



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Gabriele Hardtmann

Oktober
2008-
2009
September

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext von gesellschaftlich-demographischer Entwicklung sowie Hochschul- und Gleichstellungspolitik.....	9
2. Genderkonzept	13
3. Zielvorgaben für die Umsetzung der Gleichstellung bis 2012/13	14
3.1 SEPUS	14
3.2 Personelle Gleichstellungsstandards der DFG	16
4. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2008/09.....	17
4.1 Studentinnen	18
4.2 Promotionen und Habilitationen	20
4.3 Akademischer Mittelbau.....	21
4.4 Berufungsverfahren und Professuren.....	22
4.5 Preise, Ehrungen, Ernennungen und Würdigungen.....	23
5. Leistungsorientierte Mittelvergabe	25
6. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ...	26
6.1 Girls' Day	27
6.2 Probiert die Uni aus!.....	30
6.3 Femtec.Network. Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften	32
6.4 Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung	34
6.5 PraktikumsInfoBörse	37
7. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme.....	38
7.1 Landesgraduiertenförderung	38
7.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg	40
7.3 Programme aus Bundes- und Landesmitteln	40
7.3.1 Schülerinnen forschen. Einblicke in Naturwissenschaften und Technik	40
7.3.2 Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind	41
7.3.3 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen.....	42
7.3.4 Professorinnenprogramm	43
8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	44
9. Familiengerechte Universität	45

10. Beratungen	49
11. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt	49
12. Landes- und bundesweite Aktivitäten	50

Anlagenverzeichnis

1. Auszüge aus dem Landeshochschulgesetz vom 1. Januar 2005	55
2. Richtlinien der Universität Stuttgart zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 13.06.2007	61
3. Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart 2008-2012	67
4. Zielvorgaben im Rahmen des SEPUS.....	85
5. Genderkonzept der Universität Stuttgart	87
6. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans	119
6.1 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 1	119
6.2 Bericht zum Gleichstellungsplan an der Fakultät 2	125
6.3 Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 3.....	131
6.4 Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 4.....	139
6.5 Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 5.....	147
6.6 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 6.....	155
6.7 Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 7	167
6.8 Gleichstellungsbericht der Fakultät 8	175
6.9 Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät 9.....	183
6.10 Bericht zum Frauenförderplan der Fakultät 10.....	189
7. Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (Wahlsatzung)	201
8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte, Amtszeit: 01.10.2008 - 30.09.2010	207
9. Studierende insgesamt, WS 2007/08 bis WS 2008/09.....	209
10. Studierende im Erstsemester, WS 2007/08 bis WS 2008/09	223
11. Studienabschlüsse SS 2008 bis WS 2008/09	237
12. Angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Dienst differenziert nach Vergütungsgruppen und Art des Arbeitsverhältnisses, Stand: 01.12.2008	243
13. Beamtinnen und Beamte im wissenschaftlichen Dienst differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2008	245
14. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2000-2008.....	247
15. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 1998-2008.....	249
16. Neubesetzungen von W3-Professuren nach Fakultäten im Jahr 2008	253
17. Flyer „Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“	255
18. Schlieben-Lange-Programm - Richtlinien	257

19. Flyer „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“	263
20. Ausschreibung „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“	265
21. Richtlinien „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“	267
22. Artikel über den Erfolg beim Professorinnen-Programm	269
23. Flyer „Probiert die Uni aus!“	273
24. Schülerinnen forschen - Dem Wasser und Robotern auf der Spur	275
25. Flyer „Nassy“	277
26. Flyer „SciPhyra“	279
27. Info-Flyer der Gleichstellungsbeauftragten für Studentinnen	281
28. Flyer „Careerbuilding-Programm des Femtec.Network“	283
29. Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung - Der Mentoring-Beirat	285
30. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen	287
31. Flyer „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“	289
32. Artikel über die PraktikumsInfoBörse	292
33. Artikel über Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart	293
34. Infobrief zu den „Stuttgarter Forschungsferien“	297
35. Artikel über die Einwerbung von Mitteln zum Ausbau der Kinderbetreuung .	299
36. Flyer der Gleichstellungsbeauftragten zur Kinderbetreuung	301

Vorwort

Nach meiner Wiederwahl im Sommer dieses Jahres lege ich nun den Bericht über das erste Jahr meiner Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart vor.

Wenn ich Bilanz ziehe, überwiegt das Positive bei einigen Wermutstropfen. Positiv zu werten ist der höhere Frauenanteil im obersten Organ der Universität, dem Universitätsrat, dem nun 4 Frauen von insgesamt 12 Mitgliedern angehören. Es sind dies bei den externen Mitgliedern Dr. Barbara Bludau, Generalsekretärin der Max-Planck-Gesellschaft, und Rechtsanwältin Birgit Ufermann, Justitiarin beim Deutschen Hochschulverband sowie bei den internen Mitgliedern Professorin Ulrike Kuhlmann, Leiterin des Instituts für Konstruktion und Entwurf, und Sophie Wittgenstein als Vertreterin der Studierenden. Wünschenswert wäre es allerdings, wenn auch im Rektorat als höchstem internen Organ eine Professorin als Prorektorin mitwirken würde.

Bitterer Wermutstropfen während des vergangenen Jahres ist die Tatsache, dass 4 Frauen Rufe an andere Universitäten angenommen haben, darunter eine Professorin aus Fakultät 5 (Jeschke), zwei aus Fakultät 8 (Kaltenbacher, Wohlmuth) und eine aus Fakultät 9 (Bushart). Um derartige Verluste zukünftig zu verhindern, ist einerseits das Rektorat via Bleibeangeboten und ernsthaften Dual Career-Angeboten gefordert, zum anderen muss aber auch darüber nachgedacht werden, wie die Attraktivität der Universität Stuttgart gesteigert werden kann – eine der Aufgaben, die mit oder ohne Mittel aus der Exzellenzinitiative geschultert werden muss.

Erfreulicherweise haben wir auf der anderen Seite 4 Professorinnen hinzugewinnen können; es sind dies Professorin Stubenrauch (Fak. 3), aus dem Professorin-nenprogramm die Professorinnen Tilebein, Tarin-Sauer (beide Fak. 7) und Schott (Fak. 10) sowie die drei Juniorprofessorinnen Radde (Fak. 7), Karastoyanova (Fak. 5) und Marzo (Fak. 9). Dennoch bleibt die Gesamtzahl aller Professorinnen inkl. Juniorprofessorinnen weiterhin deutlich unter 20, weil es hier leider nicht gelingt, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen zu halten.

Wesentlich zum Besseren hat sich jedoch die Bedeutung der Gleichstellungsaktivitäten an unserer Universität durch grundlegende und längerfristig angelegte konzeptuelle Arbeit verändert. Es ist erfreulich, dass die jüngsten Initiativen der DFG einem „alten“ Projekt der Gleichstellungsbeauftragten, nämlich eine zielgerichtete, planvolle und nachhaltige Genderpolitik zu verankern, die alle Führungskräfte mit einbezieht, zum Durchbruch verholfen haben. Ich spreche vom neuen Genderkonzept der Universität, das der Senat vor kurzem verabschiedet hat. Es enthält klare Zielvorgaben sowohl für die gesamte Universität als auch der einzelnen Fakultäten zur Stei-

gerung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsebenen und in den verschiedenen Gruppen bis zum Jahr 2012. Es enthält ferner eine ganze Reihe von Maßnahmen in den Bereichen Struktur, Steuerungsinstrumente, Qualitätsmanagement, Personalmanagement, Personalentwicklung und familiengerechte Hochschule. Wie ernst es der Universität mit dem Programm und seiner Umsetzung ist, wird sich nicht zuletzt daran zeigen, welche Mittel hierfür zur Verfügung gestellt werden. Hierbei sollte nicht vergessen werden, dass viele Aktivitäten, die das Genderkonzept beinhaltet, dazu führen können und sollen, die Kultur an der Universität Stuttgart zu verändern und möglichst zu verbessern. Genderpolitik kann hier Motor sein für eine Veränderung der ganzen Institution und kann wesentliche Akzente setzen, die die Universität Stuttgart im Wettbewerb mit anderen Hochschulen entscheidend stärken wird.

In jüngster Zeit stellt die Beteiligung an der nächsten Ausschreibung der Exzellenzinitiative eine neue große Herausforderung an die Mitglieder der Universität dar; hier ist die Gleichstellungsbeauftragte in die Arbeitsgruppen „Stuttgart Research“ und „Gleichstellung/Gender“ eingebunden.

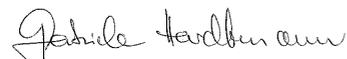
Schließen will ich mit der überaus erfreulichen Mitteilung, dass Gleichstellungsaktivitäten sich wieder einmal in barer Münze ausgezahlt haben: Zur Evaluierung der Nachhaltigkeit von Personalentwicklungsmaßnahmen wie Mentoring-Programmen ist es uns gelungen, in Kooperation mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen Baden-Württembergs BMBF-Drittmittel in Höhe von 690.000 € an die Universität Stuttgart zu holen.

Mit Blick auf das vergangene Jahr und die Fülle der Aktivitäten ist es mir ein großes Anliegen, mich zu bedanken bei meinen ebenfalls im Sommer neu gewählten Stellvertreterinnen, Frau Joly, Professorin Parspour und Professorin Wieprecht für ihre tatkräftigen Einsätze insbesondere bei Berufungsverfahren.

Auch den Mitgliedern des Senatsausschusses für Gleichstellung, des Mentoringbeirats und des Genderbeirats möchte ich für die konstruktive Zusammenarbeit danken.

Aber mein ganz besonderer Dank gilt meinen Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsreferat, namentlich Frau Dr. Unteutsch, Frau Langer sowie den Koordinatorinnen für das Mentoring-Programm Frau Dr. Kölbl und Frau Dr. Landenberger, ohne deren Hilfe, oft bis an die Grenze der Belastbarkeit, die erfolgreiche Arbeit für die Gleichstellung an der Universität Stuttgart nicht möglich gewesen wäre.

Stuttgart, im November 2009



Dr. Gabriele Hardtmann

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

Gleichstellung in der Wissenschaft wird in dem Maße immer stärker zum Thema in Politik und Wissenschaftsorganisationen, in dem das Bewusstsein dafür wächst, dass wissenschaftlich qualifizierter Nachwuchs insbesondere auch in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Natur- und Technikwissenschaften) für das ökonomische Überleben Deutschlands von entscheidender Bedeutung ist. Folglich muss für die Gewinnung, Ausbildung und Förderung dieses Nachwuchses erheblich mehr getan werden als es in der Vergangenheit der Fall war. Um diese Aufgabe zu bewältigen, müssen viele Akteure an einem Strang ziehen; es sind dies neben den Schulen und Universitäten die für Bildungs- und Wissenschaftspolitik Verantwortlichen sowie Unternehmen, Verbände und nicht zuletzt die Medien.

Gleichzeitig ist zu beobachten, dass unter den derzeitigen Bedingungen des bildungspolitischen und –ökonomischen Wandels Differenzierung und Profilschärfung zu programmatischen Zielen der Hochschulentwicklung geworden sind¹. Vor dem Hintergrund wettbewerblicher Strukturen und neuer hochschulpolitischer Entwicklungen sind auch für den Gleichstellungsbereich wesentliche Veränderungen eingetreten, die teils in den jeweiligen Hochschulgesetzen, teils in gemeinsamen Bund-Länder-Programmen oder auch in der Managementpraxis der Hochschulen selber verankert sind. Zu nennen sind etwa

- die Etablierung von Gleichstellung als neuer Steuerungsaufgabe der Hochschulen mit den Instrumenten des Gleichstellungs-Monitoring, des Gleichstellungs-Controlling, des Gleichstellungs-Consulting sowie der nationalen und internationalen Benchmarking-Initiativen im Gleichstellungsbereich;
- die Implementierung neuer Steuerungsinstrumente wie etwa der leistungsorientierten Mittelvergabe oder Zielvereinbarungen;
- die Integration von Gleichstellung in das Qualitätsmanagement, beispielsweise in hochschulinterne und übergreifende Evaluations- und Akkreditierungsverfahren oder in eigenen Statuten zur Steuerung von Berufungsverfahren und schließlich

¹ Vgl. im Folgenden BuKoF: Rechenschaftsbericht des Vorstandes der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für die Amtszeit von Oktober 2008 bis September 2009, S. 23

- die Integration von Gleichstellungsanliegen in die Forschungsförderung, etwa durch die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder oder durch die Einführung von „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft per Beschluss vom Juli 2008 (http://www.dfg.de/dfg_im_profil/aufgaben/chancengleichheit/index.html).

Was diese Veränderungen für Folgen nach sich ziehen, zeigt die Ausführungsvereinbarung zum GWK-Abkommen über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung, die die seit 2008 arbeitende Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) - Nachfolgeorganisation der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) - im Februar 2009 beschloss. Darin heißt es: „Alle Beschäftigten, insbesondere solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in allen Aufgabenbereichen zu fördern.“² Dafür, dass diese Forderung in die Realität umgesetzt wird, ist die jeweilige Universitätsleitung verantwortlich, die maßgeblichen Einfluss auf die Führungskultur einer Universität nehmen kann und nehmen muss.

Um dieses Leitprinzip der GWK im Rahmen des Personalmanagements umzusetzen, haben sich Bund und Länder auf eine Reihe allgemein verpflichtender Regelungen zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerbern, zur Gestaltung der Auswahlgespräche, zu Auswahlentscheidungen, zu gleichstellungsfördernder Personalentwicklung, zu familiengerechten Rahmenbedingungen sowie zu Rechten und Pflichten von Gleichstellungsbeauftragten verständigt, die unmittelbare Auswirkung auf die Verfahren und Zielsetzung an unserer Universität haben dürften.

Im April 2009 verabschiedete die GWK schließlich die Vorschläge für die Weiterführung von

- Hochschulpakt (dort heißt es: „Die Länder werden die notwendigen Maßnahmen [...] für die Förderung von Frauen in eigener Verantwortung vornehmen.“, PM 10/2009, 22.4.09),
- Exzellenzinitiative und
- Pakt für Forschung und Innovation mit Fokus auf den Forschungsorganisationen.

Im Zusammenhang mit all diesen hochschulpolitischen Grundsatzentscheidungen steht der Wunsch, exzellente Universitäten und Forschungsreinrichtungen zu identifizieren und zu fördern, die sich vor allem auch durch ihre Gleichstellungsaktivitäten

² Gemeinsame Wissenschaftskonferenz, Grundlagen der GWK 2009, März 2009, SS. 19-26, Internet: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Info-03-2009.pdf>

zur Sicherung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an der Führung dieser Einrichtungen auszeichnen.

Dass die genannten Entwicklungen und Beschlüsse auch in Baden-Württemberg Wirkung zeigen, offenbart die Tatsache, dass das Ministerium für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg (MWK) im Juni 2009 erstmalig einen Bericht über seine Gleichstellungsaktivitäten veröffentlicht hat.³ Ihm ist zu entnehmen, dass der Frauenanteil in Baden-Württemberg bei den universitären Professuren 12%, im Akademischen Mittelbau knapp 31%, bei den Habilitationen gut 20% und bei den Promotionen knapp 40% beträgt. Da es das Ziel des Ministers ist, mittelfristig einen Frauenanteil von 30% auf allen Qualifikationsebenen und in allen Fächern zu erreichen, sind beim MWK jährlich 3,8 Mio € für Gleichstellungsmaßnahmen in den folgenden vier strategischen Handlungsfeldern reserviert: Erhöhung der Studentinnenanteile in den MINT-Fächern, Nachwuchsförderung bei Frauen, familienfreundliche Universität und Stärkung der Gleichstellungsarbeit.

Angesichts dieser bisher beispiellosen politischen Anstrengungen ist es interessant und erfreulich zu beobachten, dass sie sich tatsächlich fördernd auf die Gleichstellungspolitik an der Universität Stuttgart auswirken. Es ist inzwischen unbestritten, dass dieses Politikfeld als Querschnittsaufgabe die gesamte Arbeit des Rektorats durchzieht, und es ist zu beobachten, dass der Rektor ihm eine ganz andere Rolle beimisst als dies vor Beschluss der DFG-Gleichstellungsstandards der Fall war. Es ist ferner unstrittig geworden, dass ein längerfristiges Genderkonzept erstellt werden musste, um alle Handlungsfelder auf potentiell notwendige Gleichstellungsmaßnahmen abzuklopfen. Es war schließlich höchst interessant zu verfolgen, dass die Forderungen des MWK⁴ und der DFG nach Zielvorgaben nicht nur auf gesamtuniversitärer, sondern auch auf Fakultätsebene insgesamt sehr unproblematisch erfüllt wurden,

3 Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Hochschulen in Baden-Württemberg. Zwischenbilanz der Maßnahmen zur Steigerung der Frauenanteile bei Professuren und wissenschaftlichem Nachwuchs, Internet: http://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/pdf/hochschulen/frauenfoerderung/Chancengleichheit_von_Frauen_und_Maennern_an_Hochschulen_in_BW.pdf.

4 „Um die Gleichstellung an den Hochschulen zu gewährleisten und zu stärken, müssen die Hochschulen im Rahmen ihrer fünfjährigen Struktur- und Entwicklungsplanung Gleichstellungspläne aufstellen. Die Struktur- und Entwicklungspläne werden vom Wissenschaftsministerium in der Regel erst genehmigt, wenn die Gleichstellungspläne konkrete Angaben zu den Frauenanteilen bei den Professuren, beim Mittelbau und bei den Studierenden enthalten und sich die Hochschulen konkrete Ziele setzen, wie viele der im Planungszeitraum freierwerdenden Stellen - vor allem der Professuren - mit Frauen besetzt werden sollen. Darüber hinaus sollen die Gleichstellungspläne geeignete Maßnahmen vorsehen, mit denen die Hochschulen ihre Zielvorgaben erreichen können. Um mittelfristig und längerfristig auf allen Ebenen einen Frauenanteil von 30% zu erreichen, sind Maßnahmen in den Bereichen „Aktive Rekrutierung von Professorinnen“, „Nachwuchsförderung“, „Erhöhung der Studentinnenanteile in den naturwissenschaftlichen [und] technischen Studiengängen“ und „Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ unerlässlich. Die Gleichstellungspläne müssen zudem auch eine Aussage zur Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten treffen. [...] Die Umsetzung der dort definierten Maßnahmen könnte künftig die Grundlage für eine Zielvereinbarung zwischen dem Wissenschaftsministerium und der Hochschule sein.“, *ibid.*, S. 8

obwohl sowohl MWK als auch DFG unmissverständlich klar machen, dass sie die Hochschulen und damit auch die Universität Stuttgart an ihren Taten messen werden. Hier hat sich nun die Universität erfreulicherweise ambitionierte Ziele gesetzt, die sich nur erreichen lassen, wenn alle Führungskräfte vom Zweck der eigenen Ziele, nämlich einer Gewinnung der besten Köpfe – also auch der weiblichen – nachhaltig überzeugt sind und alles daran setzen, den auf Papier gebannten Zielen Taten folgen zu lassen. Die gesamtuniversitären Zielvereinbarungen (10% Professorinnen, 30% Wissenschaftlerinnen im Akademischen Mittelbau und 40% Studentinnen) sowie die Ziele der Fakultäten finden sich im Gleichstellungsplan als Teil des Struktur- und Entwicklungsplans (SEPUS) bzw. im Genderkonzept der Universität (s. Anlagen 3 und 5).

Nachdem die erfolgreichen Projekte der Exzellenzinitiative I, GSaME und SimTech, auch mit Blick auf die demnächst zu stellenden Folgeanträge realisiert hatten, dass sie im Bereich der Gleichstellung etwa durch spezielle Maßnahmen für ihren weiblichen Nachwuchs oder für Eltern Aktivitäten nachweisen müssen, kam es zu fruchtbaren Kooperationen mit dem Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung. Hier wurden individuelle Angebote für die spezifischen Bedürfnisse ausgearbeitet, so dass das Mentoring-Programm der Gleichstellungsbeauftragten nun neben der Arbeit für die eigenen Mentees über entsprechende Kooperationsvereinbarungen auch Service leistet für die Wissenschaftlerinnen der Exzellenzcluster und Graduiertenschulen. Diese Form der Zusammenarbeit wird darüber hinaus bereits seit 2007 sehr erfolgreich mit dem SFB „Nexus“ praktiziert. Über die Mentoring-Kooperation hinaus wurden Mitglieder von GSaME und SimTech im Gleichstellungsreferat eingehend über weitere potenzielle Gleichstellungsaktivitäten beraten.

Auch im Zusammenhang mit einer Reihe neuer SFB-Anträge sowie Folgeanträge, die im Laufe des Jahres 2009 mit Blick auf die Exzellenzinitiative II vorbereitet wurden, hat das Gleichstellungsreferat seine Expertise in vielen Beratungsgesprächen eingebracht. Um jedoch diejenigen zu erreichen, die bei derartigen Forschungsanträgen die Entscheidungsmacht haben, wäre es wünschenswert, in Zukunft zum Start eines Antrags eine zentrale Veranstaltung anzubieten, bei der das gesamte Verfahren erläutert wird und inhaltliche Hinweise etwa zur Berücksichtigung der Genderperspektive in DFG-Anträgen gegeben werden können. Auf diese Weise wäre es möglich, allen Beteiligten und vor allem den Projektleitungen in bester und gleichzeitig zeitsparender Art und Weise zu den für sie und das Projekt wichtigen Informationen zu verhelfen.

Dass man den Nutzen einer konzertierten und damit auch strukturierten und zielgerichteten Vorgehensweise bei der Vorbereitung der Exzellenzinitiative II erkannt hat, darauf lässt die Einrichtung der Stabsstelle Exzellenzinitiative schließen. Auch hier ist höchst sinnvoll, alle potentiellen Akteurinnen und Akteure vor allem auf der

professoralen Ebene zu Beginn des Arbeitsprozesses auf die Ziele und die zur ihrer Erreichung notwendige Herangehensweise einzuschwören.

2. Genderkonzept

Die Empfehlungen von Wissenschaftsrat und HRK sowie die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG im Verbund mit dem Professorinnenprogramm und der bevorstehenden Exzellenzinitiative II führten dazu, dass sich der Rektor der Bedeutung der Gleichstellungsthematik für das gesamte Hochschulgeschehen immer mehr bewusst wurde und den Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragte aufgriff, ein längerfristiges Genderkonzept für die Universität zu entwickeln. Auf seine Initiative hin war bei den ersten Aktivitäten im Winter 2008 CHE-Consult⁵ beteiligt.

An der Vorbereitung eines zukunftsfähigen Genderkonzepts arbeitete zunächst eine Arbeitsgruppe, deren Mitglieder der Rektor in Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten einlud. Sie identifizierte bei ihrer ersten Sitzung am 11.11.2008 eine umfangreiche Liste potenzieller Handlungsfelder. Um die Arbeit auch personell zu verstetigen und auf breitere Füße zu stellen, regte der Senatsausschuss für Gleichstellung wenig später an, dass, wie im SEPUS vorgesehen, für die weitere Arbeit ein Genderbeirat eingerichtet werden sollte – bestehend aus Rektor, Kanzlerin, Gleichstellungsbeauftragter, je einem Professor bzw. einer Professorin aus jeder Fächergruppe, je einem Mitglied des Akademischen Mittelbaus und der Studierenden sowie Professorin Jeschke als Autorin von SPIRIT⁶. Nachdem dieser Vorschlag Anfang Dezember von der bestehenden AG zustimmend aufgenommen wurde, erfolgte auf Vorschlag der Gleichstellungsbeauftragten und in Absprache mit dem Rektor die Bestimmung der Mitglieder. Es sind dies: Rektor und Kanzlerin (Universitätsleitung), Gleichstellungsbeauftragte, Prof. Brüdern (Naturwissenschaften, Mathematik), Prof. Stein (Geisteswissenschaften), Prof. Kleusberg (Ingenieurwissenschaften), Prof. Wieprecht (Ingenieurwissenschaften), Prof. Jeschke (SPIRIT), Herr Gemkow (Akademischer Mittelbau) und Frau Wittgenstein (Studierende).

Die konstituierende Sitzung dieses neuen Genderbeirats fand am 29.01.2009 abermals unter Beteiligung von CHE-Consult statt. Es wurde beschlossen, zunächst zwei Ziele zu verfolgen: die Erhöhung des Professorinnenanteils und die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hierzu sollte ein umfassendes Konzept ausgearbeitet werden, das den Dekanen vorgestellt und dem Senat zum Beschluss vorgelegt wird.

⁵ Bei der CHE Consult GmbH handelt es sich um eine Ausgründung des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE).

⁶ SPIRIT – Gender und Diversity an der Universität Stuttgart; es handelt sich um das Konzept mit einer Fülle von Gleichstellungsmaßnahmen, das im Zusammenhang mit dem Antrag der Universität Stuttgart an das BMBF im Rahmen des Professorinnenprogramms entwickelt wurde (siehe auch Kap. 7.3.4).

In der Sitzung vom 5. Mai teilte der Rektor mit, dass aus seiner Sicht die DFG-Empfehlung zur Festlegung von Zielvorgaben auf allen Qualifikationsstufen und in allen Gruppen an der Universität Stuttgart umgesetzt werden müsse, da er im Sommer 2008 bei der DFG-Mitgliederversammlung für die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ gestimmt habe. Deshalb wurde beschlossen, die Fakultäten zur Abgabe entsprechender Zielvorgaben zu veranlassen. Ferner verabschiedete der Genderbeirat ein umfangreiches Genderkonzept mit einer Fülle unterschiedlicher Maßnahmen, das auch die wesentlichen Maßnahmen von „SPIRIT“ enthält. Das Genderkonzept wurde dem Senat am 22. Juli zur ersten und am 11. November zur zweiten und abschließenden Lesung vorlegt. Der Senat beschloss es mit kleineren Änderungen einstimmig. Nun muss der Genderbeirat zeitnah die Umsetzung der Maßnahmen steuernd in die Hand nehmen, wobei sich zeigen wird, welche zusätzlichen Kapazitäten aufgebaut werden müssen, um die ambitionierten Ziele zu erreichen.

3. Zielvorgaben für die Umsetzung der Gleichstellung bis 2012/13

3.1 SEPUS

Gemäß § 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 (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 im Senat forderte das MWK im Sommer 2008 eine Reihe von Nachbesserungen, darunter auch zum Kapitel Gleichstellung, die bis Ende 2008 eingearbeitet wurden.

Während im Zuge dieser ersten Nachbesserungen bereits von allen Fakultäten Zielvorgaben für eine Steigerung des Professorinnenanteils festgelegt worden waren, hatten sich nur einige wenige konkrete Ziele im Bereich des Akademischen Mittelbaus gesetzt. Da das MWK hier konkrete Aussagen aller Fakultäten forderte und zudem in einzelnen Fakultäten eine weitere Erhöhung der Zielvorgaben bei den Professuren anmahnte, musste dieser Teil des SEPUS im Frühsommer 2009 erneut an die Fakultäten zurückverwiesen werden.

Für die Erarbeitung der Zielvorgaben im Bereich des akademischen Mittelbaus stellte die Zentrale Verwaltung Daten zum Ist-Stand von Ende 2008 sowie zu den bis 2013 frei werdenden (Haushalts-)Stellen zur Verfügung. Auf der Basis dieser Abschätzung der während der Laufzeit des SEPUS frei werdenden Haushaltsstellen sowie der frei werdenden Professuren wurden in konstruktiver Abstimmung mit den Fakultäten die erwarteten Zielvorgaben sowohl für den Bereich des Akademischen Mittelbaus als auch für die Professuren in den SEPUS integriert.

Einige Fakultäten setzten sich dabei sehr ambitionierte Ziele:

- Fakultät 3 (Chemie) möchte ihren Frauenanteil bei den akademischen Beschäftigten auf Haushaltsstellen von 31 % auf 40 % steigern, ihren Professorinnenanteil von 4,8 % auf 14,3 %;
- Fakultät 5 (Informatik, Elektro- und Informationstechnik) strebt eine Steigerung ihres Frauenanteils bei den akademischen Beschäftigten von 6,6 % auf 10 % an, der Frauenanteil bei den Professuren soll von 5,4 % auf 10,8 % verdoppelt werden;
- Fakultät 6 (Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie) möchte den Frauenanteil bei den Professuren von derzeit 0 % auf 7,7 % steigern und müsste hierzu alle bis 2012/13 frei werdenden Professuren (insgesamt zwei) mit Wissenschaftlerinnen besetzen. Dies erfordert erhebliche Anstrengungen, weil sich in diesen Wissenschaftsbereichen nur sehr wenige berufbare Frauen finden lassen;
- Fakultät 7 (Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik) strebt bei den akademischen Beschäftigten einen Frauenanteil von 8,3 % auf Haushaltsstellen an (gegenüber dem Ausgangswert von 4,2 % ebenfalls fast eine Verdoppelung) und möchte ihren Professorinnenanteil von 0 % auf 10,7 % steigern - die Aussichten hierfür stehen gut, da zwei der drei im Rahmen des Professorinnenprogramms eingeworbenen Professuren in der Fakultät 7 angesiedelt sein werden;
- Fakultät 10 (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) strebt bei den akademischen Beschäftigten ebenfalls einen Zielwert von 40 % an (Ausgangswert 34,9 %), der Professorinnenanteil soll von 0 % auf 13,6 % gesteigert werden.

Während die oben genannten Fakultäten ihren Willen zu substanziellen Veränderungen zum Ausdruck brachten, beschränkten sich andere auf einen Erhalt des Status quo bzw. auf eine minimale Steigerung ihrer Wissenschaftlerinnenanteile. Allerdings ist es als enormer Fortschritt zu bewerten, dass sich nun erstmals alle Fakultäten Gedanken über konkrete Zielvorgaben gemacht und sich auf solche festgelegt haben (s. Anlage 4).

3.2 Personelle Gleichstellungsstandards der DFG

Im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG war die Universität Stuttgart im Sommer 2009 aufgefordert, einen Statusbericht abzugeben. Hierbei sollten konkrete Aussagen zum Ist-Stand der Frauenanteile auf den verschiedenen akademischen Qualifikationsstufen sowie zu Zielsetzungen der Universität bis 2013 getroffen werden. Da diese Aussagen nicht nur für die Gesamtuniversität, sondern gegliedert nach Wissenschaftsbereichen bzw. Fakultäten gefordert wurden, wurden alle Fakultäten auf Beschluss des Rektorats gebeten, sich auf Zielvorgaben für eine Steigerung der Frauenanteile auf allen akademischen Qualifikationsstufen und Funktionen - beginnend von den Studierenden über die Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren, Professuren ohne und mit Leitungsfunktion bis hin zur Leitungsebene der Fakultät in den Dekanaten - festzulegen.

Ein Teil der geforderten Vorgaben korrelierte mit den bereits für den SEPUS festgelegten Zielen und konnte übernommen werden. Beachtlich ist allerdings, dass sich tatsächlich alle Fakultäten - z.T. nach einem längeren Diskussionsprozess und unterschiedlich ambitioniert - bereit fanden, entsprechende Zielvorgaben für alle Bereiche zu beschließen (s. Anlage 5; die Zielvorgaben befinden sich im Anhang des Genderkonzepts).

Wenngleich die Erreichung der Zielvorgaben in vielen Fällen sicherlich von großen Unwägbarkeiten abhängig ist - das Studierverhalten künftiger Abiturientinnen und Abiturienten lässt sich z. B. ebenso wenig voraussagen wie die Bewerbungslage bei Berufungs- und Besetzungsverfahren - stehen alle Fakultäten nunmehr in der Pflicht, sich ernsthaft und nachvollziehbar um die Erfüllung der selbst gesetzten Zielvorgaben zu bemühen.

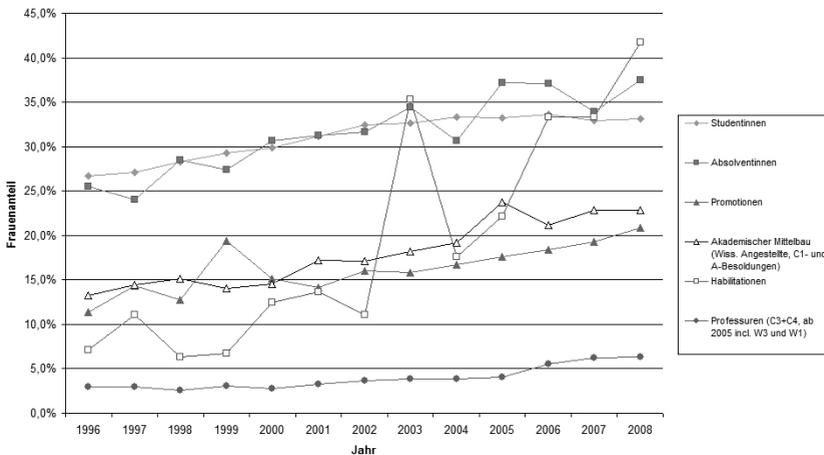
Nicht unerheblich wird in diesem Zusammenhang auch sein, welche Auswirkungen die angedachte Profilschärfung der Universität Stuttgart im Vorfeld der Neuausschreibung der Exzellenzinitiative haben wird. Sollten hier tatsächlich - wie in einem ersten, internen Diskussionspapier vorgesehen, das im Sommer 2009 an die Öffentlichkeit gelangte - umfangreiche Einschnitte im Bereich der Geistes- und Sozialwissenschaften erfolgen, hätte dies gravierenden Einfluss auf die Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen. Der Wegfall vieler geistes- und sozialwissenschaftlicher Bachelorstudiengänge und - mangels attraktiver Ausbildungs- und Kombinationsmöglichkeiten - die Einbrüche bei den Studierendenzahlen der meisten Lehramtsstudiengänge mit durchweg hohen Studentinnenanteilen wären auch durch verstärkte Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen für die MINT-Fächer nicht zu kompensieren. Gleiches gilt für den traditionell hohen Frauenanteil unter den akademischen Beschäftigten der hauptsächlich von den erwähnten Überlegungen betroffenen Institute. Zudem würde der Wegfall von Professuren im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften ei-

nen Bereich betreffen, in dem die Neuberufung von Professorinnen aufgrund der größeren Anzahl qualifizierter Bewerberinnen leichter zu realisieren ist als anderswo.

Der Umgang der DFG mit dem Thema Gleichstellung seit der Verkündung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards legt nahe, dass man hier sehr genau darauf achten wird, welche Anstrengungen seitens der Mitgliedshochschulen unternommen werden, ihre Ziele zu erreichen. Insofern reicht es mit Sicherheit nicht aus, Zielvorgaben zu beschließen, diese Ziele dann aber nicht mit Nachdruck zu verfolgen. Vielmehr sind aktive Bemühungen aller Verantwortlichen erforderlich sowie das Bewusstsein dafür, dass alle Entscheidungen sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Erreichung der selbst gesetzten Ziele haben können.

4. Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsplans 2008/09

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 6) befinden. Im Folgenden möchte ich mich daher auf die relevanten Aussagen zur Entwicklung an der Gesamtuniversität beschränken. Die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen an der Universität Stuttgart seit 1996 veranschaulicht die folgende Grafik:



4.1 Studentinnen

Der Anteil der Studentinnen an der Universität Stuttgart ist gegenüber dem Vorjahr (32,9%) wieder minimal angestiegen und lag zum Stichtag der Statistik Ende 2008 bei 33,1%. Erfreulicherweise hat sich vor allem der Studentinnenanteil unter den Erstsemestern nach dem Einbruch im Vorjahr (32,0%) deutlich erholt und betrug 35,2%. Allerdings wird es bei diesen Zahlen noch sehr lange dauern, bis die Universität Stuttgart ihre Zielvorgabe aus dem SEPUS von 40% Studentinnenanteil erreicht. Ob dies unter den gegebenen Bedingungen wie geplant bis Ende 2012 möglich sein wird, scheint zweifelhaft, wenngleich der doppelte Abiturjahrgang 2012 sicherlich Auswirkungen auf die Zahl der Studienanfänger und speziell auf die Anzahl der Frauen haben dürfte.

Ein noch viel weiterer Weg liegt im Vergleich mit den Landes- und Bundeszahlen vor uns: 46,8% aller Studierenden und 47,8% der Erstsemester in Baden-Württemberg waren Ende 2008 weiblich, die Bundeszahlen lagen mit 47,8% bzw. 49,7% noch jeweils einen Prozentpunkt darüber.

Allerdings darf auch nicht vergessen werden, dass die Universität Stuttgart mit ihrem vorwiegend naturwissenschaftlich-technischen Profil viele Studiengänge anbietet, die für junge Frauen offensichtlich (noch) nicht so anziehend sind wie die geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächer, die bei uns zahlenmäßig jedoch längst nicht so stark sind. Hier ist die Universität Stuttgart mit ihren verschiedenen Projekten zur Motivation von Schülerinnen für die so genannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik, siehe Kapitel 6.1, 6.2 und 7.3.1) auf einem guten Weg, wird aber auf absehbare Zeit mit Volluniversitäten, die stark geistes- und sozialwissenschaftlich ausgerichtet sind und womöglich auch noch Medizin und Jura zu bieten haben, in puncto Studentinnenanteile nicht konkurrieren können.

Schlusslicht in Bezug auf die Frauenanteile in allen an der Universität Stuttgart angebotenen Studiengängen ist weiterhin der Diplomstudiengang Fahrzeug- und Motorentchnik mit 4,1%, Spitzenreiter der Magisterstudiengang Kunstgeschichte mit 92,4% (dabei wurden Fächer mit einer Gesamtstudierendenzahl von unter 20 wegen der geringen statistischen Aussagekraft nicht berücksichtigt und Haupt- und Nebenfachstudierende eines Studiengangs zusammen gewertet).

Bei den Diplomstudiengängen weist der Studiengang Linguistik mit 58,2% den höchsten Frauenanteil auf. Die Frauenanteile der Magisterstudiengänge bewegen sich zwischen 92,4% (Kunstgeschichte) und 38,7% (Geschichte der Naturwissenschaften und Technik); der absolut niedrigste Frauenanteil in den Magisterstudiengängen liegt - „außer Konkurrenz“, da nur 15 Studierende - bei 33,3% (Sportwissenschaft). Da beide Abschlussarten zukünftig auslaufen, verlieren diese Angaben jedoch zunehmend an Aussagekraft.

Bei den Lehramtsstudiengängen liegt Französisch mit 85,9% vorne, den geringsten Studentinnenanteil weist Informatik mit 14,3% auf. Doch auch in der Informatik weist der Lehramtsstudiengang einen höheren Frauenanteil auf als der entsprechende Diplomstudiengang (13,7%), ein Bild, das sich in allen MINT-Fächern - zum Teil mit extremen Ausschlägen (Physik Diplom: 17,9%; Lehramt: 38,0%) - wiederholt.

In den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen (BSc) liegen die Studentinnenanteile zwischen 4,7% (Mechatronik) und 54,5% (Immobilientechnik und -wirtschaft), in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Bachelorstudiengängen (BA) zwischen 28,6% (Sportwissenschaft; alle Teilstudiengänge zusammengefasst) und 100% (Romanistik: Französisch; allerdings ebenfalls auslaufend).

Für eine sinnvolle Betrachtung der Masterstudiengänge sind die statistischen Daten in den meisten geistes- und sozialwissenschaftlichen Studiengängen (MA) noch zu wenig aussagekräftig - nur zwei von ihnen (Empirische Politik- und Sozialforschung sowie der zugehörige deutsch-französische Studiengang) erreichen überhaupt 20 Studienfälle. Besser sieht es hier im Bereich der zumeist schon länger bestehenden natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge (MSc) aus: hier liegen bis auf zwei alle über dieser Grenze, die Frauenanteile schwanken zwischen 11,1% (Computational Mechanics of Materials and Structures - COMMAS) und 33,8% (Air Quality Control, Solid Waste and Waste Water Processing - WASTE).

Der Anteil der Absolventinnen betrug im Berichtsjahr für die Gesamtuniversität (gemittelt aus den Zahlen des SS 2008 und des WS 2008/09) 37,5% und lag damit deutlich höher als im Vorjahr (33,9%). Sieht man einmal von denjenigen Studiengängen ab, bei denen sich aufgrund der geringen Fallzahlen eine statistische Bewertung verbietet, und vergleicht man den Absolventinnenanteil mit dem Anteil der weiblichen Erstsemester zu Beginn der Regelstudienzeit, fällt vor allem auf, dass der Absolventinnenanteil bei allen Lehramtsstudiengängen außer im Fach Geographie deutlich über dem Frauenanteil zu Beginn der Regelstudienzeit liegt. Hier könnte man vermuten, dass Lehramtsstudentinnen ihr Studium in der Regel zügiger abschließen als ihre männlichen Kommilitonen. Das Fach Geographie stellt dabei insofern eine Besonderheit dar, als dieser Lehramtsstudiengang mit der Entscheidung zur Schließung der Geowissenschaften an der Universität Stuttgart seit dem WS 2003/04 ausläuft. Bei den Diplomstudiengängen ergibt sich in Mathematik und Technischer Biologie ein ähnliches Bild: auch hier liegen die Absolventinnenanteile im Berichtsjahr höher als die entsprechenden Anteile weiblicher Erstsemester 2003/04. Deutlich geringer ist der Absolventinnenanteil hingegen im Diplomstudiengang Bauingenieurwesen, bei dem 33 Anfängerinnen 2003/04 nur 6 Absolventinnen im Berichtsjahr gegenüberstehen. Sollte es sich hierbei nicht um einen einmaligen „Ausreißer“ handeln, gäbe dies Anlass zu Bedenken; man wird die Entwicklung in den Folgejahren beobachten müssen.

