-darmstadt.de

Universität Karlsruhe (TH)
Dr. Mareike Martini
Kronenstr. 3a
76128 Karlsruhe
Telefon: 0721 - 608 4814
mareike.martini@zak.uni-karlsruhe.de

TU Berlin / Femtec, GmbH
Anja Formort-Gri Julia Händer
Straße des 17. Juni 135
Raum H 7931
10623 Berlin
Telefon: 030 - 314 26 920
zessorie@femtec.org

TU Dresden
Dr. Brigitte Schober, Dr. Uta Kruse
Weberplatz 5
Raum 234
01217 Dresden
Telefon: 0351 - 469 3623 / - 31697
femtec@tu-dresden.de

Universität Stuttgart
Dr. Barbara Linzbüsch
Goschwieler-Straße 11
Raum 2.123
70574 Stuttgart
Telefon: 0711 - 685 8256 / - 82956
femtec@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/femtec

ETH Zürich
Carla Ziegler
Raimistrasse 101
HC 90.5
CH-8092 Zürich
Telefon: +41 (0)44 - 632 60 26
equal@ethz.ch

Femtec.
Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH
c/o TU Berlin, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin
Telefon: +49 (0)30 - 314 26 920, Telefax: +49 (0)30 - 314 73 398
info@femtec.org, www.femtec.org

Fotos: Bernd Hartung, Anja Weber, Saskia Zurrh

Organisation

Die Femtec, Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH wurde 2000 von der EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, Berlin und der Technischen Universität Berlin gegründet. Die Femtec GmbH kooperiert in Public-Private-Partnership mit international agierenden Spitzenunternehmen. Sie initiierte 2003 das Femtec-Network.

Kooperierende Unternehmen
Daimler AG, Deutsche BP AG, EADS, E.ON AG, Porsche AG, Robert Bosch GmbH, Siemens AG, The Boston Consulting Group GmbH und ThyssenKrupp AG.

Partnerhochschulen und -universitäten
RWTH Aachen, TU Berlin, TU Darmstadt, TU Dresden, Universität Karlsruhe (TH), Universität Stuttgart und ETH Zürich.

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.femtec.org

The grid contains logos for: TU, Femtec Network, ThyssenKrupp, BOSCH, DAIMLER, EADS, SIEMENS, e-on, PORSCHE, RWTH AACHEN UNIVERSITY, ETH ZÜRICH, TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN, UNIVERSITÄT KARLSRUHE (TH), and TU BERLIN.

Kontakt & Information

Bei der unten genannten Ansprechpartnerin Ihrer Hochschule erhalten Sie weitere Informationen über das Programm. Bitte senden Sie uns Ihre Bewerbung online über unsere Website: www.femtec.org.

RWTH Aachen
Dagmar Grüber
Templergraben 9a
52062 Aachen
Telefon: 0241 - 809 9200
femtec@rwth-aachen.de

TU Darmstadt
Dr. Uta Zöfel
Dollingerstraße 15
Raum 111, Geßbühlde 5a/10
64293 Darmstadt
Telefon: 06151 - 16 61 02
Frauenbau@frage@pvt.tu-darmstadt.de

Universität Karlsruhe (TH)
Dr. Mareike Martini
Kronenstr. 3a
76128 Karlsruhe
Telefon: 0721 - 608 4814
mareike.martini@zak.uni-karlsruhe.de

TU Berlin / Femtec, GmbH
Anja Formort-Gri Julia Händer
Straße des 17. Juni 135
Raum H 7931
10623 Berlin
Telefon: 030 - 314 26 920
zessorie@femtec.org

TU Dresden
Dr. Brigitte Schober, Dr. Uta Kruse
Weberplatz 5
Raum 234
01217 Dresden
Telefon: 0351 - 469 3623 / - 31697
femtec@tu-dresden.de

Universität Stuttgart
Dr. Barbara Linzbüsch
Goschwieler-Straße 11
Raum 2.123
70574 Stuttgart
Telefon: 0711 - 685 8256 / - 82956
femtec@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/femtec

ETH Zürich
Carla Ziegler
Raimistrasse 101
HC 90.5
CH-8092 Zürich
Telefon: +41 (0)44 - 632 60 26
equal@ethz.ch

Femtec.
Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH
c/o TU Berlin, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin
Telefon: +49 (0)30 - 314 26 920, Telefax: +49 (0)30 - 314 73 398
info@femtec.org, www.femtec.org

Fotos: Bernd Hartung, Anja Weber, Saskia Zurrh

Organisation

Die Femtec, Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH wurde 2000 von der EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, Berlin und der Technischen Universität Berlin gegründet. Die Femtec GmbH kooperiert in Public-Private-Partnership mit international agierenden Spitzenunternehmen. Sie initiierte 2003 das Femtec-Network.

Kooperierende Unternehmen
Daimler AG, Deutsche BP AG, EADS, E.ON AG, Porsche AG, Robert Bosch GmbH, Siemens AG, The Boston Consulting Group GmbH und ThyssenKrupp AG.

Partnerhochschulen und -universitäten
RWTH Aachen, TU Berlin, TU Darmstadt, TU Dresden, Universität Karlsruhe (TH), Universität Stuttgart und ETH Zürich.

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.femtec.org

The grid contains logos for: TU, Femtec Network, ThyssenKrupp, BOSCH, DAIMLER, EADS, SIEMENS, e-on, PORSCHE, RWTH AACHEN UNIVERSITY, ETH ZÜRICH, TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN, UNIVERSITÄT KARLSRUHE (TH), and TU BERLIN.

Kontakt & Information

Bei der unten genannten Ansprechpartnerin Ihrer Hochschule erhalten Sie weitere Informationen über das Programm. Bitte senden Sie uns Ihre Bewerbung online über unsere Website: www.femtec.org.

RWTH Aachen
Dagmar Grüber
Templergraben 9a
52062 Aachen
Telefon: 0241 - 809 9200
femtec@rwth-aachen.de

TU Darmstadt
Dr. Uta Zöfel
Dollingerstraße 15
Raum 111, Geßbühlde 5a/10
64293 Darmstadt
Telefon: 06151 - 16 61 02
Frauenbau@frage@pvt.tu-darmstadt.de

Universität Karlsruhe (TH)
Dr. Mareike Martini
Kronenstr. 3a
76128 Karlsruhe
Telefon: 0721 - 608 4814
mareike.martini@zak.uni-karlsruhe.de

TU Berlin / Femtec, GmbH
Anja Formort-Gri Julia Händer
Straße des 17. Juni 135
Raum H 7931
10623 Berlin
Telefon: 030 - 314 26 920
zessorie@femtec.org

TU Dresden
Dr. Brigitte Schober, Dr. Uta Kruse
Weberplatz 5
Raum 234
01217 Dresden
Telefon: 0351 - 469 3623 / - 31697
femtec@tu-dresden.de

Universität Stuttgart
Dr. Barbara Linzbüsch
Goschwieler-Straße 11
Raum 2.123
70574 Stuttgart
Telefon: 0711 - 685 8256 / - 82956
femtec@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/femtec

ETH Zürich
Carla Ziegler
Raimistrasse 101
HC 90.5
CH-8092 Zürich
Telefon: +41 (0)44 - 632 60 26
equal@ethz.ch

Femtec.
Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH
c/o TU Berlin, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin
Telefon: +49 (0)30 - 314 26 920, Telefax: +49 (0)30 - 314 73 398
info@femtec.org, www.femtec.org

Fotos: Bernd Hartung, Anja Weber, Saskia Zurrh

Organisation

Die Femtec, Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH wurde 2000 von der EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft, Berlin und der Technischen Universität Berlin gegründet. Die Femtec GmbH kooperiert in Public-Private-Partnership mit international agierenden Spitzenunternehmen. Sie initiierte 2003 das Femtec-Network.

Kooperierende Unternehmen
Daimler AG, Deutsche BP AG, EADS, E.ON AG, Porsche AG, Robert Bosch GmbH, Siemens AG, The Boston Consulting Group GmbH und ThyssenKrupp AG.

Partnerhochschulen und -universitäten
RWTH Aachen, TU Berlin, TU Darmstadt, TU Dresden, Universität Karlsruhe (TH), Universität Stuttgart und ETH Zürich.

Weitere Informationen erhalten Sie unter: www.femtec.org

The grid contains logos for: TU, Femtec Network, ThyssenKrupp, BOSCH, DAIMLER, EADS, SIEMENS, e-on, PORSCHE, RWTH AACHEN UNIVERSITY, ETH ZÜRICH, TECHNISCHE UNIVERSITÄT DRESDEN, UNIVERSITÄT KARLSRUHE (TH), and TU BERLIN.

Femtec.Network

CAREERBUILDING

für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften



WWW.FEMTEC.ORG

Femtec, Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH



Femtec-Studentinnen an der TU Berlin



Ingenieurinnen der Siemens AG



Ein Femtec-Kurs auf Facebook

Sie studieren Ingenieur- oder Naturwissenschaften?

Sie sind in Ihrem Studium erfolgreich?

Sie wollen frühzeitig die richtigen Weichen für Ihre berufliche Karriere stellen?

Dann bewerben Sie sich für das Careerbuilding-Programm der Femtec!

Die Femtec ist ein Hochschulkarrierezentrum für Frauen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Im Femtec-Network kooperieren führende Hochschulen und international agierende Spitzenunternehmen, um Sie gezielt auf die berufliche Praxis und auf künftige Führungsaufgaben vorzubereiten. Wir unterstützen Sie kontinuierlich während des Studiums, beim Berufseinstieg und auf Ihrem weiteren Karriereweg.

Das Programm: Struktur und Inhalte

Das Programm ist auf vier Semester angelegt. Die neuen Kurse starten jeweils im März und im September eines Jahres.

| SEMESTER I | | SEMESTER II | | SEMESTER III | | SEMESTER IV | |
|---|--|--|--|-------------------------------|---|--|-------------------|
| SCHOOL 1 (6 TAGE) + EXKURSION 1 (6 TAGE) | Teambuilding Standort- und Zielbestimmung Karriere 1 Unternehmenskultur | BEGETWORKSHOP 1 (4 TAGE) + EXKURSION 2 (4 TAGE) | General Management Kommunikationspräsentieren | SCHOOL 2 (4 TAGE) | Führungstraining Interkulturelle Kommunikation Innovationswerkstatt Projektplanung | BEGETWORKSHOP 2 (3 TAGE) Business-Elite | SCHOOL 3 (4 TAGE) |
| Unternehmensforum Beratungstraining Mentoring | | KURSÜBERREIFENDES ANGEBOT | | Selbstmarketing Karriere 2 | | | |

Was bietet Ihnen das Careerbuilding-Programm?