4.2 Promotionen und Habilitationen

Bei den Promotionen an der Universität Stuttgart betrug der Frauenanteil im Berichtsjahr erfreuliche 20,9%, was gegenüber dem Vorjahr erneut eine Steigerung um 0,8 Prozentpunkte bedeutet. Damit lag der Wert zwar nur knapp halb so hoch wie im Landes- und Bundesdurchschnitt (41,5% bzw. 41,9%), doch sollte dabei nicht unberücksichtigt bleiben, dass 85,6% aller Promotionen an der Universität Stuttgart im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften erfolgten. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass der höchste Frauenanteil mit 43,8% in der Fakultät 9 (Philosophisch-Historische Fakultät) erreicht wurde. Erfreulich allerdings ist, dass der zweite Platz in der Rangliste von der Fakultät 3 (Chemie) mit 35,9% eingenommen wird, denn in absoluten Zahlen wurden in dieser Fakultät sogar doppelt so viele Frauen promoviert wie in der Fakultät 9 (siehe unten stehende Tabelle). Ähnliches gilt für die Fakultäten 4 (Energie-, Verfahrens- und Biotechnik) sowie 7 (Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik). Entgegen häufig zu hörenden gegenteiligen Meinungen ist dadurch nachgewiesen, dass qualifizierte Absolventinnen auch in den Natur- und Ingenieurwissenschaften in nennenswerter Anzahl zur Promotion motiviert werden können. Allerdings wäre es wünschenswert, dass Lehrende in noch stärkerem Maße als bisher leistungsfähige Studentinnen ansprechen und sie zu einer weiteren wissenschaftlichen Qualifizierung anregen. Dies würde auch zu einer weiteren Annäherung des Frauenanteils bei den Promotionen an der Universität Stuttgart an die Landes- und Bundeswerte führen.

Bei den Habilitationen lag der Frauenanteil im Berichtsjahr bei enormen 41,7% und damit weit über den Landes- und Bundeszahlen (24,3% bzw. 23,4%). Zwar sind die statistischen Daten zu den Habilitationen aufgrund der jeweils sehr geringen Fallzahl nur bedingt aussagekräftig, doch wurden in absoluten Zahlen fünf Frauen an unserer Universität habilitiert, was in jedem Fall ein Rekordwert ist. Je eine von ihnen stammt aus den Fakultäten 3 und 4, allein drei aus der Fakultät 9. Sollte sich diese ausgesprochen erfreuliche Tendenz fortsetzen, trägt die Universität Stuttgart in besonderem Maße dazu bei, die Zahl der auf (höherwertige) Professuren berufbaren Wissenschaftlerinnen zu erhöhen - wenngleich leider nicht für unsere Universität.

Qualifikationen 2008						
	Promotionen			Habilitationen		
Fakultät	Männer	Frauen	Frauen-anteil	Männer	Frauen	Frauen-anteil
1	11	4	26,7%	0	0	---
2	23	7	23,3%	1	0	0,0%
3	25	14	35,9%	0	1	100,0%
4	39	16	29,1%	0	1	100,0%
5	23	3	11,5%	0	0	---
6	25	2	7,4%	0	0	---
7	58	12	17,1%	0	0	---
8	42	2	4,5%	4	0	0,0%
9	9	7	43,8%	2	3	60,0%
10	14	4	22,2%	0	0	---
Gesamt	269	71	20,9%	7	5	41,7%

Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart

4.3 Akademischer Mittelbau

Bei den Akademischen Beschäftigten betrug der Frauenanteil Ende 2008 insgesamt 24,6% und ist damit gegenüber dem Vorjahr (23,0%) erneut angestiegen. Im Bereich der Angestellten lag er mit 25,4% am höchsten, bei den Beamtinnen und Beamten mit 17,9% am niedrigsten, die auslaufenden C1-Stellen wiesen einen Frauenanteil von 23,8% auf. Mit Ausnahme der letztgenannten bedeutet dies in allen Bereichen eine Steigerung, und zwar nicht nur prozentual, sondern auch absolut: waren 2007 noch 511 Frauen im Akademischen Mittelbau beschäftigt, so waren es 2008 bereits 660.

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung ist es angesichts der bisherigen jährlichen Steigerungsraten noch ein weiter Weg bis zum Erreichen der Zielvorgabe für den Akademischen Mittelbau im Gleichstellungsplan des SEPUS von 30% Frauenanteil. Es ist zu hoffen, dass die Selbstverpflichtung der Fakultäten zu einer sichtbaren Steigerung ihrer Wissenschaftlerinnenanteile auch und gerade in bisher nur schwach weiblich besetzten Instituten dazu führt, dass hier ein stärkerer Vorschub erfolgt und eine

bewusste Personalpolitik der nächsten Jahre eine schnellere Annäherung an den Zielwert ermöglicht.

4.4 Berufungsverfahren und Professuren

Im Berichtszeitraum von Oktober 2008 bis September 2009 wurden 30 Berufungsverfahren im Senat verabschiedet. Dabei erreichten neun Wissenschaftlerinnen erste Listenplätze, fünf zweite und vier dritte. Der Anteil der weiblichen Erstplatzierten betrug damit 34,6% und war so hoch wie noch nie.

Folgende Wissenschaftlerinnen haben die an sie ergangenen Rufe im Berichtszeitraum angenommen: Dr. des. Daniela Marzo (W1 Romanistische Linguistik), Dr. Cosima Stubenrauch (W3 m. L. Physikalische Chemie der kondensierten Materie), Dr.-Ing. Cristina Tarin Sauer (W3 o. L. Prozessleittechnik im Maschinenbau), Jun.-Prof. Dr. Meike Tilebein (W3 m. L. Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften), Prof. Dr. Nadja Schott (W3 m. L. Sport- und Gesundheitswissenschaften). Da ihre Ernennung jedoch nach dem Stichtag für die Personalstatistik am 01.12.2008 erfolgte, wird sie sich statistisch erst im nächsten Berichtsjahr auswirken.

Zwei weibliche Erstplatzierte stehen derzeit noch in Verhandlungen mit der Universität Stuttgart, zwei weitere haben die an sie ergangenen Rufe leider abgelehnt.

In drei Berufungsverfahren, die den Senat bereits vor Beginn des aktuellen Berichtszeitraums passiert hatten, erfolgten inzwischen die Ernennungen von Professorinnen: Jun.-Prof. Dr.-Ing. Dimka Karastoyanova (W1 Simulation Workflows, Fakultät 5), Jun.-Prof. Dr. Nicole Radde (W1 Systems Theory in Systems Biology, Fakultät 7), Prof. Sybil Kohl (W3 m. L. Darstellen und Gestalten, Fakultät 1).

Da andererseits mit Prof. Dr. Magdalena Bushart (Kunstgeschichte), Prof. Dr. Sabina Jeschke (Informationsdienste) und Prof. Dr. Barbara Kaltenbacher (Mathematik) drei Professorinnen die Universität Stuttgart im Berichtszeitraum wieder verlassen haben, war es trotz aller Anstrengungen auch im Berichtsjahr nicht möglich, den Professorinnenanteil der Universität Stuttgart signifikant zu steigern. Dieser betrug zum Stichtag der Statistik 6,3% (einschließlich Juniorprofessuren). Bei den W3-Professuren mit Leitungsfunktion und den äquivalenten C4-Professuren lag er bei 6,2%, bei den W3-Professuren ohne Leitungsfunktion und den äquivalenten C3-Professuren bei 5,1% und bei den Juniorprofessuren (W1) bei 18,2%.

Absolut forschten und lehrten zum Stichtag der Statistik im Dezember 2008 an der Universität Stuttgart 16 Professorinnen, darunter zwei Juniorprofessorinnen. Zum Redaktionsschluss dieses Berichts (Oktober 2009) waren es 18, darunter drei Ju-

niorprofessorinnen. Allerdings wurde auch bekannt, dass eine weitere Professorin unserer Universität mittlerweile einen auswärtigen Ruf angenommen hat und die Universität Stuttgart verlassen wird.

Im Zusammenhang mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG wurden auch die vorhandenen Richtlinien der Universität Stuttgart für Berufungsverfahren auf den Prüfstand gestellt. Es bestand Einigkeit darüber, dass das Bestreben der Universität, qualifizierte Wissenschaftlerinnen als Professorinnen zu gewinnen, sich auch in diesen Richtlinien widerspiegeln sollte. In sehr konstruktiver Zusammenarbeit mit dem Dezernat I erarbeiteten Gleichstellungsbeauftragte und -referat Vorschläge für eine entsprechende Überarbeitung der Richtlinien. Diese sollen in die geplante Neufassung der Richtlinien integriert werden, die voraussichtlich im Wintersemester 2009/10 verabschiedet werden soll.

Dabei geht es darum, durch aktive Rekrutierung möglichst viele qualifizierte Bewerberinnen für eine ausgeschriebene Professur zu gewinnen, diese in allen Verfahrensschritten entsprechend ihrer Qualifikation zu berücksichtigen und bei der Beurteilung dieser Qualifikation auch strukturelle Hindernisse im Blick zu behalten, mit denen Wissenschaftlerinnen noch immer häufig in stärkerem Maß konfrontiert sind als Wissenschaftler. Ziel ist, die Zahl der listenfähigen Kandidatinnen in Berufungsverfahren und dadurch die Chancen für die Berufung von Wissenschaftlerinnen an die Universität Stuttgart zu erhöhen.

4.5 Preise, Ehrungen, Ernennungen und Würdigungen

Im Folgenden sollen an der Universität Stuttgart tätige Wissenschaftlerinnen und Studentinnen 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.

Am 01.10.2008 wurde Dr. Nicole Radde, Universität Leipzig, zur Juniorprofessorin für „Systemtheorie und Systembiologie“ im Rahmen des Exzellenzclusters EXC 310 „Simulation Technology“ (SimTech) der Universität Stuttgart ernannt. Sie war damit die erste Frau, die als Professorin an ein Institut der Stuttgarter Maschinenbauakultäten berufen wurde.

Im Rahmen des Erstsemesterabends am 06.10.2008 erhielt Sannah König zusammen mit einem Kommilitonen 2.000 € des Preises für besonderes studentisches Engagement; die beiden hatten sich durch die Erstellung des FaVeVe-Kalenders für Erstsemester sowie durch Aktivitäten zur Steigerung der Wahlbeteiligung bei stu-

dentischen Wahlen ausgezeichnet. Weitere 1.300 € dieses insgesamt mit 3.300 € dotierten Preises gingen an Wiltrud Kessler für die Gründung eines Arbeitskreises zur Einführung in die Ada-Programmierung.

Bei derselben Veranstaltung wurde Cand. Ling. Xin Yang für ihre sehr guten Studienleistungen in den Fächern Computerlinguistik und Informatik mit dem mit 1.000 € dotierten Preis des Akademischen Austauschdienstes für hervorragende Leistungen ausländischer Studierender ausgezeichnet.

Dr.-Ing. Anne Carlsson erhielt den Förderpreis der Friedrich- und Elisabeth-Boysen-Stiftung für ihre herausragende Dissertation auf dem Gebiet der Umwelttechnik.

Dipl.-Chem. Sandra Rabl wurde am 07.10.2008 mit dem Dechema-Studentenpreis 2008 für ihre Studienleistungen und ihre Abschlussarbeit im Fachgebiet Technische Chemie ausgezeichnet.

Im Rahmen der Diplomfeier der Fakultät Architektur und Stadtplanung am 03.12.2008 wurden Studierende für ihre Diplomarbeiten ausgezeichnet, u.a. Anna Treutler, Claudia Amann, Barbara Thölking und Eva Kiesel. Monique Mattern und Anja Koch gehörten zu den Studierenden, die eine lobende Erwähnung erhielten.

Dipl.-Ing. Sophia Baronowsky, Absolventin des Studiengangs Immobilitäts- und Immobilienwirtschaft, erhielt am 15.01.2009 für die beste Diplomarbeit und für hervorragenden Studienleistungen den mit 1.000 € dotierten 6. Stuttgarter Immobilienpreis.

Petra Strobel, Studentin des englischsprachigen Masterstudiengangs „Information Technology“ (InfoTech), ist seit Februar 2009 eine der neuen Stipendiatinnen und Stipendiaten des aktuellen Siemens Master Programms. Das Stipendium fördert herausragende Bachelorabsolventen, die ein Masterstudium aufnehmen wollen.

Dipl.-Wirt.-Ing. Miriam Waibel, Absolventin des Studiengangs Immobilitäts- und Immobilienwirtschaft, bekam am 27.02.2009 für ihre Diplomarbeit den Aareal Award of Excellence in Real Estate Research in der Kategorie Master-/Bachelor-Arbeiten verliehen.

Dipl.-Ing. Mirjam Soo Mie Link, die 2004 ihr Architekturstudium an der Universität Stuttgart absolvierte, wurde am 19.03.2009 als Stipendiatin in das Haniel-Programm der Studienstiftung des Deutschen Volkes aufgenommen.

Sybil Kohl, bisher freischaffende Künstlerin, wurde am 22.04.2009 zur W3-Universitätsprofessorin am Institut für Darstellen und Gestalten ernannt.

Prof. Dr. Sabina Jeschke, Direktorin des Instituts für IT-Services und des Rechenzentrums RUS, hat im Juni 2009 einen Ruf auf den Lehrstuhl für Informationsmanage-

ment im Maschinenwesen und die Leitung des Zentrums für Lern- und Wissensmanagement an der RWTH Aachen angenommen.

Dr.-Ing. Sabine Roller, Wissenschaftlerin am HLRS, wurde im Juni auf eine Professur für „Applied Supercomputing in Engineering“ an der RWTH Aachen berufen.

Dr. Angela Boley vom Institut für Siedlungswasserbau, Wassergüte- und Abfallwirtschaft erhielt am 25.06.2009 zusammen mit zwei Kollegen den mit 10.000 € dotierten Umweltpreis der Umweltstiftung der Sparkasse Pforzheim Calw.

Dipl.-Ing. Aleksandra Anna Apolinarska wurde am 29.06.2009 für ihre Abschlussarbeit an der Fakultät für Architektur und Stadtplanung mit dem Preis der Freunde der Universität Stuttgart ausgezeichnet. Sie erhielt ein Preisgeld von 1.000 €.

Cornelia Gulde ist eine der Studierenden der Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik, die am 03.07.2009 für ihre herausragenden Studienleistungen mit dem mit 1.200 € dotierten Preis der Richard-Hirschmann-Stiftung für das Jahr 2009 ausgezeichnet wurden.

Dr. Dagmar Bock, Wissenschaftlerin am Institut für Raumfahrtssysteme der Universität Stuttgart, erhielt am 02.10.2009 für ihre herausragende Leistung auf dem Gebiet der Naturwissenschaften den mit 2.000 € dotierten Leopoldina-Preis für junge Wissenschaftler der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina.

5. Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der externen Leistungsorientierten Mittelvergabe (LoM), d.h. der Vergabe der Mittel des Landes an die Universität Stuttgart, schnitt die Universität im Bereich Gleichstellung 2008 so gut ab, dass sich dies in einem Plus von rund 344.000 € niederschlug. Wenngleich die Ergebnisse für 2009 bei Redaktionsschluss dieses Berichts noch nicht vorlagen, deuten die im vergangenen Jahr erzielten Erfolge in den für die Indikatoren zur Gleichstellung zugrunde gelegten Bereichen (Studienabschlüsse, Akademische Beschäftigte, Promotionen, Habilitationen, Professuren) darauf hin, dass die Universität Stuttgart auf diesem Gebiet auch 2009 positiv abschneiden wird. Solange die Universität Stuttgart nicht in allen Bereichen, die zur Berechnung der LoM herangezogen werden, positiv abschneidet, bedeutet ein solches Plus im Anreizteil „Gleichstellung“ jedoch nicht unbedingt einen direkten Zuwachs an Mitteln.

Hinsichtlich der universitätsinternen LoM konnte an der Universität Stuttgart ein Modus für die Integration von Gleichstellungskriterien 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 der Zentralen Verwaltung ein Modell erarbeitet.

Dieses Modell setzt die Frauenanteile bei den Studierenden, im Akademischen Mittelbau und bei den Professuren zueinander in Beziehung. Hierbei werden zwei Indikatoren gebildet, deren Mittelwert den sogenannten Fakultätsindikator ergibt. Dieser wird durch die Summe aller zehn Fakultätsindikatoren geteilt, um zu vermeiden, dass der zur Ausschüttung zur Verfügung stehende Maximalbetrag überschritten wird. Mit dem sich aus dieser Rechnung ergebenden Fakultätsfaktor wird der zur Verfügung stehende Betrag multipliziert, daraus ergibt sich der Betrag, den die jeweilige Fakultät für Gleichstellung erhält.

Da aufgrund der inzwischen bereits mehrfach erfolgten Umstrukturierungen der Fakultäten eine Vergleichbarkeit mit den statistischen Daten aus den Vorjahren nicht mehr gegeben ist, wurden dem Modell nur die Daten eines Jahres, nämlich des Jahres 2007 für die Ausschüttung der Beträge für 2008, zugrunde gelegt. Dank der Unterstützung des Dezernats I der Zentralen Verwaltung war es möglich, diese Daten so aufzubereiten, dass sie tatsächlich bereits die neue Fakultätsstruktur abbildeten. Es ergaben sich Ausschüttungsbeträge zwischen 3.994,- und 7.498,- Euro, die Gewinne bzw. Verluste der Fakultäten gegenüber ihrem „Einsatz“ im Rahmen der LoM lagen zwischen plus 3.538,- und minus 2.742,- Euro.

Diese Ausschüttungsbeträge bieten naturgemäß keinerlei Anreiz für zusätzliche Anstrengungen im Bereich der Gleichstellung. Daher sollte - auch im Hinblick auf das Genderkonzept der Universität und den damit verbundenen Finanzierungsbedarf der dort beschlossenen Maßnahmen - überdacht werden, ob eine Ausschüttung dieser Kleinbeträge an die Fakultäten sinnvoll ist. Besser wäre es, diese Mittel für zentrale Gleichstellungsmaßnahmen einzusetzen, die umgekehrt allen Fakultäten zugute kommen.

6. 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 Anhebung der Studentinnenanteile in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern so-

wohl die Basis zu verbreitern als auch die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass durch unsere Nachwuchsförderprogramme der Anteil der Frauen in Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Universität wächst.

6.1 Girls' Day

2009 hat sich unsere Universität zum vierten Mal in zentral durch das Gleichstellungsreferat organisierter Form am „Girls' Day“ beteiligt. Bei dieser bundesweiten Veranstaltung jeweils am vorletzten 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 2009 die erfreuliche Anzahl von 27 Instituten und Einrichtungen, die insgesamt 31 Workshops mit rund 460 Plätzen anboten:

- Fakultät 1: Institut für Leichtbau, Entwerfen und Konstruieren
- Fakultät 2: Institut für Baubetriebslehre; Institut für Eisenbahn- und Verkehrswesen; Institut für Siedlungswasserbau, Wassergüte- und Abfallwirtschaft; Institut für Straßen- und Verkehrswesen
- Fakultät 3: Institut für Polymerchemie
- Fakultät 4: Institut für Energiewirtschaft und Rationelle Energieanwendung; Institut für Höchstleistungsrechnen; Institut für Kernenergetik und Energiesysteme; Institut für Verfahrenstechnik und Dampfkesselwesen
- Fakultät 5: Institut für Automatisierungs- und Softwaretechnik; Institut für Elektrische und Optische Nachrichtentechnik; Institut für IT-Services; Institut für Kommunikationsnetze und Rechnersysteme; Institut für Physikalische Elektronik; Institut für Rechnergestützte Ingenieursysteme; Institut für Visualisierung und Interaktive Systeme

- Fakultät 6: Institut für Aerodynamik und Gasdynamik; Institut für Flugzeugbau; Institut für Raumfahrtsysteme; Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt
- Fakultät 7: Institut für Technische Optik
- Fakultät 8: 1. Physikalisches Institut; 5. Physikalisches Institut; Institut für Plasmaforschung
- Fakultät 9: Institut für Philosophie
- Höchstleistungsrechenzentrum Stuttgart; Prorektorat Forschung und Technologie, Bereich Existenzgründung; Casino IT

Die Gesamtorganisation des Projekts (Koordinationstreffen, Werbung, Öffentlichkeitsarbeit, Entgegennahme der Anmeldungen und Versand des Infomaterials an die Schülerinnen etc.) lag in bewährter Weise 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 113 Plätze nur für Schülerinnen der Unterstufe, 290 Plätze für Schülerinnen der Mittelstufe und 51 Plätze für alle. Die Gruppengrößen variierten zwischen 6 und 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 „Girls' Day“-Kalender, 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 kann sehr viele neue Dinge kennenlernen, die man so normalerweise nicht entdecken würde.“ Viele nutzten auch noch die Möglichkeit, in den Evaluationsfragebögen mit eigenen Worten zu begründen, warum sie die Veranstaltungen weiterempfehlen würden:

- „Weil man viel über Themen erfährt, die man in der Physik oder auch anderen Fächern braucht. Außerdem erfährt man, was an dieser Universität so besonders ist.“
- „Man kann Dinge lernen, die man nicht so einfach wissen kann. Man durfte auch selber etwas ausprobieren, dadurch wird einem nicht langweilig und man kann sich die Dinge gut merken.“
- „Es gibt vielen Mädchen eine Chance Berufe kennenzulernen, die eigentlich ‚Männerberufe‘ sind. Mir hat es sehr gefallen, da mein Bruder auch Maschinenbau studiert!“
- „Es ist sehr interessant mal zu erleben wie das Leben eines Umweltschützers an einem Klärwerk aussieht und das Schnüffeln mit dem Olfaktometer macht Spaß.“
- „Der Fahrsimulator war toll und die Animationen am Computer zu machen war sehr lustig. Man lernt viele interessante Sachen, die man sonst nicht lernt.“
- „Ich habe nicht damit gerechnet, dass der heutige Tag so viel mit Umweltschutz zu tun hat (als ich die E-Mail gelesen habe...) Das finde ich sehr gut; Umweltschutz ist momentan ein sehr aktuelles Thema.“

Dokumentiert wurde ein Großteil der Aktivitäten durch Fotos; aufgrund datenschutzrechtlicher Bedenken dürfen diese jedoch nur unter bestimmten Bedingungen auf der Homepage (www.uni-stuttgart.de/girls-day) veröffentlicht werden. Mit Unterstützung der Zentralen Datenschutzstelle der Universität ZENDAS wurden Hinweise für die Erstellung von Aufnahmen erarbeitet, die datenschutzrechtlich unbedenklich sind. Somit können die veranstaltenden Institute ihr Engagement bei Girls' Day nun auch werbewirksam präsentieren.

6.2 Probiert die Uni aus!

Das Projekt „Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ gehört nun bereits seit zwölf Jahren zu den erfolgreichsten Studienorientierungsprojekten für Schülerinnen im Bereich der sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Inzwischen haben rund 2.100 Schülerinnen an dem Projekt teilgenommen, rund 5.000 Workshopplätze in 15 beteiligten Studiengängen wurden zur Verfügung gestellt. Die durchweg sehr positiven Rückmeldungen der Teilnehmerinnen bestärken die für das Projekt Verantwortlichen darin, das bewährte Konzept weiter zu verfolgen.

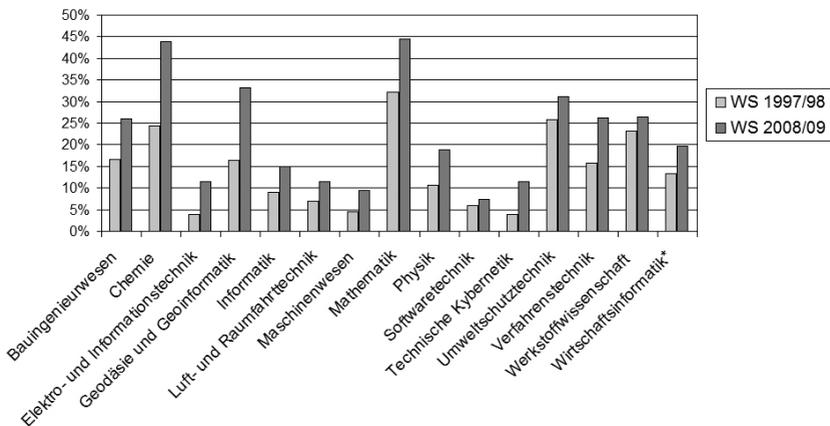
Dabei erhalten die Teilnehmerinnen in den in der Regel auf einen Nachmittag angelegten Workshops einen Überblick über die Voraussetzungen für und die Anforderungen in dem jeweiligen Studiengang, den Aufbau des Studiums und die Berufsperspektiven nach dem erfolgreichen Abschluss. In einem praktischen Teil geht es darum, an einem kleineren Projekt die eigenen Fähigkeiten auszuprobieren und festzustellen, ob ihnen das betreffende Fach liegt. Daneben haben sie die Gelegenheit, Studentinnen, Absolventinnen und Berufspraktikerinnen aus den entsprechenden Bereichen kennen zu lernen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Dass neben dem praktischen Ausprobieren gerade dieser Kontakt zu Rollenvorbildern für die Schülerinnen extrem hilfreich ist, zeigen ihre Rückmeldungen in den regelmäßig durchgeführten Befragungen der Projektteilnehmerinnen mittels Fragebogen.

Noch immer schätzen Mädchen und junge Frauen ihre Fähigkeiten und Leistungen im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich geringer ein als Jungen und junge Männer, so dass sie sich seltener für geeignet halten, ein Fach aus dem MINT-Bereich zu studieren. Hier sind die Erfahrungsberichte der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in den Workshops ein gutes Korrektiv. Wenn beispielsweise eine junge Frau mit einer schulischen „Drei“ in Mathe offensichtlich in der Lage war, nicht nur erfolgreich ein Studium als Ingenieurin zu absolvieren, sondern dabei auch noch so gut zu sein, dass sie die Möglichkeit bekommt, eine Promotion anzuschließen und als Wissenschaftlerin an der Uni zu arbeiten, erscheinen den Schülerinnen eigene Überlegungen in diese Richtung gleich realistischer.

Wenngleich der Anteil derjenigen, die sich bereits vor der Projektteilnahme für ein entsprechendes Studienfach interessiert hatten, relativ hoch ist, gaben bei der letzten Befragung 46% der Befragten an, durch die Projektteilnahme in ihrer Studienfachwahl beeinflusst worden zu sein, nur 19% hielten sich für unbeeinflusst. Die meisten fühlten sich in ihrer Entscheidung bestärkt, einige zogen allerdings auch erst nach der Projektteilnahme ein natur- oder ingenieurwissenschaftliches Fach in Erwägung, und bei drei Schülerinnen wurde durch die Teilnahme möglicherweise

eine Fehlentscheidung verhindert, weil sie feststellen konnten, dass ihnen das betreffende Fach nicht liegt.

Die Entwicklung der Studentinnenanteile in den am Projekt beteiligten Fächern seit dem Projektstart 1997/98 veranschaulicht die folgende Grafik:



* Wirtschaftsinformatik seit WS 2000/01

In allen Fächern sind die Studentinnenanteile seit Projektbeginn angestiegen, in einzelnen haben sie sich mehr als verdoppelt.

Während der Studiengang Werkstoffwissenschaft sich leider aus personellen Gründen im Jahr 2009 nicht beteiligen konnte (und sich auch 2010 nicht beteiligen kann), wird 2010 mit dem Studiengang Simulation Technology ein neuer, für junge Frauen attraktiver Studiengang hinzu kommen. Im Sommer 2009 wurden die ersten Gespräche mit den zukünftigen Projektverantwortlichen aus dem Exzellenzcluster SimTech geführt, die den Studiengang im Februar 2010 erstmals im Rahmen des Projekts präsentieren werden.

6.3 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/Karlsruhe Institut of Technology, Universität Stuttgart, ETH Zürich) und
- neun 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 28).

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 fünf Schools mit einer Vielzahl von Weiterbildungsmodulen, einer virtuellen Innovationswerkstatt mit einem Thema aus der beteiligten Industrie, Exkursionen zu allen Unternehmen, 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). Da die Universität Stuttgart nur zu Beginn ihrer Mitgliedschaft im Femtec.Network über Prof. Ackermann ihren wissenschaftlichen Beitrag leisten konnte, wird als Interimslösung ein externes Trainingsmodul finanziert, bis sich ein neues Universitätsmitglied bereit erklärt, wissenschaftliche Unterstützung zu leisten.

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 kleinerer Schools, die in Stuttgart stattfinden, und die Mitarbeit in der Femtec.Network-Facharbeitsgruppe zur laufenden Programmverbesserung übernimmt in Stuttgart die Leiterin des Gleichstellungsreferats.

Auf ihre Initiative wird auch zweimal jährlich zum Femtec-Clubabend eingeladen, bei dem sich aktive Femtec-Studentinnen der Universität Stuttgart mit Studentinnen anderer Femtec.Network-Universitäten (die sich gerade beispielsweise wegen eines Praktikums in der Unternehmen der Region in Stuttgart aufhalten) und Ehemaligen, die hier ihren Berufseinstieg erfolgreich geschafft haben, austauschen. Hinzu kommen Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Unternehmen, die diese Möglichkeit der Kontaktaufnahme gerne nutzen. Da die Region Stuttgart mit ihren zahlreichen Großunternehmen und KMUs viele junge Berufstätige anzieht, ist dieses Netzwerk hier besonders aktiv. Folglich ist es gerade für jüngere Studentinnen sehr wertvoll, deren berufliche Orientierung noch relativ offen ist und die von den Erfahrungen der älteren unmittelbar profitieren können. Aber auch die bereits Berufstätigen nutzen das Netzwerk, um sich untereinander über Probleme aus ihren Arbeitsgebieten und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auszutauschen (s. Anlage 28).

Erfreulich ist es auch zu sehen, wie sich die Zusammenarbeit mit den Ehemaligen, den Alumnae, gestaltet. Nachdem sich im Sommer 2008 der Femtec.Alumnae e.V. mit Sitz in Stuttgart gegründet hatte, wurde die Stuttgarter Koordinatorin, Dr. Unteutsch, als Mitglied in den Beirat des Vereins berufen. Dieser berät über künftige Aktivitäten, die die Motivation von Schülerinnen zum Studium eines MINT-Faches sowie die aktive Unterstützung von Studentinnen im Blick haben. Hierdurch ergaben sich fruchtbare Kooperationen zwischen den Femtec-Alumnae und Schülerinnenprojekten der Gleichstellungsbeauftragten sowie bei weiteren Anlässen wie einem Berufsorientierungsabend an einem Gymnasium in Schwäbisch Hall. Ferner fanden mehrere Workshops der Femtec.Alumnae an der Universität Stuttgart statt.

Insgesamt hat die Universität Stuttgart seit Start ihrer Mitgliedschaft im Femtec.Network rund 40 Studentinnen ins Netzwerk einbringen können, davon gingen 9 erfolgreich aus den Assessment Centern innerhalb des Berichtszeitraums hervor. Der Bewerbungsschluss für die nächste Runde ist auf den 06.12.2009 festgelegt und es wird interessant sein zu beobachten, ob sich in Zeiten von Bachelor- und Masterstudium mit ihren hohen zeitlichen Anforderungen ausreichend Kandidatinnen zu diesem zusätzlichen zeitlichen Einsatz, der allerdings auch mit hohem Profit einher geht, bereit finden werden. Für diese Studentinnen sollte es sich motivierend auswirken, dass Femtec-Absolventinnen auch in Zeiten der Wirtschaftskrise so gefragt sind, dass die beteiligten Unternehmen sie unvermindert einstellen.

6.4 Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung

Über das „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“ der Universität Stuttgart, das bundesweit mit rund 90 aktiven Teilnehmerinnen und rund 110 Alumnae eine der größten Mentoring-Maßnahmen an einer Universität darstellt, erhalten qualifizierte, karriereorientierte Studentinnen, die kurz vor Abschluss ihres Studiums stehen, und Nachwuchswissenschaftlerinnen wirksame Unterstützung auf ihrem Karriereweg. Ziel ist es, den Frauenanteil 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.

Die personenbezogene Unterstützung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mentorinnen und Mentoren steht im Zentrum des Mentoring-Programms. Die Mentorinnen und Mentoren sind berufserfahrene und erfolgreiche Führungspersönlichkeiten aus Wissenschaft und Wirtschaft sowie aus weiteren Bereichen, die sich aus der beruflichen Orientierung der Mentee ergeben. Neben der Vermittlung von Mentoring-Beziehungen wird das Aufgabenportfolio des Mentoring-Programms durch Weiterbildungs- und Vernetzungsangebote ergänzt. Die thematische Ausrichtung des Weiterbildungsprogramms richtet sich nach den Bedürfnissen der Mentees, wobei ein Schwerpunkt auf der Vermittlung von berufsorientierten Kompetenzen liegt. Sowohl das Weiterbildungsprogramm als auch die Vernetzungsangebote orientieren sich an den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarkts für zukünftige Führungskräfte. Da ein weiterer Schwerpunkt des Mentoring-Programms im Auf- und Ausbau karriererelevanter Netzwerke liegt, finden jährlich Networkingveranstaltungen statt, bei denen sich Mentees, Mentorinnen und Mentoren nach inhaltlichem Input in entspannter Atmosphäre begegnen und austauschen können. Darüber hinaus trifft sich alle sechs Wochen der Mentee-Stammtisch, und für die Alumnae des Mentoring-Programms wurde eine exklusive Gruppe auf der Internetplattform Xing eingerichtet, die den Kontakt zu den ehemaligen Mentees auch über ihre aktive Zeit im Programm hinaus aufrecht erhalten soll. Um die Vernetzung auch der noch aktiven Mentees untereinander zu befördern, ist für sie die Einrichtung einer weiteren Gruppe auf Xing geplant.

Die Zahl der Bewerberinnen steigt kontinuierlich an: Allein in den letzten beiden Runden im Herbst 2008 und im Sommer 2009 haben sich 21 Frauen beworben, von denen 18 inzwischen in das Mentoring-Programm aufgenommen wurden.

Von den insgesamt 89 aktiven Frauen im Programm (Stand: 21.09.2009, s. Anlage 30) sind 9% Studentinnen, 71% Doktorandinnen und 19% Postdoktorandinnen, Habilitandinnen oder Privatdozentinnen. Die übrigen befinden sich zumeist in einer Übergangsphase zwischen den Statusgruppen und werden als Sonstige erfasst. 34% der Mentees sind Ingenieurwissenschaftlerinnen, 24% Naturwissenschaftlerinnen und 42% kommen aus geistes-, wirtschafts- oder sozialwissenschaftlichen Disziplinen. Der Vermittlungsgrad der Mentees betrug bei Redaktionsschluss 65%, wobei für alle noch nicht vermittelten Mentees Anfragen liefen und ein Teil von ihnen schon kurz vor dem Abschluss einer Mentoring-Vereinbarung stand.

Der Anteil der in Mentorate vermittelten Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaftsinstitutionen (Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) betrug im Berichtsjahr 48%, gut die Hälfte ist in der Wirtschaft oder anderen beruflichen Bereichen tätig. 53% der Mentoren sind Frauen.

Im Berichtszeitraum wurden für die Mentees insgesamt sieben ein- bzw. zweitägige 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:

- Präsentationstechniken in der englischsprachigen Welt.
The Importance of Considering Cultural Styles in Academic Presentation
- Supervision für ErfolgsteamerInnen.
Themen, Organisation und Zusammenarbeit im Erfolgsteam
- Zwischen Chaos und Perfektion – Dissertation als Projekt managen
- Kickoff-Veranstaltung für Erfolgsteams in der Wissenschaft:
Gemeinsam Ziele meistern
- Dress for success – Business Stil für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft
- Kind und Karriere?! Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Situation Vorstellungsgespräch: Bewerbungsgespräche souverän führen

Am 19.03.2009 fand eine Coaching-Veranstaltung für Mentorinnen und Mentoren mit einer Moderation durch THEATER INTERAKTIV statt, bei der drei Schauspielerinnen und Schauspielern in Form einer themenorientierten Improvisation typische

Herausforderungen, Konfliktsituationen und „Highlights“ der Mentoring-Tätigkeit thematisierten.

Großen Zuspruch fand das Vernetzungstreffen für Mentees am 29.06.2009, bei dem das Thema „Kulturelle Stile und ihr Einfluss auf wissenschaftlichen Erfolg“ im Fokus stand. Die international renommierte Referentin Dr. Sonja Bründl-Price zeigte in ihrem Vortrag auf, warum Deutsche trotz ihrer meist sehr guten Englischkenntnisse bei internationalem Publikum häufig an ihre (Erfolgs-)Grenzen stoßen, die nichts mit Vokabeln und Grammatik, sondern mit Art und Anlage ihrer Präsentationen zu tun haben.

Die oben beschriebenen programminternen Aktivitäten werden ergänzt durch Kooperationen mit DFG-geförderten Forschungseinrichtungen wie dem Sonderforschungsbereich Nexus (SFB 627: Umgebungsmodelle für Mobile Kontextbezogene Systeme) und der Graduate School of Excellence advanced Manufacturing Engineering in Stuttgart (GSaME). Aus dem Sonderforschungsbereich Nexus nehmen aktuell drei Mitarbeiterinnen in unterschiedlichem Umfang am Mentoring-Programm teil. Im Rahmen der seit Juli 2009 bestehenden Kooperation mit der Exzellenzeinrichtungen GSaME konnten bereits zwei Doktorandinnen in das Mentoring-Programm aufgenommen werden, die sich beide für das Mentoring-Basismodul zuzüglich einer Vollvariante mit Nutzung sämtlicher Angebote des Programms entschieden haben.

Nach der erfolgreichen Einwerbung von ESF-Mitteln im Jahr 2006 engagierte sich das Mentoring-Programm nun abermals auf diesem Gebiet. So wurde ein Forschungsantrag im Rahmen der Ausschreibung des BMBF „Frauen an die Spitze“, an dem sich neben den Mentoring-Verantwortlichen der Charité Berlin, der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) ganz maßgeblich die Geschäftsführerin des Stuttgarter Mentoring-Programms beteiligte, erfreulicherweise bewilligt. Das Forschungsvorhaben beabsichtigt, die Wirksamkeit systematischer Nachwuchsförderung auf weibliche Berufs- und Karriereverläufe am Beispiel von Mentoring-Maßnahmen in der Wissenschaft zu analysieren. Die durch diesen Antrag eingeworbenen Mittel in Höhe von respektablen 690.000 € kommen der Universität Stuttgart zugute, da hier das Projekt in Verantwortung der LaKoG durchgeführt werden wird. Dieser abermalige Erfolg beim Einwerben von Drittmitteln ist Ausweis der im Rahmen des Gleichstellungsreferats und des Mentoring-Programms geleisteten Arbeit.

Wie bereits im vergangenen Jahr berichtet, war die Stelle der Koordinatorin im September 2008 mit Dr. Selma Kölbl besetzt worden. Sie übernahm ihre neue Aufgabe mit großem Elan und trug mit dazu bei, entscheidende neue Akzente zu setzen. Als sich jedoch für sie im Frühjahr 2009 die Chance bot, die Leitung des neuen Dual Career Services (DuCaSUS) der Universität Stuttgart und damit eines Arbeitsgebietes,

mit dem sie durch ihre Promotion zum Thema bestens vertraut ist, zu übernehmen, verließ sie das Mentoring-Programm. Abgesehen von der Passgenauigkeit der neuen Stelle trug zu ihrer Entscheidung auch die Tatsache bei, dass sie bei DuCaSUS eine Vollzeitstelle mit längerer Befristungsdauer erhielt als es ihr bei der Koordination des Mentoring-Programms angeboten wurde. Hier ist die Leitung der Universität gefragt, die sowohl die ursprünglich unbefristete Stelle wieder in eine befristete umwandelte als auch bei einem Umfang von nur 75% blieb. Offensichtlich ist zu diesen Konditionen keine junge und ehrgeizige Koordinatorin zu halten. Es ist daher unbedingt nötig darüber nachzudenken, ob eine derartige Ausstattung ausreichend ist – zumal ein Mentoring-Programm von persönlichen Kontakten lebt und man sich ins Gedächtnis rufen sollte, dass unser Mentoring-Programm in der Bundesrepublik eines der größten Programme einer einzelnen Hochschule ist und eine hervorragende Reputation genießt.

Nach einer glücklicherweise nur kurzen Vakanz der Mentoring-Koordination konnte Dr. Sonia Landenberger am 14. September 2009 diese Aufgabe übernehmen.

Völlig unvermittelt traf uns im Juni 2009 die Nachricht, dass Dr. Carmen Eccard, die das Programm seit Oktober 2003 aufgebaut und dessen Geschäfte fast fünf Jahre lang geführt hatte, bevor sie im Juni 2008 die Leitung des Zentrums für Weiterbildung übernahm, mit einem großen Teil ihrer Familie unter den Opfern des Flugzeugunglücks der Air France-Maschine über dem Atlantik war. Wir haben mit ihr eine liebenswerte Kollegin verloren, die unserem Programm auch nach ihrem Weggang weiterhin verbunden geblieben war.

6.5 PraktikumsInfoBörse

Zusammen mit der IHK Region Stuttgart unter Federführung ihrer damaligen 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 Prakti-

kums und gewünschte Voraussetzungen ein. Diese Homepage, die 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 verteilt, mit dem an der Universität über die Professorinnen und Professoren, den Mittelbau und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie direkt bei den Studentinnen geworben wird.

7. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme

Da sich auch im Bereich der Wissenschaft Nachwuchsmangel abzeichnet, wurden in den letzten Jahren sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene verstärkt Anstrengungen unternommen, Mittel zur Förderung von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen einzusetzen.

7.1 Landesgraduiertenförderung

Im Berichtszeitraum fand wiederum nur eine Vergabesitzung für Individualstipendien statt, und zwar am 26.11.2008. Dabei wurde über insgesamt 22 Anträge entschieden, darunter 12 von Frauen (54,5%). Insgesamt ergingen im Berichtszeitraum 11 Bewilligungen, darunter 6 an Frauen (ebenfalls 54,5%). Das Verhältnis der bewilligten zu den gestellten Anträgen lag damit bei den Bewerberinnen und Bewerbern jeweils exakt bei 50%.

Aufgrund der Änderung des „Gesetzes zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses (Landesgraduiertenförderungsgesetz - LGFG)“ zum 01.08.2008 wurde es erforderlich, die Vergabesatzung der Universität Stuttgart für die nach diesem Gesetz vergebenen Stipendien an die neuen gesetzlichen Bestimmungen anzupassen. Diese überlassen große Teile der Ausgestaltung der Stipendien der Autonomie der Hochschulen, so dass im Gegensatz zu den bisherigen Bestimmungen große Freiheit einerseits und entsprechender Regelungsbedarf durch die Vergabesatzung andererseits besteht.

Die Vergabekommission für die LGF-Stipendien, die trotz abgelaufener Amtszeit mangels neuer Satzung zunächst weiterhin kommissarisch im Amt blieb, beriet auf einer Sondersitzung am 02.02.2009 die notwendigen Satzungsänderungen und gab eine Empfehlung ab.

Aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten sind folgende geplante Neuerungen besonders positiv zu bewerten:

- die Anrechnung des Ehegatteneinkommens von Antragstellenden soll zukünftig entfallen, so dass nur noch eventuell vorhandenes eigenes Einkommen eine Rolle spielt;
- die Grundförderung durch das Stipendium soll an den Nettoverdienst einer halben TV-L 13-Stelle angeglichen werden; bei Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Kindern kann zusätzlich ein Familienzuschlag gezahlt werden;
- die maximale Förderungsdauer soll von drei auf vier Jahre angehoben werden, was dem Umstand Rechnung trägt, dass Promotionen - vor allem in den Ingenieur- und Naturwissenschaften - selten in drei Jahren abgeschlossen werden können.

Leider wurden die Vorschläge der Vergabekommission den zuständigen Gremien bislang nicht zum Beschluss vorgelegt, so dass sich auch die Durchführung der nächsten Vergabesitzung vorerst weiter verzögert, obwohl bei der letzten Ausschreibung der Stipendien im Sommer 2009 insgesamt 31 Anträge, darunter 18 von Frauen (entspricht 58%), eingingen.

Waren es im letzten Jahr vor allem säumige Fakultätskommissionen, die für eine nicht akzeptable Dauer des Bewilligungsverfahrens verantwortlich waren, sorgt nun die fehlende Vergabesatzung dafür, dass die Antragstellenden der letzten Ausschreibung unverhältnismäßig lange auf eine Entscheidung über ihre Anträge warten müssen. Dies ist mit Blick auf den Mangel an qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs und vor allem mit Blick auf die Menschen, die hinter den Anträgen stehen und zum Teil dringend auf das Stipendium angewiesen wären, um ihre wissenschaftliche Qualifikation fortzusetzen, absolut inakzeptabel. Hier sind die Verantwortlichen gefordert, diesen unhaltbaren Zustand schnellstmöglich zu beenden.

7.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg

Aufgrund der Krise der Finanzwirtschaft, die sich auch auf die Finanzlage großer Stiftungen auswirkte, gab es 2009 keine Neuausschreibung des Eliteprogramms für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg. Es ist zu hoffen, dass dieses Förderprogramm, bei dem auch immer wieder Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart erfolgreich waren, im nächsten Jahr wieder ausgeschrieben werden kann.

7.3 Programme aus Bundes- und Landesmitteln

Vor dem Hintergrund der ministeriellen Zielvorstellung eines mittelfristig in Baden-Württemberg zu erreichenden Frauenanteils von 30% auf allen Qualifikationsebenen und in allen Fächern stellt das MWK jährlich in erheblichem Maße Mittel für Einzelprojekte, wie beispielsweise den Aufbau eines Dual Career Service an der Universität Stuttgart (DuCaSUS), für die Fortsetzung landesweiter Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen oder für die Unterstützung von Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal zur Verfügung. Zusätzlich hat das MWK Fördermittel aus dem Europäischen Sozialfonds eingeworben, so dass die Programme attraktiv ausgestattet werden konnten.

7.3.1 Schülerinnen forschen. Einblicke in Naturwissenschaften und Technik

Am 24.07.2008 hat das MWK in Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit das Förderprogramm „Schülerinnen forschen – Einblicke in Naturwissenschaften und Technik“ zum zweiten Mal ausgeschrieben. Ziel ist es, Schülerinnen ab Klasse 7 an Realschulen und Gymnasien neue Möglichkeiten zu bieten, sie für Technik und Naturwissenschaften im Allgemeinen und Physik sowie Chemie im Speziellen zu begeistern. Das Programm gliedert sich in folgende sogenannte Bausteine: Schülerinnenlabore, Feriencamps, Gendergerechte Orientierungsberatung und Wissenschaftliche Begleitung, wobei die drei Erstgenannten miteinander kombiniert werden müssen.

An der Universität Stuttgart hatten anlässlich der ersten Ausschreibung Gleichstellungsbeauftragte und -referat den Umsetzungsprozess angestoßen, mit Prof. Osten den Prorektor Forschung als Schirmherrn gewinnen können und die Antragstelle-

rinnen und -steller durch kleinere Hilfestellung unterstützt. Erfreulicherweise ging jedoch die inhaltliche Initiative für Anträge von Instituten bzw. Einrichtungen aus, die sich seit langem in der Arbeit für Schülerinnen (und Schüler) engagieren, die vom Nutzen solcher Arbeit überzeugt sind, das nötige Know-how haben und dafür auch Ressourcen bereit stellen.

Aus der vorhergehenden ersten Ausschreibung war der Antrag von Prof. Nickolaus, Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie – Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik, auf wissenschaftliche Begleitung des Programms erfolgreich hervorgegangen. Überaus erfreulich ist es nun, dass bei der zweiten Ausschreibung zwei Stuttgarter Praxis-Projekte erfolgreich abschneiden, die inzwischen auch gestartet wurden (s. Anlage 24). Sie fügen sich nahtlos in das umfangreiche und differenzierte Angebot der Universität Stuttgart für Schülerinnen (und Schüler) ein, die mittlerweile von der Grundschule bis zum Abitur reichen. Die beiden erfolgreichen Projekte, die in diesem Jahr starten konnten, sind:

- Nassy. Dem Wasser auf der Spur
Institut für Wasserbau und Institut für Siedlungswasserbau (s. Anlage 25)
- SciPhyra: Science – Physics – Robotics
Institut für IT-Services (s. Anlage 26)

7.3.2 Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Da im Rahmen der ersten Ausschreibungsrunde des Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind vom Dezember 2007 durch die Vergabe dreier Stipendien an Habilitandinnen im Mai 2008 die der Universität Stuttgart für 2008/09 zugewiesenen Mittel vollständig ausgeschöpft waren, konnte im Berichtsjahr keine weitere Ausschreibung erfolgen.

Nicht unproblematisch erscheint in diesem Zusammenhang die Mittelverteilung seitens des MWK auf die verschiedenen Hochschulen: selbst unter Berücksichtigung der Tatsache, dass z.B. die Universitäten Freiburg, Tübingen und Heidelberg hinsichtlich ihrer Studierenden- und Beschäftigtenzahlen etwas größer sind als die Universität Stuttgart, erstaunt es doch, dass diesen - gemessen an der Zahl der geförderten Stipendiatinnen - offensichtlich mehr als doppelt bzw. dreimal so viele Mittel zur Verfügung gestellt wurden als der Universität Stuttgart, deren Mittelantrag nur zu 55% bewilligt wurde. Selbst die Universität Mannheim, deutlich kleiner als die Universität Stuttgart, erhielt offensichtlich rund 37% mehr Mittel für die Schlieben-Lange-Stipendien.

Für die in Kürze geplante Neuausschreibung des Programms sind aufgrund der durchaus attraktiven Ausschreibungsbedingungen deutlich mehr Anträge zu erwarten, wenngleich das MWK beabsichtigt, die Ausschreibungsbedingungen zu modifizieren, ohne dass hierzu schon Details bekannt wären. Es bleibt daher zu hoffen, dass die Mittelverteilung bei der nächsten Ausschreibungsrunde die Universität Stuttgart nicht erneut eklatant benachteiligt.

Allerdings erfolgte inzwischen der Ausstieg des MWK aus der ursprünglich vorgesehenen Kofinanzierung durch den Europäischen Sozialfonds (ESF), so dass mit insgesamt weniger zur Verfügung stehenden Mitteln zu rechnen ist. Hintergrund hierfür ist, dass das Schlieben-Lange-Programm eine hohe Flexibilität bei der Verwendung der Mittel durch die Stipendiatinnen beinhaltet, die sich als nicht vereinbar mit den strengen Verwendungsrichtlinien einer ESF-Förderung erwiesen hat. So positiv der Wille des MWK zu werten ist, diese Flexibilität zu erhalten, so fatal wäre es, müsste das Programm aufgrund der zu befürchtenden Verringerung des Mittelvolumens so weit zusammengestrichen werden, dass der hohe Aufwand bei der Beratung der Antragstellerinnen, der Beurteilung der Anträge und der Vergabe der Stipendien kaum noch zu rechtfertigen wäre.

Nichtsdestotrotz zeigen die ersten Erfahrungen mit dem Programm, dass es eine höchst geeignete Maßnahme ist, Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern zu fördern, da diesen durch die finanzielle Unterstützung ermöglicht wird, größere Freiräume für ihre wissenschaftliche Weiterqualifizierung zu schaffen.

Im Rahmen des für alle Schlieben-Lange-Stipendiatinnen verpflichtenden Begleitprogramms fanden am 06.10.2008 und am 18.02.2009 Einführungsveranstaltungen für die neu hinzugekommenen Stipendiatinnen statt. Bei diesen von der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) durchgeführten Veranstaltungen stellten Dr. Unteutsch und Frau Langer den Teilnehmerinnen die Vielfalt und Relevanz der an der Universität Stuttgart geleisteten Gleichstellungsarbeit vor.

7.3.3 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

Bei der 6. Ausschreibung des Programms vom 15.03.2008, über die Ende November 2008 entschieden wurde, blieb die einzige Bewerbung aus der Universität Stuttgart ohne Erfolg. Insgesamt waren landesweit 31 Anträge eingegangen, von denen 12 bewilligt wurden.

Auf die 7. Ausschreibung am 15.01.2009 gingen landesweit insgesamt 48 Anträge ein, darunter 5 von der Universität Stuttgart (2 x Fak. 3, 1 x Fak. 4, 2 x Fak. 5). Hier wurde im Vorfeld wie auch bei allen anderen Ausschreibungsrunden eine Fülle von

Beratungsgesprächen im Gleichstellungsreferat geführt, um die Rahmenbedingungen der Ausschreibung zu erläutern und die Antragstellung aktiv zu begleiten. Bis zur Drucklegung des vorliegenden Berichts war das Auswahlverfahren noch nicht abgeschlossen und daher auch nicht bekannt wie viele Bewilligungen an die Universität Stuttgart gingen.

Für die Bewerberinnen leistete das Gleichstellungsreferat in erheblichem Umfang Beratung und Unterstützung.

7.3.4 Professorinnenprogramm

Im März 2008 hatte das BMBF erstmals das Professorinnen-Programm mit dem Ziel ausgeschrieben, 200 zusätzliche Professuren für Wissenschaftlerinnen zu schaffen. Mit den damit verbundenen Mitteln sollte eine Anschubfinanzierung über maximal 5 Jahre für die Erstberufung von Frauen auf Professuren finanziert werden. Vorgeesehen waren die Möglichkeit einer vorgezogenen Nachfolge, die Einrichtung einer neuen Professur oder die Regelberufung einer Wissenschaftlerin auf eine vorhandene Professur. Interessant ist das Programm für die Hochschulen vor allem bei vorgezogenen Berufungen und Neueinrichtungen, da dann die Professur für fünf Jahre im vollen Umfang aus Bundes und Landesmitteln finanziert wird, sofern sie – so die Bedingungen in Baden-Württemberg – die Kriterien des Ausbauprogramms 2012 erfüllt. Jede Hochschule kann Fördermittel für bis zu 3 Professuren einwerben, vorausgesetzt, sie kann Ernennungen von erstberufenen Wissenschaftlerinnen vorweisen, bevor die Mittel der jeweiligen Abrufperiode vergeben sind. Entschieden wird auf der Basis des vorgelegten Gleichstellungskonzepts. Wird dieses positiv begutachtet, bekommt die Hochschule eine Fördermitteilung.

An der Universität Stuttgart unterbreitete die Gleichstellungsbeauftragte dem Rektor Anfang 2008 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 allerdings zunächst ohne praktische Resonanz.

Davon unabhängig erarbeitete Professorin Jeschke mit einer Gruppe um den Rektor kurz vor Bewerbungsschluss ein Konzept mit dem Titel „SPIRIT“, das 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 der Rektor doch noch, wenngleich sehr spät, von der Notwendigkeit, sich an der Ausschreibung zu beteiligen, überzeugt werden konnte. Die Gleichstellungsbeauftragte befürwortete es mit einer unterstützenden Stellungnahme und machte damit den Weg frei für den Antrag des Rektorats auf Mittel für drei Professuren in den Fakultäten 7 (Prozessleittechnik im Maschinenbau, Diversity Studies in den In-

genieurwissenschaften, s. Anlage 22), und 10 (Sportwissenschaft mit dem Schwerpunkt Soziokybernetik). Erfreulicherweise wurde das Stuttgarter Konzept „SPIRIT“ vom BMBF-Gutachtergremium positiv beurteilt, so dass die Universität die Chance hatte, ihre Professuren auszuschreiben und erfolgreich zu besetzen (s. Anlage 22). Die wesentlichen Maßnahmen aus „SPIRIT“ fanden mittlerweile ihren Weg in das neue Genderkonzept der Universität (vgl. Kap. 2).

Im Sommer 2009 wurden nach Abschluss aller Berufungsverfahren die Rufe an die Erstplatzierten erteilt, und alle drei Wissenschaftlerinnen haben ihren Ruf angenommen. Da die Mittelzuweisung des BMBF an die Universität auf sich warten ließ, geriet das Verfahren über längere Zeit ins Stocken. Da die Gleichstellungsbeauftragte hierdurch Schaden für die Universität und die betroffenen Wissenschaftlerinnen befürchtete, klärte sie die Sachlage durch persönliche Nachfrage beim BMBF und sorgte auf diese Weise dafür, dass der Prozess wieder in Gang gesetzt und die Ernennungsurkunden ausgehändigt wurden. Anfang November unterschrieb dann als erste Professorin Tilebein ihren Arbeitsvertrag mit der Universität Stuttgart.

8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Im Berichtszeitraum schieden drei der im letzten Jahr gewählten bzw. kommissarisch benannten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten aus ihrem Amt aus, als sie die Universität Stuttgart verließen. In zwei Fällen rückte dadurch satzungsgemäß die an zweiter Stelle gewählte Person in das Amt nach, im dritten Fall musste, da niemand gewählt worden war, erneut eine kommissarische Fakultätsgleichstellungsbeauftragte ernannt werden (siehe Anlage 8).

Es fanden zwei Arbeitstreffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt: Am 04.11.2008 ging es zunächst darum, die neu Gewählten über die Schwerpunkte der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu informieren und ihnen Hinweise für die Erfüllung ihrer eigenen Aufgaben zu geben. Beim zweiten Treffen am 13.07.2009 stand neben der Information über die Entwicklung eines Genderkonzepts für die Universität Stuttgart, die Diskussion der Zielvorgaben zur Steigerung der Frauenanteile und die potenziellen Auswirkungen der im Rahmen einer Profilschärfung der Universität im Vorfeld der zweiten Exzellenzinitiative angedachten Umwidmung von Professuren auf die Frauenanteile an der Universität im Mittelpunkt. Außerdem wurde die Vorbereitung dieses Jahresberichts besprochen.

Auf mehrfache Nachfrage erstellte das Gleichstellungsreferat eine Kurzpräsentation zur Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Stuttgart, die einzelne Fakultätsgleichstellungsbeauftragte in ihren Fakultäten nutzen.

9. Familiengerechte Universität

Im Berichtsjahr wurden Pläne umgesetzt, für die zuvor der Grundstein durch die Einwerbung von Mitteln durch das Gleichstellungsreferat (2006/08: insgesamt 340.000 € MWK-Mittel plus 100.000 € Sponsorengelder) sowie durch weitere eigene Initiativen gelegt worden war. Ziel ist es, die Universität noch familienfreundlicher zu machen, das Spektrum der Angebote zu erweitern und die Universität im Wettbewerb sowohl um Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Familienpflichten als auch um professorale Eltern attraktiver zu machen. Ziel ist es außerdem, auch studierende Eltern zu entlasten, die immer wieder mit Betreuungsengpässen beispielsweise in Prüfungszeiten oder während der Schließzeiten von Betreuungseinrichtungen zurecht kommen müssen.

In diesen und ähnlichen Notfallsituationen springt seit mittlerweile mehr als zwei Jahren eine Überbrückungsbetreuung ein. Sie kann aufgrund eines Vertrags der Universität mit der pme familienservice GmbH für Kinder von 0 bis 12 Jahren in der Kindertagesstätte „Olgakids“ in Stuttgart-Stadtmitte genutzt werden. Bei einem Ausfall der Regelbetreuung (Krankheit der Betreuungsperson, Streik etc.), bei Terminen außerhalb der üblichen Arbeitszeit (späte Seminare, Sitzungen, Konferenzen etc.) oder bei Dienstreisen werden Kinder von Universitätsangehörigen gegen einen geringen Obolus dort ganzjährig in der Zeit von montags bis freitags, jeweils zwischen 8.00 Uhr und 18.00 Uhr, betreut. In Ausnahmefällen können diese Zeiten auch überschritten werden, so dass – falls erforderlich – auch eine Betreuung rund um die Uhr oder am Wochenende gewährleistet ist (Kinderhotel). Da die „Olgakids“ keine Schließzeiten haben, also ganzjährig geöffnet sind, können sie jederzeit in Anspruch genommen werden. Die „Olgakids“ wurden als hochflexible Kindertagesstätte mit konsequenter Familien- und Bildungsorientierung sowie interkulturellem und Mehrgenerationenansatz im Jahr 2005 mit dem „Stuttgarter Innovationspreis für Kindertagesstätten“ ausgezeichnet. Die Pilotphase mit Buchung eines ersten Kontingents an Betreuungstagen konnte 2009 nachhaltig verstetigt werden, weil Mittel aus der MWK-Ausschreibung dafür eingesetzt werden konnten. Allerdings muss aufgrund der wiederholten Streiks in den städtischen Kitas, durch die die Notfallbetreuung im Berichtszeitraum überproportional oft für Kinder von Universitätsangehörigen gebucht wurde, das Restkontingent in Kürze erneut aufgestockt werden. Dies zeigt deutlich, dass dieses Angebot außerordentlich wichtig ist und den Bedürfnissen von

Eltern, die an der Universität Stuttgart studieren oder arbeiten, in überzeugender Weise Rechnung trägt.

Neben den Notfallsituationen stellen vor allem lange Ferienzeiten an Schulen oder in manchen Betreuungseinrichtungen die Eltern vor ein Problem; deshalb bietet das Gleichstellungsreferat mit den „Stuttgarter Forschungsferien“ bereits seit 2003 Kinderferienbetreuung zu Pfingsten (1 Woche) und im Sommer (3 Wochen) an. Sie steht allen an der Universität Stuttgart studierenden oder arbeitenden Eltern bzw. deren Kindern offen. 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 2009 wieder die Nachfrage so stark, dass zusätzliche Plätze in einer weiteren Einrichtung in Dürtlewang angekauft wurden. Insgesamt wurden für die Ferienbetreuung allein dieses Jahr 121 Wochen Betreuung eingekauft, die fast 90 Kindern zugute kam.

Wie gut es den Kindern gefiel, ist auf der zugehörigen Seite im Internet zu sehen: www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/kinderferienbetreuung.html. Im siebten Jahr der Ferienbetreuung kann die beachtliche Bilanz gezogen werden, dass von 2003 bis 2009 für 371 Kinder insgesamt 564 Wochen Ferienbetreuung zur Verfügung gestellt werden konnten.

Jahr	Anzahl der Kinder	Anzahl der Ferienwochen
2003	10	10
2004	21	29
2005	50	82
2006	52	88
2007	76	122
2008	75	112
2009	87	121
Gesamt	371	564

Um neben der Ferien- und der Notfallbetreuung auch im Bereich der regelmäßigen Betreuung zusätzliche Angebote zu schaffen, hatte 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 Mittel einwerben können (140.000 €). Im Berichtszeitraum wurden die damit verbundenen folgenden Maßnahmen umgesetzt:

1. Einkauf von Belegplätzen für Krabbelkinder in Einrichtungen zweier privater Träger,
2. Verstetigung der Notfallbetreuung und
3. Einkauf von Information, Beratung und Vermittlung externer Kinderbetreuung seitens eines der privaten Träger.

Eingekauft wurden folgende Belegplätze:

- 5 Plätze in Stuttgart-Stadtmitte für Kinder von 8 Wochen bis 3 Jahren
Einrichtung „Schlosskinder“, Schlossstr. 74,
(Träger: pme familienservice GmbH)
Umfang: ganztags oder als Sharingplatz,
geöffnet: Mo - Fr, 8.00 - 17.00 Uhr, geschlossen: ca. 4 Wochen/Jahr
- 5 Plätze in Stuttgart-Vaihingen für Kinder von 6 Monaten bis 3 Jahren
Kinderhaus „Steppkes“ (Träger: Kind e.V.),
Umfang: ganztags, flexibel oder halbtags
geöffnet: Mo - Fr, 7.00 - 18.00 Uhr, geschlossen: ca. 4 Wochen/Jahr

Der Zugang zu den Plätzen ist nur mittels schriftlicher Bewerbung über das Gleichstellungsreferat möglich. Sofern die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Platzes vorliegen und ein Platz frei ist, geht den Eltern darüber eine schriftliche Bestätigung zu, mit der sie sich an die Einrichtung wenden, um die Modalitäten von Aufnahme und Betreuung zu klären. Sind alle Plätze belegt, wird die Bewerbung in eine Warteliste aufgenommen und es wird informiert, sobald ein Platz frei wird.

Zu beachten sind ferner einige Rahmenbedingungen: Die Belegplätze können nur von Kindern bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres in Anspruch genommen werden, da der Universität Stuttgart zurzeit keine Mittel zur Subventionierung von Plätzen für ältere Kinder zur Verfügung stehen. Ferner muss mindestens ein Elternteil - vorzugsweise im wissenschaftlichen Dienst - an der Universität Stuttgart beschäftigt sein. Bei befristeten Arbeitsverträgen endet der Betreuungsvertrag mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis endet.

Sowohl die Vertragsverhandlungen mit den Trägern der Einrichtungen als auch die Werbung für die Belegplätze und schließlich ihre Vermittlung wurden im Gleichstellungsreferat als weitere zusätzliche Aufgabe geschultert, was nur durch erheblichen zusätzlichen Aufwand möglich war.

Neben diese Aktivitäten traten im Berichtszeitraum auch Aktivitäten zur Umsetzung der Pläne im Zusammenhang mit den 2006 eingeworbenen MWK-Mitteln, aus denen eine weitere Krabbelgruppe in einer Einrichtung des Studentenwerks Stuttgart in Vaihingen finanziert werden sollte. Seinerzeit hatte die Kanzlerin die Umsetzung

dieser Maßnahme in die Hand genommen. Sie verzögerte sich allerdings um einen längeren Zeitraum als erwartet, weil mit dieser neuen Gruppe ein Neubau für die gesamte Einrichtung verbunden war. Mittlerweile ist Bewegung in dieses Projekt gekommen und es könnte 2010 zum Start der Einrichtung kommen. Hier ist mittlerweile auch das Gleichstellungsreferat wieder an diesem Projekt beteiligt, weil die durch den 2009 erfolgten Einkauf der Belegplätze erworbene Expertise im Zusammenhang mit den genauen Vertrags- und Betreuungsmodalitäten auch für dieses Projekt gefragt ist und bereits abgerufen wurde.

Neben das Engagement zur Schaffung zusätzlicher Kinderbetreuungsmaßnahmen traten im Berichtszeitraum folgende weitere Aktivitäten: Nach der Meldung vor allem seitens studierender Eltern, dass sie sich Still- und Wickelräume wünschen, nahm sich das Gleichstellungsreferat dieses Themas in Kooperation mit der Zentralen Verwaltung an. Mittlerweile sind in insgesamt 4 Gebäuden in Stadtmitte und in Vaihingen Still- und Wickelräume entstanden, für die teilweise auch bauliche Maßnahmen ergriffen werden mussten. Derzeit werden sie mit Wickeleinrichtung und Zubehör aus Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten ausgestattet. Sobald diese Arbeiten abgeschlossen sind, werden die Räume ausgeschildert und universitätsweit bekannt gemacht. Derzeit benutzbar sind folgende Räume: Pfaffenwaldring 47, UG, und Geschwister-Scholl-Str. 24 C, Zwischengeschoss neben der Zentralen Studienberatung.

Das im vergangenen Jahr online gestellte Internetportal „uni & familie“ mit einer umfangreichen Sammlung relevanter Informationen rund um das Thema Studium oder Wissenschaft mit Familie (www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie) hat zu zahlreichen Neukontakten von Eltern zum Gleichstellungsreferat geführt und eine Fülle zusätzlicher Beratungsgespräche initiiert. Das Portal wird seitens des Gleichstellungsreferats unter Einbeziehung des fachlichen Wissens in der Zentralen Verwaltung und im Studentenwerk regelmäßig aktualisiert.

Ebenfalls auf breite Resonanz stieß der in der gesamten Universität verbreitete Flyer zum Thema Kinderbetreuung an der Universität Stuttgart, mit dem erstmals durch ein gedrucktes Medium auf die Vielfalt und Vielzahl der Stuttgarter Uni-Angebote hingewiesen wurde (s. Anlage 36).

Dass der Einsatz im Gleichstellungsreferat für Uni-Eltern und ihre Kinder sehr positiv aufgenommen wird, zeigt nicht zuletzt die Tatsache, dass der Personalrat die Leiterin des Gleichstellungsreferats einlud, bei der Personalversammlung am 24.09.2009 einen Vortrag über das gesamte Paket der familienfreundlichen Maßnahmen zu halten.

Betrachtet man, welche umfangreiche Maßnahmen das Gleichstellungsreferat zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit unserer Universität initiiert hat und laufend anbietet, wird deutlich, dass schon dieser Einsatz zu ganz erheblichem Arbeitsaufwand

führte. Auf längere Sicht wird es nicht mehr möglich sein, diesen Service sozusagen nebenbei zu leisten, zumal neue umfangreiche Aufgaben wie die Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule und andere Einzelmaßnahmen hinzukommen werden. Hier muss in jedem Falle Personal aufgestockt werden und ein eigener, dem Gleichstellungsreferat mit seiner langjährig erworbenen Expertise angegliederter Familienservice eingerichtet werden. Da das Ziel einer familienfreundlichen Universität im Genderkonzept festgehalten ist, wird der mit seiner Umsetzung betraute Genderbeirat über die hierfür notwendigen Ressourcen nachdenken. Anschließend wird das Rektorat gefordert sein, hierüber zu entscheiden.

10. Beratungen

Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ließen sich vor allem in Fragen der Studien- und Forschungsförderung sowie der Laufbahnplanung, aber auch im Zusammenhang mit bevorstehender oder erfolgter Familiengründung beraten. Der Informationsbedarf zu Fragen der Kinderbetreuung sowie der Unterstützungsbedarf bei Auslaufen befristeter Verträge werdender Mütter ist hoch. Allerdings ist es erfreulich zu beobachten, welche klare Vorstellungen über die konkrete Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit die jungen Wissenschaftlerinnen heute entwickeln und wie zielstrebig sie daran gehen, beiden Seiten angemessenen Platz in ihrem Leben einzuräumen. Je stärker die Gruppe der Eltern an der Universität wird, desto „normaler“ wird dieser Anspruch werden. Es ist zu hoffen, dass diese Entwicklung schnell vonstatten geht.

11. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Zu diesem unerfreulichen Thema sind Gleichstellungsbeauftragter und –referat im Berichtsjahr 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 und dass mitunter auch die Instrumente fehlen, um hier wirksam aktiv werden zu können. Hier besteht Handlungsbedarf.

12. Landes- und bundesweite Aktivitäten

Folgende interne und externe Termine haben Gleichstellungsbeauftragte und Referentinnen wahrgenommen:

01.10.08, Stuttgart: Vorstellung eines Best-Practice-Modells in der Schülerinnenarbeit - „Probiert die Uni aus“ vor Koordinatorinnen des „Girls‘ Day“ (Vortrag Langer, Unteutsch)

01.10.08, Stuttgart: Auftaktveranstaltung der Frauenwirtschaftstage (Hardtmann, Kölbl, Langer, Unteutsch)

06.10.08, Stuttgart: Einführungsveranstaltung für Schlieben-Lange-Stipendiatinnen, (Vortrag Unteutsch: Überflüssig, langweilig, uncool – Warum überhaupt noch Gleichstellungspolitik?)

09./10.10.09, Speyer: Wissenschaftsmanagement als Berufs- und Karrierefeld für Frauen (Hardtmann, Unteutsch)

13.10.08, Stuttgart: Avete Academici - Stand der Gleichstellungsbeauftragten (Langer)

22.10.08, Stuttgart: Europäischer Strukturfonds – Förderung von Innovation, Wissenschaft und Forschung in Hochschulen und Unternehmen in Baden-Württemberg (Hardtmann, Langer)

06.11.08, Stuttgart, „Auf gleicher Welle - Medienansprache und Mediennutzung junger Menschen“, Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Unteutsch)

06./07.11.08, Stuttgart, Internationale Tagung der LaKoG: „10 Jahre MuT gemacht!“ (Hardtmann, Kölbl, Unteutsch)

13./14.11.08, Freiburg: „Gendered Bodies in Motion“: Interdisziplinäre Fachtagung anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Koordinierungsstelle Gender Studies der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg (Hardtmann)

17./18.11.08, Berlin: Femtec.Network-Planungstreffen (Unteutsch, Walther)

19.11.08, Stuttgart: Unitag - Begrüßung der Schülerinnen durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen (Hardtmann, Joly, Langer)

21.11.08, Ludwigsburg: LaKoG (Hardtmann, Unteutsch)

24.11.08, Frankfurt: Sitzung des Forum Mentoring e.V. (Kölbl)

24.11.08, Stuttgart: Treffen der Femtec.Alumnae (Undeutsch)

01.12.08, Stuttgart: Informationsveranstaltung des MWK zur 2. Ausschreibung des Professorinnenprogramms (Hardtmann)

15.12.08, Stuttgart: Gespräch bei der Daimler AG über Diversity und Gleichstellung (Hardtmann, Undeutsch)

29.01.09, Böblingen Hewlett Packard-Podiumsdiskussion zum Thema „Diversity – kontrovers diskutiert. Zahlt Diversity sich aus?“ (Podiumsteilnehmerin: Hardtmann)

09.02.09, Schwäbisch-Hall: Berufsorientierungsveranstaltung „MINT-Fächer an der Uni Stuttgart – Spannende Möglichkeiten für jungen Frauen“ am Gymnasium St. Michael (Langer, Undeutsch, Eberle – Vorsitzende des Femtec.Alumnae e.V.)

15./16.02.09, Berlin: Sitzung des Forum Mentoring e.V. und der „AG Mentoring-Software“ (Kölbl)

18.02.09: Stuttgart: Einführungsveranstaltung für Schlieben-Lange-Stipendiatinnen (Vortrag Langer)

10.03.09, Stuttgart: „Kinderbetreuung. Aber bitte flexibel!“ Wie Unternehmen und Kommunen erfolgreich kooperieren können, Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie (Undeutsch)

11.03.09, Stuttgart: 10 Jahre Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen (Hardtmann, Langer, Undeutsch)

12.03.09, Stuttgart.: LaKoG (Hardtmann, Undeutsch)

09.04.09, Freiburg: Sitzung der AG „Institutionalisierung von Mentoring“ des Forum Mentoring e.V. (Kölbl)

26.04.09, Freiburg: Sitzung der AG „Mentoring-Software“ des Forum Mentoring e.V. (Kölbl)

04.05.09: Vortrag „Impulse der Gesellschaft - Frauen voller Energie“ von Prof. Allmendinger auf Einladung der EnBW (Hardtmann, Undeutsch)

16.06.09, Stuttgart: „Damenwahl – Was macht Arbeitgeber für Frauen attraktiv?“ Aktive Teilnahme an Expertinnendiskussionsrunde bei IBM (Undeutsch)

18.06.09, Stuttgart: Frauen in der Forschung, Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hardtmann, Undeutsch)

- 19.06.09, Stuttgart: Sitzung des Beirats von Femtec.Alumnae e.V. (Undeutsch)
- 23.06.09, Frankfurt: 10 Jahre Mentorinnen Netzwerk (Kölbl)
- 27.06.09: Tag der Wissenschaft - Stand der Gleichstellungsbeauftragten (Hardtmann, Kölbl, Langer, Undeutsch)
- 02./03.07.09, Berlin: Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung, Konferenz des CEWS (Hardtmann, Undeutsch)
- 09.07.09, Konstanz: Workshop der LaKoG: Gleichstellung als Bestandteil des Qualitätsmanagements von Hochschulen (Langer, Undeutsch)
- 10.07.09, Konstanz: LaKoG (Hardtmann, Langer, Undeutsch)
- 24.07.09, Stuttgart: Wirtschaftskongress „Spitzenfrauen – Wege nach ganz oben“ Stand der Gleichstellungsbeauftragten und Kongressteilnahme (Hardtmann, Langer, Undeutsch)
- 12.08.09, Stuttgart: Treffen der LaKoG zur Weiterentwicklung des Schlieben-Lange-Programms (Langer)
- 04.09.09, Berlin: Femtec-Unternehmensforum und Femtec-Sommerfest (Undeutsch)
- 14.09.09, Frankfurt: Forum Mentoring e.V.: Kongress-AG (Landenberger)
- 21.-23.09.09, Leipzig: BuKoF (Hardtmann, Undeutsch)
- 24.09.09, Stuttgart: Personalversammlung (Beitrag Undeutsch)
- 24./25.09.09, Friedrichshafen: GSaME-Jahresversammlung (Hardtmann)
- 29.09.09, Bonn: Chancengleichheitsmaßnahmen in den Förderprogrammen der DFG (Undeutsch)
- 02.10.09, Stuttgart: Verstärkung, die (weibl.). Frauen in Führungspositionen sind ein Gewinn (Landenberger, Undeutsch)
- 02.10.09, Stuttgart: Offizielle Eröffnung der Kindertagesstätte „Schloßkinder“ (Rede Undeutsch)
- 14.10.09, Stuttgart: Die Leere in der Lehre. Lassen wir unsere Studierenden im Stich? Bildungsforum der Landesvereinigung baden-württembergischer Arbeitgeber und von Südwestmetall (Hardtmann)

19./20.10.09, Stuttgart: Invest in Future (Uniteutsch)

19.10.09, Stuttgart, Avete Academici, Stand der Gleichstellungsbeauftragten (Langer)

29./30.10.09, Aachen: Going Diverse. Innovative Answers to Future Challenges. International Conference on Gender and Diversity in Science, Technology and Business (Landenberger)

12./13.11.09, Frankfurt: Forum Mentoring e.V., Jahrestreffen und Tagung der Kongress AG (Landenberger)

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, Kunstausübung, 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, Kunstausübung, 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 Regelstudienzeiten 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 [...].

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.

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

Beschlossen im Senat am 11.11.2009

Band 1

A Allgemeiner Teil

12 Gleichstellung

12.1 Zielsetzung

Um die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG umzusetzen, hat der 2009 konstituierte Genderbeirat ein grundlegendes Genderkonzept erarbeitet, das die Zukunftsfähigkeit der Universität Stuttgart sichern soll (siehe Anlage). Es wurde vom Senat beschlossen und soll im Winter 2009/2010 in die Umsetzungsphase eintreten. Das Genderkonzept umfasst Maßnahmen in den Bereichen Struktur, Personal, Schulprojekte in den MINT-Fächern und Verbesserung der familienfreundlichen Rahmenbedingungen. In dieses Konzept sind die wichtigsten Maßnahmen des Konzepts SPIRIT, das im Rahmen des Professorinnenprogramms erstellt wurde, eingeflossen (siehe Anlage).

Im Zusammenhang mit dem Genderkonzept gelten die gesamtuniversitären Ziel- und Zeitvorgaben sowie detaillierte Zielvorgaben für die einzelnen Fakultäten (siehe Gleichstellungsplan).

Ausgehend von einem Frauenanteil von gut 6% bei den Professuren, 23% im Akademischen Mittelbau und gut 33% bei den Studierenden (Stichtag: 1.12.2007) 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. 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 sicher gestellt, 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 Frauenerförderung 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 Dezernate 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.

Die Universität Stuttgart ist eine technisch-naturwissenschaftlich orientierte Universität. Wenngleich vor diesem Hintergrund die Gewinnung von Professorinnen für viele Fächer äußerst schwierig ist, strebt die Universität Stuttgart im Bereich der Professuren eine 10%-Zielmarke für den Frauenanteil an. Die unten stehende Tabelle 1 zeigt sowohl den Ist-Stand (unterteilt nach Fakultäten) als auch die bis 2012 voraussichtlich freiwerdenden W3-Stellen. Weiterhin ist in der letzten Spalte die Anzahl der durch Frauen zu besetzenden Stellen angegeben, um den Mindestfrauenanteil von 10% bei den W3-Professuren zu erreichen.

Fakultät	W3-Professuren inkl. Leerstellen und Stiftungsprofessuren gesamt (Nov. 2008)	Davon besetzt mit Frauen	Frauenanteil	Freie und bis 2012 frei werdende Professuren, die (wieder) besetzt werden können	Mit Frauen zu besetzende Stellen laut Fakultätsratsbeschluss	Frauenanteil
1	23	2	8,7%	5	1	13,0%
2	24	3	12,5%	2	0	12,5% (1)
3	21	1	4,8%	6	2	14,3%
4	37	1	2,7%	7	3	10,8%
5	37	2	5,4%	4	2	10,8% (2)
6	26	0	0%	2	2	7,7%
7	28	0	0%	4	3	10,7%
8	37	2	5,4%	5	2	10,8%
9	21	3	14,3%	3	2	23,8%
10	22	0	0%	4	3	13,6%
Gesamt	276	14	5,1%	42	20	12,3%

Tabelle 1: Angestrebte Besetzungen im Bereich der W3-Professuren

Anm. 1: Berufungsverfahren für die beiden frei werdenden Stellen sind inzwischen mit männl. Erstplatzierten abgeschlossen.

Anm. 2: Vorgabe kann aufgrund der inzwischen erfolgten Wegberufung einer Professorin voraussichtlich nicht erreicht werden.

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.

Die Fakultäten haben nach Aufforderung durch das MWK folgende Zielvorgaben für die Besetzung frei werdender Stellen im Akademischen Mittelbau beschlossen:

Fakultät	Ist-Stand Ende 2008			Bis 2012 frei werdende Stellen	Ziel Ende 2012	
	Besetzte Haushaltsstellen				Mit Frauen zu besetzende Stellen	Neuer Frauenanteil
	Männer	Frauen	Frauenanteil			
1	33,74	13,00	27,8%	37,75	11	35,0%
2	69,95	12,84	15,5%	60,64	mindestens 10% der frei werdenden Stellen	15,8%
3	38,98	17,49	31,0%	34,47	25% der frei werdenden Stellen	40,0%
4	62,98	19,49	23,6%	45,73	23	27,9%
5	106,89	7,61	6,6%	83,55	8	10,0%
6	55,00	11,00	16,7%	39,90	6	18,9%
7	92,00	4,00	4,2%	56,00	6,5	8,3%
8	65,24	13,49	17,1%	49,20	7	20,0%
9	20,00	19,50	49,4%	31,50	50% der frei werdenden Stellen	52,5%
10	34,50	18,48	34,9%	37,93	5	40,0%

Tabelle 2: Angestrebte Besetzungen im Bereich des Akademischen Mittelbaus

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 aufrecht erhält, erscheint das gesteckte Ziel realistisch.

4 Maßnahmen zur Erreichung der Ziel- und Zeitvorgaben

Um die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG umzusetzen, hat der 2009 konstituierte Genderbeirat ein grundlegendes Genderkonzept erarbeitet, das die Zukunftsfähigkeit der Universität Stuttgart sichern soll. Es wurde vom Senat beschlossen und soll im Winter 2009/2010 in die Umsetzungsphase eintreten. Das Genderkonzept umfasst Maßnahmen in den Bereichen Struktur, Personal, Schulprojekte in den MINT-Fächern und Verbesserung der familienfreundlichen Rahmen-

bedingungen. In dieses Konzept sind die wichtigsten Maßnahmen des Konzepts SPiRiT, das im Rahmen des Professorinnenprogramms erstellt wurde, eingeflossen.

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 Al-

tersgrenzen 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 Vorstellung- 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, Drittmittelwerbung, 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 gendersensitiv 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 Flexibilisie-

rungsmöglichkeiten, 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 (IFach-]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 männliche 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.