Kontakte

Sie sprechen mit Personalverantwortlichen, Fachingenieurinnen und weiblichen Führungskräften in Deutschlands führenden Unternehmen über Chancen und Anforderungen im Beruf. Auf den Exkursionen lernen Sie die Femtec-Partnerunternehmen kennen: Praktika im In- und Ausland, Diplom- und Masterarbeiten bei den Femtec-Unternehmen erleichtern Ihnen den Berufseinstieg.

Wissen und Kompetenzen

In den Femtec-Schools entwickeln und trainieren Sie Ihre Soft Skills wie beispielsweise Teamfähigkeit und kommunikative Kompetenz. Sie lernen die Funktionsweise von Unternehmen kennen und erhalten Einblicke in unterschiedliche Führungsstile. In der von den Unternehmen betreuten Innovationswerkstatt können Sie Ihre neu erworbenen Kenntnisse gleich praktisch umsetzen. Auf diese Weise erwerben Sie mit dem Careerbuilding-Programm erste Führungskompetenzen.

Individuelle Beratung

Für Ihre persönlichen Ziele im Studium und Ihre Berufswünsche haben die Beraterinnen der Femtec immer ein offenes Ohr. Wir unterstützen Sie bei der Bewerbung auf ein Praktikum, bei der beruflichen Zielfindung, in der Bewerbungsphase und den ersten Tagen im neuen Job mit Beratung und Coaching.

Netzwerke

Bei der Femtec treffen Sie technikbegeisterte junge Frauen in einem bundesweiten Netzwerk. Tauschen Sie sich aus – zu Praktika, Berufseinstieg und Karrierefragen, oder über fachliche Inhalte. Mehrere hundert Teilnehmerinnen und Alumni sind schon dabei. Und jedes Jahr kommen neue Frauen hinzu.

„Der größte Schatz, den die Femtec mir mitgegeben hat, ist das Netzwerk aus motivierten und engagierten Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen.“

Katrin Kasper, Femtec-Mitgliedin 2018

Wer kann sich bewerben?

Das Careerbuilding-Programm richtet sich an Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften, die

- an einer der kooperierenden Hochschulen studieren,
- sich im Haupt- bzw. Masterstudium befinden oder
- kurz vor Ende des Bachelorstudiums stehen und ein Masterstudium an einer der kooperierenden Hochschulen anstreben.

Wie wird ausgewählt?

Wir wünschen uns Bewerberinnen, die Engagement und Teamgeist mitbringen und berufliche Führungsverantwortung übernehmen wollen. Die Teilnehmerinnen für das Careerbuilding-Programm werden in einem zweistufigen Verfahren (online-Bewerbung und Assessment-Center) ausgewählt. Pro Jahr können max. 70 Studentinnen in das Programm aufgenommen werden. Bewerbungsschluss ist jeweils Mitte und Ende des Jahres.

Was kostet die Teilnahme?

Die Kosten für die Teilnahme werden vom Femtec-Network im Sinne eines Stipendiums übernommen. Die Aufwendungen für Anreise und Unterkunft sind darin nicht enthalten. Reisekosten werden nicht getragen.

Wie flexibel ist das Programm?

Die Femtec versucht flexibel auf Ihre Studiensituation einzugehen und jeder Teilnehmerin den Besuch der Veranstaltungen entsprechend ihres zeitlichen Rahmens zu ermöglichen. Nach Abschluss des Programms erhalten Sie ein Zertifikat, aus dem hervorgeht, an welchen Angeboten Sie teilgenommen haben.

Sie sind neugierig geworden?

Den Starttermin für den nächsten Kurs sowie weitere Informationen finden Sie auf unserer Website: www.femtec.org

Anlage 25

Der Mentoring-Beirat

Der Mentoring-Beirat begleitet und fördert in kritisch-konstruktiver Weise die Umsetzung des Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung der Universität Stuttgart: Durch ihn sollen Aktivitäten angeregt, die Suche nach geeigneten Mentorinnen und Mentoren unterstützt, Erfahrungen aus Projekten der Wirtschaft und anderen Institutionen eingebracht und Bemühungen um eine Verstärkung des Programms gestärkt werden.

Vorsitz:

Bis 31.07.2008

Dr. Karin Thöne

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Ab 01.08.2008

Dr. Gabriele Hardtmann

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Mitglieder:

Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz

Präsidentin der Universität Hamburg

Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger

Präsident der Fraunhofer Gesellschaft, Unternehmenspolitik und Forschung

Prof. Dr. Dieter Fritsch

Altrector, Mitglied der Professorenschaft der Universität Stuttgart

Dr. Gisela Meister-Scheufelen

Ministerialdirektorin im Finanzministerium Baden-Württemberg

Ernst Reichart

Personaldirektor Hewlett-Packard GmbH, Geschäftsführer Personal- und Sozialwesen

Prof. Dr. Wolfram Ressel

Rektor der Universität Stuttgart

Jörn Röpke

Leiter HR Standortkoordination Friedrichshafen, EADS Astrium GmbH

Prof. Dr. Gisela Schütz

Max-Planck-Institut für Metallforschung

Eva Strobel

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

Dr. Marianne Tümpen

*Leiterin Beteiligungsmanagement, DaimlerChrysler AG, Mergers and
Acquisitions*

Prof. Dr. Engelbert Westkämper

*Mitglied des Universitätsrat der Universität Stuttgart, Leiter des Fraunhofer-
Instituts für Produktionstechnik und Automatisierung*

Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen - Stand: 19.09.2008

| Fakultät | Studentin | Doktorandin | Postdoktorandin & Habilitandin | Privatdozentin | Sonstige | Mentee gesamt |
|---|-----------|-------------|--------------------------------|----------------|----------|------------------|
| 1 Architektur & Stadtplanung | | 3 | 1 | | 1 | 5 |
| 2 Bau- und Umweltingenieur- wissenschaften | | 8 | | | | 8 |
| 3 Chemie | | 5 | 3 | | | 8 |
| 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik | 3 | 13 | 4 | | | 20 |
| 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik | | 5 | 3 | | 1 | 9 |
| 6 Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie | | 8 | | | | 8 |
| 7 Maschinenbau | 1 | 5 | 1 | | | 7 |
| 8 Mathematik und Physik | | 3 | 1 | | | 4 |
| 9 Philosophisch-Historische Fakultät | 5 | 11 | 8 | 2 | | 26 |
| 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | 1 | 11 | 3 | | 1 | 16 |
| | 10 | 72 | 24 | 2 | 3 | 111 |

Studenten für Brückenbau in Ruanda geehrt

Deutscher Professor aus Indien hat über hoch dotierten Entwicklungshilfepreis mitentschieden

Zwei Absolventen der Universität Stuttgart und Aachen bauen Brücken in Ruanda mit Hilfe von Einheimischen. Das beispielhafte Entwicklungshilfeprojekt hat ihnen, wie gemeldet, in Mumbai einen der 20 000-Euro-Preise des Mondialogo Engineering Award eingebracht.

Von Dirk Krampitz, Mumbai

Professor Bharat sitzt auf dem Rücksitz seiner schneeweißen Mercedes-S-Klasse, die Klimaanlage ist auf 22 Grad Celsius eingestellt, lautlos gleiten die schabigen Hüllen am Stadtrand von Mumbai vorbei. Ab und zu kommt eine von den dreirädrigen Motorradkutschas oder eine der heiligen Kühe bedrohlich nahe. Der Fahrer reagiert gelassen. Normales Verkehrschaos in Indien.

Es ist eine Heimkehr für den Stuttgarter mit deutschem Pass. Er wurde in Südbindien geboren, hat dann 23 Jahre in Mumbai gelebt. Damals hieß die Stadt noch Bombay. Professor Bharat heißt eigentlich Bharat Balasubramanian, aber weil der Name für Nichtindianer ziemlich schwer zu merken ist, nennen ihn bei seinem Arbeitgeber Daimler alle nur beim Vornamen. Erst Bharat, als er als Student in den Ferien arbeitete, dann Dr. Bharat.

Und seit er zuständig ist für Konzernforschung und Vorentwicklung und an der Technischen Universität Berlin unterrichtet, heißt er Professor Bharat. Mit einem Blick aus dem Fenster sagt der gebürtige Inder, der seit 34 Jahren in Stuttgart lebt, in perfektem Deutsch: „Für die Inder ist Sauberkeit außerhalb des eigenen Hauses nicht besonders wichtig. Aber dafür drinnen umso mehr.“ Ihn habe bei seiner Ankunft in Deutschland sehr erschüttert, dass man mit Straßenschuhen grundsätzlich ausgezogen.

Professor Bharat ist nicht zum Familienbesuch nach Indien zurückgekehrt. Am Montag wurde dort der Mondialogo-Award für junge Ingenieure vergeben. Bharat saß der Jury vor. Der von der Unesco und Daimler ausgelobte Preis vergibt insgesamt 300 000 Euro Preisgeld an Studenten aus der ganzen Welt, die als Team aus Entwicklungs- und Industrieland Lösungen für ein Problem in einem Entwicklungsland suchen. Heraus kommen zum Beispiel billige Solarlampen für Slumbewohner, Ölwasser-Filteranlagen aus Kokosnussschalen und Solartrockenanlagen für Früchte. Oder Brücken aus wiederverwendeten Fertigbauteilen, für das das Studententeam aus Stuttgart, Aachen und Kigali in Ruanda einen der 20 000-Euro-Hauptpreise

gewonnen hat. Eine Fußgängerbrücke über den Mukungwa wollen sie bauen. Die Brücke in Vunga im Nordwesten Ruandas soll im Mai nächsten Jahres fertig gestellt werden. Entwickelt hat das Brückensystem Joachim Schneider in seiner Diplomarbeit an der Fachhochschule Aachen. Unterstützt wurde er dabei von Sandra Timmermann, die bis Juni an der Universität Stuttgart studiert hat. Die 30-Jährige konnte am Montag nicht bei der Preisverleihung in Mumbai dabei sein: „Leider durften nur zwei Leute aus jedem Team anreisen, sonst wäre ich auf jeden Fall auch hingefahren.“ Sandra Timmermann hat deshalb am Montagabend aus dem Internet von dem Erfolg erfahren und sich „riesig gefreut“.

Den jungen Ingenieuren war wichtig, ein System zu entwickeln, mit dem die Brücken schnell, kostengünstig, mit ungelernem Personal und lokal verfügbaren Baustoffen gebaut werden können. Als Baustoff fanden sie Bambus – ein hochwertiges Material, das in Ruanda verfügbar ist und im Durchschnitt 25 Zentimeter pro Tag wächst. 20 Kilometer Stahlseil haben die Studenten eingelagert. „Das reicht für zehn Jahre Brückenbau“, sagt Joachim Schneider. Eine Brücke von 10 bis 15 Meter Länge kostet rund 12 000 Euro. Das ist nicht viel, wenn man von 20 Jahren Mindesthaltbarkeit im Extremklima ausgeht.



Sandra Timmermann hat Stuttgart in dem Ingenieureteam vertreten. Foto Steinert

Starke Frau in Männerdomäne

Luft- und Raumfahrttechnikerin Birgit Lenz erhält Förderpreis vom Zonta-Club

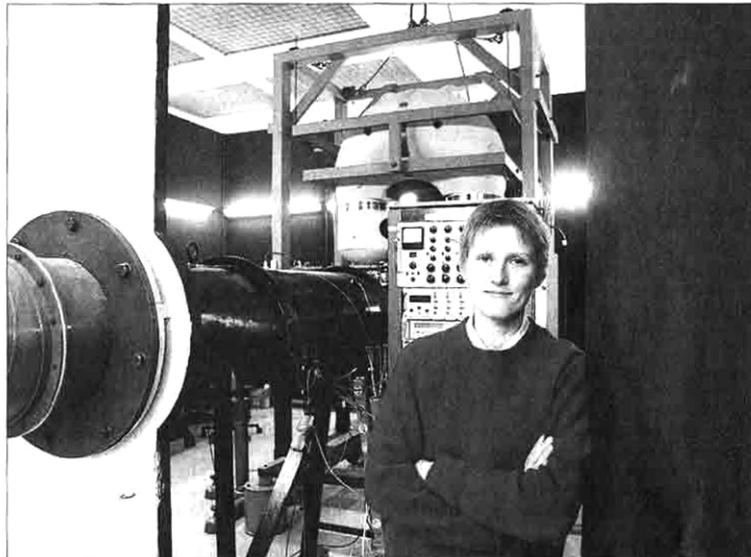
Im Institut für Aerodynamik und Gasdynamik stehen die Türen zu allen Büros offen. Wo man hinschaut: Männer. Birgit Lenz ist hier die einzige Doktorandin. Heute erhält sie zusammen mit Diane Lauffer und Sabine Klinkner den Amelia-Earhardt-Fellowship-Award des Stuttgarter Zonta-Clubs.

VON HEIDEMARIE A. HECHTEL

Vor Birgit Lenz liegen eng mit Zahlen und Formeln beschriebene Blätter. „Das sind die Messungen, die ich in Russland gemacht habe“, erklärt sie. Die 26-Jährige, die gerade ein paar Wochen in einem Institut in Nowosibirsk geforscht hat, untersucht im Rahmen eines Graduiertenkollegs die aero- und thermodynamische Auslegung eines Scramjet-Antriebs für zukünftige Raumtransportsysteme. Und was ist ein Scramjet? „Ein Überschall-Triebwerk, das im Gegensatz zu herkömmlichen Raketenantrieben den zur Verbrennung nötigen Sauerstoff aus der Umgebungsluft bezieht und damit Treibstoffgewicht einspart“, gibt sie Auskunft. „Und dafür untersuche ich Störungsursachen beim Anströmen der Luft.“

Seit 1999 studiert sie an der Uni Stuttgart Luft- und Raumfahrttechnik. Unnötig zu sagen, dass sie schon in der Schule in Mathematik und Naturwissenschaften ein Ass war. Aber sie habe lange nicht gewusst, was sie mit diesem Talent anfangen sollte. Bis ihr der zehn Jahre ältere Bruder, der diese Studienrichtung eingeschlagen hatte, das Forschungsgebiet schmackhaft machte. Damit nicht genug, ist auch der Vater Ingenieur und im heimischen Lindenberg beim Unternehmen Liebherr in der Luftfahrt tätig.

Jetzt sitzt sie an der Dissertation, die in diesem Jahr fertig werden muss, und freut sich, dass sie für den Amelia-Earhardt-Preis ausgewählt wurde. Er ist nach einer Pilotin benannt, die 1932 als erste Frau im Alleinflug den Atlantik überquerte, und mit



Birgit Lenz: Sportlich, musikalisch und sehr geschickt

Foto: Leif Piechowski

10 000 Dollar dotiert: „Das gibt mir Sicherheit, jetzt kann ich meine Arbeit in Ruhe fertigstellen.“ Und sich auch Zeit nehmen, um hin und wieder die heimische Stadtkapelle Lindenberg als Klarinetistin zu verstärken.

Und dann? Vielleicht ins Ausland? Birgit Lenz, die ein Fachpraktikum in Brasilien absolvierte und ihre Diplomarbeit in Sydney schrieb, will in Deutschland bleiben: „Mein Freund lebt in Metzingen.“ Er promoviert ebenfalls gerade im gleichen Fach. Eigentlich ist an der einzigen Tochter neben drei Brüdern auch ein Junge verloren gegangen:

Sie spielt Fußball nicht nur in der Damenfußballgruppe der Uni, sondern auch mit den männlichen Institutskollegen und freut sich, dass wir „das Nachbarinstitut besiegt haben“. Trotzdem schätzt sie ihre Rolle als Frau in der Männerdomäne: „Ich werde immer zuvorkommend behandelt.“

Der Zonta-Club, weltweiter Zusammenschluss berufstätiger Frauen, zeichnet auch Diane Lauffer (31) und Sabine Klinkner (32) aus. „Der Preis ist gut“, sagt Birgit Lenz. „weil er Frauen Mut zu diesem Studium macht. Aber wenn man logisch denken kann, schafft man es auch.“

Junge Forscherinnen suchen die Herausforderung im All

Drei Ingenieurinnen erhalten internationalen Amelia-Earhart-Nachwuchspreis – Sabine Klinkner baut Fahrzeug für den Merkur

Unterwegs bei minus 170 Grad: Sabine Klinkner entwickelt ein Erkundungsfahrzeug für fremde Planeten. Sie und zwei weitere Doktorandinnen der Universität Stuttgart haben nun den Amelia-Earhart-Preis erhalten, der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik fördern soll.

Von Simone Gaul

Der Nanokhod hat Großes vor: Ferne Planeten soll das kleine Gefährt erkunden. Im Vakuum, bei bis zu minus 170 Grad Celsius und heftigen Sandstürmen. „Wir entwickeln den Rover für den Merkur. Dort ist es extrem heiß oder extrem kalt“, erklärt Sabine Klinkner. Seit drei Jahren tüftelt die 32-jährige Ingenieurin an dem Fahrzeug von der Größe eines Schulkartons. Am Freitagabend haben sie und zwei weitere Doktorandinnen der Uni Stuttgart für ihre Arbeit von der Zonta-Stiftung den Amelia-Earhart-Preis erhalten.

„Bevor sie 1937 spurlos verschwand, verkörperte Amelia Earhart durch ihren Ehrgeiz

und ihr Selbstbewusstsein das Ideal der New Woman“, sagte die Präsidentin des Zonta Clubs Stuttgart, Barbara Steinbrück, bei der Preisvergabe. Wie Amelia Earhart, die 1932 als erste Frau im Alleinflug den Atlantik überquerte, setzten sich auch die Preisträgerinnen in der von Männern dominierten Welt der Luft- und Raumfahrttechnik durch, sagte Steinbrück. Zonta ist ein weltweiter Zusammenschluss berufstätiger Frauen und zeichnet jedes Jahr insgesamt 35 Frauen mit dem Amelia-Earhart-Preis aus – dotiert mit je 10.000 Dollar. Er soll die Frauen ermutigen, ihren eigenen Weg zu gehen, und sie bei ihren Projekten unterstützen.

Wenn sich Sabine Klinkner in ihrer Firma in Schwetzingen umschaut, sieht sie außer ihrer Chefin in der Tat nur Männer. Doch die 32-jährige fühlt sich wohl. In ein paar Monaten möchte sie die erste Version ihrer Doktorarbeit abgeben. Für solche Leistungen sei mehr nötig als Ehrgeiz und Fleiß, sagte Hans-Peter Köser, der Leiter des Instituts für Raumfahrtssysteme an der Uni Stuttgart und Sabine Klinkners Doktorvater. „Man muss großen

Spaß an der Arbeit haben.“ Dass der 32-jährigen die Arbeit Spaß macht, merkt man, sobald sie von ihrem Projekt erzählt. Sie erklärt anschaulich, was auf den Nanokhod zukommt, wie er beschaffen sein muss – wasser- und staubdicht, stoß- und wurfstabil –, welches seine Aufgaben sein werden: Das Gerät muss die fremde

Umgebung mit Kameras und Lasern aufzeichnen und vermessen. Einziger Wermutstropfen: ihre Arbeit dient nur theoretischen Erkenntnissen. „Der Nanokhod wird nicht auf dem Merkur landen, die ESA hat die Mission abgesagt“, bedauert die Forscherin. Doch ähnliche Missionen seien für den Mond geplant.

Sabine Klinkner hat 1997 auf dem Stuttgarter Hegelgymnasium Abitur gemacht und im selben Jahr ihr Luft- und Raumfahrtstu-

dium begonnen. „Ich bin zur Abwechslung mal länger in einer Stadt geblieben“, sagt sie. Geboren an der Ostküste der USA, ist sie danach viel herumgekommen: Berlin, Paris – „mein Vater war immer unterwegs“. Die Tochter sucht die Herausforderung im All. Nach dem Diplom hat sie 2002 in Schwetzingen angefangen, Raumfahrtinstrumente zu entwickeln. „Mir war aber immer klar, dass ich wieder an die Uni möchte.“ Doch ihre Arbeitgeber wollten Sabine Klinkner behalten und boten ihr die Doktorandenstelle an.