4. Zielvorgaben im Rahmen des SEPUS

Zielvorgaben des SEPUS für den Akademischen Mittelbau									
Fakultät	Ist-Stand Ende 2008 besetzte Haushaltsstellen			Frauenanteil	bis 2012 frei werdende Haushaltsstellen	Ziel Ende 2012		neuer Frauen- anteil	
	Männer	Frauen	Frauenanteil			mit Frauen zu besetzende Stellen	frei werdende Stellen		
1	33,74	13,00	27,8%		37,75	11 Stellen		35,0%	
2	69,95	12,84	15,5%		60,64	mind. 10% der frei werdenden Stellen		15,8%	
3	38,98	17,49	31,0%		34,47	25% der frei werdenden Stellen		40,0%	
4	62,98	19,49	23,6%		45,73	23 Stellen		27,9%	
5	106,89	7,61	6,6%		83,55	8 Stellen		10,0%	
6	55,00	11,00	16,7%		39,90	6 Stellen		18,9%	
7	92,00	4,00	4,2%		56,00	6,5 Stellen		8,3%	
8	65,24	13,49	17,1%		49,20	7 Stellen		20,0%	
9	20,00	19,50	49,4%		31,50	50% der frei werdenden Stellen		52,5%	
10	34,50	18,48	34,9%		37,93	5 Stellen		40,0%	

Zielvorgaben des SEPUS für die Professorinnen						
Fakultät	Besetzte Professorinnen gesamt (Nov. 2008)	Professorinnen	Frauenanteil	frei werdende Stellen bis 2012	mit Frauen zu besetzende Stellen nach Fak.-beschluss über Vorgaben MWK	zu erreichender Frauenanteil
1	23	2	8,7%	5	1	13,0%
2	24	3	12,5%	2	0	12,5% (1)
3	21	1	4,8%	6	2	14,3%
4	37	1	2,7%	7	3	10,8%
5	37	2	5,4%	4	2	10,8% (2)
6	26	0	0,0%	2	2	7,7%
7	28	0	0,0%	4	3	10,7%
8	37	2	5,4%	5	2	10,8%
9	21	3	14,3%	3	2	23,8%
10	22	0	0,0%	4	3	13,6%
Gesamt	276	14	5,1%	42	20	12,3%

Anm. 1: Berufungsverfahren für beide frei werdenden Stellen sind inzwischen mit männlichen Erstplatzierten abgeschlossen

Anm. 2: Vorgabe kann aufgrund der inzwischen erfolgten Wegberufung einer Professorin voraussichtlich nicht gehalten werden

5. Genderkonzept der Universität Stuttgart

Beschlossen im Senat am 11.11.2009

Genderkonzept der Universität Stuttgart

Qualität durch Chancengleichheit - Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor

Die Universität Stuttgart, hervorgegangen aus einer Ende des 19. Jahrhunderts gegründeten „Vereinigten Real- und Gewerbeschule“, ist heute eine forschungsintensive Volluniversität mit ausgeprägt technisch-naturwissenschaftlichem Profil, das sich in acht Fakultäten abbildet. Zwei weitere Fakultäten umfassen die Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, die von Anfang an auf interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern hin ausgerichtet waren. Des Weiteren zeichnet dieses Profil eine große Zahl reziproker Beziehungen zwischen Universitätsinstituten und Unternehmen aus, die sich in gemeinsamen Forschungsprojekten und Auftragsforschung, Ausbildungskooperationen und Dienstleistungen der Universität (Nutzung von Höchstleistungsrechnern, Speziallaboren etc.) ausdrücken. Sie haben auch in erheblichem Maße zum bundesweit herausragenden Drittmittelaufkommen der Universität beigetragen. Bei ihrer Aufgabe, neues Wissen und neue Technologien zur Lösung zentraler gesellschaftlicher Zukunftsthemen zu schaffen und den Studierenden zu vermitteln, nutzt die Universität ferner das kreative Potenzial, das in Kooperationen mit baden-württembergischen Partneruniversitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen von MPG, FHG und DLR liegt.

Angesiedelt an einem der leistungsstärksten Technologiestandorte Europas muss sich die Universität Stuttgart in besondere Weise ihrer Verantwortung für die Partizipation von Frauen an der Technologieentwicklung in unserer Gesellschaft stellen. Vor diesem Hintergrund ist die Forderung nach einem höheren Frauenanteil auf allen Ebenen sowohl ein Gebot der Chancengleichheit als auch eine Frage des ökonomischen Überlebens, da nur eine optimale Rekrutierung des gesamten geistigen Potenzials und eine exzellente Ausbildung des Nachwuchses den notwendigen technologischen Fortschritt sichern können.

Daher besteht für die Universität Stuttgart als Talentschmiede für zukünftige Ingenieure und Ingenieurinnen, aber auch für andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine besondere Verpflichtung, den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs und hier gerade auch die Frauen zu fördern sowie Professuren verstärkt mit Frauen zu besetzen. Zwar steht im Vordergrund zunächst die Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen, aber es sollen auch ungleich mehr Anstrengungen als bisher unternommen werden, um sie langfristig an die Universität Stuttgart zu binden.

Auf dem Gebiet der Frauenförderung bzw. der Herstellung von Chancengleichheit ist die Universität Stuttgart seit Anfang der 90-er Jahre aktiv. Einen Erfolg mit starker Außenwirkung konnte sie 2004 mit der Auszeichnung ihres Gesamtförderkonzepts im Rahmen eines bundesweiten Wettbewerbs der Initi@tive D21 verzeichnen. 2006 gelang es, EU-Mittel für die Fortführung des erfolgreichen „Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung“ einzuwerben. 2008 ging sie erfolgreich aus der ersten Ausschreibungsrunde des vom BMBF konzipierten Professorinnenprogramms hervor; sie konnte drei Professuren – darunter eine mit der Denomination „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ – ausschreiben sowie die Berufungsverfahren erfolgreich durchführen. Inzwischen haben alle drei Wissenschaftlerinnen ihren Ruf angenommen. Gleichzeitig wurde mit der Umsetzung des Gleichstellungsmaßnahmenkonzepts „SPIRIT. Gender und Diversity an der Universität Stuttgart“ begonnen, das aus der Universität heraus entstand und den Stuttgarter Erfolg bei dieser Ausschreibung überhaupt erst möglich machte. Die wichtigsten Maßnahmen von „SPIRIT“ werden in das vorliegende Genderkonzept integriert.

Das vorliegende Genderkonzept wurde vom Genderbeirat der Universität Stuttgart, der im Januar 2009 erstmals zusammentrat, erarbeitet. Dieses Gremium ist im Gleichstellungsplan, einem integralen Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Stuttgart konzipiert und zeichnet sich dadurch aus, dass es Mitglieder beiderlei Geschlechts von der höchsten Leitungsebene über die Ebene der Dekanate hin zu den unterschiedlichen Personengruppen aus allen Fächergruppen vereint. Ziel ist es, die diversen Erfahrungen, die Spezifika der Fachkulturen und die daraus resultierenden unterschiedlichen Perspektiven in die Arbeit einfließen zu lassen. Erstmals wird auch dieses Gremium mit der Steuerung der Umsetzung des Genderkonzepts betraut sein, während in der Vergangenheit zumeist die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte allein oder später in Abstimmung mit dem Rektor die operative Verantwortung innehatte.

Grundlage für die Erarbeitung des Genderkonzepts waren insbesondere die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz von 2006, des Wissenschaftsrats von 2007 und die im Juli 2008 verabschiedeten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

I. Situation und Analyse

Historisch bedingt ist aufgrund ihrer fachlichen Ausrichtung an der Universität Stuttgart die Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses erheblich stärker ausgeprägt als an einer Universität mit eher geistes- und sozialwissenschaftlichem Profil. Aus diesem Grund unternimmt

die Universität seit Ende der 80-er Jahre nachweislich erfolgreiche und sich mit den gesellschaftlichen und hochschulpolitischen Rahmenbedingungen ändernde Anstrengungen, die Situation zu analysieren, Maßnahmen zu konzipieren, operativ umzusetzen, zu evaluieren und ggf. zu optimieren. Grundlage aller Aktivitäten sind die seit Anfang der 90-er Jahre jährlich erhobenen und im Bericht der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten veröffentlichten Daten zur Entwicklung der Frauenanteile auf gesamtuniversitärer Ebene und in den einzelnen Fakultäten.

1. Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen

Ein Blick auf die Zahlen zeigt den Handlungsbedarf an der Universität Stuttgart unmittelbar auf. Die Frauenanteile betragen gerundet:

- 33% bei den Studierende (Universitäten Land: 48% , Universitäten Bund: rund 50%)
- 21% bei den Promotionen (Land: 40% , Bund: 42%) und
- 42% bei den Habilitationen (Land: 21% , Bund: 24%)
- 6,1% bei den Professuren (ohne Juniorprofessuren); allerdings hatten zum Zeitpunkt der Erstellung des Genderkonzepts im Sommer 2009 zwei Professorinnen die Universität Stuttgart bereits wieder verlassen, so dass der Professorinnenanteil auf 5,7% sank - absolut: 14 Professorinnen (Land nur Universitäten: 11%, Bund nur Universitäten: 15%)

Ein Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen über einen Zeitraum von mehr als 10 Jahren zeigt dennoch in mehreren Bereichen positive Entwicklungen, die in nicht unerheblichem Maße den vielen im Laufe der Jahre entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen zu verdanken sind.

Einen tieferen Einblick als diese Gesamtzahlen bieten Zahlen, die die Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen in jeder einzelnen Fakultät abbilden. Hier manifestieren sich je nach Fächergruppe starke Unterschiede, die spezifische Aktivitäten erforderlich machen.

II. Zielvorstellungen

1. Qualitative Ziele

Langfristiges und übergeordnetes Ziel der im Genderkonzept versammelten Maßnahmen ist es, die Kompetenzen aller Mitglieder der Universität Stuttgart im Bereich von Gender und Diversity nachhaltig zu erweitern, sie für genderspezifische Bedingungen und notwendige Aktionen zu sensibilisieren und ihnen so die Möglichkeit zu geben, jenseits der individuellen Erfahrungen angemessen auf die Erfordernisse und Bedürfnisse von Studentinnen oder Wissenschaftlerinnen einzugehen. Ziel ist es somit, langfristig eine Genderkultur (d.h. Genderawareness und Genderkompetenz) zu etablieren, deren Prinzipien sich alle Mitglieder der Universität zueigen machen. Um dies zu erreichen, muss deutlich werden, dass Gender- und im weiteren Sinne Diversity-Management eine Chance zur Veränderung im Kontext des gesamten Wissenschaftsmanagements bietet. Gendermanagement als Motor für ein die ganze Universität betreffendes Change Management kann Kultur, Abläufe und Entscheidungsprozesse an der Universität so verbessern, dass dies sowohl insbesondere Frauen als auch letztendlich allen Beschäftigten zugute kommt.

Dazu gehört es, die Thematik sowohl im obersten Leitungsgremium der Universität, dem Rektorat, als auch bei allen anderen mit Führungsaufgaben betrauten Personen männlichen wie weiblichen Geschlechts so zu verankern, dass sie im Sinne des von der EU postulierten Prinzips des Gender Mainstreaming in alle Entscheidungen als wichtiger Faktor einfließt. Es muss deutlich gemacht werden, dass eine Universität wie die unsrige besondere Verantwortung für die Überwindung des Gender Gaps trägt, da sie einen großen Teil der künftig so dringend benötigten hochqualifizierten Fachkräfte ausbildet. Daher muss sie sich breit und früh in der Genderthematik engagieren, gezielt Frauen in Spitzenpositionen technischer Fachdisziplinen berufen, die Diversität in Forschung und Lehre steigern und nachfolgenden Generationen weibliche Rollenvorbilder präsentieren.

2. Quantitative Ziele

In ihrem Struktur- und Entwicklungsplan (SEPUS), der das Thema Gleichstellung sowohl in seinem allgemeinen Teil als auch in den Fakultätsplänen enthält, hat sich die Universität als Ganze Ziel- und Zeitvorgaben gesetzt, nach denen bis Ende 2012 folgende Frauenanteile erreicht werden sollen:

- 10% bei den Professuren,

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

Um Ungleichheiten in Führungspositionen der einzelnen Fakultäten zu begegnen, wurden darüber hinaus auch auf Fakultätsebene differenzierte Ziele hinsichtlich der Besetzung von W3-Professuren beschlossen.

Fakultät	W3-Professuren inkl. Leerstellen und Stiftungsprofessuren gesamt (Nov. 2008)	Davon besetzt mit Frauen	Frauenanteil	Freie und bis 2012 frei werdende Professuren, die (wieder) besetzt werden können	Ziel: 10% Mindestanzahl der mit Frauen zu besetzenden Professuren (von den bis 2012 frei werdenden Stellen)	Frauenanteil
1	23	2	8,7%	5	1	13,0%
2	24	3	12,5%	2	0	12,5% (1)
3	21	1	4,8%	6	2	14,3%
4	37	1	2,7%	7	3	10,8%
5	37	2	5,4%	4	2	10,8% (2)
6	26	0	0%	2	2	7,7%
7	28	0	0%	4	3	10,7%
8	37	2	5,4%	5	2	10,8%
9	21	3	14,3%	3	2	23,8%
10	22	0	0%	4	3	13,6%
Gesamt	276	14	5,1% (3)	42	20	12,3%

Anm. 1: Berufungsverfahren für die beiden frei werdenden Stellen sind inzwischen mit männlichen Erstplatzierten abgeschlossen.

Anm. 2: Vorgabe kann aufgrund der inzwischen erfolgten Wegberufung einer Professorin voraussichtlich nicht erreicht werden.

Anm. 3: Hier wurden die Leerstellen mit eingerechnet. Ohne Einbeziehung der Leerstellen betrüge der Frauenanteil bei den Professuren 5,7%.

Um die personellen Gleichstellungsstandards umzusetzen, haben alle Fakultäten der Universität Stuttgart Zielvorgaben für die Steigerung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikations- und Stausebenen beschlossen (Tabellen s. Anlage 2). Dieses Vorgehen sichert zum einen die Berücksichtigung der jeweils spezifischen Ausgangslage in jeder Fakultät; zum anderen ist durch diesen eigenen Beschluss jedes Fakultätsmitglied verpflichtet, sich aktiv für die Erreichung der Zielvorgaben einzusetzen.

Bei den Professuren ist hervorzuheben, dass sich gerade die ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fakultäten sehr hohe Zielvorgaben gesetzt haben, für deren Erfüllung sich die Mitglieder der Berufungskommissionen bewusst und nachdrücklich einsetzen müssen.

Beim Akademischen Mittelbau war die Abschätzung frei werdender Stellen nur für die Haushaltsstellen möglich. Deshalb wird besonders darauf geachtet werden, dass in den Fakultäten mit einem sehr hohen Drittmittelaufkommen und der damit verbundenen hohen Zahl an Stellen eine möglichst große Zahl an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben wird.

Um die Situation an der Basis nachhaltig zu verbessern, d.h. um die Anzahl der Studentinnen insbesondere in den MINT-Fächern zu erhöhen, beteiligen sich die ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fakultäten bereits seit vielen Jahren ununterbrochen aktiv an Schülerinnenprojekten. Sie werden ihre Aktivitäten fortsetzen und um weitere Maßnahmen aufstocken, um die selbstgesetzten Ziele zu erreichen.

3. Priorisierung der Zielvorstellungen

Der Genderbeirat der Universität Stuttgart hat folgende Schwerpunkte bei den Gleichstellungsaktivitäten der nächsten 3 Jahre gesetzt:

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren (Ziel A)
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Ziel B)

III. Handlungsfelder und Maßnahmen in Bezug auf die definierten Ziele

Um attraktive Rahmenbedingungen sowohl für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs als auch für anzuwerbende Professorinnen zu schaffen, die die Universität Stuttgart national und international wettbewerbsfähig machen, sollen grundlegende Serviceleistungen angeboten werden. Hierfür ist der Einsatz zusätzlicher Personalmittel erforderlich. Ferner sollen Führungskräfte Weiterbildungsangebote zum Erwerb oder der Erweiterung ihrer genderspezifischen Kompetenz gemacht werden, die der aktiven Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der objektiven Personalauswahl bis hin zu Berufungsverfahren zugute kommen sollen. Auch die Repräsentanz von Frauen in Organen und Gremien soll erhöht werden, damit Entscheidungen in „mixed teams“ mit größerer Relevanz für die betroffenen Gruppen gefällt werden. Frauen sollen dazu motiviert werden, in größerem Maße als bisher Anträge auf Drittmittel zu stellen. Damit können sie ihre Sichtbarkeit und den Umfang ihrer Forschungsaktivitäten gleichermaßen positiv beeinflussen.

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und beim wissenschaftlichen Nachwuchs				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Gender in Forschungsanträgen				
Service „Gender Consulting“ (Unterstützung zum Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit bei DFG-, EU-, BMBF- und anderen Anträgen)	Inhaltliche Unterstützung wird seit mehreren Jahren auf Nachfrage geleistet; ausbaufähig	Systematische Unterstützung und Integration in den Prozess der Antragstellung müssen aufgebaut werden; Leitfaden	GB	2010-
Höherer Frauenanteil bei Forschungsanträgen (aktive Suche nach Projekt- bzw. Teilprojektleiterinnen)	ausbaufähig	Leitfaden	Rektorat, Dekane, Institutsleitungen	2009-

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
2. Qualifizierung von Führungskräften				
Qualifizierung von Führungskräften: Gender-awareness und Genderkompetenz	Nicht vorhanden	Aktive Förderung des weibl. Nachwuchses; objektive Personalauswahl in Berufungsverfahren und bei wiss. Mitarbeiterinnen durch Führungskräfte	Gb, Rektorat, Dekane, Institutsleitungen	2010-
3. Präsenz in Gremien				
Höherer Frauenanteil in Gremien (aktive Suche für Mitglieder des Universitätsrats, der Organe und Gremien)	ausbaufähig	Mindestens anteilige Repräsentanz in Bezug auf jeweiligen Frauenanteil	Rektorat, Dekane, Professorenschaft, AKAM	2009-
4. Serviceleistungen				
Dual Career Service (DuCaSUS)	2009 gestartet	Aufbau für Professorinnen/ Professoren Ausbau für wiss. Nachwuchs	ZV (Dez. IV)	Sommer 2009-
Service „Uni & Familie“	Aktivitäten zur Unterstützung von Eltern (s. Anlage)	Extra Serviceeinheit für Familiengerechte Hochschule	Gb	

Ziel A: Erhöhung des Professorinnenanteils

Um den Professorinnenanteil nennenswert und nachhaltig zu erhöhen, verpflichtet sich die Universität, für größtmögliche Objektivität, Transparenz und Chancengleichheit bei der Personalauswahl bis hin zu Berufungsverfahren zu sorgen. Ferner will sie alles dafür tun, Spitzenwissenschaftlerinnen an der Universität Stuttgart zu halten.

Ziel: Erhöhung des Professorinnenanteils				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Akademisches Personalmanagement				
Berufungsverfahren (aktive Anwerbung von Frauen, transparente Verfahren, faire Beurteilung der Leistungen von Frauen)	wird derzeit überarbeitet	Leitfaden	Gb, ZV (Dez. I)	2009
Teilzeitprofessur als Option	ausbaufähig	Leitfaden	Gb, ZV	2009

Ziel B: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Um die Basis für die Rekrutierung qualifizierten weiblichen Wissenschaftsnachwuchses zu verbreitern, setzen die vorgesehenen neuen Maßnahmen bei der Zielgruppe der Studentinnen an, da die Universität Stuttgart bei Projekten, die sich ausschließlich an Schülerinnen wenden und bei koedukativen Projekten mit dem Ziel einer Orientierung auf die MINT-Fächer bereits sehr gut aufgestellt ist.

Ziel: Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Förderung von Studentinnen				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
Stipendienprogramm „Opportunity“ (Förderung begabter Studentinnen aus MINT-Fächern in Kooperation mit der Industrie, SPIRIT 15)	Nicht vorhanden	Aufbau des Programms mit 20 Stipendien	Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“	2010-
Femtec.Network – Ausbau für Masterstudentinnen (SPIRIT 16)	In Umsetzung		Gb	2009-
Gründerinnen-Initiative SPIRIT (Information und Beratung zur Unternehmensgründung durch Frauen, SPIRIT 17)	Ansätze vorhanden; ausbaufähig	Aufbau bis 2010	TTI	2010-
Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung (Anwerbung von Studentinnen, SPIRIT 18)	Ausbau des vorhandenen Programms		Gb	2009-

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
Ladies' Community (Vernetzungsveranstaltungen für MINT-Studentinnen; Kontakt zu Wissenschaftlerinnen der Uni; Alumnae-Netzwerk; SPIRIT 20)	Nicht vorhanden	Aufbau bis 2010	Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“	2010-
Kolloquium „Frauen in Spitzenpositionen“ (Präsentation von Role Models aus Industrie und Wiss.; SPIRIT 21)	Nicht vorhanden	Aufbau bis 2010	Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“	2010-

Der aktiven Rekrutierung von jungen Wissenschaftlerinnen sowie der Förderung ihrer fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung soll besondere Bedeutung zukommen. Außerdem sollen Kompetenzen im Bereich des Wissenschaftsmanagements vermittelt werden.

Ziel: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Akademisches Personalmanagement				
Rekrutierung		Leitfaden	Gb, Dez. IV	2009/10
Einstellung und Vergütung		Information Bew. Leitfaden	Gb, Dez. IV	2009/10
Beförderung	Stellungnahme Gb erforderlich	Wird fortgeführt	Gb	
2. Akademische Personalentwicklung				
Gezielte Förderung von Frauen vor externem Berufseinstieg (one-to-one-Mentoring, peer mentoring, Weiterbildungen, Vernetzung, PraktikumsInfoBörse)	Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung seit 2003/04	wird fortgeführt	Gb	
Gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (one-to-one-Mentoring, peer mentoring, Weiterbildungen, Vernetzung, PraktikumsInfoBörse)	Mentoring-Programm für Frauen in Wiss. und Forschung; ausbaufähig	Kooperationen mit SFBs, Graduiertenschulen, Exzellenzclustern + individueller Zugang zum Programm	Gb	2009-

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
Mentoring-Programm „ProFiL BW“ (Eliteförderung für wiss. Laufbahn; Unterstützung bei Planung und Entwicklung der wiss. Karriere; SPIRIT 19)	Vorphase eingeleitet	Vernetzung mit anderen Mentoring-Programmen in Baden-Württemberg	Gb + Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften	2010-
Unterstützung bei Programmen für Frauen (Schließen-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind, Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen)	Inhaltliche Unterstützung und Beratung erfolgen auf Nachfrage	Unterstützung sämtlicher Bewerberinnen	Gb, ZV	2009-

Übergreifende Handlungsfelder

Ziel ist die Integration von Gleichstellung in Strukturen, Organisationskultur und Hochschulentwicklungsplanung auf gesamtuniversitärer und auf Fakultätsebene. Nachhaltige Aktivitäten dazu sind zwar integraler Bestandteil der Frauenförder- und Gleichstellungsaktivitäten seit Mitte der 90-er Jahre; sie sollen jedoch intensiviert und verstärkt steuernd eingesetzt werden.

Ziel: Verankerung der Genderpolitik an der Universität				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Struktur				
Zuständigkeit im Rektorat	Rektor	Soll beibehalten werden	Rektor	
Zuständigkeit kraft Amtes	Gleichstellungsbeauftragte	Soll beibehalten werden	Gesetzgeber	
Genderbeirat	eingerrichtet entspr. Vorgaben im SEPUS	Entwicklung und Umsetzung eines Genderkonzepts	Rektor, Gb	Start: 2009
Senatsausschuss für Gleichstellung (Beratung und Unterstützung der Gb, Vorschlag für Wahl der Gb und ihrer Stellvertreterinnen)	vorhanden	Arbeitet weiter	Gb	
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	vorhanden	Genderpolitik in der Fakultät; Gender-Reporting	Gb	

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“	Ruf erteilt und angenommen	Aktivitäten in Lehre und Forschung unter Einbeziehung von Gender- und Diversity-Wissen	Rektor Professorin	2009-
2. Steuerungsinstrumente				
Leitbild	Gleichstellung ist im Ansatz integriert	Grundlegende Integration	Rektorat, SA Struktur	2010
Schaffung einer Genderkultur		Implementierung der Thematik in alle Führungsverantwortlichkeiten	Rektorat, Dekane, Institutsleitungen	ab 2009
Ziel- und Zeitvorgaben Universität	vorhanden im SEPUS	Sollen nach 2012/13 überprüft und weiterentwickelt werden	Gb, Rektor, Senat, Unirat	2013-
Ziel- und Zeitvorgaben Fakultäten	in einzelnen Fakultäten vorhanden	Vorgesehen für alle Fakultäten	Rektor, Dekane	2009
Integration von Gleichstellung in die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoM)	vorhanden	Gezielter Mitteleinsatz nach Evaluation der Wirksamkeit	Rektorat	2009/10

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verant-wortlich	Wann?
3. Qualitätssicherung				
Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten	vorhanden i.T. ausbaubar	Ergänzung	ZV	2009/10
Gender-Reporting Universität gesamt	Bericht der Gb	Stärkere Integration in Bericht des Rektors	Gb, Rektor	2009-
Gender-Controlling Universität gesamt	Bericht der Gb	Bericht des Rektors	Gb, Rektor	2009-
Gender-Reporting Fakultäten	Berichte der Fakultäten	Berichte vergleichbaren Inhalts und vergleichbarer Qualität	Dekane, Gb	2009-
Gender-Controlling Fakultäten	ausbaufähig	Anreize/ Sanktionen	Dekane, Rektorat	2010-

Bereich Familienfreundliche Hochschule

Die bisherigen Aktivitäten der Universität zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit wissenschaftlicher Berufstätigkeit sind nennenswert und erfolgreich. Es soll versucht werden, sie dennoch in einzelnen Bereichen auszubauen. Unterstützen soll dabei die angestrebte Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule, die die Bedingungen für an der Universität bereits aktive Eltern weiter verbessern soll und die ein positives, Anreiz schaffendes Signal für neu zu gewinnende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler setzt.

Ziel: Familiengerechte Universität				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Kinderbetreuung				
Kleinkind- betreuung	10 Plätze vorh.	Kontinuierliche Belegung	Gb	5/2009
	10 Plätze geplant	Umsetzung	Kanzlerin/ Studentenwerk	2009
Notfall- betreuung	Vorhanden	Bei Bedarf ausbauen	Gb	
Ferien- betreuung	Vorhanden	Bei Bedarf ausbauen	Gb	
Beratung über und Vermittlung von externer Kinder- betreuung	Vorhanden	Ausbau im Falle hoher Nachfrage	Gb	
2. Information und Vernetzung				
Internet- portal „Uni & Familie“	Vorhanden	Laufende Pflege	Gb	2009-
Aufbau eines Elternnetz- werks	in Planung	Reale Treffen Virtuelle Vernet- zung	Gb	2010
3. Facilities				
Still- u. Wickel- räume	in Umsetzung	Fertigstellung 2009	Gb, ZV (Dez. VI)	2008-

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
4. Wohnen und Betreuung				
Studentenwohnheime mit integrierter KiTa (SPIRIT 22)			Studentenwerk	2009-
Wohnhäuser für Wissenschaftler-Eltern „on-Campus“ (SPIRIT 22)		Umwidmung von Mitarbeiterwohnungen	ZV	2010-
5. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort				
Teilzeitarbeit	vorhanden		Gesetzgeber	
Telearbeit	Leitfaden vorhanden seit 2004/06	Umfassende Bekanntgabe	ZV (Dez. IV)	2009
6. Mittel für Ersatzpersonal				
Mutterschaftsfonds (Beamtinnen)	Vorhanden seit 1997	Umfassende Bekanntgabe	ZV	
7. Studium und Familie				
Flexibilisierung von Studien- und Prüfungsordnungen	vorhanden; ggf. verbesserungsfähig	Leitfaden für die Institute; umfassende Information aller Beteiligten	Gb, ZV (Dez. III)	2009/10
Erlass von Studiengebühren für Eltern mit Kindern bis zu 14 Jahren	Vorhanden		Gesetzgeber	

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verant-wortlich	Wann?
8. Sichtbarmachung				
Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule		Audit familienge-rechte Hoch-schule (Hertie-Stiftung)	Gb	2010-

Bereich Public Relations

Regelmäßige Kommunikation über Gleichstellungsaktivitäten an der Universität Stuttgart soll intern helfen, ihre Notwendigkeit sowie ihre Effizienz aufzuzeigen und die beschlossenen Maßnahmen zu etablieren. Nach außen soll die Kommunikation die Universität als Arbeitgeberin insbesondere auch für Wissenschaftlerinnen attraktiver machen.

Ziel: Genderaktivitäten der Universität nach innen und außen sichtbar machen				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit				
Interne Kommunikation	Ausbaufähig	Angemessene Darstellung aller Gl.-aktivitäten	Pressestelle, Rektorat	Ab 2009
Externe Kommunikation	Ausbaufähig	Angemessene Darstellung aller Gl.-aktivitäten	Pressestelle, Rektorat	Ab 2009

Anlagen

1. Personelle Gleichstellungsstandards – Zielvorgaben der Universität Stuttgart insgesamt
2. Personelle Gleichstellungsstandards – Zielvorgaben der Fakultäten

Anlage 1

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht										
wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2008					Zielvorgabe für 2013				
	Anzahl		%			Anzahl		%		
	m	w	m	w		m	w	m	w	
Immatrikulationen	13.109	6.441	67,1	32,9		60			40	
Promotionen	269	71	79,1	20,9		Mittelbau 70			Mittelbau 30	
Habilitationen	7	5	58,3	41,7						
Juniorprofessuren	9	2	81,8	18,2						
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	230	15	93,9	6,1		90			10	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	171	11	94,0	6,0						
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Universitätsrat / Rektorat)	46	5	90,2	9,8						

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 1: Architektur und Stadtplanung									
	Ausgangslage für 2008				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 06/2009)				
	Anzahl		%		Anzahl		%		
wiss. Karrierestufen	m	w	m	w	m	w	m	w	
Immatrikulationen	713	726	49,5	50,5	50	50	50	50	
Promotionen	11	4	73,3	26,7	70	30	70	30	
Habilitationen	0	0			Keine Zielvorgabe, weil in der Architektur überaus selten habilitiert wird.				
Juniorprofessuren	0	0			Es ist keine Juniorprofessur in Aussicht.				
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	20	2	90,9	9,1	87	13	87	13	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	14	0	100,0	0,0	86	14	86	14	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	75	25	75	25	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 2: Bau- und Umweltingenieurwissenschaften										
	Ausgangslage Ende 2008					Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)				
	Anzahl		%			Anzahl		%		
	m	w	m	w		m	w	m	w	
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	1.085	541	66,7	33,3		65,0	35,0			
Promotionen	23	7	76,7	23,3		75,0	25,0			
Habilitationen	1	0	100,0	0,0		70,0	30,0			
Juniorprofessuren	3	0	100,0	0,0		keine Zielvorgabe, da keine frei werdenden Stellen bis 2013				
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	19	3	86,4	13,6		87,5	12,5			
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	15	3	83,3	16,7		keine Zielvorgabe, da keine frei werdenden Stellen bis 2013				
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	2	1	66,7	33,3		66,7	33,3			

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 3: Chemie										
	Ausgangslage Ende 2008					Zielvorgabe für 2013 (Stand: 08/2009)				
	Anzahl		%			Anzahl		%		
wiss. Karrierestufen	m	w	m	w	m	w	m	w	w	
Immatrikulationen	598	413	59,1	40,9			Quote soll erhalten bleiben oder verbessert werden			
Promotionen	25	14	64,1	35,9	60	40				
Habilitationen	0	1	0,0	100,0	50	50				
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	keine geplant					
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	16	1	94,1	5,9	86	14				
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	12	1	92,3	7,7	90,5	9,5				
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	2	1	66,7	33,3	66,7	33,3				

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
Fakultät 4: Energie-, Verfahrens- und Biotechnik**

	Ausgangslage Ende 2008						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 08/2009)							
	Anzahl			%			Anzahl			%				
	m	w		m	w		m	w		m	w			
wiss. Karrierestufen														
Immatrikulationen	1.085	477		69,5	30,5		60	40						
Promotionen	39	16		70,9	29,1		60	40						
Habilitationen	0	1		0,0	100,0		50	50						
Juniorprofessuren	0	0					keine Juniorprofessur geplant							
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	29	1		96,7	3,3		89,2	10,8						
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	19	1		95,0	5,0		90	10						
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0		100,0	0,0		75	25						

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 5: Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik									
	Ausgangslage Ende 2008					Zielvorgabe für 2013 (Stand: 08/2009)			
	Anzahl		%		w	m	w	m	w
	m	w	m	w					
wiss. Karrierestufen									
Immatrikulationen	1.982	362	84,6	15,4		82,5		17,5	
Promotionen	23	3	88,5	11,5		84,6 (1)		15,4 (1)	
Habilitationen	0	0				85 (1)		15 (1)	
Juniorprofessuren	0	1	0,0	100,0		75		25	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	31	2	93,9	6,1		89,2		10,8 (2)	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	27	1	96,4	3,6		90		10 (2)	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0		75 (3)		25 (3)	

Anm. 1: Diese Zielvorgabe orientiert sich am weiblichen Anteil der Studierendenkohorte, die bis zu diesem Zeitpunkt eine Promotion erreichen kann; eine überproportionale Zielvorgabe wird dabei postuliert.
(Hier sollte über mehrere Jahre aggregiert werden, da die geringen Fallzahlen eines Jahres keine valide Quotenermittlung zulassen.)

Anm. 2: Da der SEPUS 4 Stellen identifiziert, die bis 2013 zu besetzen sind, für 3 dieser Stellen die Listen aber bereits bekannt sind, werden diese dem SEPUS entnommenen Zielvorgaben nicht erreichbar sein.

Anm. 3: Ursache ist der bedauerliche Mangel an nach Gutachtermeinung qualifizierten Kandidatinnen sowie eine Wegberufung.
Eine 25%-ige Zielvorgabe ist wünschenswert, stellt aber aufgrund einer zwischenteilig erfolgten Wegberufung derzeit bereits eine auf eine spezifische Person bezogene Aussage dar. Insofern ist das Erreichen dieser Zielvorgabe auch vom Erfolg der Fakultät in derzeit laufenden Berufungsverfahren abhängig, da nicht alle Professorinnen der Fakultät dauerhaft zwangsverpflichtet werden können.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 6: Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie										
	Ausgangslage Ende 2008					Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)				
	Anzahl		%			Anzahl		%		
	m	w	m	w		m	w	m	w	
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	1.499	254	85,5	14,5		82	18			
Promotionen	25	2	92,6	7,4		90	10			
Habilitationen	0	0				90	10			
Juniorprofessuren	0	0				0	0			
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	19	0	100,0	0,0		92,3	7,7			
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	14	0	100,0	0,0		92,3	7,7			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	3	0	100,0	0,0		66,7	33,3			

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 7: Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik									
	Ausgangslage Ende 2008				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)				
	Anzahl		%		Anzahl		%		
wiss. Karrierestufen	m	w	m	w	m	w	m	w	
Immatrikulationen	3.266	359	90,1	9,9	85	15			
Promotionen	58	12	82,9	17,1	80	20			
Habilitationen	0	0			0	0			
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	66,7	33,3			
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	25	0	100,0	0,0	92,3	7,7			
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	21	0	100,0	0,0	95,2	4,8			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	3	0	100,0	0,0	100,0	0			

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
 Fakultät 8: Mathematik und Physik

	Ausgangslage Ende 2008				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)			
	Anzahl		%		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen	865	384	69,3	30,7	Mathem.: 52 Physik: 70	Mathem.: 48 Physik: 30		
Immatrikulationen								
Promotionen	42	2	95,5	4,5	90	10		
Habilitationen	4	0	100,0	0,0	90	10		
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	90	10		
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	32	2	94,1	5,9	89,2	10,8		
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	20	1	95,2	4,8	92,6	7,4		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	75	25		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 9: Philosophisch-Historische Fakultät									
	Ausgangslage Ende 2008				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)				
	Anzahl		%		Anzahl		%		
wiss. Karrierestufen	m	w	m	w	m	w	m	w	
Immatrikulationen	801	2.005	28,5	71,5	40	60			
Promotionen	9	7	56,3	43,8	50	50			
Habilitationen	2	3	40,0	60,0	50	50			
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	66,6	33,4			
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	18	4	81,8	18,2	75	25			
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	13	4	76,5	23,5	75	25			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	75	25			

**Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben
Fakultät 10: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften**

	Ausgangslage Ende 2008						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)			
	Anzahl			%			%			
	m	w		m	w		m	w		
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	1.215	920		56,9	43,1		50			50
Promotionen	14	4		77,8	22,2		70			30
Habilitationen	0	0					70			30
Juniorprofessuren	0	0					70			30
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	21	0		100,0	0,0		86,3			13,7
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	16	0		100,0	0,0		87,5			12,5
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultäts- vorstand)	4	0		100,0	0,0		75			25

6. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

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

1. Einleitung

Die Situation der Frauen an der Fakultät wird im Folgenden 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 zur Entwicklung des Frauenanteils bieten Tabellen unter Punkt 4 am Ende des Berichts.

2. Studierende

Der Frauenanteil bei den Studierenden des Fachs Architektur und Stadtplanung, der in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist, hat sich auch in diesem Jahr wieder leicht erhöht und liegt nun bei 50,6%. Damit stabilisiert sich das ausgeglichene Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden im Bereich der Gesamtstudierendenzahl. Ein auffallend hoher Anstieg von über 7% gegenüber dem Vorjahr ist bei den Erstsemestern zu beobachten: Hier liegt der Frauenanteil mit 60,6% inzwischen deutlich über der 50%-Marke.

Bei den Studienabschlüssen sind allerdings nach wie vor Schwankungen in der Frauenquote zu verzeichnen. Wie bereits in den vergangenen Jahren ergab sich auch im Berichtsjahr 2008 eine Differenz zwischen Sommer- u. Wintersemester: Die Zahl der Absolventinnen lag im SS bei 51,7%, im WS bei 43,7%.

3. Beschäftigte

Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich im Berichtsjahr um 3% auf 38% erhöht. Sie liegt damit über der Zielvorgabe des SEPUS von 35%; die Fakultät ist dennoch bestrebt diesen Anteil langfristig zu erhöhen, da immer noch eine zu große Diskrepanz zum erreichten Anteil weiblicher Studierender besteht.

Aufgrund der angespannten beruflichen Situation in der Architektur ist in den letzten Jahren eine deutliche Tendenz zur erhöhten Qualifikation zu beobachten, was sich in der ansteigenden Zahl abgeschlossener Promotionen niederschlägt. Der Frauenanteil daran ist allerdings äußerst schwankend. In den letzten drei Jahren lag er zunächst bei 44,4%, sank dann auf 10% und stieg im Berichtsjahr auf 28,7%, knapp unter der Zielvorgabe (30%) der Gleichstellungsstandards der DFG. Insgesamt liegt die Zahl der Promotionen 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, nicht zwingend 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.

Bei den Beamtinnen (Besoldungsgruppen A13/14/15) hat sich die Situation durch das Ausscheiden eines männlichen Kollegen leicht verändert – von insgesamt 9 Stellen sind 3 durch Frauen besetzt. Damit stieg die Quote von 30% auf 33,3%.

Seit einigen Jahren lehrt eine Honorarprofessorin an der Fakultät. Das Verhältnis liegt unverändert bei 6,3%.

Der Frauenanteil bei den Professorenstellen ist von 4,5% auf 9,1% angestiegen, da bei der Neubesetzung einer W3-Stelle mit Leitungsfunktion eine Kollegin berufen werden konnte. Die angestrebten Vorgaben (SEPUS: 10%, DFG: 13%) sind damit zwar im Berichtsjahr noch nicht erreicht, durch zwei anstehende Neuberufungen werden die Zahlen allerdings absehbar erreicht, bzw. sogar überschritten. Die Fakultät ist aber nach wie vor an der Bewerbung von Frauen interessiert und strebt bei Neuberufungen an, den Anteil an Professorinnen weiter zu erhöhen.

4. Zielvorgaben und Maßnahmen

Aufgrund der ausgeglichenen Zahlen zwischen weiblichen und männlichen Studierenden kann in diesem Bereich auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils verzichtet werden. Anders verhält es sich dagegen im Bereich des Nachwuchses und der Beschäftigten. Hier sollen folgende Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Zielvorgaben getroffen werden:

- Zur Förderung des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses werden qualifizierte Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Promotion ermutigt, über Weiterbildungsangebote und über das Mentoring-Programm informiert.
- Ferner werden Studentinnen an namhafte Architekturbüros empfohlen, oder zur Teilnahme an Wettbewerben angeregt, um schon während des Studiums die Einstiegschancen ins Berufsleben zu erhöhen und den Weg in die Selbstständigkeit zu ebnen.
- Die Fakultät berücksichtigt bei der Durchführung der Lehre die besonderen Bedingungen studierender Mütter, insbesondere bei Terminvereinbarungen für Betreuungen.
- Die Institute werden bei Neueinstellungen aufgefordert, den Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte und Mitarbeiter zu erhöhen. Zusätzliche Verbreitung der Stellenangebote wird über die Veröffentlichung in der Online-Stellenbörse „Baunetz“ erreicht. Jede Stellenausschreibung ist so formuliert, dass Frauen zur Bewerbung ermutigt werden.
- Bei Neuberufungen werden gezielt geeignete Kandidatinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

Stuttgart, den 21.07.09

Prof. Dr.-Ing. Helmut Bott
Dekan

Dipl.-Ing. Kyra Bullert
Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte

5. Statistik

Studierende Erstsemester

	Männer	Frauen	Anteil
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 %
WS 08/09	85	131	60,6 %

Studierende aller Semester

	Männer	Frauen	Anteil
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 %
WS 08/09	668	683	50,6 %

Studienabschlüsse (Diplom)

	Männer	Frauen	Anteil
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 %
SS 08	57	61	51,7 %
WS 08/09	58	45	43,7 %

Promotionen

	Männer	Frauen	Anteil
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 %
SS 08 + WS 08/09	11	4	26,7%

HonorarprofessorInnen, PrivatdozentInnen

	Männer	Frauen	Anteil
2005	14	1	7,1 %
2006	9	1	11,1 %
2007	15	1	6,3 %
2008	14	1	7,1 %

Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Angestellte

	01.12.2006			01.12.2007			01.12.2008		
	M	F	%	M	F	%	M	F	%
E13/Ü/14, AT	61	26	29,9	52	28	35,0	49	30	38,0

Beamtinnen und Beamte im akademischen Mittelbau

	01.12.2006		01.12.2007		01.12.2008	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
A13	0	1	0	3	0	3
A14 / A15	7	0	7	0	6	0

C-Stellen und W-Stellen:

	01.12.2006		01.12.2007		01.12.2008	
Bes. gruppe	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
C1	0	2	0	1	0	1
C2	1	0	1	0	1	0
C3	7	1	5	1	5	1
C4	11	0	10	0	9	0
W3	1	0	3	0	6	1

6.2 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 „Immobilientechnik 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 Anteil der Studentinnen im ersten Semester hat sich deutlich erhöht. Vergleicht man das WS 07/08 mit dem WS 08/09, so kann man einen Anstieg von fast 5% erkennen. Im Studiengang IUI sind im WS 08/09 mehr als die Hälfte der Studierenden weiblich, was einem Rückgang im Vergleich zum WS 07/08 entspricht. In den Studiengängen BAU und UMW ist jedoch ein ebenso bemerkenswerter Anstieg von ca. 5% festzustellen. Der Anteil der weiblichen Studierenden im Studiengang IP beträgt ca. 23%.