Die beiden anderen Preisträgerinnen beschäufigen sich ebenfalls mit der Raumfahrt. Diane Lauffer, die den Preis bereits zum zweiten Mal erhält, erforscht die Kühlung von Brennkammerbauteilen, das Fachgebiet der 31-jährigen ist die Energiegewinnung aus Gasturbinen. Die jüngste Preisträgerin, Birgit Lenz, ist 26 Jahre alt, sie arbeitet an einem neuen Raketenantrieb. Dieses Überschalltriebwerk bezieht den zur Verbrennung notwendigen Sauerstoff im Gegensatz zu herkömmlichen Antrieben aus der Umgebungsluft und spart somit an Treibstoff.



Preis für Forschung: Sabine Klinkner

3 x Amelia-Earhart-Preis nach Vaihingen

S-Vaihingen/Red.: Bei einem gemütlichen Essen im Kreise der Verantwortung tragenden Frauen von Zonta International, einer weltweiten Vereinigung berufstätiger Frauen, wurden am 1. Februar 2008 im Hotel Royal die drei Vaihinger Ingenieurinnen Diane Laufer, Sabine Klinkner und Birgit Lenz für ihre hervorragende Forschungsarbeit ausgezeichnet.

Die 32-jährige Sabine Klinkner, die ihre Diplomarbeit bei Prof. Monika Auweter-Kurtz schrieb, beteiligt sich im Institut für Raumfahrtssysteme der Universität Stuttgart an der Entwicklung eines Präzisionsgetriebes für den sogenannten Rover Nanokhod, ein spezielles Kleinfahrzeug, das für die Erkundung von planetaren Oberflächen eingesetzt wird. Gleichzeitig arbeitet sie in der Schwetzinger Firma Von Hoerner & Sulger am Marsfahrzeug ExoMars, das im Jahr 2014 auf dem Mars eingesetzt werden soll. Auf die Frage, warum sie sich für die Luft- und Raumfahrttechnik entschieden hat, sagte sie, dass sie während der Schulzeit viel Spaß in den Fächern Mathe und Physik hatte und schon immer das Ziel hatte, Ingenieurin zu werden. Ihr Professor Hans Peter Röser ist davon überzeugt, dass Frau Klinkner die Möglichkeit genutzt hat, ihren Spieltrieb auszuleben und dabei auch noch zu promovieren.

Ihre 31-jährige Kollegin Diane Laufer, die nun zum zweiten Mal mit dem Amelia-Earhart-Preis ausgezeichnet wurde, ist eine frühere Mitarbeiterin des Instituts für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt der Universität Stuttgart und ist inzwischen in der Industrie tätig. Sie beschäftigt sich mit der Energiegewinnung aus Gasturbinen und behandelt in ihrer Dissertation die hierfür erforderliche Kühlung von Brennkammerbauteilen. Ihr Professor Bernhard Weigand erzählte von seinem eigenen Professor, der ihm gesagt haben soll, dass Forscher unglücklich sein müssen, um erfolgreich zu sein. Frau Laufer habe gezeigt, dass das nicht wahr ist. Er sagte, dass sie mit ihrem ganzen Herzen dabei war und eine tolle Promotionsarbeit geschrieben hat.

Die Jüngste der drei Wissenschaftlerinnen Birgit Lenz (26), die von ihrem

Professor Ewald Krämer vorgestellt wurde, arbeitet seit 2005 im Rahmen des Graduiertenkollegs am Institut für Aerodynamik und Gasdynamik. Sie untersucht die aero- und thermodynamische Auslegung eines Scramjet-Antriebs für zukünftige Raumtransportsysteme. Neben ihren hervorragenden Leistungen in der Wissenschaft hat sie auch im Sport viel zu bieten. Die erfolgreiche Leichtathletin, die in ihrer Freizeit auch gerne mal Klavier und Saxophon spielt und die Welt bereist, kann japanisch sprechen und zeigt gelegentlich ihren männlichen Kollegen auf dem Bolzplatz, dass sie nicht nur in ihrem Beruf Durchsetzungsvermögen hat.

Den Festvortrag hielt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart, Dr. Karin Thöne. Sie sprach von ihrem Bestreben den Frauenanteil an den Unis vor allem bei den Professoren zu erhöhen. Während der Anteil der Frauen beim Abitur und im Studium noch ausgeglichen ist, ist der Frauenanteil bei den Professoren noch sehr gering.

Der Förderpreis wird jedes Jahr weltweit an 35 junge Wissenschaftlerinnen aus dem Bereich der Luft- und Raumfahrttechnik verliehen und hat seinen Namen von der Luftfahrtpionierin Amelia Earhart, der es 1932 als erste Frau gelang im Alleinflug den Atlantik zu überqueren. Die Universität Stuttgart hat insgesamt 22 Auszeichnungen des Zonta Clubs erhalten (www.zonta-union.de/clubseiten/stuttgart/). Die erste Preisträgerin war im Jahr 1979 die frühere Professorin und Frauenbeauftragte der Universität Stuttgart und jetzige Präsidentin der Universität Hamburg, Monika Auweter-Kurtz. Zonta International wurde 1919 gegründet und zählt 35.000 Mitglieder in 71 Ländern. Die wichtigsten Ziele sind die Verbesserung der gesetzlichen, politischen, wirtschaftlichen und beruflichen Position der Frau und die Förderung des gegenseitigen Verstehens. Hilfeleistungen erfolgen im Rahmen von Projekten durch persönlichen und materiellen Einsatz. Zonta International ist seit 1945 bei den Vereinten Nationen vertreten und hat bei ECOSOC, UNESCO, UNICEF, UNIFEM, ILO und dem Europarat beratenden Status. ■



Faszination Starkstrom

Professorin für Elektrische Energiewandlung

Sie war schockiert, als sie an der Technischen Universität Berlin, damals noch in Westberlin, ihre erste Vorlesung besuchte. „Ich bin extra nochmals vor die Tür gegangen, um auf dem Schild nachzuschauen, ob hier wirklich Physik für Elektrotechniker stand“, erinnert sich Nejila Parspour. „Ich dachte, ich bin in der falschen Veranstaltung gelandet – weil hier nur Jungs drinsäßen. Das hätte ich in einem Industrieland wie Deutschland nie erwartet.“ Das war im Jahr 1985. Und bereits damals war die Iranerin aus ihrer Heimat gewöhnt, dass Frauen Elektrotechnik, Maschinenbau oder andere naturwissenschaftliche Fächer studierten.

IM IRAN STUDIEREN VOR ALLEM FRAUEN DAS FACH

„Während damals in Berlin 0,4 Prozent Frauen Elektrotechnik studierten, die Hälfte davon Ausländerinnen, betrug zur gleichen Zeit die Anzahl der Ingenieurinnen im Iran über 25 Prozent“, erzählt sie. „Heute sind es sogar über 50 Prozent, so dass die Regierung eine Männerquote eingeführt hat – das kann man sich hier kaum vorstellen.“ Im Iran habe es immer zwei Welten gegeben, erzählt Parspour, eine wohlhabende und eine arme. Und die reichen Eltern ließen ihren Kindern beste Bildung angedeihen, gleich ob es sich um Mädchen oder Jungs handele. „In dieser Welt gibt es gleiche Chancen für alle“, so die 44-Jährige. „Dort steigen die Frauen als Starkstromelektrikerinnen auf Hochspannungsmasten.“

Auch heute noch studiert von den Frauen nur jede zehnte in Deutschland Elektrotechnik. Nejila Parspour ist eine doppelte Ausnahme: Sie ist nicht nur promovierte Ingenieurin auf diesem Fachgebiet, sondern auch seit Oktober 2007 Professorin für Elektrische Energiewandlung am Institut für Leistungselektronik und Elektrische Antriebe der Universität Stuttgart. Ein Ziel, das sie schon früh ins Auge fasste. „Ursprünglich wollte ich Astronautin werden, mit neun Jahren Pilotin, und schließlich habe ich mit 13 Jahren ganz selbstsicher meiner Großmutter erklärt, dass ich Elektrotechnik studieren würde. Ich war schon immer fasziniert von allem, was mit Strom, vor allem Starkstrom zu tun hat.“

Ihre Großmutter sei auch mit ein Grund dafür gewesen: Sie habe ihr stets erlaubt, elektrische Geräte im Haushalt zu öffnen, um deren Funktionsweise zu verstehen. So landete sie schließlich an der TU Berlin, wo sie sich als wissenschaftliche Mitarbeiterin auf dem Gebiet der magnetisch erregten Maschinen und den Einsatz von Fuzzy Logic in der Regelung von Antriebssystemen spezialisierte. Auch ein Gebiet, das untypisch für Frauen gewesen sei, sagt sie. „Die wenigen deutschen Frauen in den Ingenieurswis-

senschaften gingen in die Informatik oder Nachrichtentechnik, wo nicht so stark Strom fließt, anders als bei elektrischen Maschinen.“

Entsprechend hatte sie bereits eine zweite Begegnung der wundersamen Art hinter sich. Als sie nach ihrem Vordiplom 1987 bei Siemens als Werkstudentin arbeitete, fragte sie ein Abteilungsleiter, warum sie Elektrotechnik studiere, als Frau würde sie doch keiner einstellen, weil Frauen Kinder kriegen würden. „Damals dachte ich noch, was für ein komischer Mensch er sei, sicher eine Ausnahme. Später habe ich dann verstanden, dass dem nicht so ist.“

Dennoch könne sie sich nicht beklagen. Ihre Förderer seien immer Männer gewesen, auch als sie nach einem Postdoc-Aufenthalt an der UC Berkeley und der Universidade Federal do Rio de Janeiro in die Industrie zur Philips Industrial X-Ray als Projektleiterin für die Entwicklung und Inbetriebnahme von industriellen Röntgenprüfanlagen wechselte. Allerdings hängte sie ihren gut dotierten Managerjob an den Nagel, um an der Universität Bremen als Oberingenieurin tätig zu werden. „Das haben viele nicht verstanden, aber ich wollte in die Forschung, an die Basis zurück. Mein Traum war es, Professorin zu werden, dafür brauchte ich Uni-Erfahrung.“