In den beiden nicht-konsekutiven Studiengängen COMMAS und WAREM liegt der Frauenanteil bei fast 13% bzw. 26,3%, was im Falle des Masterstudiengangs WAREM einem Rückgang entspricht. Im bisherigen Durchschnitt lag der Frauenanteil im Studiengang WAREM bei über 30%

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

		WS 07/08			SS 2008			WS 08/09		
		S	F	[%]	S	F	[%]	S	F	[%]
BAU	BA	4	3	75,0	-	-	-	1	1	100
	BSc	-	-	-	-	-	-	135	35	25,9
	Dipl	142	41	28,9	2	0	0	-	-	-
	Mag	-	-	-	-	-	-	-	-	-
COMMAS	MSc	0	26	0,0	-	-	-	31	4	12,9
IUI	BSc	-	-	-	-	-	-	88	40	54,5
	Dipl	40	27	67,5	-	-	-	-	-	-
IP	MSc	-	-	-	1	1	100	13	3	23,1
UMW	BSc	79	23	29,1	2	1	50	70	25	35,7
	Dipl	231	61	26,4	1	1	100	0	0	0
WAREM	MSc	-	-	-	-	-	-	19	5	26,3
Gesamt		496	182	36,7	6	3	50	358	114	31,8
* für den untersuchten Zeitraum liegen keine Daten vor										

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

Sowohl im Studiengang Bauingenieurwesen als auch im Studiengang Umweltschutztechnik (BSc) kann man einen gleichbleibenden Anteil der Studentinnen von rund 27% feststellen,

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

Bei den internationalen Studiengängen WAREM, COMMAS und Infrastructure Planning erreicht IP bei der Gesamtanzahl der Studentinnen mit 29,4% den höchsten Anteil. 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.

Insgesamt liegt der Studentinnenanteil im WS 08/09 bei einem Drittel aller eingeschriebenen Studierenden.

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

		WS 07/08			SS 2008			WS 08/09		
		S	F	[%]	S	F	[%]	S	F	[%]
BAU	BA	4	3	75,0	4	3	75,0	3	2	66,7
	BSc	-	-	-	-	-	-	135	35	25,9
	Dipl	463	121	26,1	383	102	26,6	324	86	26,5
	Mag	-	-	-	-	-	-	-	-	-
COMMAS	MSc	52	8	15,4	39	4	10,3	63	7	11,1
IUI	BSc	187	98	52,4	-	-	-	88	48	54,5
	Dipl	187	98	52,4	168	88	52,4	144	75	52,1
IP	MSc	24	10	41,7	17	8	47,1	17	5	29,4
UMW	BSc	111	29	26,1	98	26	26,5	121	40	33,1
	Dipl	731	233	31,9	659	226	34,3	602	203	33,7
WAREM	MSc	19	9	47,4	11	5	45,5	25	6	24,0
Gesamt		1591	511	32,1	1379	462	33,5	1522	507	33,3

In Tabelle 3 ist die Anzahl der Abschlüsse in allen Studiengängen der Fakultät seit dem WS 08/09 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 07/08			SS 2008			WS 08/09		
		S	F	[%]	S	F	[%]	S	F	[%]
BAU	Mag	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Dipl	26	6	23,1	25	3	12	19	3	15,8
COMMAS	MSc	3	0	0,0	_*	_*	_*	_*	_*	_*
IUI	Dipl	4	1	25,0	9	5	55,6	12	4	33,3
IP	MSc	30	7	23,3	_*	_*	_*	14	8	57,1
UMW	BSc	2	0	0,0	_*	_*	_*	_*	_*	_*
	Dipl	25	12	48,0	36	11	30,6	30	14	46,7
WAREM	MSc	3	1	33,3	3	2	66,7	4	0	0
Gesamt		63	20	31,7	73	21	28,8	65	21	32,3
* für den untersuchten Zeitraum liegen keine Daten vor										

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

Der Anteil der Frauen, die eine Promotion abgeschlossen haben, ist von knapp 32,3% in der Periode von SS 2007 und WS 2007/08 auf 23,3% im Zeitraum von SS 2008 und WS 2008/2009 abgesunken. Im SS 2008 und WS 08/09 wurde keine Habilitation von einer Frau abgeschlossen.

Tabelle 4: Promotionen und Habilitationen

	SS2007 & WS 07/08			SS2008 & WS 08/09		
	S	F	[%]	S	F	[%]
Promotionen	31	10	32,3	30	7	23,3
Habilitationen	1	1	100	1	0	0
Gesamt	19	8	42,1	31	7	22,6

2.3 Wissenschaftliches Personal

Wie in Tabelle 5 erkennbar, ist der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Angestellten (ohne Hilfskräfte) in allen Bereichen angestiegen. Es konnte im Jahr 2007 zusätzlich eine neue W3-Professorin dazu gewonnen werden. Die Anzahl der weiblichen wissenschaftlichen Assistenten blieb mit 25,7% fast konstant im Vergleich zum Jahr 2007 mit 26,2%.

Tabelle 5: Statistik Personal

	2006			2007			2008		
	S	F	[%]	S	F	[%]	S	F	[%]
C3-C4, AT/C4, W3	22	2	9,1	23	3	13,0	25	3	12
C1-C2	5	1	20	3	0	0	1	0	0
Beamtinnen/ Beamte: A13-A15	26	1	3,8	28	2	7,1	24	2	8,3
Angestellte: E13Ü, E13-E14	229	53	23,1	236	62	26,2	230	59	25,7
Wiss. Hilfskräfte: gepr. + ungeprüft	246	92	37,4	268	98	36,6			
Gesamt	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 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 bzw. weiter zu erhöhen.

Aus diesen Gründen hat die Fakultät, wie jedes Jahr, erfolgreich an der Veranstaltung „Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften 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.

Das Wasserforschungszentrum führt ab WS 2009/10 gemeinsam mit dem Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie und der Zentralen Studienberatung das vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst geförderte Projekt „Nassy“ durch. Hier wird unter dem Motto „Schülerinnen forschen - Einblicke in Naturwissenschaften und Technik“ ein Angebot insbesondere für Schülerinnen im Alter zwischen 13 und 16 Jahren gegeben. Mit Hilfe von Schülerinnenlabors, Feriencamps und einer gendergerechten Orientierungsberatung werden die Mädchen anschaulich mit vielseitigen Experimenten an die Naturwissenschaften und die darauf aufbauenden Ingenieurwissenschaften herangeführt, bei gleichzeitigem Anknüpfen an die Lebenserfahrungen der Schülerinnen.

Auch hat sich die Fakultät 2 rege beim „Girl's 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 30.08.09

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

Dipl.-Ing. Dipl.-Ing. Maximilian Huber
(Gleichstellungsbeauftragter der Fakultät 2)

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

Berichtszeitraum:

1.1.2008 bis 31.12.2008
bzw. WS 07/08, SS 08 und WS 08/09 für Studienabschlüsse
Diplom, Promotionen und Habilitationen

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

Auswertung:

Bei nahezu unveränderten Studierenden-Zahlen ist der Anteil der Frauen leicht gestiegen (ca. 42%). Bei den abgeschlossenen Hauptdiplomen ist der Frauenanteil leicht schwankend, pendelt sich aber auf einem Wert $\geq 40\%$ ein (von 40% bis 44%), berücksichtigt man auch die Lehramtsabschlüsse, so erhöht sich der Anteil auf fast 45%; bei den Promotionen liegt der Frauenanteil unverändert bei etwa 36%.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist mit 40,5% vergleichbar mit dem Vorjahreswert und liegt oberhalb der SEPUS-Frauenquote. Bei den Beamtinnen ist die Situation unverändert.

Im Berichtszeitraum wurden drei Berufungsverfahren abgeschlossen. In einem der Fälle hatte eine Frau Platz zwei der Berufungsliste inne, der Ruf auf den Lehrstuhl wurde jedoch von dem Erstplatzierten angenommen.

Ziele:

Die Fakultät Chemie hat im Juni 2009 beschlossen, die bereits guten Quoten bei den Studienanfängern, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovierten zumindest zu halten, wenn nicht zu verbessern. Im Bereich der Professuren besteht

Nachholbedarf, wobei die Ziele mit 14% (Professuren gesamt) bzw. 9,5% (C4, W3 mL) erreichbar scheinen (aktuell 5,9% bzw. 7,7%). Bei laufenden Berufungsverfahren hat bereits eine Kandidatin zugesagt, an eine weitere ist vor kurzem der Ruf ergangen.

Maßnahmen:

Um mehr Frauen für die Fächer Chemie und Materialwissenschaft zu interessieren und zu begeistern, soll auch im WS 09/10 der „13. Workshop für Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ durchgeführt werden. Die zwölf bereits durchgeführten Workshops unter dem Motto „Probiert die Uni aus!“ waren für die Fakultät Chemie sehr erfolgreich. Von den angemeldeten Schülerinnen haben sich etwa ein Drittel für eine Teilnahme an den Workshops in der Fakultät Chemie entschieden. Neben Experimenten aus dem neu eingeführten integrierten Praktikum wurde über Berufschancen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vieles mehr rege diskutiert. Die Schülerinnen schätzten hier auch vor allem die Möglichkeit, sich mit Studierenden höherer Semester austauschen zu können.

Im sogenannten „Schnupperstudium“, das die Fakultät Chemie anbietet, wird Schülerinnen (und auch Schülern) der 11. bis 13. Klasse Gelegenheit gegeben, die einzelnen Institute kennenzulernen 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, so dass sich die Fakultät auch im nächsten Jahr auf jeden Fall wieder beteiligen wird.

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

Um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, ist die Fakultät bei den anstehenden Berufungen stets bemüht, qualifizierte Frauen zu einer Bewerbung zu ermuntern. So wurden in laufenden Verfahren fast immer Kandidatinnen eingeladen, und bei entsprechender Eignung fanden sie ihren Platz auf der Berufsliste.

Stuttgart, den 06.10.2009

Dr. Brigitte Schwederski
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

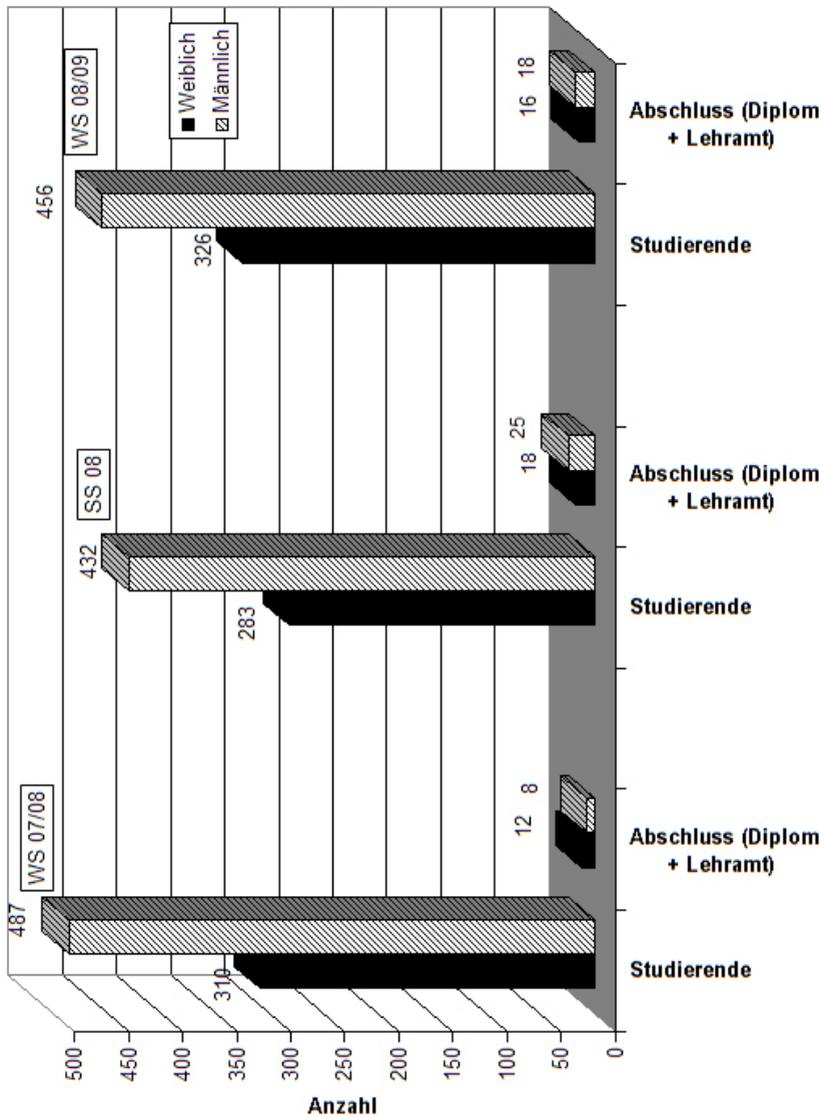
Prof. Dr. H.-J. Werner
Dekan Fakultät 3

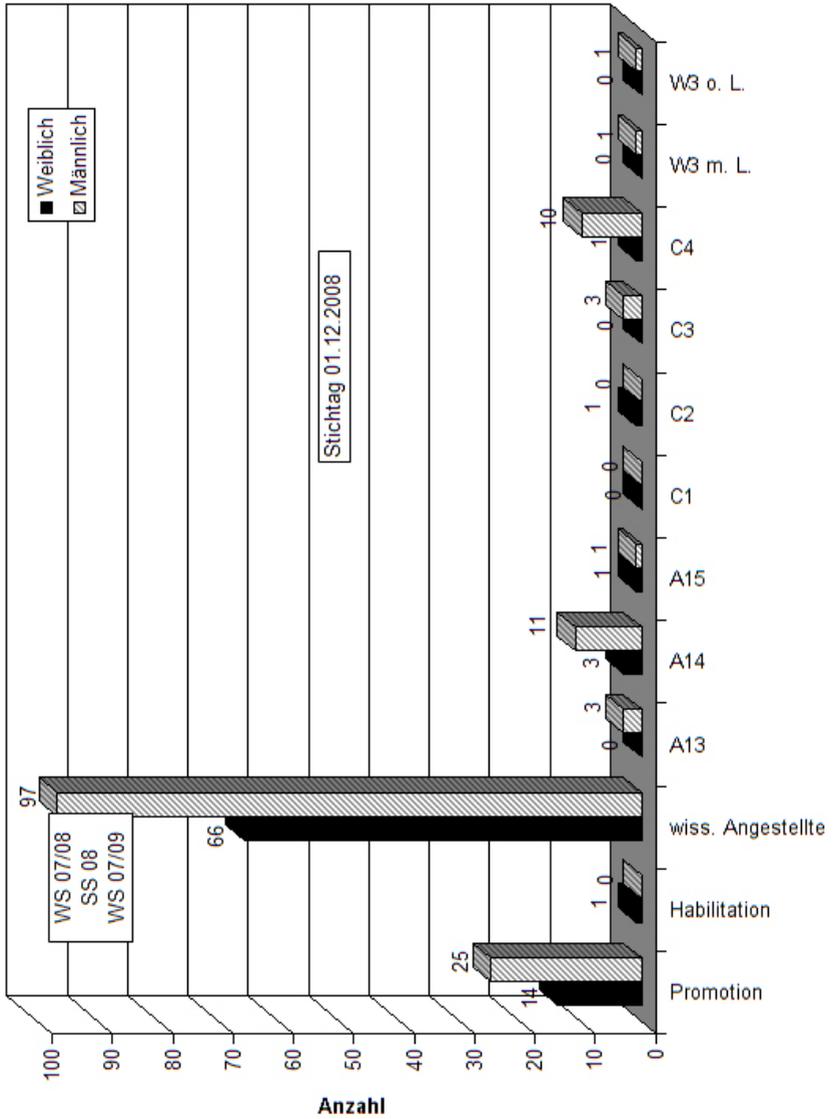
	WS 07/08			SS 08			WS 08/09		
	w	m	Frauenanteil [%]	w	m	Frauenanteil [%]	w	m	Frauenanteil [%]
Studierende gesamt	310	478	39,3	283	432	39,6	326	456	41,7
Abschluss (Diplom + Lehramt)				14	21	40,0	14	18	43,8

	Kalenderjahr 2008		
	w	m	Frauenanteil [%]
Promotion	14	25	35,9
Habilitation	1	0	100,0

	w	m	Frauenanteil [%]
angestellte wiss. Mitarbeiter/innen	66	97	40,5

	w	m	Frauenanteil [%]
Besoldungsgruppe A			
A13	0	3	0,0
A14	3	11	21,4
A15	1	1	50,0
Besoldungsgruppe C			
C1	0	0	0,0
C2	1	0	100,0
C3	0	3	0,0
C4	1	10	9,1
W3 m. L.	0	1	0,0
W3 o. L.	0	2	0,0
W1	0	1	0,0





SEPUS- und DFG-Quoten

Wiss. Karrierestufen	SEPUS Frauenquote Dez. 2006	DFG/SEPUS Ziele für 2013	aktuelle Quote
Studienanfänger	46,90%	40,9% *	40,9
Wissenschaftliche Mitarbeiter	34,80%	40%	38,25%
Promotionen	50%	40%	35,90%
Habilitationen	0	50%	100%
Juniorprofessuren	0	0	0
Professuren gesamt (ohne JP)	4,50%	14%	5,90%
Professuren (C4, W3 mL)	6,25%	9,50%	7,70%
Fakultätsvorstand	33,30%	33,30%	33,30%

*: Quote soll erhalten oder verbessert werden.

6.4 Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik

Die Fakultät 4 wurde zum 1.1.2008 neu geordnet. Die neue Fakultät 4 Energie-, Verfahrens und Biotechnik umfasst Institute aus der Energie- und Verfahrenstechnik, die früher in der alten Fakultät 7 angesiedelt waren sowie die Institute der alten Fakultät 4 Geo- und Biowissenschaften. Die Personalsituation an den 22 Instituten wurde zum Stand Dezember 2008 erfasst. Durch die Neuordnung konnte in die Statistik keine Vergleiche mit den Vorjahren aufgenommen werden. Die Fakultät 4 bietet zurzeit folgende konsekutive Studiengänge an: Geographie, Technische Biologie, Verfahrenstechnik und Energietechnik, wobei Geographie und Energietechnik auslaufende Studiengänge sind. Der Erfassungszeitraum der Studiengänge bezieht sich auf SS 08 und WS 08/09. Die nicht-konsekutiven Studiengänge werden der gemeinsamen Kommission Maschinenbau (GKM) zugeordnet und dort verwaltet und sind in dem Bericht der Fakultät 7 berücksichtigt.

1. Ist-Zustand des Frauenanteils in der Fakultät 4

Für das Kalenderjahr 2008 wird die Situation der Frauen in der Fakultät 4 dargestellt. Grundlage des Vergleiches sind die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten.

1.1. Studierende

Der Anteil der Frauen an den Gesamtstudierenden, Neuzulassungen und Absolventen in den einzelnen Studiengängen sind in folgenden Tabellen aufgeführt. Der Studiengang Maschinenbau wird von der GKM Fak. 4 und 7 gemeinsam getragen und wurde bei Fak. 7 statisch ausgewertet. Die geowissenschaftlichen Studiengängen der Fakultät 4, sowie Energie- und Anlagentechnik sind auslaufende Studiengänge, somit sind keine Studierenden im 1. Fachsemester vorhanden

Tab. 1: Studierende im 1. Fachsemester der Fakultät 4 im WS 08/09.

Studiengang	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	314	291	23	7,3
Biologie (Magister)	0			
Energie- und Anlagen- technik (Diplom)	0			
Geographie (Diplom, Lehramt, Magister)	0			
Technische Biologie (Diplom)	58	25	33	56,9
Verfahrenstechnik (Diplom. BSc, Master)	165	111	54	32,7
WASTE	28	18	10	35,7
Gesamt	251	154	97	38,6

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/13.05.2009)

*Studiengang der GKM, wurde bei Fak. 7 statisch ausgewertet

Tab. 2: Gesamtstudierende der Fakultät 4 im WS 08/09

Studiengang	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	314	291	23	7,3
Biologie (Magister)	1	0		100
Energie- und Anlagen- technik (Diplom)	3	2	1	33,3
Geographie (Diplom, Lehramt, Magister)	107	69	38	35,5
Technische Biologie (Diplom)	361	160	201	55,7
Verfahrenstechnik (Diplom. BSc, Master)	430	309	121	28,1
WASTE	68	45	23	33,8
Gesamt	1284	876	407	31,6

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/13.05.2009)

*wird von der GKM Fak. 4 und 7 gemeinsam getragen und wurde bei Fak. 7 statisch ausgewertet

Tab. 3: Studienabschlüsse in der Fakultät 4 im SS 08 und WS 08/09

Studiengang	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Geographie (Diplom, Lehramt, Magister)	31	21	10	32,2
Technische Biologie (Diplom)	46	14	32	69,6
Verfahrenstechnik (Diplom. BSc, Master)	70	48	22	31,4
WASTE	15	7	8	53,3
Gesamt	162	90	72	44,4

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/18.06.2009)

1.2. Wissenschaftliche Qualifikation

1.2.1. Promotionen

Tab. 4: Promotionen 2008 in der Fakultät 4

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
2008	55	39	16	29,1

Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart, Stand: 13.05.2009)

1.2.2. Habilitationen

Tab. 5: Habilitationen 2008 in der Fakultät 4

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
2008	1	0	1	100

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/13.05.2009)

1.3. Wissenschaftliches Personal

Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen nach Besoldungsgruppen im letzten Jahr an der Fakultät ist aus folgenden Tabellen zu entnehmen

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Angestellte

	01.12.2008		
Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	% Frauen
E12	3	2,71	47,5
E13/ E13Ü	174,1	86,02	33,1
E14	22,83	3,65	13,8
E15	4	1	20,0
AT/C4, AT/W3			

Beamtinnen und Beamte im akademischen Mittelbau

	01.12.2008		
Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	% Frauen
A13	3	1	25,0
A14	12,8	1	7,8
A15	5	0	0
A16	0	0	0

C-Stellen und W-Stellen

	01.12.2008		
Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	% Frauen
C4	18	1	5,3
W3mL	1	0	0
C3	8	0	0
W3oL	2	0	0

2. Zielvorgaben an der Fakultät 4

Der Anteil der Studentinnen im Studiengang Technische Biologie sowie dem Studiengang Geographie liegt seit Jahren, je nach Studiengang, zwischen 30 und 60%. Dies ist für naturwissenschaftliche Studiengänge recht zufriedenstellend. Die Zielvorgabe ist somit, den derzeitigen Zustand mindestens beizubehalten bzw. leicht zu erhöhen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Studiengang Geographie 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.

In den Ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist der Frauenanteil geringer. Der Frauenanteil bei den 1. Semestern in den von der GKM verwalteten Studiengängen liegt bei 15%. Im Jahr 2008 wird das im Frauenförderplan gesetzte Ziel von 12% überschritten (siehe Statistik Fakultät 7)

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 „Frauenförderplan 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 Frauenförderung 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. 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.

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 Landesgraduiertengesetzes sollen Studentinnen gemäß ihrem Anteil an der Gesamtzahl qualifizierter Anträge berücksichtigt werden. Die Angehörigen des Lehrkörpers, die in Gutachterkommissionen oder als Vertrauensdozenten von Stiftungen tätig sind, 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.

Dr. Hildegard Watzlawick
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

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

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

Zeitraum: Oktober 2008 bis September 2009

1. Entwicklung im Berichtszeitraum

Die Fakultät 5 bietet derzeit vier grundständige Diplomstudiengänge, einen im WS 2008/09 begonnenen B.Sc.-Studiengang der Elektrotechnik und Informationstechnik, einen internationalen M.Sc.-Studiengang INFOTECH und (zusammen mit der Fakultät 10 und der Universität Hohenheim) einen Bachelor/Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik an, wobei die vier Diplomstudiengänge etwa 78% der Studierenden umfassen. Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil in den letzten Jahren bei ca. 11% in der Elektrotechnik und Informationstechnik, ca. 14% in der Informatik, 7,5% in der Softwaretechnik und knapp 60% in der Computerlinguistik. Leider deutet sich in den letzten zwei Jahren ein leichter Abwärtstrend der Frauenquote in den grundständigen Studiengängen sowohl bei den Erstsemesterzahlen als auch bei der Gesamtzahl der Studierenden an. Die Zunahme des Frauenanteils bei den Anfängerzahlen hat sich seit 2007 außer in der Computerlinguistik und der Softwaretechnik nicht fortgesetzt. Die Tendenz geht nun wieder nach unten und passt sich der Frauenquote der Gesamtstudierendenzahl der Fakultät an. Der Frauenanteil im internationalen M.Sc.-Studiengang INFOTECH liegt bei gut 20%. Die anderen Studiengänge zeigen weiterhin erfreulich hohe Frauenanteile, teilweise schwankend aufgrund der geringen Fallzahlen.

Auch bei den Abschlusszahlen verzeichnen wir nach deutlichen Verbesserungen in den vergangenen Jahren nun einen starken Abfall der Frauenquote. Geringe Fallzahlen liefern bei den kleineren Studiengängen dabei aber wohl nicht tragfähige Quotenzahlen.

Die absolute Zahl der Frauen beim akademischen Personal ist im vergangenen Jahr um 50% gestiegen. Auch in relativen Zahlen bedeutet dies eine beeindruckende Zunahme um rund 30% innerhalb eines Jahres. Die Frauenquote ist damit insgesamt auf 12,9% gestiegen. Bei den befristeten Stellen, wo sich Trends am besten abzeichnen können, liegt sie derzeit bei rund 16% und damit auch deutlich über der Frauenquote bei den Studierenden oder bei den Abschlüssen.

Die Promotionsquote der Frauen steigt. Die geringen Fallzahlen lassen aber keine Schlüsse zu. Es besteht angesichts der steigenden Frauenquote auf befristeten Stel-

len des akademischen Dienstes gute Hoffnung, die gegenüber der DFG geäußerte Quote bis 2013 zu erreichen.

2007 konnten erstmals zwei Frauen als Professorinnen berufen werden, was einen ersten Schritt hin zu einer positiven Veränderung in diesem Bereich bedeutete. Leider konnte diese positive Tendenz nicht gefestigt werden, da seither sowohl Neubeförderungen von Frauen scheiterten als auch eine Wegberufung die Statistik ab 2009 wieder trüben wird. Die im SEPUS vom Ministerium eingeforderte Quote von gut 10% wird angesichts bereits bekannter Berufungslisten daher kaum mehr erreichbar sein.

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 noch keine oder nur sehr langsam Früchte, müssen aber weiter fortgeführt und auch ausgedehnt werden. Nach mehreren Jahren langsam steigender Frauenquoten motiviert der Abfall im letzten Jahr zur weiteren Verstärkung der Aktivitäten. LOM-finanzierte Gleichstellungsaktivitäten sollen hierzu beitragen.

Die Frauenquote im Mitarbeiterbereich ist hingegen besser von uns beeinflussbar. Sie ist im letzten Jahr um mehr als ein Viertel gestiegen. Wir hoffen, diese Quote auch noch weiter zu verbessern. Offene Mitarbeiterstellen sind 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 hat, das Hauptproblem, das es zu überwinden gilt. Elektrische Systeme, Elektronik und Datenverarbeitung werden nicht im Reiz 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 markant bessere Frauenquote im ebenso technisch ausgerichteten M.Sc.-Studiengang INFOTECH führt vor Augen, dass die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich mit anderen Ländern unerklärlich technikfeindlich verläuft. Hier lässt sich auf ursächlich gesellschaftliche und arbeitsorganisatorische Defizite speziell in Deutschland schließen. Diese Entwicklungen können auch nicht beliebig schnell korrigiert werden, sei es aus Gründen der Finanzknappheit oder auch wegen fehlender Vorbilder und Leitfiguren.

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. Eine neu anlaufende Maßnahme ist das Projekt SciPhyra, das im Rahmen des Programms „Schülerinnen forschen“ Robotik-Kurse, thematische Ferienlager und Beratungsangebote für Schülerinnen anbietet. Das Projekt gibt den Schülerinnen die Gelegenheit, ihre Fähigkeiten kennen zu lernen und auszuprobieren. Dabei verschwinden Berührungsängste und die Schülerinnen entwickeln neue technische, gesellschaftliche und soziale Kompetenzen. 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 2007/08	SS 2008	WS 2008/09
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Elektrotechnik und Informationstechnik	Diplom	97/879: 11,0%	85/784: 10,8%	69/645: 10,7%
	B.Sc. Hauptfach	10/62: 16,1%	7/48: 14,6%	32/273: 11,7%
Informatik	Diplom	111/748: 14,8%	97/677: 14,3%	96/702: 13,7%
	BA Nebenfach	8/12: 66,7%	7/10: 70,0%	13/19: 68,4%
	Lehramt Beifach	2/5: -	2/3: -	2/2: -
	Lehramt Hauptfach	4/17: 23,5%	2/16: 12,5%	3/19: 15,8%
	Magister Nebenfach	2/5: -	2/3: -	1/2: -
INFOTECH	M. Sc.	18/91: 19,8%	17/82: 20,7%	20/89: 22,5%
Linguistik	Diplom	97/174: 55,7%	93/161: 57,8%	92/158: 58,2%
Software-technik	Diplom	29/394: 7,4%	22/344: 6,4%	28/381: 7,3%
Wirtschaftsinformatik	B. Sc.	25/ 127: 19,7%	22/114: 19,3%	24/117: 20,5%
Summe	alle	403/2514: 16,0%	355/2242: 15,8%	378/2407: 15,7%

Entwicklung der Erstsemesterzahlen

		WS 2007/2008	SS 2008	WS 2008/2009
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Elektrotechnik und Informationstechnik	Diplom	18/136: 13,2 %	0/0: -	0/2: -
	B.Sc. Hauptfach	3/11: 27,3%	0/1: -	23/214: 10,7%
Informatik	Diplom	20/110: 18,2%	2/6: -	18/129: 14,0%
	Lehramt Hauptfach	3/7: 42,9%	0/1: -	2/7: 28,6%
	Lehramt Beifach	1/2: -	0/0: -	0/2: -
	BA Neben- fach	4/6: 66,7%	1/1: -	8/13: 61,5%
INFOTECH	M.Sc. Hauptfach	1/8: 12,5%	3/15: 20,0%	5/25: 20,0%
Linguistik	Diplom	21/35: 60,0%	4/4: -	13/19: 68,4%
Softwaretechnik	Diplom	11/89: 12,4%	1/2: -	11/90: 12,2%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc. Hauptfach	4/39: 10,3%	0/0: -	6/34: 17,6%
Summe	alle	86/443: 19,4%	11/30: 36,7%	86/535: 16,1%

Diplomabschlüsse (SS 08 + WS 08/09)

		Frauen	Männer	Frauenanteil	Vorjahrsquote
Elektrotechnik und Informations- technik	BA / B.Sc.	0	9	0,0%	1/6: -
	Diplom	13	117	10,0%	22/111: 19,8%
Informatik	Diplom	11	81	12,0%	14/83: 16,9 %
INFOTECH	M.Sc.	5	13	27,8%	4/15: 26,7%
Linguistik	Diplom	3	5	37,5%	unbek.
Softwaretechnik	Diplom	2	34	5,6%	7/32: 21,9%
Wirtschafts- informatik	BA / B.Sc.	5	13	27,8%	5/16: 31,3%
Summe	alle	39	272	12,5%	20,2%

Promotionen 2008

Frauen	Männer	Frauenanteil	Vorjahrsquote
3	23	11,5%	9,7% (3/31)

Habilitationen 2008

Frauen	Männer	Frauenanteil
0	0	-

Akademischer Dienst (Stichtag: 01.12.2008)

		Frauen	Männer	Frauenanteil	Vorjahrs- quote
Angestellte, akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AT + E15Ü-E11)	unbefristet	0	17	0,0%	1/16
	befristet	42	224	16%	13%
Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (A15 - A13)	unbefristet	0	15	0%	0%
	befristet	0	10	0%	1/2
Juniorprofes- sorinnen und -professoren (W1)	befristet	1	1	50%	n.a.
Professorinnen und Professoren (W3)	unbefristet	2	7	29%	29%
	befristet	0	1	0,0%	0%
Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (C1 + C2)	unbefristet	0	1	0,0%	0%
	befristet	0	8	0,0%	0%
Professorinnen und Professoren (C4 + C3)		0	21	0,0%	0%
alle		45	305	12,9%	10,0%

SEPUS- und DFG- Quoten

Qualifizierungsebene	SEPUS Frauenquote Dez. 2006	DFG/SEPUS Ziele für 2013	aktuelle Quote
Immatrikulation	14,1%	17,5%	16,1%
Wiss. Dienst	9,8%	10%	13,5%
Promotionen	9,7%	15,4%	11,5%
Habilitationen		15,4%	keine
Juniorprofessuren	keine	25%	50%
Professuren (ohne JP)	5,3%	10,8%	6,5%
Professuren (C4, W3 m.L.)	0%	10%	5,3%
Fakultätsvorstand	0%	25%	0%

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

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

1. Einleitung

Die Fakultät Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie unterstützt den Frauenförderplan 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 Fakultätsfrauenbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mehrere Studentinnen und Studenten für die Durchführung dieser Veranstaltungen engagiert. Gleiches gilt auch für den Workshop der Fakultät, der im Rahmen des Schülerinnenprojekts „Probiert die Uni aus!“ angeboten wurde, an dem zahlreiche interessierte Schülerinnen aus der Oberstufe 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 2010 soll „Probiert die Uni aus!“ in der 13. Projektrunde fortgeführt werden.

Außerdem fand in diesem Jahr zum sechsten Mal der ‚Girls Day‘ an unserer Fakultät statt, bei dem wie schon im Jahr zuvor 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. Das Angebot konnte auch in diesem Jahr wieder erweitert werden, so dass die Zahl der angebotenen Plätze deutlich gesteigert werden konnte.

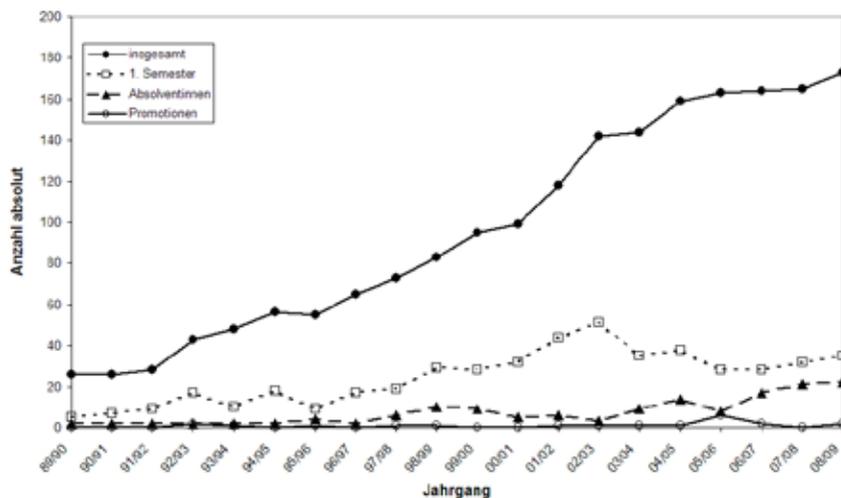
Die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik sowie der 2006 neu eingerichtete englischsprachige M.Sc.-Studiengang GEOENGINE werden hinsichtlich der Studierenden getrennt betrachtet, um eine genauere Aufschlüsselung zu ermöglichen. Der Anteil der Frauen an unserer Fakultät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

Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik

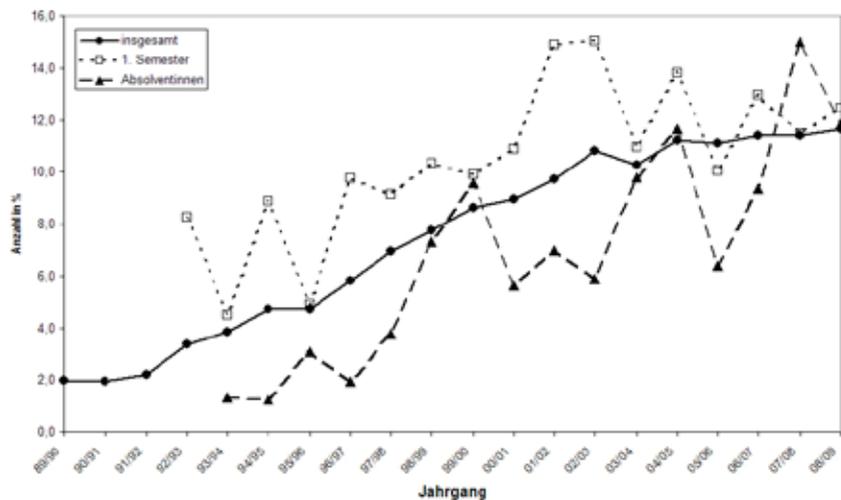
Im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik erhöht sich der Frauenanteil der Studierenden zwar nur langsam, in den letzten fünf Jahren konnte jedoch eine Steigerung von 10% auf inzwischen 11,7% beobachtet werden. Mit nur einer einzigen Ausnahme zeigt der Frauenanteil seit dem Jahrgang 1989/90 stets einen positiven Trend. Der Anteil der Frauen bei den Neuzulassungen ist nach dem Einbruch im Vorjahr von 13% auf 11,5% wieder um einen Prozentpunkt auf 12,5% gestiegen. Bei den Absolventinnen und Absolventen ist der Frauenanteil nach dem Rekordhoch von 15% im Jahr 2007 in der aktuellen Berichtsperiode wieder gesunken. Er bleibt jedoch auf einem überdurchschnittlich hohen Wert von 11,8%. Absolut betrachtet konnte sogar die Höchstzahl an Absolventinnen erneut um eine Frau erhöht werden und beträgt im Berichtszeitraum 22. Insgesamt ist die Absolventenzahl mit 186 in diesem Jahr so hoch wie noch nie. Erfreulicherweise konnten nach der Nullrunde im Vorjahr für das Jahr 2008 wieder zwei erfolgreich abgeschlossene Promotionen von Frauen verzeichnet werden.

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
08/09	1484	173	11,7	281	35	12,5	186	22	11,8	2

Absoluter Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik

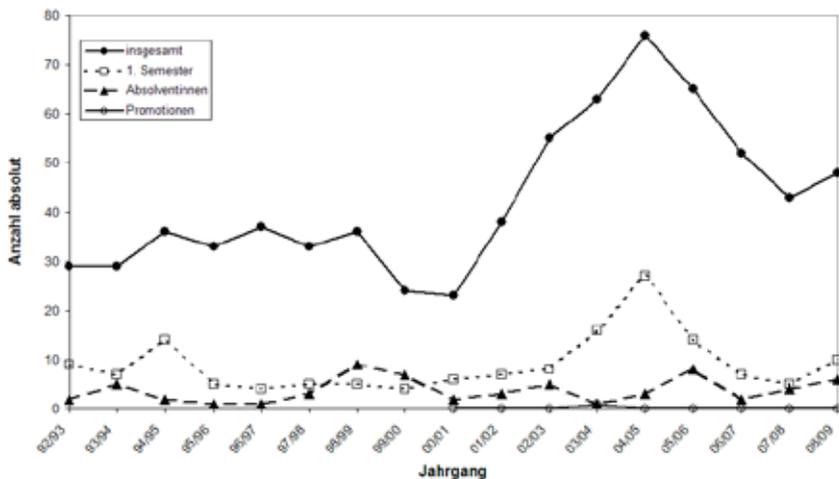


Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

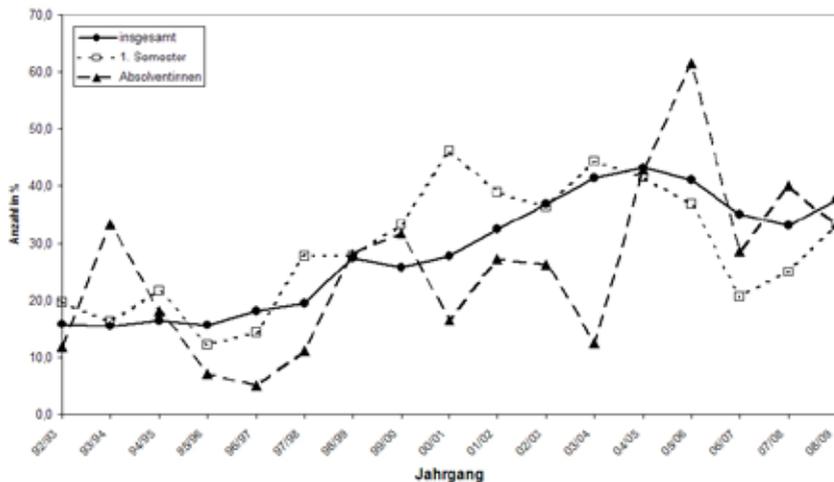
Im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik kann ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils unter den Studierenden um 4,4% von 33,1% im Jahr 2007 auf 37,5% für den Berichtszeitraum vermerkt werden. Auch der Anteil der Frauen bei den Neuzulassungen stieg gegenüber dem Vorjahr erneut an. Es handelt sich hierbei um eine bemerkenswerte Erhöhung des prozentualen Frauenanteils um über 7%, womit ein Anteil von 33% erzielt wurde. Gegenüber dem Jahrgang 2003/2004, der 44% Frauen unter den Neuzulassungen aufwies, entspricht dies zwar immer noch einem Rückgang von 11 Prozentpunkten, der Trend der letzten beiden Jahre weist jedoch in die richtige Richtung. Bei den Absolventen war der Frauenanteil mit 33,3% knapp 7 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres. In absoluten Zahlen gesprochen waren es jedoch zwei Absolventinnen mehr als 2007. 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
	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
08/09	128	48	37,5	30	10	33,3	18	6	33,3	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 noch keine gesicherten Aussagen zum Verlauf des Anteils der Frauen unter den Studierenden getroffen werden.