Bremen war denn auch ihr Sprungbrett für Stuttgart. Just bevor sie dorthin wechselte, bekam sie ihren Sohn und war mit einem neuen Problem konfrontiert: Kinderbetreuung. Es sei

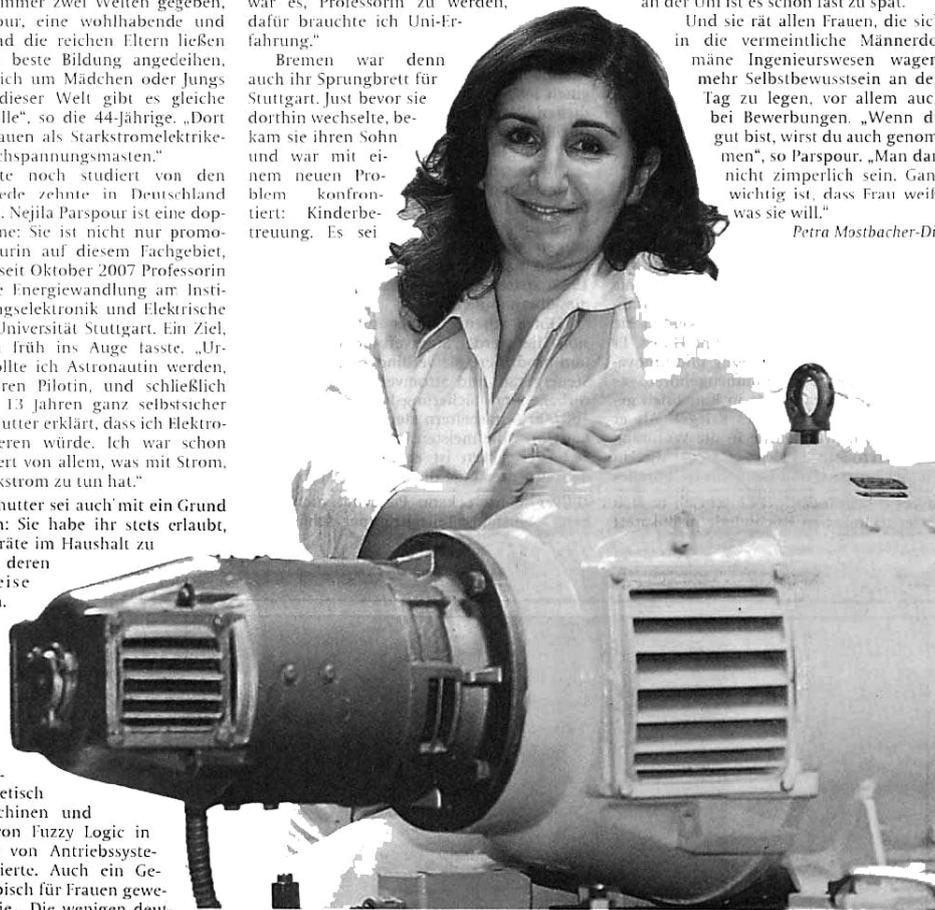
möglich, den Beruf der Ingenieurin mit Familie unter einen Hut zu bringen, aber das Doppel Kinder und Karriere erfordere immer noch viel Organisationstalent und Anstrengung in Deutschland, sagt sie. „In anderen Ländern gibt es bessere Möglichkeiten, richtige Ganztageschulen und -kindergärten in hoher Qualität. Auch im Iran können berufstätige Mütter Kinder schon mit acht Wochen in eine gute Betreuung geben.“

PILOTIN WERDEN STATT STEWARDESS

Den Grund allerdings, warum immer noch wenige Frauen in technischen Berufen zu finden sind, sieht Nejila Parspour in der Erziehung. Deutschen Frauen werde nicht vorgelebt, dass es normal sei, Ingenieurin oder Technikerin zu sein. „Die Gesellschaft muss sich ändern. Wenn zu Mädchen immer noch – auch von Müttern – Sätze fallen wie ‚Du kannst doch nicht Pilotin werden, du bist die Stewardess!‘ dann ändert sich wenig. Wir müssen schon früh in den Kindergärten ansetzen, da sind die Mädchen noch offen und neugierig. Beim Girls’ Day an der Uni ist es schon fast zu spät.“

Und sie rät allen Frauen, die sich in die vermeintliche Männerdomäne Ingenieurwesen wagen, mehr Selbstbewusstsein an den Tag zu legen, vor allem auch bei Bewerbungen. „Wenn du gut bist, wirst du auch genommen“, so Parspour. „Man darf nicht zimmerlich sein. Ganz wichtig ist, dass Frau weiß, was sie will.“

Petra Mostbacher-Dix



Nejila Parspour war schon als Kind technikbegeistert.

Foto: Wilhelm Mierendorf

Das Spiel mit den Zahlen

Professorin Barbara Kaltenbacher hat einfach Spaß an Mathe

„Warum gewinnt man so selten im Lotto?“ Diese Frage beantwortet Barbara Kaltenbacher heute in ihrer Vorlesung. Dabei wird mit Würfeln gespielt, mit Zahlen jongliert und mit Zufällen gerechnet. Und am Ende ist bestimmt allen klar: Mathe ist alles andere als langweilig.

Von Tanja Volz

Mädchen können schlechter rechnen als Jungs. Dieses Vorurteil hält sich immer noch hartnäckig, obwohl wissenschaftliche Untersuchungen längst bewiesen haben, dass das nicht stimmt. In manchen Ländern, beispielsweise in Skandinavien, können Mädchen eins und eins wesentlich besser zusammenzählen als ihre männlichen Freunde. Auch Barbara Kaltenbacher wird immer wieder gefragt, warum sie als Frau eigentlich Mathe studiert hat. „Weil es Spaß macht“, antwortet sie regelmäßig darauf.

Schon in der Schule konnte sie sich für Zahlen begeistern: „Eine Lehrerin hat mir

und einigen meiner Freundinnen den Spaß an Mathe vermittelt.“ Heute liebe sie diese Wissenschaft, weil sie so exakt sei. Es sei doch ganz einfach: es gehe dabei immer nur darum, ob eine Aussage wahr oder falsch sei. Und dies gelte es zu prüfen.

Das hört sich sehr theoretisch an, ist es aber nicht. Die Mathematikerin packt auch bei praktischen Problemen mit an, indem sie nach Lösungen fahndet. So arbeitet sie beispielsweise mit Ingenieuren zusammen. Sie verbessern gemeinsam ein medizinisches Gerät, mit dessen Hilfe man Nierensteine ganz gezielt zertrümmern kann, ohne dass das gesunde Gewebe der Niere kaputt geht. „Man muss dieses Gerät sehr genau einstellen können. Es muss exakt berechnet werden, damit die Nierensteine haarscharf getroffen werden“, erklärt die 38-jährige Mutter zweier Kinder. Sie arbeitet gerne mit Wissenschaftlern aus anderen Fachbereichen und hilft Ingenieuren, Physikern und Leuten aus der Industrie bei mathematischen Problemen.

Doch sie trifft sich an der Uni nicht nur mit Forschern, auch Schülerinnen kommen regelmäßig in den achten Stock des Fachbereichs Mathematik. „Probier die Uni aus“ nennt sich das Projekt, das für Jungs verboten ist. Hier zeigt die Professorin Mädchen, wie man den Zufall berechnen kann. Sie spielen zusammen Skat und überlegen sich, welche Karten häufiger in bestimmten Konstellationen vorkommen. Auch Lottospielen ist dabei ein Thema, wie auch in der Vorlesung der Kinder-Uni: „Es gibt Zahlen, die im langjährigen Schnitt häufiger getippt werden als andere. Wer also seinen Gewinn nicht teilen möchte, sollte andere Zahlen tippen“, erklärt die gebürtige Österreicherin. Sie selbst spielt kein Lotto, weil „das Knacken des Jackpots zu unwahrscheinlich ist“.

Das Spiel mit den Zahlen hat schon einige der Schülerinnen überzeugt, die heute bei Kaltenbacher studieren und damit beweisen, wie gut Frauen in die Mathematik passen. An der Stuttgarter Uni scheinen die Vorurteile passé: mit immerhin fünf Mathematikprofessorinnen im vergangenen Jahr ist die Uni deutschlandweit rekordverdächtig.



Die Rechenkönigin Kaltenbacher

Foto StZ

Mit Hochdruck gegen den Dreck

Stuttgarter Wissenschaftler sorgen für saubere Baudenkmäler

Präsidentenköpfe auf dem Mount Rushmore, Figuren im Vigeland-Park in Oslo oder Drachenskulpturen in der Verbotenen Stadt in Peking: Wenn es um die heikle Restaurierung von Baudenkmalern auf der ganzen Welt geht, ist der Rat Gabriele Grassegger-Schöns von der Materialprüfungsanstalt der Universität Stuttgart gefragt.

VON MICHAEL GERSTER

Es ist ein gigantisches Vorhaben, das die chinesische Regierung nach den Olympischen Spielen in Peking angehen will. 720.000 Quadratmeter groß ist die Verbotene Stadt, eines der beliebtesten Ziele für Touristen in China. Auf der 1406 unter dem dritten Ming-Kaiser Yongle erbauten Anlage befinden sich 890 Paläste, Tausende Pavillons, viele kunstvoll gestaltete Mauern und Skulpturen. Doch die Marmorlöwen, Tempelbaustrukturen und Blümenreliefs sind teilweise von einer dicken Staubschicht bedeckt, das Material ausgegriffen. „Die Verkrustungen sind so porös, dass sie wie ein Schwamm weiteren Schmutz anziehen“, sagt Gabriele Grassegger-Schön.

Mehr als 50-jährige Gründlerin und Leiterin des Referats Denkmalschutz der Materialprüfungsanstalt an der Universität Stuttgart in den vergangenen Jahren nach Peking gereist und hat die Schäden begutachtet. Dazu gehört etwa eine Flaggenhalterung mit vielen verkrusteten Ornamenten oder ein Wasserspeier in Form eines Drachens, der unter der Feuchtigkeit leidet. Auftraggeber ist die auf Hochdruckreiner spezialisierte Firma Kärcher in Wismaden, die in einer Art Kultursponsoring weltweit

große Restaurationsprojekte unterstützt. Die Wahl der Verfahren sei dabei eine heikle Aufgabe, so Grassegger-Schön. So kommt es bei der Wiederherstellung der Skulpturen und Reliefs darauf an, die wertvollen Flächen so gut wie möglich zu erhalten. Die Wissenschaftler haben deshalb die Schmutzschichten mit dem Elektronenmikroskop untersucht und chemisch analysiert. Auf den entstandenen Bildern ist genau zu sehen, wo die Ablagerungen aufhören und die eigentliche Marmor-schicht beginnt.

Anschließend empfahl Gabriele Grassegger-Schön die Bestrahlung mit ultrafeinem Quarz- und Calcitpulver bei geringem Druck. „Das ist so sanft, damit kann man auch seine Hände waschen.“ Zudem lässt sich das Strahlverfahren je nach Beschädigung genau einstellen. Ist der Stein sehr porös, muss vorher ein Festiger gespritzt werden. Im Gegensatz zu traditionellen restauratorischen Techniken können mit den Hochdruckreiner mehrere Quadratmeter Fläche pro Tag vom Dreck befreit werden.

Schwermig allerdings wird es, wenn die Verkrustungen so weit nach innen reichen, dass die historische Oberfläche praktisch nicht mehr vorhanden ist, so wie bei einer unter-suchten Drachenskulptur. Soll dieser Teil erhalten oder ersetzt werden? „Da entbrennt unter den Experten meist ein ideologischer Streit“, so Grassegger-Schön. Unter anderem deshalb hätten die Chinesen die Restaurierung bisher noch nicht in Angriff genommen.

Ähnlich spektakulär wie der Einsatz in Peking war die Reinigung der in Granit gemeißelten Präsidentenköpfe auf dem Mount Rushmore in South Dakota vor zwei Jahren. Hier unterschieden sich die Experten



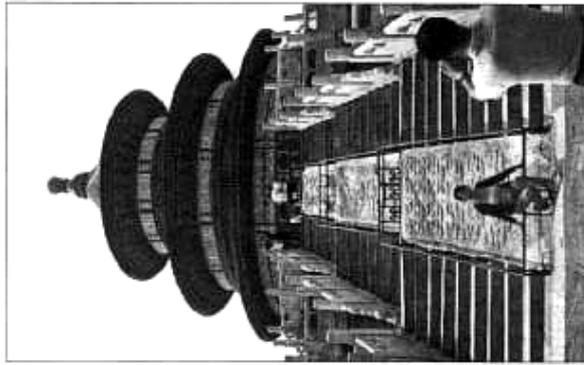
Schon sollen die Granit-Riesen ihren Mantel aus Dreck bald ablegen.



G. Grassegger-Schön



Fotos: dpa/privat (4)



Vom Staub befreit: Verbotene Stadt in Peking



„Ich liebe handfeste Daten!“ — LIFT 09⁰⁸

Gabriele Grassegger-Schön ist der Schutzengel bedürftiger Baudenkmäler

Wenn Peking über Risse im Marmor in der verlorenen Stadt klagt, wenn Kambodschas Tempel vor lauter Schmutz das Strahlen verlernt haben, und wenn die Stuttgarter Stiftskirche etwas zu schmutzig in der Morgensonne liegt: Immer dann wird Gabriele Grassegger-Schön zur Hilfe gerufen. Die Stuttgarterin ist der Schutzengel bedürftiger Baudenkmäler in der ganzen Welt.

Als Gründerin und Leiterin der Denkmalschutz-Abteilung der Materialprüfungsanstalt (MPA) ist Gabriele Grassegger-Schön selten in ihrem Büro an der Uni in Vaihingen anzutreffen.

Grassegger-Schön studierte Geologie und Mineralogie, ist somit nicht von der kunsthistorischen Seite zum Denkmalschutz gekommen. „Das war in den 70ern noch ungewöhnlicher als heute“, erinnert sie sich. In der Zeit als sie als Assistentin an die Uni Stuttgart kam, eroberten immer mehr Ingenieure und Naturwissenschaftler das Feld der alten Baudenkmäler. Sie selbst ist durch und durch Naturwissen-

schaftlerin und gesteht: „Ich liebe handfeste Daten!“

1990 gründete sie das Referat für Denkmalschutz an der Uni Stuttgart. Seither betreut sie spektakuläre Projekte. In Peking hatte sie den Auftrag zur Marmorreinigung und Steinkonservierung in der Verbotenen Stadt. Es galt, die dicken Staub- und Schmutzschichten zu entfernen, die die historischen Baudenkmäler angreifen.

Die Wahl des Verfahrens ist eine heikle Aufgabe. Denn die wertvollen Flächen dürfen durch die Reinigung nicht weiter zerstört werden. Mit Elektro-Mikroskopen werden die Schmutzschichten untersucht und chemisch analysiert. So lässt sich sehen, wo die Ablagerung aufhört und der Marmor beginnt.

In Peking wurde das neu entwickelte Partikelstrahl-Verfahren angewendet. „Es greift die Bausubstanz im Gegensatz zu Wasser oder Chemikalien nicht an“, erklärt Gabriele Grassegger-Schön. Dadurch, dass man Granulatart, Korngröße und Druck genau bestimmen könne, sei es möglich,

empfindliche Baustoffe so sanft wie möglich zu reinigen.

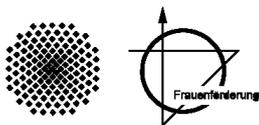
Doch Reinigung ist nur ein Teil einer Sanierung und jeder Fall ist einzigartig. Da heute im Denkmalschutz Baustoffe überwiegend konserviert und kaum noch ausgetauscht werden, scheint der Job der Wissenschaftlerin ein unendlicher zu sein: Die sanierten Bauwerke und Denkmäler bedürfen regelmäßiger Kontrolle und ständiger Pflege. „Alles altert weiter“, so Gabriele Grassegger-Schön. Doch von Frustration à la Sisyphos keine Spur: „Ich freue mich, wenn eine Sanierung gut geklappt hat“, sagt sie lächelnd.

Auch in Stuttgart hat Gabriele Grassegger-Schön ihre Spuren hinterlassen: Leonhardskirche, Liederhalle und Solitude standen schon auf dem Programm: „Stuttgart ist fast durchsaniiert“, sagt sie mit einem Augenzwinkern, denn natürlich sind Verwitterung und Alterung unaufhaltsame Prozesse: „Ich kann nicht mehr durch die Stadt gehen ohne Bauschäden zu sehen.“

Hannah Dotzauer



Anlage 27



Universität Stuttgart

Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr. phil. Karin Thöne
Akademische Direktorin

Universität Stuttgart · Postfach 10 60 37 · 70049 Stuttgart

An alle
Eltern schulpflichtiger Kinder
aus dem Kreis der Studierenden
und der Beschäftigten
der Universität Stuttgart

Kontakt:
Dr. Barbara Unteutsch
Leiterin Gleichstellungsreferat
Geschwister-Schöll-Str. 24 B
70174 Stuttgart
Telefon (0711) 685-8 21 56
Telefax (0711) 685-8 40 35
e-mail: unteutsch@verwaltung.uni-stuttgart.de

11.02.2008

Pfingstferienbetreuung und „Stuttgarter Forschungsferien“ im Sommer 2008 Ferienbetreuung für Schulkinder und jüngere Geschwister

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Eltern,

wir freuen uns, Ihnen auch 2008 wieder attraktive Ferienbetreuung für Ihre Kinder anbieten zu können, die Ihnen die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Familie erleichtern und Ihren Kindern Spaß machen soll. Auf welche Begeisterung unser Angebot in den vergangenen Jahren stieß, können Sie auf unserer Homepage sehen, auf der Sie Fotos und Ferientagebücher finden (<http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/bilder.html>).

Das Angebot, das nur Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Universität Stuttgart in Anspruch nehmen können, ist für Schulkinder geeignet. Kinder unter 6 Jahren können teilnehmen, sofern sie in Begleitung älterer Geschwister kommen und sich in einer größeren, altersgemischten Gruppe zurechtfinden.

Die **Pfingstferienbetreuung** findet statt

in der Zeit vom **13. – 16. Mai 2008**,
jeweils von **8.00 bis 17.00 Uhr**, im Kinderhaus „Steppkes“, **Curiestr. 5, 70563 Stuttgart**.

Die Kosten betragen **55,- € pro Kind** (inkl. Verpflegung und Material).

Für die Anmeldung bis zum **14. April 2008** benutzen Sie bitte das entsprechende Formular, das Sie im Internet unter folgender Adresse finden:
<http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/kinderferienbetreuung.html>).

Die Platzvergabe erfolgt in der Reihenfolge der Anmeldungen.

Die "Stuttgarter Forschungsferien" finden statt

in den ersten drei Wochen der Sommerferien
(28. Juli – 1. August, 4. – 8. August und 11. – 15. August 2008),
jeweils von **8.00 bis 17.00 Uhr,**
im Kinderhaus „Junges Gemüse“, Meluner Str. 41, nahe dem Vaihinger Campus.

Die Kosten betragen **60,- € pro Kind und Woche** (inkl. Verpflegung, Material und Eintrittsgelder). Die Wochen sind einzeln buchbar.

Für die Anmeldung bis zum **15. Juni 2008** benutzen Sie bitte das entsprechende Formular, das Sie im Internet unter folgender Adresse finden:
<http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/kinderferienbetreuung.html>.

Die Platzvergabe erfolgt in der Reihenfolge der Anmeldungen.

Detailed information on content and schedule of activities will be sent to you in written form before the start of the holiday care.

For first questions you are welcome to contact Dr. Barbara Unteutsch, Tel: 0711/685-8 21 56, e-mail: unteutsch@verwaltung.uni-stuttgart.de, at your disposal.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Karin Thöne
Gleichstellungsbeauftragte

Dachverband Kind e.v., Pressemitteilung 22.07.2008

Stuttgarter Hochschulen und Forschungsinstitute sorgen für Ferienbetreuung mit Bildungsanspruch

Das Fraunhofer-Institutszentrum Stuttgart, die Universität Stuttgart, die Max-Planck-Institute und die Hochschule für Technik bieten den Kindern ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch 2008 wieder eine dreiwöchige Ferienbetreuung: die Stuttgarter Forschungsferien im Kinderhaus "Junges Gemüse" in Stuttgart-Vaihingen. Damit entschärfen sie den notorischen Betreuungsengpass berufstätiger Eltern während der langen schulischen Sommerpause. Das pädagogisch hochwertige Angebot, das Neugier und Forschergeist der Kinder anfacht, konzipiert und leitet die Konzept-e für Kindertagesstätten gGmbH aus Gerlingen.