Aktuell sind es insgesamt 17 Studierende, darunter 8 Frauen, welche somit einen erfreulichen Anteil von 47,1% ausmachen. Auch bei den Neuzulassungen zum Wintersemester 08/09 sind 5 der 12 Studierenden weiblich. Das im SEPUS 2007 formulierte Ziel, unter den Studierenden ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu erreichen, ist in diesem Studiengang damit sehr gut erfüllt. Dies ist auch anhand der Absolventenzahlen ersichtlich. Hier liegt der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei 71,4%. Unter den insgesamt 7 Absolventen waren fünf Frauen.

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promotionen
	Ges.	Frauen	%	Ges.	Frauen	%	Ges.	Frauen	%	
07/08	10	5	50,0	5	3	60,0	---	---	---	---
08/09	17	8	47,1	12	5	41,7	7	5	71,4	---

Betrachtung der gesamten Fakultät

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.

Auf die Betrachtung des Anteils der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften wird ab diesem Jahr verzichtet, da diese Zahlen bereits in den vergangenen Jahren nur bedingt aussagekräftig waren, da viele Hilfskraftverträge nur für eine relativ kurze Zeitspanne abgeschlossen wurden und oft schon vor dem Stichtag der Personalstatistik endeten. Dennoch soll an dem unter 4. beschriebenen Vorhaben festgehalten werden, eine größere Anzahl an weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräften an der Fakultät zu beschäftigen.

Im akademischen Mittelbau, bei den E13 Stellen, ist der Anteil der Frauen von 14,7% auf 12,1% gesunken. Auch absolut waren mit 25 Frauen im Berichtszeitraum 3 Frauen weniger im akademischen Mittelbau beschäftigt als noch im vorangegangenen Jahr.

Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stellt sich die Situation in den Graduiertenschulen, den Exzellenzclustern und den SFBs wie folgt dar. Im Rahmen der Graduiertenschulen beträgt der Frauenanteil 25%, während er in den SFBs 27% erreicht. Der Frauenanteil in den Exzellenzclustern liegt aktuell bei 0%, jedoch sind in der gesamten Fakultät ohnehin nur zwei Mitarbeiter hier vertreten. Um die Zahlen in den genannten Rubriken weiter zu erhöhen, wird vermehrt auf die unten stehenden Maßnahmen eingegangen werden.

Im letzten Jahr haben zwei Frauen ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen, die hohe Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf E13 Stellen verspricht auch für die kommenden Jahre noch eine Vielzahl an Promotionen von Frauen. Wie schon im Vorjahr gab es auch 2008 keine Habilitation einer Frau.

Seit Mitte des Jahres 2007 gibt es in der Fakultät 6 der Universität Stuttgart keine Professorin mehr. Es gibt jedoch weiterhin eine Privatdozentin, eine Honorarprofessorin und seit 2008 zwei Frauen mit einer C1-Stelle. Es sollte noch mal darauf hingewiesen werden, dass 2007 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 Berichtszeitraum wurde bei den Dauerstellen lediglich ein Frauenanteil von 6,5% erreicht, von insgesamt 31 Stellen waren nur 2 von Frauen besetzt. Hier ist anzumerken, dass im Vergleich zum Vorjahr insgesamt 24 unbefristete Stellen weniger vergeben sind.

Besoldungsgruppen der Fakultät 6:

	Stand 1.12.06			Stand 1.12.07			Stand 1.12.08		
	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen
C1	6	2	33,3	6	1	16,7	6	2	33,3
C3	7	1	14,3	6	0	0,0	5	0	0,0
C4/W3	14	0	0,0	12	0	0,0	14	0	0,0
Honorarprof.	12	1	8,3	12	1	8,3	12	1	8,3

	Stand 1.12.06			Stand 1.12.07			Stand 1.12.08		
	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen
A13	5	0	0,0	5	1	20,0	3	1	33,3
A14/ A15	6	0	0,0	6	0	0,0	9	0	0,0

	Stand 1.12.06			Stand 1.12.07			Stand 1.12.08		
	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen
AT	3	0	0,0	2	0	0,0	1	0	0,0
BAT1a/ E15	7	1	14,3	7	1	14,3	6	0	0,0
BAT1b/ E14	24	0	0,0	22	0	0,0	18	1	5,6
BAT2a/ E13	179	22	12,3	191	28	14,7	206	25	12,1
Studierende	1585	216	13,6	1589	213	13,4	1612	221	13,7
Hiwi ung.	196	42	21,4	200	36	18,0	---	---	---
Hiwi gepr.	6	2	33,3	10	2	20,0	---	---	---

	Stand 1.12.06			Stand 1.12.07			Stand 1.12.08		
	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen
Habilita- tionen	4	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0
Promo- tionen	23	3	13,0	26	0	0,0	25	2	8,0

	Stand 1.12.06			Stand 1.12.07			Stand 1.12.08		
	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen
Unbe- fristet	59	3	5,1	55	3	5,5	31	2	6,5
Be- fristet	193	23	11,9	218	28	12,8	245	34	13,9

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.

Im Rahmen des SEPUS und der personellen Gleichstellungsstandards der DFG wurden für 2013 auf Basis der Ausgangslage Ende 2008 weitere Zielvorgaben festgelegt. Die Fakultät ist bemüht, den Frauenanteil von derzeit 16,7% im akademischen Mittelbau zu erhöhen. Es wird daher angestrebt, von den frei werdenden Stellen mindestens 6 mit Frauen zu besetzen. Bis 2013 werden insgesamt 39,9 Stellen frei, davon haben derzeit 4,5 dieser Stellen Frauen inne. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass die W1- und W2-Stellen in der Fakultät 6 zum Mittelbau gezählt werden müssen, da zum Stichtag keine W2- oder Juniorprofessur besetzt war. Gleiches gilt auch für die mit einer Frau besetzte W3-Stelle, die derzeit zur Finanzierung einer Wissenschaftlerin herangezogen wird. Des Weiteren ist zu beachten, dass nicht alle nominell frei werdenden Stellen neu besetzt werden können, da oftmals Verlängerungsmöglichkeiten für die Stelleninhaberinnen bzw. Stelleninhaber bestehen.

Die Zielvorgaben bezüglich der personellen Gleichstellungsstandards sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt.

Wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2008				Zielvorgaben für 2013	
	Anzahl		Prozent		Prozent	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1,5	254	85,5	14,5	82	18
Promotionen	25	2	92,6	7,4	90	10
Habilitationen	0	0	0	0	90	10
Junior- professuren	0	0	0	0	nicht geplant	nicht geplant
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	19	0	100,0	0	92,3	7,7
Davon C4 und W3 mit Leitungsfunktion	14	0	100,0	0	92,3	7,7
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene	3	0	100,0	0	66,7	33,3

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 „Frauenförderplan der Universität“ genannten Richtlinien eingehalten.

Stuttgart, 13.07.2009

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

Dipl.-Ing. Friederike Gräter
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

6.7 Bericht über die Situation der Frauen in der Fakultät 7 – Maschinenbau

Erfasster Zeitraum: 01.01.2008 bis 31.12.2008,
erstellt unter Mitwirkung von Dr. Birgit Spaeth

1. Ist-Stand in der Fakultät

Für das Kalenderjahr 2008 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.

1.1. Studierende

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

	Studiengang	Automatisierung in der Produktion	Fahrzeug- und Motortechnik	Logistikmanagement	Maschinenwesen/ Maschinenbau	Mechatronik	Technische Kybernetik	Technologie management	Fakultät 7, gesamt
Studierende	gesamt	160	957	16	1632	43	343	787	3938
	Frauen	13	42	4	145	2	36	128	370
	in %	8,1	4,4	25	8,9	4,7	10,5	16,3	9,4
Neuzulassungen	gesamt	-	174	11	315	43	70	151	764
	Frauen	-	10	4	23	2	7	33	79
	in %	-	5,7	36,4	7,3	4,7	10	21,9	10,4
Absolventen	gesamt	16	84		145		55	77	377
	Frauen	4	6		16		8	14	48
	in %	25	7,1		11		14,5	18,2	12,7

Tabelle 1: Studierende in der Fakultät 7 (Zahlenbasis: SS 08, WS 08/09)

Nicht aufgeführt in diesem Bericht sind die Zahlen der Studiengänge Verfahrenstechnik und WASTE. Sie gehören seit Anfang 2008 zur Fakultät 4. Der Studiengang Energie- und Anlagentechnik ist ausgelaufen.

Die Situation der Studentinnen sieht für das Berichtsjahr wie folgt aus:

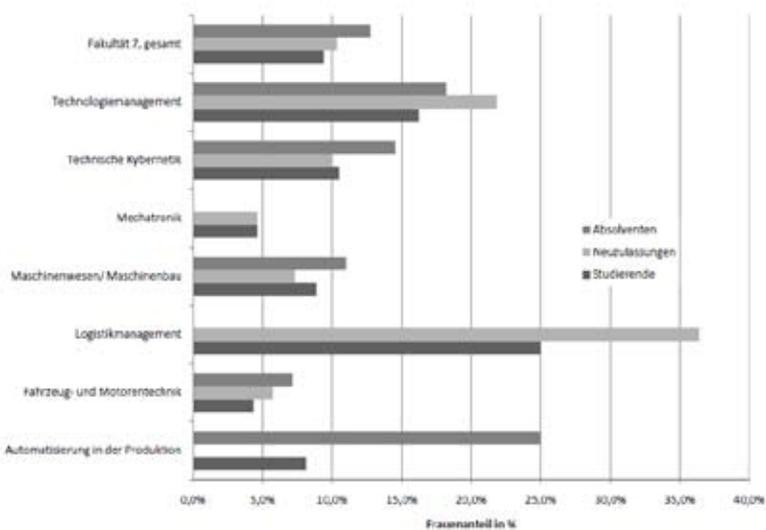


Abb. 1: Frauenanteil der Studierenden in der Fakultät 7 im Jahr 2008

- Bei allen von der Fakultät Maschinenbau angebotenen Studiengängen liegt der Frauenanteil für die Gesamtstudierendenzahlen bei 9,4%, das ist ein leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr und insbesondere dem „Umzug“ der bei Frauen beliebten Studiengänge WASTE und Verfahrenstechnik zur Fakultät 4 zuzuschreiben.
- Der Frauenanteil bei den Erstsemestern in allen von der Fakultät 7 angebotenen Studiengängen liegt bei 10,4% im gesamten Betrachtungszeitraum. Wegen der Umstrukturierung der Fakultäten kann diese Zahl jedoch an dem im Frauenförderplan gesetzten Ziel von 12% gemessen werden. Insgesamt ist ein deutlich positiver Trend zu vermerken.
- Bei den Absolventen in den von der Fakultät 7 angebotenen deutschsprachigen Studiengängen (Automatisierungstechnik in der Produktion, Fahrzeug- und Motorentechnik, Logistikmanagement, Maschinenwesen, -bau, Mechatronik, Technische Kybernetik und Technologiemanagement), liegt der Frauenanteil bei insgesamt 12,7%. Das ist ein Anstieg gegenüber dem letzten Jahr, trotz der oben aufgeführten Studiengänge, die zur Fakultät 4 gewechselt sind! Der Wert überschreitet auch den Ausgangswert des Frauenförderplanes von 8,8% deutlich.

1.2. Wissenschaftliche Qualifikation

1.2.1. Promotionen

Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil mit 17,1% wesentlich höher als in den vergangenen Jahren (2006: 4,8%; 2007: 11,8%). Von den insgesamt 70 Doktoranden der Fakultät 7 im Jahr 2008 waren zwölf weiblich. Im Frauenförderplan war für 2008 die Anzahl von sieben Doktorandinnen vorgesehen. Diese Zahl wurde sehr deutlich übertroffen.

1.2.2. Habilitationen

Im Berichtsjahr 2008 wurde weder eine Frau noch ein Mann habilitiert.

1.3. Wissenschaftliches Personal

Anteil und Vergütung der wissenschaftlich beschäftigten Frauen in der Fakultät 7 ist Tabelle 2 zu entnehmen.

Jahr	C1 - C4	W1	W3	A15	A14	A13
2005	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	13,0%
2006	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%
2007	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2008	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	5,9%	25,0%

Jahr	E12	E13	E14	E15	BAT 1a	BAT 1b	BAT 2a
2005	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,6%	17,2%
2006	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	13,8%	17,5%
2007	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,9%	17,9%
2008	36,8%	11,3%	20,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Tabelle 2: Vergütung u. Anteil von Wissenschaftlerinnen in der Fakultät 7

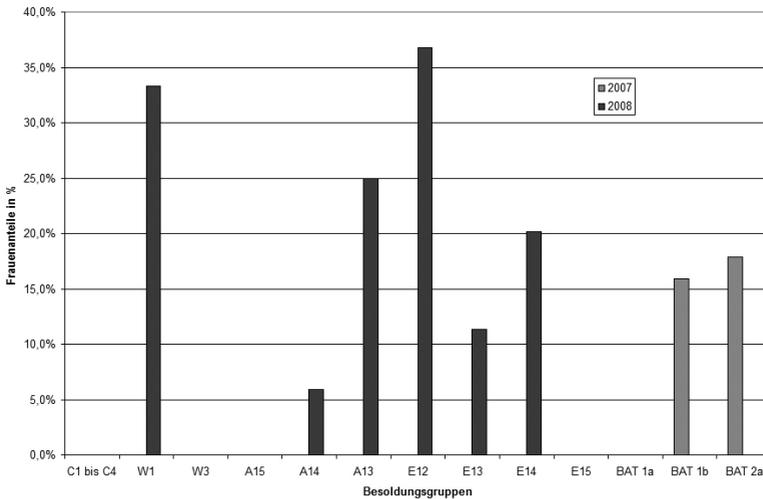


Abb. 2: Anteil u. Vergütung der Wissenschaftlerinnen in Fakultät 7 im Jahr 2008

1.3.2. Wissenschaftliche Beschäftigte

Wie in den Vorjahren ist bei den C-, bzw. W2- oder W3-Besoldungen keine Stelle mit einer Frau besetzt. Bei den Beamten sind in der Zwischenzeit zwei Stellen mit Frauen besetzt, für A13 beträgt der Frauenanteil 25%, A14 ist zu 6% weiblich besetzt. Diese Zahlen haben sich gegenüber dem Vorjahr stark zum Positiven verändert.

Ein äußerst positiver Trend ist bei den wissenschaftlichen Angestellten zu erkennen. Hier liegt der Frauenanteil bei 20,2% (E14) bzw. 11,3% (E13). Die Anzahl der hier tätigen Frauen ist im Vergleich zum gültigen Frauenförderplan deutlich höher (5,3% für E14).

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 Frau eine Voll-Professoren-Besoldung hat, es jedoch eine Juniorprofessorin gibt.
- bei den Beamten inzwischen zwei Stellen mit einer Frau besetzt sind (im vorigen Jahr war es nur eine).

- der Anteil der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der höheren Besoldungsgruppe enorm gestiegen ist.

1.3.3. Professuren

In der Fakultät 7 war im Jahr 2008 eine Junior-Professur mit einer Frau besetzt. Ab dem WS 2009/2010 werden zwei weitere Professorinnen an der Fakultät forschen und lehren.

2. Ziele und Maßnahmen

2.1. Studierende

Um weiterhin mehr Studentinnen für Natur- und Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, ging das Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“ im WS 08/09 bereits zum 12. 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 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 2009 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.

2.2. Wissenschaftliches Personal

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

Für die Graduiertenschule für advanced Manufacturing Engineering – GSaME hat die Gleichstellung einen besonders hohen Stellenwert. Innerhalb des ersten Jahres erreichte sie bereits – wie mittelfristig geplant – einen Anteil von 25% weiblichen Doktoranden. Es wurde ein Kooperationsvertrag mit dem Mentoring-Programm der Universität unterschrieben und zwei Doktorandinnen nehmen bereits an den spezifischen Maßnahmen, einschließlich spezieller Fortbildungsseminare teil. Ein internes Betreuungssystem der GSaME bezieht insbesondere weibliche erfahrene Wissenschaftlerinnen mit ein. Die GSaME bietet auch eine breite Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Arbeit an.

Der SimTech-Personalbeauftragte achtet besonders auf Chancengleichheit. Der 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. SimTech forciert außerdem gemeinsam mit der Universität die Aktivitäten zum Thema Dual Career. Eine aktive Teilnahme am "Girls' Day" und dem Programm "Probiert die Uni aus!" ist ebenfalls vorgesehen.

2.3. Professorinnen

Durch die Teilnahme der Universität Stuttgart am Professorinnen-Programm des BMBF werden in den nächsten fünf Jahren zusätzliche Stellen für Professorinnen geschaffen. 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 Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Zum WS 2009/2010 wurden zwei Professorinnen an die Fakultät 7 der Universität Stuttgart berufen.

Zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, die bestrebt sind in der Fakultät 7 zu habilitieren hält die Fakultät 7 Informationen zum Schlieben-Lange und Margarete von Wrangell-Programm der Universität vor. Begabte Wissenschaftlerinnen werden von den Mitgliedern der Fakultät und der Gleichstellungsbeauftragten in der Antragstellung unterstützt.

3. SEPUS- und DFG-Frauenquoten

Entsprechend dem Genderkonzept der Universität und im Rahmen des Gleichstellungsplans der Fakultät folgt hier noch eine aktuelle (Stand 10/2009) Tabelle die die Frauenquoten des SEPUS 2002-2006, die Zielvorgaben für die DFG und des SEPUS 2008-2013 in Bezug zur Ist-Situation zum Ende des Berichtszeitraums (12/2008) stellt.

Qualifizierungsebene	SEPUS 2002-2006	Ausgangslage Ende 2008	DFG/SEPUS Ziele für 2013
Immatrikulationen	12%	15,6%	15%
*Wissenschaftl. Dienst	12%	12,1%	18%
Promotionen	10%	17,1%	20%
Habilitationen	1	0	1
Juniorprofessuren	Keine Angabe	33,3%	33,3 %
Professuren ohne JP	3,3 %	0%	6,6%
davon Prof. mit LF	Keine Angabe	0%	4,5%
Fakultätsvorstand	Keine Angabe	0	0

*Die Quoten im Wissenschaftlichen Dienst sind hier inklusive der Drittmittelstellen aufgeführt.

Die Ziele, die die Besetzung von Professuren mit Frauen betreffen, sind zum Redaktionsschluss dieses Berichtes bereits erreicht. Von den derzeit insgesamt 30 Professuren der Fakultät 7 sind Ende 2009 zwei mit einer Frau besetzt. Von 22 Professuren mit Leitungsfunktion wird eine von einer Frau eingenommen. Die Fakultät 7 hat momentan drei Juniorprofessuren, eine ist von einer Frau besetzt. Weiterhin ist die Fakultät bestrebt, eine Frau zu habilitieren.

Stuttgart, 10. Oktober 2009

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

Dr. phil. Birgit Spaeth
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

6.8 Gleichstellungsbericht der Fakultät 8 Mathematik und Physik

Die Naturwissenschaften Mathematik und Physik gehören zu den Fachrichtungen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind. Im Folgenden sind zunächst die Frauenanteile unter den Studierenden, den wissenschaftlichen Angestellten und der Professorenschaft getrennt nach Fachbereichen wiedergegeben. Dabei ist der weibliche Anteil bei den Studierenden am höchsten (46% bei Diplom, Bachelor und Lehramt Mathematik insgesamt; 20% bei Diplom, Bachelor, Master und Lehramt Physik insgesamt). Bei den Studienanfängerinnen in der Mathematik liegt der Anteil sogar bei 50%, was zum Teil auch auf den hohen Anteil beim Lehramt Mathematik (61%) zurückzuführen ist. Deutlich geringer ist der Anteil beim wissenschaftlichen Personal (11% Beamtinnen und 23% weibliche Angestellte in der Mathematik sowie 7% Beamtinnen und 14% weibliche Angestellte in der Physik). Der Professorinnenanteil ist mit 14% in der Mathematik noch etwas geringer, aber im Vergleich zu anderen Mathematik-Fachbereichen in Deutschland immerhin relativ gut. In der Physik gibt es jedoch immer noch keine Professorin.

Damit besteht weiterhin Handlungsbedarf zur nachhaltigen Frauenförderung auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Weiterqualifikation. Wichtig bleiben auch die Bestrebungen, weibliche Studierende für Mathematik und Physik zu gewinnen, wobei es vor allem beim Diplom- bzw. Bachelor/Master-Studium noch weiterer Steigerung bedarf. Im zweiten Teil des Berichts wird im Detail auf Projekte und Maßnahmen an der Fakultät zur Frauenförderung insbesondere auch in Bezug auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eingegangen.

Studentinnen

Fachbereich Mathematik

		06/07	07/08*)	08/09
Studienanfängerinnen	Diplom/ B. Sc.	42 %	33 %	37 %
	LA Hauptfach Mathematik	56 %	45 %	61 %
Gesamtstudierende	Diplom/ B. Sc.	39 %	36 %	35 %
	LA Hauptfach Mathematik	55 %	54 %	57 %
Absolventinnen	Diplom	50 %	39 %	44 %
	LA Hauptfach Mathematik	17 %	0 %	72 %

Fachbereich Physik

		06/07	07/08*)	08/09
Studienanfängerinnen	Diplom/ B. Sc.	26 %	13 %	13 %
	M. Sc.	-	-	9 %
	LA Hauptfach Physik	47 %	35 %	52 %
Gesamtstudierende	Diplom/ B. Sc./	17 %	15 %	16 %
	LA Hauptfach Physik	37 %	32 %	37 %
Absolventinnen	Diplom	29 %	7 %	7 %
	LA Hauptfach Physik	0 %	0 %	25 %

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

Doktorandinnen und Habilitandinnen

Fachbereich Mathematik

Im SS 2008 und WS 2008/09 wurden 2 Promotionen abgeschlossen, davon 1 von einer Frau. Das entspricht einem Frauenanteil von 50%. Im genannten Zeitraum gab es keine Habilitandin.

Fachbereich Physik

Im SS 2008 und WS 2008/09 wurden 32 Promotionen abgeschlossen, davon 1 von einer Frau, was einem Anteil von 2% entspricht. Es ist erfreulich, dass es endlich eine Habilitandin gibt.

Weibliches wissenschaftliches Personal

Fachbereich Mathematik

Professuren

Am Fachbereich Mathematik sind eine W3mL-Stelle und eine W3oL-Stelle mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil der Professoren mit C- bzw. W-Gehältern von 14%. Darüber hinaus 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 11% der Beamtenstellen des Mittelbaus.

Unbefristete und befristete TV-L-Stellen

Am Fachbereich Mathematik sind 11 befristete und eine unbefristete TV-L-Stellen mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil beträgt bei den befristeten TV-L-Stellen etwa 24%, bei den unbefristeten TV-L-Stellen etwa 20%.

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 einer Frau besetzte (befristete) A13-Stelle, was etwa 7% der Beamtenstellen des Mittelbaus entspricht.

Unbefristete und befristete TV-L-Stellen

Am Fachbereich Physik sind 19 befristete TV-L-Stellen und eine unbefristete TV-L-Stelle mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil an den befristeten TV-L-Stellen beträgt etwa 15%, der an den unbefristeten TV-L-Stellen etwa 9%.

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!“

Knapp 20 Schülerinnen der 11., 12. und 13. Schulstufe nahmen am 6. Februar 2009 am Workshop Mathematik im Rahmen von „Probiert die Uni aus!“ teil. Dabei wurden sie zunächst über die Möglichkeiten und Perspektiven des Mathematikstudiums allgemein und speziell an der Universität Stuttgart informiert, wobei insbesondere auf das neue Bachelorstudium eingegangen wurde. Es folgte ein Fachvortrag über

„Inverse Probleme“, einem Teilbereich der Angewandten Mathematik. Danach referierten Absolventinnen über ihre beruflichen Erfahrungen und den Einsatz der Mathematik in ihren jeweiligen Tätigkeitsfeldern, die vom Banken- und Versicherungswesen bis hin zur chemischen Anlagentechnik reichten. Bei einer Pause mit Kaffee und Keksen hatten die Schülerinnen Gelegenheit, im informellen Rahmen Fragen rund um die Entscheidung zum Mathematikstudium und um das Studium selbst an Studierende und Absolventinnen zu richten. Abschließend beschäftigten sie sich an den Computern des CIP-Pools im Fachbereich spielerisch mit einer mathematischen Anwendung beim Entschlüsseln von Texten.

Am Projekt „Probiert die Uni aus!“ des Fachbereichs Physik haben am 20. Februar 2009 wieder über 30 Schülerinnen teilgenommen. Durch eine „Einführungsvorlesung in die Physik“ von Herrn Dr. Wölfel 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 zweier Forschungslabore des 2. Physikalischen Instituts fand großen Anklang. Nach einem Vortrag zum Physikstudium und den anschließenden Berufsmöglichkeiten wurden in einer abschließenden Diskussionsrunde mit Physikerinnen und Physikstudentinnen viele Fragen besprochen.

„Girls' Day“ im Fachbereich Physik

Zum dritten Mal hat sich im April 2009 die Universität Stuttgart am bundesweiten „Girls' Day“ beteiligt. Drei Institute des Fachbereichs Physik, das 1. 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 20 Schülerinnen der 8.-10. Klasse 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 der 5. und 6. Klasse am 1. Physikalischen Institut die Bedeutung dreier für physikalische Experimente wichtiger Themenkomplexe nähergebracht: 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 Vakuumglocke, durchführen konnten. Die individuelle Betreuung durch Studierende und Doktoranden des 1. Physikalischen Instituts (10 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.

Am 5. Physikalischen Institut konnten die 15 Schülerinnen der 8.-10. Klasse 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. Schließlich gewannen die Schülerinnen erste Erfahrungen auf dem Gebiet der Elektronik beim Bau eines elektronischen Schrankwächters. Auch hier ergab sich mit 10 Betreuern ein sehr individuelles Betreuungsverhältnis.

„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 des CMA Gender Activities Units, hat Frau Dr. Kumric, als Mitglied des Steering Committees am „European Workshop on Promoting Gender Mainstreaming

in Central and Eastern Europe“ im Dezember 2008 in Krakow, Polen, teilgenommen. Dabei wurde über die bisherige Arbeit des VIU-GM und die Gender Mainstreaming Situation in Zentral- und Osteuropa berichtet. Frau Dr. Kumric hat einen Vortrag über Frauenförderprogramme an der Fakultät präsentiert.

Schülerzirkel Mathematik

Im Rahmen von unterschiedlichen Beteiligungsmöglichkeiten soll hier die Fähigkeit vermittelt werden, komplexe logische Probleme zu analysieren und diese durch Zurückführen auf Bekanntes und/oder mit Hilfe neuer Ideen zu lösen. Eine aktive Teilnahme bereitet die Schülerinnen und Schüler auf ein naturwissenschaftliches Studium vor. Darüber hinaus lernen sie die Struktur der Universität kennen und knüpfen erste Kontakte. Angeboten werden ein Korrespondenzzirkel, Schülerseminare, der

Mathematik-Tag (meist Ende September / Anfang Oktober) und seit neuestem sogar ein Schülerstudium. Angesprochen werden vor allem Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 8-13. Da solche Aktivitäten einen Eindruck vom tatsächlichen Mathematikstudium geben, helfen sie unter anderem in wirkungsvoller Weise beim Abbau von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Vorbehalten und dienen damit auch Gleichstellungszielen.

Personelle Gleichstellungsstandards: Zielvorgaben für 2013

Die Zielvorgaben für die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG liegen für Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren und Professuren insgesamt bei jeweils 10 Prozent Frauenanteil.

Laut Struktur- und Entwicklungsplan der Fakultät 8 von Ende 2007 sollen dazu zum einen Maßnahmen zur Sicherung und Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden und im Mittelbau ergriffen bzw. fortgesetzt werden (siehe oben). Zum anderen sollen Diplomandinnen und Doktorandinnen durch gezielte individuelle Beratung zur wissenschaftlichen Karriere ermutigt und auf spezielle Fördermöglichkeiten und berufliche Entwicklungschancen hingewiesen werden.

Im Hinblick auf die Zielvorgaben im Bereich der Professuren soll hier kurz auf die laufenden Berufungsverfahren in der Fakultät 8 eingegangen werden:

Für die W3mL Professur „Algebra und Zahlentheorie“ gab es 59 Bewerbungen, davon 8 von Frauen, sowie 8 Vorträge, davon einer von einer Frau, und einen Berufungsvorschlag ohne Frau.

Beim gemeinsamen Berufungsverfahren W3mL „Geometrie“ und W3oL „Geometrie und Topologie“ gab es 68 Bewerbungen, davon 6 von Frauen. Die 12 Vorträge und der Listenvorschlag waren ohne weibliche Beteiligung.

Die Bilanz beim Verfahren für die W3mL-Professur „Stochastik“ ist bei 6 Frauen von 48 Bewerbungen und 4 Frauen von 11 Vortragenden. Leider findet sich auch hier keine Frau auf dem Berufungsvorschlag.

Erfreulich ist - in Anbetracht der männerdominierten beteiligten Fachbereiche - der Anteil der Juniorprofessorinnen im Exzellenzcluster SimTech mit 2 Frauen von 10 bisher besetzten Stellen.

Bei der SimTech W3mL Professur „Mathematical Systems Theory“ gab es nach zwei Absagen einen ergänzenden Berufungsvorschlag, der eine Frau enthält.

Der Berufungsvorschlag für die SimTech W3mL Professur „Modelling of Uncertain Systems“ wird derzeit noch abgearbeitet, allerdings gibt es hier keine Frau auf der Liste.

Prof. Dr. R. Dipper
(Dekan)

Prof. Dr. Barbara Kaltenbacher
Dr. Ellen Reister-Gottfried
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

6.9 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. 71% 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. 90%), Anglistik (87,4%), Galloromanistik (87,5%), Kunstgeschichte (ca. 79%) einerseits, und weniger weiblich besetzten Studiengängen wie Geschichte, die zu 57,6% von Studentinnen studiert wird.

Die Zahlen der Studienanfängerinnen hat sich gegenüber dem letzten Erhebungsjahr mit 85% im SS 08 und 71% im WS 08/09 wieder erhöht. Generell sind auch die Immatrikulationen im selben Zeitraum erheblich zahlreicher gewesen, die Bachelor-Studiengänge werden zunehmend wahrgenommen.

Mit einem Anteil von ca. 67% im SS 2008 und 46% im WS 2008/09 liegen die weiblichen Studierenden bei den Zwischenprüfungen nicht mehr so eindeutig vorne wie in den vorigen Jahren. Möglicherweise haben sich mehr weibliche Studierende für modularisierte Studiengänge entschieden und daher auch keine Zwischenprüfung absolvieren müssen. Spezifische Zahlen zu den Ergebnissen in den BA-Studiengängen liegen nicht vor, so dass ein Vergleich leider nicht möglich ist. Dafür waren im SS 08 und im WS 08/09 erfreulicherweise im Durchschnitt 75% der Absolventen der Fakultät Absolventinnen.

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

2. Zu den Beschäftigten

Der Anteil von Wissenschaftlerinnen unter den Lehrenden der Fakultät 9 ist gegenüber anderen Fakultäten relativ hoch, doch angesichts der Anzahl der Studentinnen etwas unterproportioniert, vor allem auf den höheren Stufen der Hierarchie. Die Gewichtung zwischen weiblich und männlich ist darüber hinaus in den verschiedenen Fächern sehr unterschiedlich.

Von 17 Professuren mit Leitungsfunktion sind (Stand SS 09) 4 von Frauen bekleidet, eine Juniorprofessur ist ebenfalls von einer Professorin besetzt. Mit der Berufung der Lehrstuhlinhaberin der Kunstgeschichte nach Berlin hat die Fakultät leider eine Professorin verloren.

Die Diskrepanz zwischen einer stark weiblich besetzten Studentenschaft und immer noch mehrheitlich männlich besetzten Professorenstellen durch eine gezielte Berufungspolitik hinsichtlich der freierwerdenden Stellen zu verringern, gehört 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.

Bei der Neubesetzung von Professuren war in den letzten Jahren das Planziel (25% Frauen) des Frauenförderplans 2002-07 übertroffen worden (50% der neuen Professuren wurden mit Frauen besetzt). Wie im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart 2007 festgeschrieben, wird sich die Fakultät bemühen, diese Tendenz fortzusetzen. Von den 3 an der Fakultät 9 bis 2012 frei werdenden Stellen sollen nach den neuen im Rahmen des Genderkonzepts der Universität Stuttgart beschlossenen Zielvorgaben 2 von Frauen besetzt werden. Damit sollte erreicht werden, dass in jedem Institut der Fakultät 9 mindestens eine Professorin tätig ist.

Im wissenschaftlichen Dienst ist der weibliche Anteil von ca. 49% (Stichtag 1.1.09). Große Unterschiede sind nach wie vor zwischen den verschiedenen Disziplinen zu verzeichnen, zwischen dem Institut für Philosophie, an dem eine einzige Wissenschaftlerin tätig ist, dem Historischen Institut, mit einem sehr geringen weiblichen Anteil (ca. 17%), und dem Institut für Literaturwissenschaften (ca. 63%), dem Institut für Kunstgeschichte (ca. 57%) oder dem Institut für Linguistik (ca. 53%), an dem mehr Frauen im Mittelbau tätig sind. Es wäre daher wünschenswert, dass die Institute, die einen geringen weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs aufweisen, bei den frei werdenden Stellen Frauen verstärkt berücksichtigen.

Leider werden aufgrund massiver Sparmaßnahmen immer weniger Hilfskräfte an der Fakultät beschäftigt, so dass die Zahlen keine Relevanz mehr aufweisen können. 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.

Im Kalenderjahr 2008 wurden 7 Promotionen von Frauen abgeschlossen, gegen 9 von Männern. Von insgesamt 5 Habilitationen wurden 3 von Frauen erfolgreich abgeschlossen.

3. 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 Mentoring-Programms der Universität Stuttgart zur Beratung, Begleitung und Förderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde betont. Aktuell sind es 19 junge Wissenschaftlerinnen, die als Mentees am Programm teilnehmen – sowohl Wissenschaftlerinnen in der Promotions- oder Habilitationsphase als 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.

Im Rahmen der Diskussion zur Zukunft der Geisteswissenschaften an der Universität Stuttgart wurden die gravierenden Folgen des angedachten „Masterplans“ auf die Gleichstellungssituation an der Universität und deren engen Zusammenhang mit der geisteswissenschaftlichen Fakultät auf der Grundlage einer Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät 9 im Fakultätsrat diskutiert und als wichtigen Beitrag zur Diskussion begrüßt.

4. Perspektiven

In der Fakultät 9 stellen die weiblichen Studierenden nach wie vor einen überdurchschnittlich hohen Anteil, während im Professorenbereich 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, Habilitandinnen und nicht zuletzt wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen geleistet 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

Bei der Besetzung von Professuren sollte bis 2012 der Frauenanteil auf 23% erhöht werden. Der Anteil von Frauen im akademischen Mittelbau sollte insbesondere in den Instituten gefördert werden, in denen Mitarbeiterstellen mehrheitlich von Männern besetzt werden. Ebenfalls sollten die freierwerbenden geprüften und ungeprüften Tutoren- und Hiwi-Stellen dem weiblichen Studierendenanteil entsprechend besetzt werden.

Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben

Die Fakultät bekennt sich zu folgenden 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
gez. Prof. Dr. Horst Thomé

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
Françoise Joly

6.10 Bericht zum Frauenförderplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

1. Einleitung

Die Fakultät 10 strebt nach wie vor ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen an bzw. versucht dieses beizubehalten. Die Hürden zeigen sich in der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften besonders in der wissenschaftlichen Karriere.

Nach der Gesamtbetrachtung des Ist-Standes 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.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Insgesamt zeigt sich die Situation an der Fakultät 10 durchaus befriedigend. Die Veränderungen zum Vorjahr sind relativ gering.

Der Frauenanteil am Betriebswirtschaftlichen Institut ist im Vergleich zum vorherigen Jahr in den verschiedenen Kategorien prozentual fast gleich geblieben. Der Anteil der weiblichen Studierenden ist etwas gesunken, ebenso der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal.

Ein ähnliches Bild zeichnet sich beim Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie ab. Insgesamt liegt der Frauenanteil des Instituts unter den Studierenden bei 62,6%, d.h. ein leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr, was durch die auslaufenden Magisterstudiengänge erklärt werden kann. Beim wissenschaftlichen Personal hingegen ist eine leichte Steigerung auf genau 60,0% (Vorjahr: 58%) zu verzeichnen. Hier hat nicht nur der Frauenanteil zugenommen, sondern durch Neueinstellungen auch die absolute Anzahl der Beschäftigten.

Das Institut für Sozialwissenschaften zeigt weiterhin einen positiven Trend bei den Studierenden. Der Prozentsatz weiblicher Studierender hat sich mittlerweile auf 56,8% gesteigert (Vorjahr: 53,8%). Allerdings ist bei den wissenschaftlichen Be-

schäftigten des Instituts die Quote weiterhin rückläufig. Von den dann 23 wissenschaftlichen Beschäftigten des Instituts sind 9 Frauen, d. h. der Frauenanteil liegt bei dieser Betrachtung bei 39,1%. Damit ist er wiederum leicht gesunken (WS 06/07: 43%, WS 07/08: 42%).

Auch das Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht hat befriedigende Zahlen vorgelegt. Genau 40,0% des wissenschaftlichen Personals sind weiblich. Der Anteil konnte also gehalten werden.

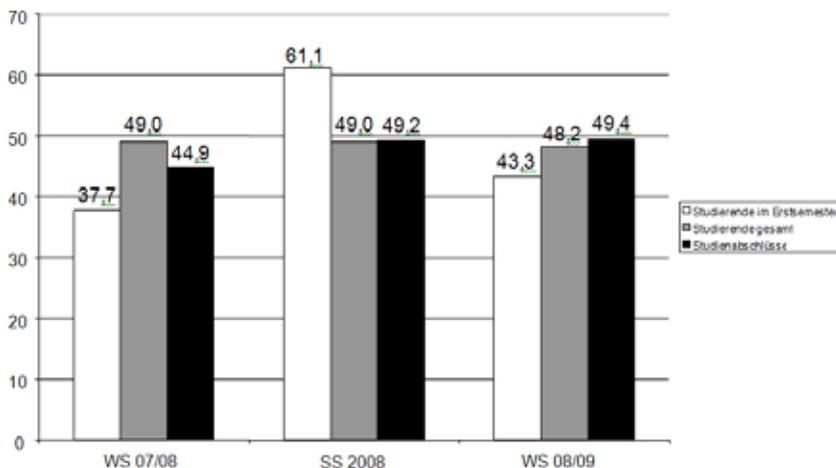
Das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft zeigt unterschiedliche Entwicklungen hinsichtlich der weiblichen Studierenden und des weiblichen wissenschaftlichen Personals. Der Frauenanteil der Studierenden beträgt 39,3% und ist damit rückläufig. Betrachtet man allerdings die Studierenden des ersten Fachsemesters, so ist in diesem Berichtszeitraum eine leichte Steigerung zu verzeichnen. Der Anteil der Studienanfängerinnen beträgt 24,1% (Vorjahr: 22,2%). Bei der Stellensituation am inspo ist die Frauenquote im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls gestiegen: von unter 20% auf 31,6%. Im Vergleich zu den anderen Instituten der Fakultät ist der Frauenanteil im akademischen Dienst des Instituts für Sport- und Bewegungswissenschaft deutlich gestiegen. Damit zeigen sich die Bemühungen des Instituts als erfolgreich.

Obwohl die meisten Institute einen durchaus befriedigenden Frauenanteil aufweisen und auf dem besten Weg sind ein ausgeglichenes Verhältnis zu erreichen, zeigt sich durch alle Institute hinweg eine unbefriedigende Situation beim Leitungspersonal. In diesem Berichtszeitraum ist keine einzige Professur mit einer Frau besetzt.

2.1 Studierende

In den letzten zwei Jahren ist ein leichter Rückgang an weiblichen Studierenden zu verzeichnen. Im Vorjahr betrug der Rückgang noch 1,5%, im jetzigen Berichtszeitraum sind es immerhin noch 0,8% (WS 07/08=49,0%, WS 08/09=48,2%). Dieser Rückgang des Frauentils bei den gesamten Studierenden der Fakultät geht gleichzeitig einher mit leicht steigenden Abschlusszahlen. Die starke Schwankung bei den weiblichen Erstsemestern kommt durch die geringe Fallzahl im Sommersemester zustande.

Frauenanteil bei den Studierenden in %



Insgesamt zeigt sich für die gesamte Fakultät der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden als nahezu ausgeglichen.