Stuttgart (eos) - „In den Ferien will ich nur Spielen!“, sagt der neunjährige Konstantin. Seine Schulfreundin Meret pflichtet ihm bei: „Hauptsache keine Schule. Wir wollen jetzt Spaß haben.“ Die Eltern der beiden sehen das auch so: „Die Ferien sind für die Kinder als Gegengewicht zur Schule ganz wichtig. Das Programm in der Ferienbetreuung soll aber trotzdem spannend sein und den Kindern gleichzeitig Freiheiten lassen“, meinen sie. Die Stuttgarter Forschungsferien im Kinderhaus „Junges Gemüse“ in Stuttgart-Vaihingen, eine Initiative des Fraunhofer-Institute Stuttgart und der Universität Stuttgart, zeigen, wie diese Vorstellungen umgesetzt werden können. Das Konzept sieht ein Programm vor, das der Neugier und Abenteuerlust der Kinder entgegenkommt und zum Beispiel mit Exkursionen in Unternehmen, Forschungseinrichtung und Museen Höhepunkte setzt. Gleichzeitig bleibt viel Freiraum für eigene Ideen. „Unsere vielseitigen Angebote, die wir in Workshops gliedern, geben den Kindern Anregungen, die sie dann weiter be- und verarbeiten“, sagt Carola Kammerlander, pädagogische Gesamtleiterin bei der Konzept-e für Kindertagesstätten gGmbH, die die dreiwöchigen Forschungsferien vom 28. Juli bis zum 15. August durchführt. Dieses Jahr beschäftigen sich die Schulkinder bis 14 Jahren in den vier Themenbereichen Technik, Musik, Natur und Sport unter anderem mit dem Bau von Seifenkisten, den Phänomenen Licht & Ton, dem Anfertigen eigener Instrumente, mit Klangexperimenten, dem Entdecken von Pflanzen und Tieren, der Orientierung im Gelände sowie mit Kampf- und Trendsportarten.

Studium, Beruf & Familie: Eltern brauchen Unterstützung

„Die Auswahl ist so vielfältig, dass alle etwas finden, was ihnen Spaß macht“, erläutert Dr. Barbara Unteutsch. Im Schnitt kämen täglich 50 Kinder, darunter

viele „Stammkunden“, wie die Leiterin des Gleichstellungsreferats an der Universität Stuttgart es formuliert. Für 60 Euro Elternbeitrag pro Woche sind die Sechs- bis ca. 14jährigen von der Vollverpflegung über Materialkosten bis zu Eintritt rundum versorgt. „Der Erfolg der Forschungsferien, die es schon seit 2004 gibt, zeigt, dass das Konzept aufgeht“, sagt Ingeborg Fiegel-Kölblin, Personalentwicklerin am Fraunhofer-Institutszentrum in Stuttgart. „Die Kinder freuen sich inzwischen auf 'ihre' Forschungsferien und die berufstätigen Eltern können sich auf eine ganztägige Betreuungslösung verlassen, die darüber hinaus ihrem Bildungsanspruch gerecht wird. Mit den Forschungsferien entwickelten wir 2004 ein Kinderbetreuungsangebot während der Schulferien. Wir entschärfen damit das virulente Ferienbetreuungsproblem bei Schulkindern.“ Auch für die Universität Stuttgart ist das Angebot wertvoll. Unteutsch betont: „Gerade unser Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sind in der Regel sehr jung und müssen viel Energie in ihre Forschung und Weiterqualifizierung stecken. Wir möchten mit diesem Angebot ermöglichen, dass sowohl studierende wie beschäftigte Eltern es schaffen, Studium, Wissenschaft und Familie zu vereinbaren.“ Inzwischen haben sich die Max-Planck-Institute Stuttgart und die Hochschule für Technik den Forschungsferien angeschlossen. Außerdem wurden nach diesem Konzept weitere Ferienwerkstätten von Unternehmen in Stuttgart, Karlsruhe und Albstadt ins Leben gerufen, die den Familien ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nun ebenfalls dieses attraktive Angebot machen.

Stuttgarter Zeitung, 17.05.2008

Am Ende jubeln die Tiere des Waldes

30 Kinder bei den Stuttgarter Forschungsferien unter dem Motto „Abenteuer Natur“

Was tun mit dem Nachwuchs, wenn Schulen und Kindergärten Urlaub haben, die Eltern aber nicht? Mitarbeiter der Uni Vaihingen können ihre Kinder in die Forschungsferien schicken. Dort werden sie tagsüber betreut und lernen noch etwas dazu – ganz freiwillig.

Von Stephan Germann

Sina ist begeistert. „Total schön“ fand sie die vergangenen vier Tage, an denen sie im Vaihinger Kinderhort Steppkes zusammen mit 29 anderen Kindern gespielt, gebastelt, gegessen und geforscht hat. Die Mutter der Neunjährigen arbeitet an der Universität Stuttgart, über sie ist Sina an einen der begehrten Plätze bei den Stuttgarter Forschungsferien gekommen.

Seit 2004 gibt es diese Art der „beschäftigungsnahen Kinderbetreuung“, wie sie Nicole Hoffmann von Konzept-E nennt. Das Gerlinger Unternehmen betreibt 15 Kindertagesstätten und veranstaltet in Zusammenarbeit mit der Universität und den fünf Fraunhofer-Instituten in Stuttgart die Ferienbetreuung. Zweimal pro Jahr, in den Sommer- und den Pfingst- oder Osterferien, ziehen in die leerstehenden Horte Kinder zwischen sechs und vierzehn Jahren ein, um sich ein bestimmtes Thema zu erarbeiten. Unterstützt werden sie von Erziehern und Studenten einer dazu passenden Fachrichtung.

Die gestern zu Ende gegangenen Pfingstforschungsferien standen unter dem Motto „Abenteuer Natur“. Nach einer Kennenlernphase am Dienstag fanden sich die 30 Kinder in zwei Gruppen zusammen. Die eine legte ihren Schwerpunkt auf das Entdecken und Forschen: bei Besuchen im Wald wurden Bodenproben gezogen und unter die Lupe genommen; beim Haus des Waldes gab es dann Kaulquappen zu entdecken; aus gesammelten Stöcken und Ästen wurden Flöße gebaut, die ihren Stapellauf am Donnerstag allesamt heil überstanden haben.

„Es ist faszinierend, welche Eigendynamik so eine Gruppe entwickelt“, sagt Kathleen Wolff, bei Konzept-E verantwortlich für die Organisation der Pfingstforschungsferien. „Die älteren Kinder helfen den jüngeren und trösten auch mal, wenn es nicht so läuft. Vieles entwickelt sich ganz von selbst, ohne dass man etwas dazu beitragen müsste.“

Den Eltern wurden diese Entwicklungen gestern Abend bei einem Abschlussfest vorgestellt. Dabei gab es auch das Ergebnis der zweiten Gruppe zu bestaunen: In nur drei Tagen entstand das Theaterstück „Die dummen Jäger“ – geschrieben, ausgestattet und aufgeführt ausschließlich von den Ferienforschern. Darin geht es um zwei Jäger, die einen seltenen Bären erschießen. Die Trauer bei den anderen Tieren ist groß – bis sie sich entschließen, mit vereinten Kräften zu kämpfen. Am Ende fliehen die Jäger aus dem Wald, und die Tiere können jubeln.

Auch das Theaterstück hat Sina gut gefallen. Am besten fand sie aber die „Linsen mit Spätzle – und das Floßbauen, das war auch am besten“. Ganz klar: bei den nächsten Forschungsferien will sie wieder dabei sein.

Pressemitteilung Nr. 84 vom 8. September 2008

Mehr Familienfreundlichkeit in der Wissenschaft

Uni Stuttgart bei Wettbewerb um Mittel für Kinderbetreuung erfolgreich

Wohin mit dem Kleinkind, wenn die Eltern im Labor forschen oder nachmittags ein Seminar anbieten? Dass die Betreuungssituation für Kinder unter drei Jahren immer noch problematisch ist, ist bekannt. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sieht die Situation oft besonders schwierig aus, weil ihre Arbeitszeiten nicht mit den Öffnungszeiten der vorhandenen Betreuungseinrichtungen vereinbar sind. Dieses Problem hat das Wissenschaftsministerium des Landes erkannt; es unterstützt daher die Hochschulen, indem es Mittel für die Einrichtung unterschiedlicher Betreuungsangebote insbesondere für Kleinkinder von wissenschaftlichem Personal zur Verfügung stellt. Ziel ist es, die Universitäten familienfreundlicher und damit für den hoch qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs attraktiv zu machen. „Dies bringt uns auf unserem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit erneut ein Stück weiter“, sagt dazu Uni-Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann. Dies trage zum Ziel der Universität Stuttgart bei, in den nächsten fünf Jahren den Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen auf 30 Prozent und der Anteil der Professorinnen auf zehn Prozent zu erhöhen. Erst letzte Woche war bekannt geworden, dass die Universität Stuttgart mit ihrem Gleichstellungskonzept beim von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern aufgelegten Professorinnenprogramm erfolgreich war (siehe dazu unsere Pressemitteilung Nr. 80 vom 4.9.2008).

Bei der aktuellen Entscheidung über die in der zweiten Ausschreibungsrunde eingereichten Anträge konnte die Universität Stuttgart – ebenso wie bei der ersten Ausschreibung - abermals punkten: rund 140.000 Euro erhält sie für zunächst vier Jahre als Zuschuss des Ministeriums zur Finanzierung der geplanten Maßnahmen. Diesmal sollen in Kooperation mit privaten Trägern zehn Betreuungsplätze an den Standorten Stuttgart-Vaihingen und Stadtmitte für Kleinkinder von wissenschaftlich Beschäftigten eingekauft werden. Neben der Nähe der Einrichtungen zur Universität waren für die Wahl der Kooperationspartner vor allem die Öffnungszeiten und die jährlichen Schließzeiten entscheidend: sie sind in besonderer Weise auf die Bedürfnisse wissenschaftlich beschäftigter Eltern abgestimmt. Damit werden dann nach der Fertigstellung einer Krabbelgruppe in Vaihingen insgesamt 20 Plätze für Kleinkinder von Wissenschaftlern oder von Universitätsbeschäftigten mit vergleichbaren Arbeitszeiten zur Verfügung stehen.

Als weitere Unterstützung für Uni-Eltern soll im Rahmen des nun bewilligten Antrags die bereits bestehende Kinder-Notfallbetreuung ausgebaut werden, die bei Ausfall der regulären Betreuung, wegen einer Dienstreise, später Sitzungstermine oder eines länger laufenden Versuchs im Labor in Anspruch genommen

werden kann. Falls nötig, kann sie sogar ganztägig, am Wochenende oder auch rund um die Uhr (Kinderhotel) gebucht werden.

Da diese Angebote wichtige Bausteine sind, jedoch die begrenzten Plätze sicherlich nicht ausreichen werden, um den Bedarf aller an der Universität beschäftigten Eltern zu decken, wird es ein zusätzliches Informations- und Beratungsangebot zur Vermittlung qualifizierter Betreuung durch einen externen Kooperationspartner geben, das Uni-Eltern bei der Suche nach einem externen Platz oder einer Betreuungsperson unterstützt.

Weitere Informationen bei Dr. Barbara Unteutsch unter Tel. 0711/865-82156, e-mail: barbara.unteutsch@verwaltung.uni-stuttgart.de

Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Keplerstraße 7

70174 Stuttgart

Tel. 0711/685-82297, -82176, -82122, -82155, -82211; Fax 0711/685-82188

e-mail: presse@uni-stuttgart.de

Kinderbetreuung an der Uni

Wohin mit dem Kleinkind, wenn die Eltern im Labor forschen oder nachmittags ein Seminar anbieten? Für Wissenschaftlerinnen ist die Betreuungssituation oft besonders schwierig, weil ihre Arbeitszeiten nicht mit den Öffnungszeiten der Kitas vereinbar sind. Dieses Problem hat das Wissenschaftsministerium erkannt und unterstützt die Hochschulen. Die Uni Stuttgart erhält rund 140 000 Euro für zunächst vier Jahre als Zuschuss zur Finanzierung der geplanten Maßnahmen. In Kooperation mit privaten Trägern sollen zehn Betreuungsplätze an den Standorten Vaihingen und Stadtmitte für Kleinkinder von wissenschaftlich Beschäftigten eingekauft werden. Als weitere Unterstützung für Uni-Eltern soll die Kinder-Notfallbetreuung ausgebaut werden, die bei Ausfall der regulären Betreuung in Anspruch genommen werden kann. Falls nötig, kann sie sogar ganztägig, am Wochenende oder auch rund um die Uhr gebucht werden.

Stuttgarter Zeitung, 12.09.2008

Kinderförderung an der Uni Stuttgart

Die Universität Stuttgart erhält zur Familienförderung rund 140 000 Euro vom Land Baden-Württemberg. Der Zuschuss sei zunächst auf vier Jahre beschränkt, teilte die Hochschule mit. Mit dem Geld solle in Kooperation mit privaten Trägern zehn weitere Betreuungsplätze an den Standorten Vaihingen und Stadtmitte für Kinder von wissenschaftlich Beschäftigten geschaffen werden. Bei der Auswahl der Träger habe man besonders auf die Nähe zur Universität und die jährlichen Schließzeiten der Einrichtungen geachtet, hieß es weiter. Außerdem soll mit dem Geld die bereits bestehende Kinder-Notfallbetreuung ausgebaut werden. Sie kann bei Ausfall der regulären Betreuung, bei Dienstreisen, späten Sitzungsterminen oder eines länger laufenden Laborversuchs in Anspruch genommen werden. Durch die Maßnahmen werde es der Uni besser gelingen, in den nächsten fünf Jahren den Anteil der Nachwuchswissenschaftlerinnen auf insgesamt 30 Prozent zu erhöhen. *StZ*

Förderung für Forscherinnen

Uni Stuttgart will die Kinderbetreuung stärken

Wohin mit dem Kleinkind, wenn die Eltern im Labor forschen oder nachmittags ein Seminar anbieten? Eine schwierige Situation für das Kind und auch für die Mutter, die sich eigentlich für eine wissenschaftliche Karriere qualifizieren will. Die Uni Stuttgart will jetzt die Kinderbetreuung stärken und gleichzeitig Frauen fördern.

VON KLAUS EICHMÜLLER

Die Betreuungssituation für Kinder unter drei Jahren ist oft problematisch. Für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist dabei die Situation oft besonders schwierig, weil ihre Arbeitszeiten nicht mit den Öffnungszeiten der vorhandenen Betreuungseinrichtungen vereinbar sind.

Das Wissenschaftsministerium des Landes unterstützt die Hochschulen, indem es Mittel für die Einrichtung unterschiedlicher Betreuungsangebote insbesondere für Kleinkinder von wissenschaftlichem Personal zur Verfügung stellt. „Dies bringt uns auf unserem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit erneut ein Stück weiter“, sagt dazu Uni-Kanzlerin Bettina Buhlmann.

In der zweiten Ausschreibungsrunde um Fördermittel aus diesem Topf konnte die Universität Stuttgart erneut punkten. Etwa 140 000 Euro erhält sie für zunächst vier Jahre als Zuschuss zur Finanzierung geplanter Maßnahmen. Diesmal sollen in Kooperation mit privaten Trägern zehn Betreuungsplätze an den Standorten Vaihingen und Stadtmitte für Kleinkinder von wissenschaftlich Beschäftigten eingekauft werden. Neben der Nähe der Einrichtungen zur Uni waren für die Wahl der Kooperationspartner vor allem die Öffnungszeiten und die jährlichen Schließzeiten entscheidend.



Bettina Buhlmann

Die Uni Stuttgart war auch mit ihrem Gleichstellungskonzept „Spirit – Gender und Diversity“ bei der ersten Ausschreibung des von Berlin und den Ländern gemeinsam aufgelegten Professorinnenprogramms erfolgreich. Sie gehört zu den insgesamt 79 Hochschulen, davon sieben aus Baden-Württemberg,

die nun Förderung für Spitzenforscherinnen beantragen dürfen. „Dies ist ein wichtiger Schritt auf unserem Weg, den Professorinnenanteil an unserer Universität zu erhöhen“, sagt dazu Uni-Rektor Professor Wolfram Ressel. „Wir wollen den Anteil an Professorinnen binnen fünf Jahren von sechs auf zehn Prozent erhöhen.“

Das Förderprogramm hat einen Umfang von 150 Millionen Euro. Gefördert wird damit für fünf Jahre die Anschubfinanzierung für vorgezogene Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Pro Jahr und Professur liegt die Fördersumme bei bis zu 150 000 Euro, die jeweils zur Hälfte vom Bund und dem Land getragen werden. Eine weitere Bedingung für die Förderung ist, dass die Professuren zum Ausbauprogramm Hochschule 2012 beitragen müssen.

Die Uni Stuttgart hat dies bei den nun zu beantragenden Professuren auf den Gebieten Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften, Sportwissenschaft mit dem Schwerpunkt Soziokybernetik, Prozessleittechnik und Grundlagen der Computerlinguistik bereits berücksichtigt.



Reguläre Kinderbetreuung

Für die regelmäßige Betreuung Ihrer Kinder bieten das Studentenwerk Stuttgart und Stups e.V. Plätze für Kleinkinder in insgesamt 3 Krabbelgruppen und Plätze für Kinder von 3-6 Jahren in mehreren Kitas an. Diese Plätze stehen in erster Linie Kindern von Studierenden offen, aber auch Kinder von Beschäftigten können aufgenommen werden, sofern Plätze frei sind.

www.sws-internet.de

Zusätzlich stehen für Kinder von Beschäftigten Plätze in Einrichtungen privater Träger für Kinder ab 6 Monaten zur Verfügung.

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie

Kinderferienbetreuung

Damit Ihre Kinder auch während der langen Schulferienzeiten kreativ und inhaltlich spannend beschäftigt sind, so dass Sie sich auf Ihr Studium oder Ihre wissenschaftliche Arbeit konzentrieren können, bieten wir seit 2003 die „Stuttgarter Forschungsferien“ zu folgenden Zeiten an:

- * 1 Woche zu Pfingsten
- * 3 Wochen im Sommer

www.uni-stuttgart.de/kinder





Kindernotfallbetreuung

- * Sie studieren an der Universität, möchten einen Gastvortrag am frühen Abend hören oder müssen noch ein Manuskript für Ihren Chef fertig stellen und es fehlt die Betreuung für Ihr Kind?
- * Sie forschen an der Universität und müssen an einer Sitzung teilnehmen, die sich bis in die Abendstunden erstreckt? Oder Sie müssen auf Dienstreise gehen und haben niemanden, der sich um Ihr Kind kümmert?
- * Die reguläre Betreuung für Ihr Kind ist ausgefallen, und Sie müssen sich auf Ihre Prüfungen vorbereiten oder Ihre Versuche im Labor fortsetzen?

In solchen Fällen springt seit Anfang 2007 die Kindernotfallbetreuung für Kinder von 0 bis 12 Jahren ein, deren Eltern an der Universität Stuttgart studieren oder beschäftigt sind.

Wo und wie?

Einrichtung
„Olgakids“, Johannesstr. 4, 70176 Stuttgart

Öffnungszeiten
Montag bis Freitag: 8:00 – 18:00 Uhr
in Ausnahmefällen auch 24 Std./Tag (Kinderhotel)

Schließzeiten
keine

Anmeldung
direkt bei der Leiterin der „Olgakids“:
Heike Weber, Telefon: 0711/669 54 70



Universität Stuttgart

Weitere Informationen zur Vereinbarkeit von Studium oder Wissenschaft mit Familie erhalten Sie im Internet unter:
www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie

oder beim Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart
Geschwister-Scholl-Str. 24 B
70174 Stuttgart
Telefon: 0711/695-8 21 56
Mail: gleichstellungsreferat@uni-stuttgart.de

**&uni
familie**