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

2.1.1 Studiengänge des Betriebswirtschaftlichen Instituts

Im Vergleich zum Wintersemester 07/08 ist der Frauenanteil der Studierenden am Betriebswirtschaftlichen Institut im Wintersemester 08/09 um 1% von 41,9% auf 40,8% gefallen. Im Sommersemester 2008 war im Vergleich zum Wintersemester 07/08 nur ein geringer Rückgang auf 41,7% zu beobachten. Der Frauenanteil der Studierenden im 1. Fachsemester ist allerdings im Vergleich zum Vorjahr um knapp 2% auf 31,2% gestiegen. 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 08/09 ihren Abschluss machten, lag der Anteil der Frauen mit 45,5% weit über dem Wert des Vorjahres (36%). Winter- und Sommersemester zusammengenommen ergeben eine weibliche Abschlussquote von 39,4%.

2.1.2 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. In den Gewerbelehrerstudiengän-

gen liegt der Frauenanteil je nach Fachrichtung zwischen 11% und 38% und damit insgesamt etwas niedriger als im Vorjahr.

Dafür stieg allerdings der Frauenanteil im 1. Fachsemester von 45,7% auf 51,9%. Durch die Einstellung der Magisterstudiengänge und die wegen unzureichender Kapazitäten erforderlichen Zulassungsbeschränkungen für den BA-Studiengang sinkt allerdings weiterhin die absolute Zahl der Studierenden.

2.1.3 Studiengänge des Instituts für Sozialwissenschaften

In den vom Institut für Sozialwissenschaften angebotenen Studiengängen ist der Frauenanteil der Studierenden im aktuellen Berichtszeitraum erfreulicherweise weiter gestiegen: Vom Wintersemester 07/08 bis zum Wintersemester 08/09 stieg der Anteil der weiblichen Studierenden um genau 3% auf 56,8%. Damit hat sich die anhaltend positive Entwicklung des Frauenanteils – kontinuierliche Steigerung seit dem Wintersemester 05/06 – fortgesetzt. Bei den Erstsemestern stieg die Zahl von 52,6% (WS 07/08) auf 60,9% (WS 08/09).

2.1.4 Studiengänge Instituts für Sport- und Bewegungswissenschaft

Hinsichtlich der Frauengouten schneidet das Institut im Vergleich zu den anderen Instituten schlechter ab. Bezüglich der Gesamtstudierendenzahl sinkt der Anteil der Frauen von 46,2% auf 39,3%. Dafür steigt auch hier die Quote leicht bei den Erstsemestern um knapp 2%.

2.1.5 Studiengänge des Instituts für Volkswirtschaftslehre und Recht

Über 90% der Studierenden, die vom IVR betreut werden, befinden sich im Studiengang der techn. BWL. Bei den wenigen Studierenden mit dem Ziel Dipl.-VWL techn. und Magister-Nebenfach ist der Frauenanteil ausgeglichen, 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.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

In der Fakultät wurden im Betrachtungszeitraum Wintersemester 08/09 bis Sommersemester 2009 18 Promotionen durchgeführt, davon 22,2% von Frauen.

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.

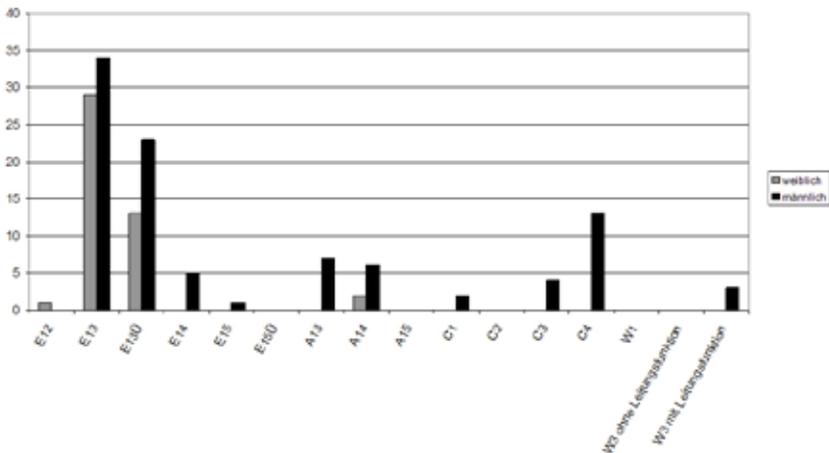
2.2.2 Habilitationen

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.

2.3 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.

Frauenanteil bei den Beschäftigten



Die folgenden Abschnitte befassen sich gesondert mit den akademischen Mitarbeitern/innen sowie dem Leitungspersonal.

2.3.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Die meisten Institute haben einen durchaus befriedigenden Durchschnitt an akademischen Mitarbeiterinnen. Der Gesamtanteil der weiblichen Angestellten beträgt 36,6%. Allerdings sind lediglich 14,3% der Dauerstellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt.

Handlungsbedarf zeigt sich besonders beim Betriebswirtschaftlichen Institut mit einem Gesamtanteil Frauen von nur 27,5%. Damit ist ein leichter Rückgang in Bezug zum Vorjahr (32%) zu verzeichnen. Betrachtet man die einzelnen Beschäftigungsgruppen, zeigt sich, dass beim BWI alle weiblichen Angestellten der Tarifgruppe E13 bzw. E13Ü angehören. Alle anderen vorhandenen Beschäftigungsgruppen sind männlich besetzt.

Beim Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht liegt der Frauenanteil (inkl. der Beamtenstelle) bei 40%. Von den insgesamt 10 Stellen sind die zwei einzigen Dauerstellen von Frauen besetzt. Hier hat sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum nichts geändert.

Das Institut Sport- und Bewegungswissenschaft liegt mit 31,6% an vorletzter Stelle. 4 der 6 weiblichen Angestellten des Instituts für Sport- und Bewegungswissenschaft sind nur teilzeitbeschäftigt. Ebenso wie beim BWI sind alle Frauen im E13 Bereich angesiedelt.

Beim Institut für Sozialwissenschaft beträgt die Frauenquote 39,1%. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote ebenfalls gesunken, allerdings ist auch die Absolutzahl gesunken. Von den eineinhalb Beamtenstellen ist eine halbe Stelle von einer Frau besetzt. Die anderen weiblichen Angestellten sind auch hier alle im E13 bzw. E13Ü-Bereich.

Einen leichten Überhang an weiblichen Angestellten zeigt weiterhin das Institut für Erziehungswissenschaft mit genau 60,0%. Der Mitarbeiterinnenanteil hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. Auch hier ist die Situation, dass sich der überwiegende Teil im E13-Bereich aufhält.

2.3.2 Professuren

Gegenwärtig liegt der Frauenanteil beim Leitungspersonal bei 0%.

Die erstplatzierte Bewerberin für die W3-Professur Organisationssoziologie hat leider abgesagt. Bei der Neubesetzung der W3-Professur Internationale Beziehungen soll der Ruf nach erfolgreicher Habilitation an eine Bewerberin ergehen.

Erfreulicherweise konnte Frau Prof. Nadja Schott (Vorgezogene Nachfolge Prof. Schlicht) für das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft gewonnen werden.

3. Ziele

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

3.1 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 08/09 der Frauenanteil der Studierenden im ersten Fachsemester 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 Außen-darstellung 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 vermutete bisher eine zufällige Erscheinung und ging davon aus, dass der Master-Studiengang Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung, der zum Wintersemester 08/09 begann, gerade von Frauen hoch nachgefragt würde. Gewissermaßen ist dies auch der Fall: Die Frauenquote bei den Erstsemestern beträgt 66%. Die Absolutzahl beträgt allerdings 3 Erstsemesterstudierende!

3.2 Wissenschaftliches Personal

Grundsätzliches Ziel aller Institute ist es den bereits erreichten Prozentsatz weiblicher Mitarbeiter beizubehalten und ggf. weiter auszubauen. Die 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 beide Vollzeit-Dauerstellen mit Frauen besetzt, zur Zeit eine im Bereich A 14 und eine E13-Stelle. Die zwei anderen Frauen besetzen befristeten E13-Stellen. 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.

4. Maßnahmen

4.1 Studierende

Insgesamt versuchen alle Institute bei Veranstaltungen wie dem Uni-Tag und Tag der Wissenschaften speziell Frauen für die Studiengänge zu gewinnen. Darüberhinaus 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.

4.2 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.

Das IEP sieht gegenwärtig keinen Bedarf, die Quote von 60% weiter zu erhöhen.

Um gezielt Frauen bei ihrer Qualifizierung fördern zu können hat die Kommission der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten entschieden, mit den zugewiesenen Mitteln aus der Leistungsorientierten Mittelvergabe bei Bedarf einzelne Mitarbeiterinnen zu unterstützen.

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

Stuttgart, den 19. August 2009

Prof. Dr. Frank C. Englmann
(Dekan)

Annika Boltze, M.A.
(Gleichstellungsbeauftragte)

	WS 07/08			SS 08			WS 08/09		
	w	m	Anteil Frauen [%]	w	m	Anteil Frauen [%]	w	m	Anteil Frauen [%]
Studierende im Erstsemester	184	304	37,7	11	7	61,1	237	310	43,3
Studierende gesamt	1452	1512	49,0	1311	1362	49,0	1323	1422	48,2
Studienabschlüsse	84	103	44,9	96	99	49,2	86	88	49,4

	WS 07/08			SS 08			2008 gesamt		
	w	m	Anteil Frauen [%]	w	m	Anteil Frauen [%]	w	m	Anteil Frauen [%]
Promotion	4	10	28,6	0	4	0,0	4	14	22,2
Habilitation	0	0	0,0	0	0	0,0	0	0	0,0

	w	m	Anteil Frauen [%]
Besoldungsgruppe A			
A13	0	7	100,0
A14	2	6	25,0
A15	0	0	0,0
Besoldungsgruppe C			
C1	0	2	0,0
C2	0	0	0,0
C3	0	4	0,0
C4	0	13	0,0
Besoldungsgruppe W			
W1	0	0	0,0
W3 ohne Leitungsfunktion	0	0	0,0
W3 mit Leitungsfunktion	0	3	0,0
Besoldungsgruppe E			
E12	1	0	100,0
E13	29	34	46,0
E13Ü	13	23	36,1
E14	0	5	0,0
E15	0	1	0,0
E15Ü	0	0	0,0

Stichtag: 01.07.2009

7. Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten (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 Erklä-

nung nicht nach Absatz 2 Satz 3 zurückgewiesen hat. Maßgebender 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 Studenausweis, 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 Matrikel-Nummer 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.

8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

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>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>Dipl.-Inf. Ursula Vollmer Institut für IT-Services Allmandring 30E</p> <p>Tel.: 685-60474 Fax: 685-65898 e-mail: ursula.vollmer@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>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 Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik Geschwister-Scholl-Straße 24D</p> <p>Tel.: 685-83183 Fax: 685-83130 e-mail: boltze@bvt.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>

9. Studierende insgesamt, WS 2007/08 bis WS 2008/09

Studierende alle Fachsemester											
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart		WS 07/08			SS 2008			WS 08/09			
		F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	
Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaften	Magister	31	12	72,1%	26	12	68,4%	20	9	69,0%	
	Magister	4	1	80,0%	3	1	75,0%	3	1	75,0%	
Anglistik	BA	94	21	81,7%	77	17	81,9%	136	31	81,4%	
	BA	35	9	79,5%	31	8	79,5%	83	28	74,8%	
	Magister	179	65	73,4%	153	58	72,5%	121	53	69,5%	
	Magister	15	2	88,2%	13	1	92,9%	8		100,0%	
Architektur und Stadtplanung	Diplom	670	713	48,4%	600	634	48,6%	683	668	50,6%	
	Diplom	15	162	8,5%	14	157	8,2%	13	147	8,1%	
Bauingenieurwesen	BA	3	1	75,0%	3	1	75,0%	2	1	66,7%	
	BSc							35	100	25,9%	
	Diplom	121	342	26,1%	102	281	26,6%	86	238	26,5%	
Bauphysik	MBP	2	9	18,2%	2	10	16,7%	4	23	14,8%	
	Magister	68	13	84,0%	63	12	84,0%	52	11	82,5%	
Berufspädagogik	Magister	8	6	57,1%	7	4	63,6%	5	3	62,5%	

Studierende alle Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)											
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart			WS 07/08			SS 2008			WS 08/09		
			F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Biologie	Magister	HF	1		100,0%	1		100,0%	1		100,0%
	BA	NF	44	12	78,6%	39	12	76,5%	36	12	75,0%
BWL	Magister	NF	63	22	74,1%	56	17	76,7%	41	11	78,8%
	BSc								60	133	31,1%
BWL technisch orientiert	Diplom		411	617	40,0%	365	554	39,7%	321	450	41,6%
	BA	NF		1	0,0%						
Chemie	BSc								57	76	42,9%
	Diplom		174	256	40,5%	152	235	39,3%	119	189	38,6%
Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS)	LA Gym	BF	6	2	75,0%	7	2	77,8%	5	4	55,6%
	LA Gym	HF	70	55	56,0%	69	48	59,0%	96	61	61,1%
Computational Physics	Magister	HF	1	3	25,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%
	Magister	NF	1		100,0%	1		100,0%	1		100,0%
Deutsch	MSc		8	44	15,4%	4	35	10,3%	7	56	11,1%
	BSc		4	10	28,6%	2	7	22,2%		3	0,0%
Computational Physics	LA Gym	BF	77	11	87,5%	82	11	88,2%	88	22	80,0%
	LA Gym	HF	393	146	72,9%	376	141	72,7%	458	177	72,1%

Studierende alle Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08			SS 2008			WS 08/09		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Deutsch als Fremdsprache deutsch-französischer Studien- gang Sozialwissenschaften	BA	2		100,0%	2		100,0%	2		100,0%
	BA	15	13	53,6%						
	BA (1-Fach)	10	3	76,9%	30	19	61,2%	36	15	70,6%
	Diplom	28	8	77,8%	21	6	77,8%	12	5	70,6%
Elektro- und Informationstechnik	MA (1-Fach)	1		100,0%						
	BSc	10	52	16,1%	7	41	14,6%	32	241	11,7%
	Diplom	97	782	11,0%	85	699	10,8%	69	576	10,7%
Empirische Politik- und Sozialforschung (deutsch- französisch)	MA (1-Fach)	5	3	62,5%	8	4	66,7%	13	9	59,1%
	MA (1-Fach)	7	3	70,0%	8	3	72,7%	18	8	69,2%
Energie- und Anlagentechnik	Diplom	1	4	20,0%	1	2	33,3%	1	2	33,3%
	LA Gym	42	7	85,7%	49	5	90,7%	44	3	93,6%
English	LA Gym	388	180	68,3%	370	174	68,0%	377	176	68,2%
	Magister	1		100,0%						

Studierende alle Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08			SS 2008			WS 08/09			
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Fahrzeug- und Motorentechnik	BSc							10	166	5,7%	
	Diplom	43	892	4,6%	38	810	4,5%	32	749	4,1%	
Französisch	LA Gym	36	2	94,7%	39	2	95,1%	37	3	92,5%	
	LA Gym	163	34	82,7%	149	31	82,8%	170	31	84,6%	
Galloromanistik	Magister	30	13	69,8%	28	11	71,8%	22	8	73,3%	
	Magister	7		100,0%	6	1	85,7%	3	1	75,0%	
Geodäsie u. Geoinformatik	Diplom	43	87	33,1%	40	75	34,8%	48	80	37,5%	
	MSc	5	5	50,0%	3	3	50,0%	8	9	47,1%	
Geographie	Diplom	38	60	38,8%	31	56	35,6%	26	48	35,1%	
	LA Gym	1	3	25,0%	1	3	25,0%	1	2	33,3%	
	LA Gym	17	22	43,6%	13	21	38,2%	9	16	36,0%	
	Magister	2	6	25,0%	2	6	25,0%	2	3	40,0%	
Geologie/Paläontologie	Magister		2	0,0%		1	0,0%				
	Diplom	1		100,0%							

Studierende alle Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08				SS 2008				WS 08/09	
		F	M	Frauen- anteil		F	M	Frauen- anteil		F	M
Germanistik	BA	HF	60	20	75,0%	60	18	76,9%	151	45	77,0%
	BA	NF	34	8	81,0%	28	9	75,7%	81	34	70,4%
	Magister	HF	231	51	81,9%	182	40	82,0%	145	37	79,7%
	Magister	NF	11	7	61,1%	10	7	58,8%	7	6	53,8%
	BA	HF	45	43	51,1%	41	37	52,6%	55	68	44,7%
	BA	NF	36	27	57,1%	34	23	59,6%	58	35	62,4%
	LA Gym	BF	27	16	62,8%	31	20	60,8%	41	18	69,5%
	LA Gym	HF	231	187	55,3%	213	171	55,5%	261	209	55,5%
	MA	HF							1		100,0%
	MA	NF							3		100,0%
Geschichte der Naturwissen- schaften und Technik	Magister	HF	131	97	57,5%	122	88	58,1%	98	81	54,7%
	Magister	NF	13	19	40,6%	9	14	39,1%	8	10	44,4%
	BA	HF	6	11	35,3%	5	10	33,3%	9	13	40,9%
	BA	NF	12	19	38,7%	13	19	40,6%	18	26	40,9%
	Magister	HF	21	27	43,8%	19	27	41,3%	12	19	38,7%
	Magister	NF	2	1	66,7%	1	1	50,0%	1	1	50,0%
	BSc								48	40	54,5%
	Diplom		98	89	52,4%	88	80	52,4%	75	69	52,1%
	Immobilientechnik und -wirtschaft										

Studierende alle Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart												
		WS 07/08			SS 2008			WS 08/09				
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil		
Informatik	BA	NF	8	4	66,7%	7	3	70,0%	13	6	68,4%	
	Diplom		111	637	14,8%	97	580	14,3%	96	606	13,7%	
	LA Gym	BF	2	3	40,0%	1	2	33,3%		2	0,0%	
	LA Gym	HF	4	13	23,5%	2	14	12,5%	3	16	15,8%	
	Magister	NF	2	3	40,0%	2	1	66,7%	1	1	50,0%	
Information Technology (INFOTECH)	MSc		18	73	19,8%	17	65	20,7%	20	69	22,5%	
Infrastrukturplanung	MSc		10	14	41,7%	8	9	47,1%	5	12	29,4%	
Italianistik	Magister	HF	70	10	87,5%	61	8	88,4%	50	8	86,2%	
Italienisch	Magister	NF	14	1	93,3%	11	1	91,7%	7	1	87,5%	
	LA Gym	BF	9	2	81,8%	8	2	80,0%	7		100,0%	
	LA Gym	HF	27	7	79,4%	24	6	80,0%	22	6	78,6%	
Kunstgeschichte	BA	HF	49	9	84,5%	47	8	85,5%	87	11	88,8%	
	BA	NF	19	6	76,0%	16	5	76,2%	70	20	77,8%	
	MA	HF	1		100,0%	2		100,0%	6		100,0%	
	Magister	HF	137	12	91,9%	122	9	93,1%	110	9	92,4%	
	Magister	NF	6	3	66,7%	5	3	62,5%	2	3	40,0%	

Studierende alle Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08				SS 2008				WS 08/09	
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Lebensmittelchemie	Staats- examen	70	18	79,5%	64	12	84,2%	53	18	74,6%	
	BA	23	6	79,3%	24	7	77,4%	60	15	80,0%	
Linguistik	BA	22	5	81,5%	19	5	79,2%	62	12	83,8%	
	BA (1- Fach)							10		100,0%	
	Diplom	97	77	55,7%	93	68	57,8%	92	66	58,2%	
	MA	2		100,0%	3		100,0%	5	1	83,3%	
	MA	3		100,0%	2		100,0%	4	1	80,0%	
	(1-Fach)										
Literaturwissenschaft:	Magister	217	26	89,3%	188	21	90,0%	152	18	89,4%	
	Magister	19	2	90,5%	17	2	89,5%	12	1	92,3%	
Anglistik	MA							1		100,0%	
	MA	1		100,0%	1		100,0%	1		100,0%	
Literaturwissenschaft: Germanistik	MA	3		100,0%	5		100,0%	6	1	85,7%	
	MA							1	1	50,0%	
Logistikmanagement	MBE		4	0,0%		4	0,0%	4	12	25,0%	
Luft- und Raumfahrttechnik	Diplom	165	1285	11,4%	150	1169	11,4%	173	1311	11,7%	
Maschinenbau	BSc							23	291	7,3%	

Studierende alle Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08				SS 2008				WS 08/09			
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Maschinenwesen	BA	NF		2	0,0%			2	0,0%			1	0,0%
	Diplom		146	1416	9,3%	130	1300	9,1%	122	1195			9,3%
	Magister	HF	1		100,0%								
Materialwissenschaft	BSc									14	55		20,3%
	BA	NF	2	3	40,0%	2	4	33,3%	4	1	80,0%		80,0%
Mathematik	BSc									36	60		37,5%
	Diplom		117	213	35,5%	107	205	34,3%	85	161			34,6%
	LA Gym	BF	25	14	64,1%	27	12	69,2%	30	15	66,7%		66,7%
	LA Gym	HF	170	145	54,0%	156	127	55,1%	195	149	56,7%		56,7%
	Magister	NF	3	1	75,0%	3		100,0%	2		100,0%		100,0%
	BSc									2	41		4,7%
Mechatronik	Diplom			1	0,0%		1	0,0%				1	0,0%
	LA Gym	HF	16	5	76,2%	21	4	84,0%	17	2	89,5%		89,5%
Pädagogik	Magister	HF	84	19	81,6%	74	16	82,2%	63	15	80,8%		80,8%
	Magister	NF	14	2	87,5%	13	2	86,7%	9	1	90,0%		90,0%
	BA	HF	14	3	82,4%	12	2	85,7%	10	2	83,3%		83,3%
Pädagogik / Berufspädagogik	BA	NF	17		100,0%	16		100,0%	26	3	89,7%		89,7%

Studierende alle Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08				SS 2008				WS 08/09	
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Philosophie	BA	HF	16	19	45,7%	15	18	45,5%	29	30	49,2%
	BA	NF	61	24	71,8%	54	18	75,0%	47	20	70,1%
	LA Gym	HF	1		100,0%	1		100,0%	2		100,0%
	MA	HF							1	1	50,0%
	MA	NF	1		100,0%	2		100,0%	5		100,0%
	Magister	HF	86	52	62,3%	73	43	62,9%	62	35	63,9%
	Magister	NF	17	6	73,9%	14	2	87,5%	11	2	84,6%
Philosophie/Ethik	LA Gym	HF	110	70	61,1%	102	63	61,8%	104	63	62,3%
	Magister	HF								1	0,0%
Physics	MSc		6	32	15,8%	3	25	10,7%	4	31	11,4%
Physik	BSc		7	49	12,5%	8	46	14,8%	13	99	11,6%
	Diplom		63	342	15,6%	62	307	16,8%	60	275	17,9%
	LA Gym	BF	8	5	61,5%	7	5	58,3%	5	6	45,5%
	LA Gym	HF	31	66	32,0%	29	54	34,9%	33	56	37,1%
	Magister	HF	1		100,0%	1		100,0%			
Magister	NF		2	0,0%		2	0,0%		2	0,0%	

Studierende alle Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08				SS 2008				WS 08/09	
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Politikwissenschaft	BA	NF	23	18	56,1%	20	18	52,6%	34	21	61,8%
	LA Gym	BF	9	27	25,0%	9	27	25,0%	21	30	41,2%
	LA Gym	HF	75	64	54,0%	73	63	53,7%	85	71	54,5%
	Magister	HF	70	104	40,2%	63	89	41,4%	55	68	44,7%
	Magister	NF	11	6	64,7%	10	5	66,7%	6	3	66,7%
	MA (1-Fach)		2	3	40,0%	2	1	66,7%	3	2	60,0%
Romanistik	BA	HF							16	5	76,2%
	BA	NF							3		100,0%
	BA (1-Fach)								18	3	85,7%
Romanistik: Französisch	BA	HF	30		100,0%	26		100,0%	19		100,0%
	BA	NF	16	4	80,0%	11	1	91,7%	6		100,0%
	BA	HF	21	2	91,3%	15	1	93,8%	12	1	92,3%
Softwaretechnik	BA	NF	29		100,0%	27		100,0%	21		100,0%
	Diplom		29	365	7,4%	22	322	6,4%	28	353	7,3%
	BA	HF	14	6	70,0%	12	4	75,0%	6	3	66,7%
Sozialwissenschaften	BA		67	55	54,9%	64	49	56,6%	81	62	56,6%
	BA (1-Fach)										

Studierende alle Fachsemester											
		WS 07/08				SS 2008				WS 08/09	
		F	M	Frauen- anteil		F	M	Frauen- anteil		F	M
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)											
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart											
Soziologie	BA	NF	19	8	70,4%	18	7	72,0%	27	13	67,5%
	Magister	HF	62	45	57,9%	58	42	58,0%	53	36	59,6%
	Magister	NF	16	8	66,7%	13	6	68,4%	11	4	73,3%
	BA	HF	15	22	40,5%	11	22	33,3%	11	18	37,9%
	BA	NF								1	0,0%
	BA (1-Fach)									5	21
Sportwissenschaft	Diplom		57	83	40,7%	46	72	39,0%	39	66	37,1%
	LA Gym	BF	6	5	54,5%	5	5	50,0%	5	6	45,5%
	LA Gym	HF	87	83	51,2%	79	81	49,4%	73	93	44,0%
	Magister	HF	10	11	47,6%	6	11	35,3%	5	10	33,3%
	MA (1-Fach)								2	1	66,7%
	Technische Geowissenschaft	Diplom		11	6	64,7%	10	6	62,5%	6	4
Technikpädagogik/Bautechnik	Dipl- GewL		6	13	31,6%	4	12	25,0%	6	15	28,6%
	Dipl- GewL		5	9	35,7%	4	8	33,3%	4	10	28,6%

Studierende alle Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08			SS 2008			WS 08/09		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart										
Technikpädagogik/Informatik	Dipl- GewL	1	6	14,3%	1	6	14,3%	1	8	11,1%
Technikpädagogik/ Maschinenwesen	Dipl- GewL	9	35	20,5%	8	26	23,5%	7	31	18,4%
Technikpädagogik Aufbaustudiengang	Dipl- GewL	28	38	42,4%	24	32	42,9%	18	29	38,3%
Technische Biologie	Diplom	211	164	56,3%	196	150	56,6%	201	160	55,7%
Technische Kybernetik	BSc							7	63	10,0%
	Diplom	41	317	11,5%	35	276	11,3%	29	244	10,6%
Technologiemanagement	BSc							33	118	21,9%
	Diplom	119	643	15,6%	107	591	15,3%	95	541	14,9%
Umweltschutztechnik	BSc	29	82	26,1%	26	72	26,5%	40	81	33,1%
	Diplom	233	498	31,9%	226	433	34,3%	203	399	33,7%
Verfahrenstechnik	BSc	47	156	23,2%	48	146	24,7%	81	200	28,8%
	Diplom	47	108	30,3%	42	97	30,2%	30	87	25,6%
	MSc							10	22	31,3%
VWL	BA	7	7	50,0%	6	6	50,0%	8	7	53,3%
	Magister	10	9	52,6%	9	7	56,3%	6	7	46,2%
VWL technisch orientiert	Diplom	15	19	44,1%	13	17	43,3%	11	15	42,3%

Studierende alle Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08				SS 2008				WS 08/09	
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart											
Water Resources Engineering and Management (WAREM)	MSc	9	10	47,4%	5	6	45,5%	6	19	24,0%	
Air Quality Control, Solid Waste and Waste Water Processing (WASTE)	MSc	35	44	44,3%	20	39	33,9%	23	45	33,8%	
Werkstoffwissenschaft	Diplom	58	161	26,5%	53	146	26,6%	47	125	27,3%	
Wirtschaftsinformatik	BSc	25	102	19,7%	22	92	19,3%	24	93	20,5%	

10. Studierende im Erstsemester, WS 2007/08 bis WS 2008/09

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 07/08			SS 2008			WS 08/09		
Quelle: Dezerнат I der Universität Stuttgart			F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaften	Magister	HF									
	Magister	NF									
Anglistik	BA	HF	26	7	78,8%				68	23	74,7%
	BA	NF	10	4	71,4%	1		100,0%	60	21	74,1%
	Magister	HF									
	Magister	NF									
Architektur und Stadtplanung	Diplom		84	73	53,5%				131	85	60,6%
	Diplom		3	27	10,0%						
Automatisierung in der Produktion	BA	NF	2		100,0%				1		100,0%
	BSc								35	100	25,9%
	Diplom		41	101	28,9%						
Bauphysik	MBP		2	9	18,2%				2	13	13,3%
Berufspädagogik	Magister	HF									
	Magister	NF									

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)											
Quelle: Dezerat I der Universität Stuttgart		WS 07/08			SS 2008			WS 08/09			
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Biologie	Magister										
BWL	BA	6	4	60,0%				8	2	80,0%	
	Magister										
BWL technisch orientiert	BSc							60	132	31,3%	
	Diplom	48	102	32,0%	2	1	66,7%		1	0,0%	
Chemie	BA		1	0,0%							
	BSc							57	76	42,9%	
	Diplom	50	49	50,5%	1	1	50,0%				
	LA Gym	3		100,0%		1	0,0%		1	0,0%	
	LA Gym	26	14	65,0%				36	21	63,2%	
	Magister										
	Magister										
Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS)	MSc		26	0,0%				4	27	12,9%	
Computational Physics	BSc										
Deutsch	LA Gym	14	2	87,5%	4	1	80,0%	15	13	53,6%	
	LA Gym	66	30	68,8%	2		100,0%	136	54	71,6%	

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08				SS 2008				WS 08/09	
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart		F	M	Frauenanteil	F	M	Frauenanteil	F	M	Frauenanteil	Frauenanteil
Deutsch als Fremdsprache deutsch-französischer Studiengang Sozialwissenschaften	BA										
	BA										
	BA (1-Fach)	6		100,0%				8	4		66,7%
	Diplom										
Elektro- und Informationstechnik	MA (1-Fach)										
	BSc	3	8	27,3%		1	0,0%	23	191		10,7%
	Diplom	18	118	13,2%					2		0,0%
Empirische Politik- und Sozialforschung (deutsch-französisch)	MA (1-Fach)	3	1	75,0%				4	6		40,0%
	MA (1-Fach)	4	2	66,7%	1		100,0%	13	5		72,2%
Energie- und Anlagentechnik	Diplom										
	LA Gym	10	4	71,4%				7	1		87,5%
Englisch	LA Gym	51	23	68,9%		2	0,0%	51	14		78,5%
	Magister										
Fahrzeug- und Motorentechnik	BSc										
	Diplom	5	107	4,5%		2	0,0%	10	164		5,7%

Studierende im 1. Fachsemester																
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 07/08				SS 2008				WS 08/09				
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart				F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Geschichte	BA	HF	23	24	48,9%					26	36	41,9%				
	BA	NF	20	20	50,0%	1		100,0%		37	21	63,8%				
	LA Gym	BF	5	5	50,0%	3	2	60,0%		10	1	90,9%				
	LA Gym	HF	60	48	55,6%		1	0,0%		76	54	58,5%				
	MA	HF								1		100,0%				
	MA	NF								3		100,0%				
	Magister	HF														
	Magister	NF														
	BA	HF	4	8	33,3%		1	0,0%		3	6	33,3%				
	BA	NF	7	12	36,8%					6	7	46,2%				
Magister	HF															
Magister	NF															
BSc																
Diplom			27	13	67,5%					48	40	54,5%				
Geschichte der Naturwissen- schaften und Technik																
Immobilientechnik und -wirtschaft																

Studierende im 1. Fachsemester																	
		(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 07/08				SS 2008				WS 08/09			
		Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart				F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Lebensmittelchemie	Staats- examen		33	11	75,0%	1	1	50,0%	15	7	68,2%						
	BA	HF	10	2	83,3%	2		100,0%	43	9	82,7%						
Linguistik	BA	NF	7	2	77,8%				44	10	81,5%						
	BA (1-Fach)								10		100,0%						
	Diplom		21	14	60,0%	4		100,0%	13	6	68,4%						
	MA	NF							2	1	66,7%						
Literaturwissenschaft: Anglistik	MA (1-Fach)		3		100,0%				2	1	66,7%						
	Magister	HF															
Literaturwissenschaft: Germanistik	Magister	NF															
	MA	HF							1		100,0%						
Logistikmanagement	MA	NF							1		100,0%						
	MA	HF							3	1	75,0%						
Luft- und Raumfahrttechnik	MA	NF							1	1	50,0%						
	MBE			4	0,0%				4	7	36,4%						
	Diplom		32	247	11,5%		1	0,0%	35	246	12,5%						

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08				SS 2008				WS 08/09	
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Maschinenbau	BSc							23	291	7,3%	
Maschinenwesen	BA	NF	2	0,0%		1	0,0%				
	Diplom		23	9,3%		1	0,0%		1	0,0%	
	Magister	HF									
Materialwissenschaft	BSc							14	55	20,3%	
Mathematik	BA	NF	2	40,0%		3		3		100,0%	
	BSc							35	60	36,8%	
	Diplom		31	33,3%	2		100,0%	1		100,0%	
	LA Gym	BF	4	66,7%				4	3	57,1%	
	LA Gym	HF	42	44,7%	1	1	50,0%	65	41	61,3%	
	Magister	NF									
Mechatronik	BSc							2	41	4,7%	
Mineralogie	Diplom										
Pädagogik	LA Gym	HF	1	50,0%				1		100,0%	
	Magister	HF									
	Magister	NF	1	100,0%	1		100,0%				
Pädagogik / Berufspädagogik	BA	HF						1		100,0%	
	BA	NF	9	100,0%				17	3	85,0%	

Studierende im 1. Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 07/08				SS 2008				WS 08/09			
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart				F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Philosophie	BA	HF	10	12	45,5%					15	15	50,0%			
	BA	NF	36	20	64,3%	2	1	66,7%		14	8	63,6%			
	LA Gym	HF													
	MA	HF								1	1	50,0%			
	MA	NF	1		100,0%					3		100,0%			
	Magister	HF													
Philosophie/Ethik	Magister	NF	1		100,0%	1		100,0%							
	LA Gym	HF	38	29	56,7%		1	0,0%		29	14	67,4%			
	Magister	HF													
	MSc		1	8	11,1%					1	10	9,1%			
Physics Physik	BSc		7	49	12,5%	1		100,0%		10	69	12,7%			
	Diplom		3		100,0%	1		100,0%		1		100,0%			
	LA Gym	BF	3	1	75,0%						1	0,0%			
	LA Gym	HF	12	22	35,3%	1		100,0%		13	12	52,0%			
	Magister	HF													
	Magister	NF													

Studierende im 1. Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)													
Quelle: Dezerat I der Universität Stuttgart	WS 07/08						SS 2008			WS 08/09			
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Politikwissenschaft	BA	NF	5	7	41,7%						13	8	61,9%
	LA Gym	BF	2	12	14,3%	1		100,0%			11	9	55,0%
	LA Gym	HF	14	13	51,9%	1		100,0%			17	9	65,4%
	Magister	HF											
	Magister	NF											
Praxisorientierte Kulturphilosophie	MA (1-Fach)		1		100,0%						2	1	66,7%
	BA	HF									14	5	73,7%
Romanistik	BA	NF									3		100,0%
	BA (1-Fach)										18	3	85,7%
	BA	HF	14		100,0%	1		100,0%					
Romanistik: Französisch	BA	NF	3	1	75,0%								
Romanistik: Italienisch	BA	HF	5	2	71,4%								
	BA	NF	15		100,0%								
Softwaretechnik	Diplom		11	78	12,4%	1	1	50,0%			11	79	12,2%

Studierende im 1. Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 07/08				SS 2008				WS 08/09			
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart				F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Sozialwissenschaften	BA	HF													
	BA (1-Fach)		45	36	55,6%	1			100,0%	38	27				58,5%
	BA	NF	3	3	50,0%	1			100,0%	13	7				65,0%
Soziologie	Magister	HF													
	Magister	NF													
	BA	HF	2	10	16,7%										
Sportwissenschaft	BA	NF									1				0,0%
	BA									5	21				19,2%
	BA (1-Fach)														
	Diplom		4	27	12,9%										
	LA Gym	BF	1		100,0%					1	3				25,0%
	LA Gym	HF	11	26	29,7%					5	15				25,0%
	Magister	HF													
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	MA (1-Fach)									2	1				66,7%
	Diplom														
Technische Geowissenschaft	Diplom														
Technikpädagogik/Bautechnik	Dipl- GewL		2	4	33,3%					2	4				33,3%

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08				SS 2008				WS 08/09	
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Technikpädagogik/Elektrotechnik	Dipl- GewL		4	0,0%					2		0,0%
Technikpädagogik/Informatik	Dipl- GewL		2	0,0%					3		0,0%
Technikpädagogik/ Maschinenwesen	Dipl- GewL	1	7	12,5%				3	6		33,3%
Technikpädagogik/ Aufbaustudiengang	Dipl- GewL	7	7	50,0%	3	6	33,3%	4	8		33,3%
Technische Biologie	Diplom	39	29	57,4%	1		100,0%	33	25		56,9%
Technische Kybernetik	BSc							7	63		10,0%
	Diplom	6	48	11,1%							
	BSc							33	118		21,9%
Technologiemanagement	Diplom	26	139	15,8%							
	BSc	23	56	29,1%	1	1	50,0%	25	45		35,7%
Umweltschutztechnik	Diplom	61	170	26,4%	1		100,0%		1		0,0%
	BSc	22	68	24,4%				44	89		33,1%
Verfahrenstechnik	Diplom										
	MSc							10	22		31,3%

Studierende im 1. Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 07/08			SS 2008			WS 08/09		
Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart		F	M	Frauenanteil	F	M	Frauenanteil	F	M	Frauenanteil
VWL	BA	5	1	83,3%				5	5	50,0%
	Magister									
VWL	technisch orientiert									
	Water Resources Engineering and Management (WAREM)							5	14	26,3%
	Air Quality Control, Solid Waste and Waste Water Processing (WASTE)		1	0,0%				10	18	35,7%
	Werkstoffwissenschaft	11	40	21,6%						
	Wirtschaftsinformatik	4	35	10,3%				6	28	17,6%

11. Studienabschlüsse SS 2008 bis WS 2008/09

Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 18.06.2009) Quelle: Dezernat I Univ. Stuttgart	SS 2008			WS 08/09			Mittel		
	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	
Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaften	1		100,0%		1	0,0%	1	1	50,0%
Anglistik	3	2	60,0%	2	1	66,7%	5	3	62,5%
Magister	4	2	66,7%	4	1	80,0%	8	3	72,7%
Architektur und Stadtplanung	61	57	51,7%	45	58	43,7%	106	115	48,0%
Automatisierung in der Produktion	1	8	11,1%	3	4	42,9%	4	12	25,0%
Bauingenieurwesen	3	22	12,0%	3	16	15,8%	6	38	13,6%
Berufspädagogik	6	1	85,7%	4		100,0%	10	1	90,9%
BWL	4	1	80,0%	6	2	75,0%	10	3	76,9%
BWL technisch orientiert	28	58	32,6%	24	29	45,3%	52	87	37,4%
Chemie	10	17	37,0%	12	13	48,0%	22	30	42,3%
Lehramt Gym.	4	4	50,0%	2		100,0%	6	4	60,0%
Künstl. LA	4		100,0%	5		100,0%	9	0	100,0%
Lehramt Gym.	32	7	82,1%	31	13	70,5%	63	20	75,9%

Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 18.06.2009) Quelle: Dezernat I Univ. Stuttgart	SS 2008			WS 08/09			Mittel		
	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
deutsch-französischer Studiengang Sozialwissenschaften	10	7	58,8%				10	7	58,8%
	4	1	80,0%	6	2	75,0%	10	3	76,9%
Elektro- und Informationstechnik		5	0,0%		4	0,0%	0	9	0,0%
	5	55	8,3%	8	62	11,4%	13	117	10,0%
Empirische Politik- und Sozialfor- schung (deutsch-französisch)		1	0,0%	2	1	66,7%	2	2	50,0%
Empirische Politik- und Sozialfor- schung				2		100,0%	2	0	100,0%
Englisch	2		100,0%	4	1	80,0%	6	1	85,7%
	23	7	76,7%	32	13	71,1%	55	20	73,3%
Fahrzeug- und Motorentechnik	3	40	7,0%	3	38	7,3%	6	78	7,1%
Französisch				3	1	75,0%	3	1	75,0%
	3		100,0%	13	1	92,9%	16	1	94,1%
Galloromanistik	1		100,0%	1		100,0%	2	0	100,0%
Geodäsie und Geoinformatik	2	8	20,0%	4	4	50,0%	6	12	33,3%
Geographie	4	3	57,1%	4	6	40,0%	8	9	47,1%
	2	5	28,6%		7	0,0%	2	12	14,3%
Magister					1	0,0%	0	1	0,0%

Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 18.06.2009) Quelle: Dezernat I Univ. Stuttgart	SS 2008			WS 08/09			Mittel		
	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Germanistik	2		100,0%	4	1	80,0%	6	1	85,7%
	9	3	75,0%	5	1	83,3%	14	4	77,8%
Geschichte		1	0,0%		3	0,0%	0	4	0,0%
	1		100,0%				1	0	100,0%
Lehramt Gym.	16	7	69,6%	21	8	72,4%	37	15	71,2%
	3	4	42,9%	3	1	75,0%	6	5	54,5%
Geschichte der Naturwissen- schaften und Technik		1	0,0%	1		100,0%	1	1	50,0%
Immobilientechnik und -wirtschaft	5	4	55,6%	4	8	33,3%	9	12	42,9%
	4	46	8,0%	7	35	16,7%	11	81	12,0%
Information Technology (INFOTECH)	1	7	12,5%	4	6	40,0%	5	13	27,8%
Italienisch	1		100,0%	1	1	50,0%	2	1	66,7%
	1		100,0%	4		100,0%	5	0	100,0%
Kunstgeschichte	5		100,0%	3		100,0%	8	0	100,0%
	2		100,0%	3		100,0%	5	0	100,0%
Linguistik	3	1	75,0%	2		100,0%	5	1	83,3%
	2	2	50,0%	1	3	25,0%	3	5	37,5%
Literaturwissenschaft: Germanistik	5		100,0%	4		100,0%	9	0	100,0%
	1		100,0%				1	0	100,0%

Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 18.06.2009) Quelle: Dezernat I Univ. Stuttgart	SS 2008			WS 08/09			Mittel		
	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Luft- und Raumfahrttechnik	10	96	9,4%	12	68	15,0%	22	164	11,8%
Maschinenwesen	10	65	13,3%	6	64	8,6%	16	129	11,0%
Mathematik	9	15	37,5%	8	7	53,3%	17	22	43,6%
Künstl. LA				1		100,0%	1	0	100,0%
Lehramt Gym.	17	2	89,5%	11	9	55,0%	28	11	71,8%
Diplom					1	0,0%	0	1	0,0%
Lehramt Gym.				2		100,0%	2	0	100,0%
Magister	2	2	50,0%	4	2	66,7%	6	4	60,0%
BA	3		100,0%	1	1	50,0%	4	1	80,0%
BA					1	0,0%	0	1	0,0%
Magister	3	2	60,0%		2	0,0%	3	4	42,9%
Lehramt Gym.	4	2	66,7%	5	1	83,3%	9	3	75,0%
MSc		2	0,0%				0	2	0,0%
Diplom	1	32	3,0%	3	19	13,6%	4	51	7,3%
Lehramt Gym.	1		100,0%		3	0,0%	1	3	25,0%
Magister				1		100,0%	1	0	100,0%
Künstl. LA		1	0,0%		1	0,0%	0	2	0,0%
Lehramt Gym.				5	7	41,7%	5	7	41,7%
Magister	4	7	36,4%	1	5	16,7%	5	12	29,4%

Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 18.06.2009) Quelle: Dezernat I Univ. Stuttgart	SS 2008			WS 08/09			Mittel		
	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Romanistik: Französisch	2		100,0%				2	0	100,0%
Romanistik: Italienisch	1		100,0%	2		100,0%	3	0	100,0%
Softwaretechnik		13	0,0%	2	21	8,7%	2	34	5,6%
Sozialwissenschaften				1	2	33,3%	1	2	33,3%
BA	2		100,0%	2	1	66,7%	4	1	80,0%
Magister	5	1	83,3%	3	6	33,3%	8	7	53,3%
Diplom	5	5	50,0%	4	1	80,0%	9	6	60,0%
Künstl. LA					1	0,0%	0	1	0,0%
Lehramt Gym.	8		100,0%	10	6	62,5%	18	6	75,0%
Magister	1		100,0%		2	0,0%	1	2	33,3%
Diplom	2		100,0%	2	2	50,0%	4	2	66,7%
Techn. Geowissenschaft					3	0,0%	0	3	0,0%
Technikpädagogik / Bautechnik					2	0,0%	1	2	33,3%
Technikpädagogik / Maschinenwesen	1		100,0%						
Technikpädagogik / Aufbaustudiengang	5	4	55,6%	5	9	35,7%	10	13	43,5%
Technische Biologie	13	8	61,9%	19	6	76,0%	32	14	69,6%
Technische Kybernetik	3	26	10,3%	5	21	19,2%	8	47	14,5%
Technologiemanagement	8	38	17,4%	6	25	19,4%	14	63	18,2%

Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 18.06.2009) Quelle: Dezernat I Univ. Stuttgart	SS 2008				WS 08/09				Mittel		
	F	M	Frauen- anteil		F	M	Frauen- anteil		F	M	Frauen- anteil
Umweltschutztechnik						1	0,0%		0	1	0,0%
	11	25	30,6%	14	16	16	46,7%	25	41	41	37,9%
Verfahrenstechnik		1	0,0%	11	21	21	34,4%	11	22	22	33,3%
	5	9	35,7%	6	17	17	26,1%	11	26	26	29,7%
VWL	2		100,0%	2			100,0%	4	0	0	100,0%
VWL technisch orientiert	1	2	33,3%	2			100,0%	3	2	2	60,0%
Water Resources Engineering and Management (WAREM)	2	1	66,7%		4	4	0,0%	2	5	5	28,6%
Air Quality Control, Solid Waste and Waste Water Processing (WASTE)	6	4	60,0%	2	3	3	40,0%	8	7	7	53,3%
Werkstoffwissenschaft	4	4	50,0%	2	5	5	28,6%	6	9	9	40,0%
Wirtschaftsinformatik	5	8	38,5%		5	5	0,0%	5	13	13	27,8%
Gesamt	437	762	36,4%	450	717	717	38,6%	887	1479	1479	37,5%

12. Angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Dienst

differenziert nach Vergütungsgruppen und Art des Arbeitsverhältnisses (Haushalts- und Drittmittelstellen),
Stand: 01.12.2008

Verg.- Gruppe	weiblich			männlich			Frauen- anteil in %
	befristet	unbefr.	Summe	befristet	unbefr.	Summe	
AT/C3	0	0	0	0	2	2	0,0%
AT/C4	0	0	0	0	8	8	0,0%
AT/W2	0	0	0	5	0	5	0,0%
AT/W3	0	3	3	3	1	4	42,9%
E15Ü	1	0	1	2	6	8	11,1%
E15	1	0	1	6	28	34	2,9%
E14	17	9	26	38	106	144	15,3%
E13Ü	221	7	228	732	27	759	23,1%
E13	341	5	346	803	14	817	29,8%
Summe	581	24	605	1589	192	1781	25,4%
Summe aller angest. wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 2386							

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

13. Beamtinnen und Beamte im wissenschaftlichen Dienst

differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2008

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
A 16	0	0	---
A 15	36	2	5,3%
A 14	150	26	14,8%
A 13	44	22	33,3%
Summe	230	50	17,9%

Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

14. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2000-2008

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

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
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
2008	32	8	12	12	906	86	17,0 %	Platz 1: 5 Platz 2: 3 Platz 3: 3	4

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart)

15. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 1998-2008

	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%
	2008	16	5	23,8%
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%
	2008	3	2	40,0%

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
C3 ab 2005 incl. W3 o. L.	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	57	2	3,4%
	2006	51	2	3,8%
	2007	52	4	7,1%
2008	56	3	5,1%	
C4 ab 2005 incl. W3 m. L.	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	178	8	4,3%
	2006	177	9	4,8%
	2007	174	12	6,5%
	2008	167	11	6,2%
W1	2006	1	0	0,0%
	2007	1	0	0,0%
	2008	9	2	18,2%

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
C2-C4 insg. 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%
	2008	226	16	6,6%
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	225	14	5,9%
	2008	223	14	5,9%

16. Neubesetzungen von W3-Professuren nach Fakultäten im Jahr 2008

Fakultät	W1		W3 o. L.		W3 m. L.		Gesamt
	m	w	m	w	m	w	
1	3	-	-	-	2	-	5
2	-	-	-	-	-	-	-
3	1	-	1	-	1	-	3
4	-	-	-	-	1	-	1
5	-	-	-	-	2	-	2
6	-	-	2	-	-	-	2
7	1	1	-	-	-	-	2
8	-	-	1	-	-	-	1
9	1	1	-	-	1	1	4
10	-	-	-	-	-	-	-
Summe	6	2	4	-	7	1	20

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

17. Flyer „Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“

HOCHWERT
Die Herausforderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist zentral in der Hochschulpolitik des Landes Baden-Württemberg. Einem hohen Stellenwert wird ein Ziel in es dabei, die Chancen der wissenschaftlich tätigen Frauen an den Hochschulen des Landes zu verbessern, indem die Voraussetzungen von Wissenschaftlerinnen und Familien erleichtert wird. Immer noch können viele Frauen ihre akademische Karriere nicht vollumfänglich realisieren, weil die Anforderungen nicht der Realität der Wissenschaftlerinnen entsprechen. In Zukunft können es jedoch auch weibliche Wissenschaftlerinnen, die sich beruflich unabhängig zu betreiben und in einem Berufsweg für wissenschaftliche Karriere zu realisieren.



Wir möchten Möglichkeiten schaffen, dass die Forschung für die Wissenschaftlerin, insbesondere wenn sie Kinder hat, die Unterstützung der Frauen nicht für den besten in der Wissenschaft zu tun, sondern eine hervorragende Leistung. In diesem Zusammenhang sind die Möglichkeiten, wie das Schlieben-Lange-Programm, ein solches, das akademischen Wissenschaftlerinnen mit Kindern die Möglichkeit gibt, ihre wissenschaftliche Qualifikation nicht unterbrechen zu müssen.

Ich möchte Sie aufsuchen, sich in Rahmen dieses Programms zu bewerben. Sollten Sie die Chance wahr zu machen, werden wir unser Bestes tun, um Sie zu unterstützen. Bitte für Ihre Kontaktaufnahme, da wir gerne über die Details besprechen können.

P. Frickenberg
Prof. Dr. Peter Frickenberg
Mitglied für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg



Schlieben-Lange-Programm
FÖRDERUNG VON NACHWUCHSWISSENSCHAFTLERINNEN MIT KIND



NACHFOLGER*IN
Bewerbungen können bis zum 31. März 2024 bei der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Tübingen eingereicht werden. Die Bewerberinnen und Bewerberinnen müssen ein Kennenlernen belegen und können vor Ort eingeladen werden.

Bewerbungsunterlagen über www.wk.kit.edu/wuerttemberg.de oder die Geschäftsleitung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Tübingen sowie bei den Landesstellen für Gleichstellung und Antidiskriminierung.

IMPRESSUM
Mitteilung für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Baden-Württemberg
www.wk.kit.edu/wuerttemberg.de

ORGANISATION
Mehlschüler-Marketing

TRAFIK
Bismarckstraße 100, 72074 Tübingen

DRUCK
e. Kuntz + co. druck und medienentwicklung gmbh Stuttgart

STAMP
November 2007



NACHFOLGER*IN
Die Romanistin Prof. Dr. Brigitta Schlieben-Lange (1915 - 2009) war eine herausragende und international anerkannte Wissenschaftlerin und Mutter von vier Kindern.

Nach dem Studium der Romanistik, Germanistik, der Allgemeinen Sprachwissenschaft und Philosophie in München, Altheim und Tübingen wurde sie 1970 Assistentin in Tübingen. Von 1970 bis 1978 war sie an der Universität Tübingen Professorin für Allgemeine Sprachwissenschaft. In der Universität Tübingen wurden 1978 bis 1991 Jahre in der Technischen Universität Berlin, 1991 bis 1998 an der Universität Tübingen und 1998 bis 2009 an der Universität Tübingen.

Der Kern ihres umfangreichen wissenschaftlichen Werkes machen ihre Arbeiten zu geschlechtlichen, sprachlinguistischen und epistemologischen Problemen der Wissenschaften aus. Sie veröffentlichte über 100 Bücher und Aufsätze. Sie war Mitglied der Deutschen Akademie der Wissenschaften und der American Academy of Arts and Sciences. Sie war auch Mitglied der American Academy of Arts and Sciences. Sie war auch Mitglied der American Academy of Arts and Sciences.



Das Schlieben-Lange-Programm ist ein Programm der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern. Es ist ein Programm der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern. Es ist ein Programm der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern.

Brigitta Schlieben-Lange setzte sich für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ein. Von 1994 bis 1998 war sie Professorin für Allgemeine Sprachwissenschaft an der Universität Tübingen.



Das Förderprogramm

Das Förderprogramm

Das Schüler-Lange-Programm soll Frauen helfen, ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation zu festigen und ggf. beruflichen Aufgaben zu widmen. Männern ist ermöglicht, sich zu widmen, ihre wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit aufzunehmen, herauszuheben oder berufsbegleitend durchzuführen.

Einjährige Studiengänge haben ergeben, dass sich insbesondere nach der Promotion vakante hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen und ihrer Weiterbildung ihrer wissenschaftlichen Karriere überwinden. Mit dem Schüler-Lange-Programm sollen durch eine bessere Vorbereitung von wissenschaftlicher Qualifikation und familiären Pflichten mehr Frauen in einer wissenschaftlichen Karriere strukturiert und so der Anzahl der auf eine Professur beschränkten Frauen erhöht werden.



Mit der Hochzeitsfeier kann eine Promotion, Habilitation oder künstlerische Qualifikation unterstützt werden. Die Hochzeitsfeier soll für eine Promotion und wissenschaftliche Arbeit 1200 Euro monatlich und für eine Habilitation 400 Euro monatlich, jeweils bei einer Hochzeitsfeier von 1000 Euro.

Das Programm wird über die Maßnahmen für Wissenschaft, Forschung und Kunst (WFK) mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Das Förderprogramm ist hochschulübergreifend und richtet sich an Hochschulen.

FÖRDERLINIE A

Die Förderlinie A richtet sich an wissenschaftlich tüchtige Frauen an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen oder Kunst- und Musikhochschulen, die bereits ein Kind haben oder ein Kind erwarten. Die Förderung soll dazu dienen, ihren beruflichen oder beruflichen Verantwortungsbereich zu fördern, Habilitation oder vergleichbare berufliche Qualifikation besser mit familiären Aufgaben zu vereinbaren. Die Förderung soll dafür zu verwenden, die Unterstützung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation zu verhilfen.

Die Förderlinie B fördert für den Lebensunterhalt, Kinderbetreuung, Forschungsprojekte, Sachkosten, Reisekosten oder wissenschaftliche Hilfenleistungen verwenden werden, wobei die Verwendung der Mittel dazu dienen muss, eine Unterstützung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikation zu verhilfen.



FÖRDERLINIE B

Die Förderlinie B richtet sich an Frauen, die ihre wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifikation fortsetzen wollen, unterstützen und dabei auch ein Wissenschaftler, durch die Förderung ermöglicht werden soll.



Die Förderlinie C fördert für den Lebensunterhalt, Kinderbetreuung, Forschungsprojekte, Sachkosten, Reisekosten oder wissenschaftliche Hilfenleistungen verwenden werden, wobei die Verwendung der Mittel dazu dienen muss, eine Unterstützung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Weiterqualifikation, die finanzielle Bedürfnisse unterstützen werden, zu ermöglichen.

FÖRDERLINIE C

Die Förderlinie C richtet sich an Frauen mit Kind, die auf einer Hochschule oder Berufshochschule berufliche Ausbildung, Lehrauftrag an einer Fachhochschule oder Berufshochschule haben und sich durch eine berufsbegleitende Promotion für eine Professur an einer Fachhochschule oder Berufshochschule qualifizieren möchten.



Mit der Förderlinie C soll qualifizierten Lehrbeauftragten an Fachhochschulen und Berufshochschulen, die für eine Fachhochschule- oder Berufshochschule vorgesehen sind, die Möglichkeit eröffnet werden, die Promotion als freiberufliche Berufsbegleitende zu absolvieren. Die jährliche Dienstleistung darf im Durchschnitt des Förderzeitraums höchstens 21 Prozent einer Vollzeitbeschäftigung betragen.

Die Förderlinie D fördert für den Lebensunterhalt, Kinderbetreuung, Forschungsprojekte, Sachkosten, Reisekosten oder wissenschaftliche Hilfenleistungen verwenden werden, wobei die Verwendung der Mittel dazu dienen muss, eine Promotion berufsbegleitend durchzuführen.

18. Schlieben-Lange-Programm - Richtlinien



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 förmernden 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 Lehrerfahrung 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 Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen (Frau Dr. Dagmar Höppel, Tel 0621/181-1850 e-mail :hoeppel@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.

19. Flyer „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“

<p>FÖRDERUNG HERAUSRAGENDER WISSENSCHAFTLERINNEN</p>  <p>Margarete von Wrangell, Namensgeberin dieses Programms, war Deutschlands erste oedentliche Professorin. Sie wurde 1923 an die Universität Hohenheim (früher: Landwirtschaftliche Akademie) berufen und leitete bis zu ihrem Tod im Jahr 1952 das Institut für Pflanzenernährungslehre.</p> <p>IMPRESSUM</p> <p>HERAUSGEBER Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg www.mwfk.baden-wuerttemberg.de</p> <p>INFORMATIONEN Im Auftrag des Wissenschaftsministeriums berät Sie die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG). kontakt@labog.uni-stuttgart.de Tel.: 0711-683-92000</p> <p>PRODUKTION Grafik: stay hungry Stuttgart Druck: e. hertz + co druck- und medientechnik gmbh Stuttgart</p> <p>Stand August 2008</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div data-bbox="143 1161 224 1225">  ESF <i>Chancen fördern</i> <small>EUROPEAN UNION DEUTSCHES BUNDESVERBAND & BADEN-WÜRTTEMBERG</small> </div> <div data-bbox="288 1161 490 1225">  Baden-Württemberg <small>MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST</small> </div> </div>	 <p style="text-align: center;">Margarete von Wrangell- Habilitationsprogramm für Frauen</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div data-bbox="580 1161 660 1225">  ESF <i>Chancen fördern</i> <small>EUROPEAN UNION DEUTSCHES BUNDESVERBAND & BADEN-WÜRTTEMBERG</small> </div> <div data-bbox="725 1161 927 1225">  Baden-Württemberg <small>MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST</small> </div> </div>
--	---

GRÜSSWORT



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 Wangell-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 Studierendenzahlen 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 Wangell-Sipendium“ zu bewerben. Nehmen Sie Ihre Chance wahr und bringen Sie Ihr Potenzial in die Wissenschaft ein. Das Land braucht Sie.

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

WISSENSCHAFTLERINNEN AUF DEM WEG ZUR SPITZE

Und das mit Unterstützung: Das Margarete von Wangell 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.



20. Ausschreibung „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT,
FORSCHUNG UND KUNST



Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG

„Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“

– Ausschreibung vom 15. Januar 2009 –

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: 15. Juli 2009

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.

Königsstraße 46, 70173 Stuttgart, Telefon 0711 279-0, Telefax 0711 279-3080, poststelle@mwk.bw.de,
www.mwk.baden-wuerttemberg.de, www.service-bw.de,

Behindertengerechte Parkplätze: Innenhof Mittnachtbau (Einfahrt Gymnasiumstraße), VVS-Anschluss: S - Stadtmitte, U - Schlossplatz

21. Richtlinien Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT,
FORSCHUNG UND KUNST



Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG

„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 **15. Juli 2009 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 Habilitations-vorhabens);
 - 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 Hochschullehrer/in der antragstellenden Hochschule und ein weiteres externes Fachgutachten zum Arbeitskonzept (durch eine/n Gutachter/in von einer anderen Hochschule, einem anderen Forschungsinstitut);
- Fragebogen, erhältlich bei der Hochschulverwaltung oder auf der Homepage des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg unter www.mwk.baden-wuerttemberg.de (Service > Foerderprogramme > Hochschulen).

Die Antragsunterlagen sind vollständig und – zur Erleichterung der Bearbeitung – sortiert in der o.g. Reihenfolge in Papierform und als PDF-Datei per E-Mail an das Wissenschaftsministerium, Daniela.Schobel@mwk.bwl.de, einzureichen. Als Dateiname geben Sie bitte „MvW2009_Nachname_Vorname_Nummer der Datei_Zahl der Dateien insgesamt“ an.

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 Landeskongferenz 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.

22. Artikel über den Erfolg beim Professorinnen-Programm

Stuttgarter Nachrichten, 20.01.2009

Aus den Weiten des Alls in die Zelle

Nicole Radde ist die erste Professorin an der Fakultät Maschinenbau

In der 179-jährigen Geschichte der Uni Stuttgart gab es bei den Maschinenbauern noch nie eine Professorin. Diesen Bann hat jetzt Nicole Radde gebrochen. Damit beginnt sich auch in dieser Fakultät das Schwungrad der Emanzipation langsam zu drehen.

VON KLAUS EICHMÜLLER

Nein, einen Blaumann streift Nicole Radde nie über. Lieber trägt die zierliche Frau mit den schulterlangen Haaren Jeans und T-Shirt, bei offiziellen Anlässen auch mal Kostüm. Einen schweren Schraubenschlüssel kann man sich in ihren Händen ebenfalls nicht vorstellen. Lieber lässt die 31-Jährige ihre Finger über die Tastatur fliegen, um im Großrechner eine mathematische Modellierung von biologischen Systemen zu starten.

So wenig wie auf den ersten Blick Maschinenbau und biologische Systeme zusammenpassen, so wenig hat am Anfang der Karriere von Nicole Radde darauf hingedeutet, dass sie irgendwann und noch dazu in jungen Jahren eine Juniorprofessorin und Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik der Uni Stuttgart bekleiden würde.

Bisher zählte die Fakultät eine halbe Hundertschaft Professoren. „Ich glaube, viele von ihnen sind froh, dass jetzt eine Frau dabei ist“, sagt die Juniorprofessorin und lächelt zurückhaltend. Wenn sie ihre Rolle in der Fakultät einordnet, wenn sie das Thema ihrer Forschungsarbeit beschreibt, immer wählt Radde wohlbedachte Worte, immer den leisen, aber bestimmten Ton einer Frau, die in einer Männerwelt groß geworden ist und in ihr bestehen will.

Eigentlich wollte Radde Gymnasiallehrerin für Mathematik und Physik werden und unterrichtete das sogar studienbegleitend drei Jahre lang an einer Privatschule. Doch nach dem ersten Staatsexamen an der TU Darmstadt kamen Zweifel. „Die Ausbildung wurde sehr didaktisch, ich aber wollte in die Tiefen der theoretischen Physik eintauchen.“ Von dort war es für sie nur ein kleiner Schritt in die unendlichen Weiten des Weltraums. In ihrer Diplomarbeit beschäftigte sie sich mit Quantenmechanik, konkret mit Kernreaktionen beim Entstehen von Neutronensternen. Doch dabei musste sie feststellen, „dass in der Astrophysik Experimente und Theorie momentan noch sehr auseinander liegen“. Die Diplomandin zog Konsequenzen. Statt in die Sterne zu gucken, richtete sie ihren Blick auf kleine Dinge: auf Zellen.

In Köln promovierte Nicole Radde am Institut für Angewandte Informatik über nichtlineare Phänomene in biologischen Netzwerken, also über das Zusammenspiel von Genen und Proteinen bei zellulären Regulationsprozessen. Nach einer Jahr als Postdoktorandin im Bereich Bioinformatik an der Uni Leipzig bewarb sich die Wissenschaftlerin „in einer spontanen Aktion“ auf eine Juniorprofessorin in Stuttgart.

An der Uni Stuttgart wird mit 35 Millionen Euro sechs Jahre lang eine Forschungs-

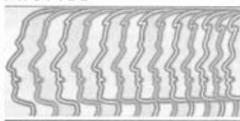
verbund Simulations Technology (Simtech) gefördert. In diesem sogenannte Exzellenzcluster beteiligen sich neun Fakultäten und 20 Uni-Institute aus so unterschiedlichen Bereichen wie Metallkunde, Theoretische Chemie, Technische Optik, Höchstleistungsrechnen, Wasserbau, Baudynamik, aber auch Philosophie. Es geht um die Entwicklung neuer Modellierungs- und Simulationstechnologien. Experimente aus der realen Welt sollen schon bald am Rechner schneller, besser und sicherer simuliert werden.

Bei einem viertägigen Bewerbermarathon mit über 50 eingeladenen Kandidaten für 13 Juniorprofessuren konnte sich Nicole Radde die Stelle für Systemtheorie in der Systembiologie sichern. „Wahrscheinlich

gab das, was ich bisher gemacht habe, und die Tatsache, dass ich einige Kooperationen mit Biologen vorweisen konnte, den Ausschlag.“ Diese Zusammenarbeit will sie in den kommenden sechs Jahren pflegen und ausbauen. Denn ihre eigene Forschungsarbeit, „die Regulationsmechanismen auf molekularer Ebene zu verstehen“, soll irgendwann auch praktischen Nutzen haben, beispielsweise bei der industriellen Herstellung von Antikörpern und Aminosäuren.

Doch bis es so weit ist, muss Nicole Radde vor allem mit dem Alltag eines deutschen Professors fertig werden. „25 Prozent meiner Arbeitszeit ist Verwaltung, 60 Prozent

PROFILE



Juniorprofessorin Nicole Radde ist erst 31 Jahre alt. Foto: Thomas Wagner

sind Lehre.“ Und den kleinen Rest, der für die Forschung bleibt, muss die Juniorprofessorin so nutzen, dass sie nach Ablauf des Vertrags eine von vier festen Professuren ergattert. „Die Chancen stehen etwa eins zu drei – also nicht schlecht.“

Inzwischen kommen auf die Juniorprofessorin bereits neue, ganz spezifische Anforderungen zu. In der Fakultät bekleidet den Posten der Frauenbeauftragten bisher eine Sekretärin. „Nun richten sich bei diesem Thema alle Blicke auf mich“, sagt Radde.

„Männer sind eher Einzelkämpfer, Frauen dagegen meist kooperativ“, beschreibt Radde den Geschlechterunterschied bei der Bearbeitung wissenschaftlicher Fragen. „Das soll aber nicht heißen, dass ich nicht auch einmal auf den Tisch hauen kann.“ Doch noch bevor man sich solch zarte Hände bei einer Bruchialaktion ausmalen kann, lächelt Nicole schon wieder. Zurückhaltend, nicht schüchtern.

Zwei neue Professorinnen an der Fakultät 7

Die Fakultät 7 bekommt noch in diesem Jahr Verstärkung. Im Rahmen des Professorinnen-Programms von Bund und Ländern wurden Prof. (jun.) Dr. rer. pol. Dipl.-Ing. Meike Tilebein und Dr.-Ing. Cristina Tarin-Sauer an die Universität Stuttgart als Professorinnen berufen. So erhält Juniorprofessorin Nicole Radde, bisher das einzige weibliche Vollmitglied der Fakultät 7, bald Verstärkung.

Die „Neue“ für die Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“, kennen viele Stuttgarter Universitätsangehörige bereits, denn sie war einige Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Erich Zahn vom Betriebswirtschaftlichen Institut am Lehrstuhl für Planung beschäftigt und arbeitete beispielsweise bei der Beantragung der Graduiertenschule GSaME mit, bevor sie Anfang 2007 als Juniorprofessur

Innovationen in Teams eine herausragende Rolle. Die Expertin in systemtheoretischen Fragen sieht in der Vielfalt einer Belegschaft oder eines Teams folgende Herausforderungen: Diversität kann einerseits eine sehr wertvolle Ressource sein, die den Wissenspool vergrößert und Zugang zu einer Vielzahl an Perspektiven schafft. Diversität kann andererseits aber auch zu Kommunikationsbarrieren und Kooperati-



Prof. Dr. rer. pol. Dipl.-Ing. Meike Tilebein

rin für Innovationsmanagement an die European Business School nach Oestrich-Winkel in den Rheingau ging.

Die 42-jährige ausgebildete Diplom-Ingenieurin (Technische Kybernetik) und promovierte Betriebswirtschaftlerin wird sich auf ihrem Lehrstuhl, dem auch die Leitung des Zentrums für Management Research der Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung Stuttgart (DITF MR) in Denkendorf untersteht, mit den Auswirkungen, den Chancen und Risiken von Vielfalt, also Diversität, im Ingenieurbereich beschäftigen. Dabei spielt etwa der Zusammenhang von Diversität und



Prof. Dr.-Ing. Cristina Tarin-Sauer

onschindernissen führen, wenn das gegenseitige Verständnis fehlt.

„Die Ausschöpfung des Potenzials, das sich aus den verschiedenen Erfahrungshintergründen etwa von Frauen und Männern oder Alten und Jungen, aus dem unterschiedlichen weltanschaulichen Hintergrund von beispielsweise Europäern und Indern oder auch aus den differierenden Perspektiven von Ingenieuren oder Geisteswissenschaftlern bietet, kann nur erfolgreich sein, wenn wir systematisch herausarbeiten, unter welchen Bedingungen heterogene Gruppen effizient zusammenarbeiten können und welche Unterstützung dabei erforderlich ist.

Dr. Cristina Tarin-Sauer wird am Institut für Systemdynamik als Nachfolgerin von Prof. Dr.-Ing. Herbert Wehlan, der 2012 in den Ruhestand tritt, die Professur „Prozessleittechnik im Maschinenbau“ übernehmen.

Die 36-jährige Wissenschaftlerin mit deutscher und spanischer Staatsangehörigkeit leitete bisher am Institut für Telekommunikation und Multimedia-Anwendungen (iTEAM) der Technischen Hochschule Valencia (UPV) innerhalb des Bereichs „Mobile Communications“ die Arbeitsgruppe Signalverarbeitung, Systemdynamik und Systemtechnik für technische und nichttechnische Anwendungsgebiete. Zwischenstationen ihrer bisherigen wissenschaftlichen Laufbahn waren die Universität Ulm, an der sie promovierte, sowie die Universität Carlos III in Madrid, wo sie als Fakultätsdozentin tätig war.

Ihre Forschung an der Universität Stuttgart zielt auf den Zwischenbereich von Informationstechnik und Systemdynamik, der in der modernen Prozessleittechnik eine stetig wachsende Bedeutung haben wird. „Ich freue mich sehr, nach Stuttgart zu kommen, da der Bereich der Systemtechnik an der Universität Stuttgart international ein hohes Renommee hat und mir zahlreiche Entwicklungsmöglichkeiten bietet“, so Dr. Tarin gegenüber dem Transmitter.

In einer der nächsten Ausgaben werden wir die Arbeitsgebiete der beiden neu besetzten Lehrstühle im Detail vorstellen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, Dr. Gabriele Hartmann, freut sich, dass nun mit Prof. Tilebein und Prof. Tarin-Sauer zwei weitere Professorinnen im stark männlich dominierten Fachbereich Maschinenbau gewonnen werden konnten. „Das Professorinnen-Programm von Bund und Ländern ermöglicht es, den Studentinnen der Fakultät nun auch weibliche Vorbilder in Forschung und Lehre zu bieten. So können wir Frauen den Weg in die Ingenieurwissenschaften ein wenig ebenen.“ *bjs*

Antrittsvorlesung der ersten Professorin im Bereich Maschinenbau in Stuttgart

Am 30. April 2009 hielt Juniorprofessorin Nicole Radde ihre Antrittsvorlesung mit dem Thema „Warum sind Zellen komplex? – Systemtheoretische Ansätze zur Untersuchung von Feedback-Mechanismen in biologischen Netzwerken“.

Radde hat am 1. Oktober 2008 am Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik ihre Arbeit aufgenommen und ist damit die erste Frau, die in den 150 Jahren des Bestehens der Mechanischen Technologie an der Universität einen Ruf als Professorin an ein Institut der Stuttgarter Maschinenbau fakultäten erhalten hat.

Radde ist Juniorprofessorin für „Systemtheorie in der Systembiologie“. Diese Stelle wurde im Rahmen des Exzellenzclusters EXC 310 „Simulation Technology“ (SimTech) neu geschaffen.

Zu den Aufgaben der Wissenschaftlerin gehört neben der Lehre im Studiengang Technische Kybernetik vor allem der Aufbau einer Forschungsgruppe aus Nachwuchswissenschaftlern. Diese Gruppe wird

sich gemeinsam mit den bereits seit Jahren aktiven Systembiologen am Institut und dem Center Systems Biology Stuttgart mit der mathematischen Modellierung und systemtheoretischen Analyse biologischer Netzwerke befassen.

Nicole Radde hat an der TU Darmstadt Mathematik und Physik studiert und sich nicht nur für das Lehramt an Gymnasien in diesen beiden Fächern qualifiziert, sondern auch mit dem akademischen Grad Diplom-Physikerin abgeschlossen. Ihren Dokortitel erlangte sie im Jahr 2007 an der Universität Köln. Dort, am Zentrum für Angewandte Informatik, hat sie sich mit der Modellierung und Analyse nichtlinearer Phänomene in biochemischen Netzwerken beschäftigt und den Einstieg in die Systembiologie gefunden. Nach ihrer Promotion forschte und lehrte Radde am Institut für Medizinische Informatik, Statistik und Epidemiologie der Universität Leipzig, in der Arbeitsgruppe „Statistics and Computational Biology“. *IST*



Juniorprofessorin Nicole Radde: „Es gibt hier am Institut für Systemtheorie viele spannende Aufgaben, die eine neue Herausforderung für mich darstellen. Ich habe mittlerweile mehrmals die Forschungsumgebung gewechselt, angefangen von der theoretischen Physik, meinem Studien- und Diplomarbeitsfach, über die Informatik und Angewandte Mathematik während meiner Promotion, meine Postdoktorandenzeit in der Statistik-Gruppe der medizinischen Fakultät und schließlich die Maschinenbau-fakultät der Universität Stuttgart.

Mittlerweile sehe ich diese Vielfalt als große Lernbereicherung, da in allen Gebieten doch sehr unterschiedliche Methoden und Begriffe verwendet werden, sich viele Bereiche aber sehr gut kombinieren lassen. Die Arbeit hier macht mir Spaß, und ich bin gespannt, was noch alles auf mich zukommt.“

23. Flyer „Probiert die Uni aus!“



Universität Stuttgart



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



www.uni-stuttgart.de/probiert



2010



Workshops gibt es in folgenden Studiengängen:

Baugenieurwesen
... ist Planung, Entwerfen und Gestalten unserer menschlichen Umgebung: Planung und Betrieb von Verkehrsmitteln, Entwerfen von Brücken und Hochhäusern, Bau und Kontrolle von Wasser- und Abwasseranlagen, Atombau und Kernregelung in Gebäuden und weitaus mehr.

Chemie
Warum sind Stoffe bunt? Wie ferne ich ein Stoffgemisch? Welche Beobachtungen hat John Dalton über die Masseverhältnisse in chemischen Verbindungen gemacht? Wie stelle ich Selen her? Was ist Aspirin? Diese Fragestellungen kommen im Workshop Chemie zur Sprache, wir benutzen dazu Versuchsaufbauten, wie sie auch im ersten Semester des Chemiestudiums verwendet werden.

Elektrotechnik und Informatik
Sind Sie bereit, die Technologie von morgen mitzuentwickeln? Sichere Autos, schnelle Mobiltelefone oder schnelle Mikrochips – Elektrotechnik bietet für jeden Geschmack etwas. In unserem Workshop erhalten Sie einen Einblick in die faszinierende Welt der Elektrotechnik.

Geodäsie und Geoinformatik
Navigation – E-Skizzen – Virtuelle Welten – Fernerkundung – 3D-Erhebung – Erdfigur – das sind die Themenstellungen der modernen Geodäsie und Geoinformatik. Unser Workshop gibt einen Einblick in die Weite des Fachbereichs, sowie Informationen zum Studium und zu beruflichen Möglichkeiten.

Informatik und Softwaretechnik
Was ist Informatik? Auf jeden Fall viel, viel mehr als Programmieren! In interessanten Vorträgen und praktischen Aufgaben stellen wir die Informatik und die beiden Studiengänge Informatik und Softwaretechnik vor.

Luft- und Raumfahrttechnik
Flugzeuge, Ballons, Raumstationen, Satelliten, Windkraftanlagen, ... Welche Technik steckt dahinter? Beispielhafte Experimente an Labormodellen; Informationen zum Studium und späteren Berufsweg.

Maschinenwesen
Maschinenbau nur Männern vorbehalten? In Workshops lernen Sie das Weibezug der Ingenieure kennen und erfahren interessante zum Studium Maschinenwesen, Fahrzeug/Motortechnik und Technologiemanagement.

Mathematik
... steckt hinter vielen Dingen des Alltags: Schekkarte (Wahrscheinlung), MP3 (Datenkomprimierung), Wirtsvorhersage (Differenzialgleichungen), ... Mathematikern sind deshalb in verschiedenen Bereichen einsetzbar und auch in schwachen Wirtschaftsbereichen immer gesucht, z.B. in Forschung- und Entwicklungsabteilungen, bei der Softwareentwicklung, in Banken, Versicherungen und Unternehmensberatungen.

Physik
... ist spannend, modern und lebendig. Vorträge, Führungen, Gespräche und Experimente zum Selbermachen – die Physik stellt sich vor als ein Studium mit vielen interessanten Themen und einer beruflichen Zukunft in der Industrie, Forschung oder Schule.

Technische Kybernetik
Achteln Kybernetik, kochen wir innen ausschließlich im Cyberspace? Was besucht man zum Steuern und Regeln? Wie funktioniert ein Autopilot, was ist ein Heißherdrot und warum läuft der Spülkasten nicht über?

Umweltschutztechnik
Was hat Biologie, Chemie oder Physik mit Müllverbrennungsanlagen, Grundwasserentwässerung, Windkraftanlagen, Verfallsplanung oder Kraftfahrzeugtechnik zu tun? Umweltschutztechnik führt die Natur- und Ingenieurwissenschaften zu einem interdisziplinären Studiengang im Sinne einer „nachhaltigen Entwicklung“ zusammen.

Verfahrenstechnik
Von der Kakaobohne zur Praline, vom Erdöl zum Kunststoffmaterial für Unfallopfer: jedes Produkt hat seinen eigenen Herstellungsweg.

Wirtschaftsinformatik
E-Business, elektronische Märkte, ERP/ BI, variable Computers, ... Was heißt das alles eigentlich und wie setzen Wirtschaftsinformatikerinnen Software und Hardware ein, um Unternehmen und Verwaltung ihre Arbeit zu erleichtern? Unser Workshop gibt die Antworten auf diese Fragen.

Einführungsveranstaltung

am 15. Januar 2010, 15 Uhr
Campus Stuttgart-Vaihingen



Was ist „Probiert die Uni aus!“ ?

„Probiert die Uni aus!“ bietet Workshops zu verschiedenen technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen, bei denen ihr Uni hautnah erleben könnt.

Dabei geht vor allem... Selbst ist die Frau und kühnere Fragen geht's nicht! Aus ihrer Hand bekommt ihr Tipps über Zusammenhänge und Aufbau der verschiedenen Studiengänge und darüber, wie es sich anfühlt, Theorien mit dem eigenen Entdeck von dem Ich selbst das befruchtend. Studierfächer, klar, dass ihr auch selber ausprobieren könnt, was man z.B. im Chemie oder CAD-Praktikum so macht. Und natürlich habt ihr auch reichlich Gelegenheit, mit Leuten zu reden, die mitten im Studium oder schon im Beruf stehen. Besondere Vorkenntnisse braucht ihr nicht.

Damit ihr wisst, was überhaupt alles angeboten wird und wie das Projekt abläuft, gibt's am **15. Januar 2010** im Uhrbereich Stuttgart-Vaihingen eine **Einführungsveranstaltung**. Danach müsst ihr euch entscheiden, welche **Workshops** ihr besuchen wollt. Die finden dann **ab dem 28. Januar 2010 jeweils Freitag nachmittags** statt, pro Studiengang gibt es je einen Workshop-Nachmittag.

Beirout verdet ihr, während des Projekts zunächst, von Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen, die nur darauf warten, über ihre Erfahrungen in Studium und Beruf „ausgespräch“ zu werden.

Wie ihr an unserem Projekt teilnehmen könnt:

- mit dem angehängten Formular bei uns **anmelden**
- bei der Einführungsveranstaltung eine Menge Infos zum Projekt abholen und euch **anmeldung** in die Teilnehmerliste für eines oder mehrere Fächer (maximal drei) **eintragen**
- zu den Workshops **kommen**

In den letzten zwölf Jahren haben schon rund 2000 Schülerinnen an „Probiert die Uni aus!“ teilgenommen. Wir sind gespannt, wie viele es werden, wenn das Projekt im Januar 2010 in die dreizehnte Runde geht! ...

Warum nur für Frauen?

In dem Natur- und Ingenieurwissenschaften, gibt es immer noch viel zu wenig Studentinnen, dabei können Frauen in diesen Bereichen genauso erfolgreich sein wie Männer. Weil ihr selber auch schon erlebt habt, dass man euch das Gegenteil weismachen will, möchten wir, dass ihr auch selbst ein Bild macht.

Bei der Gelegenheit, werdet ihr feststellen, dass es viel mehr Frauen mit Interesse an Naturwissenschaften und Technik gibt als ihr vielleicht bisher gedacht habt und viel mehr Studiengänge und Berufe in diesen Bereichen als ihr von der Schule her kennt. Viele davon bieten gerade für Frauen ungeheuer spannende Perspektiven, die man auf den ersten Blick nicht dahinter vermuten würde.

Ihr interessiert euch für Naturwissenschaften und/oder Technik – warum also nicht einen Beruf daraus machen? Für Männer ist das viel selbstverständlicher als für Frauen. Damit das nicht so bleibt, sprechen wir mit „Probiert die Uni aus!“ nur Frauen an – Männer in naturwissenschaftlich-technischen Berufen geht's schließlich auch bei wir!

Teilnehmerinnen zum Projekt

„Ich finde es toll, dass es solche Angebote überhaupt gibt.“

„Besondere Lob an die Mitarbeiterinnen, die nicht nur Standardinfos sondern auch Persönliches berichtet haben.“

„Ich fand es toll, mal selbst etwas zu machen, etwas ausprobieren zu dürfen.“

„Besonders gut finde ich es, wenn man in kleinen Gruppen mit Studenten reden und Fragen stellen kann. So traut man sich eher zu Fragen und die Studentinnen können ihre Erfahrungen weitergeben.“

„Ich find's toll, dass man sich die Zeit nimmt und uns alles zeigt und vor allem lustige, interessante Aktionen auf die Beine stellt. Man erfährt einfach mehr.“

„Klasse Projekt! Super, dass man mal weibliche Professoren und Doktoren sieht.“

Eine Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten

- der Universität Stuttgart und der Fakultäten
- Bau- und Umweltingenieurwissenschaften
- Chemie
- Energie-, Verfahrens- und Biotechnik
- Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik
- Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik
- Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie
- Mathematik und Physik

Informations ab November an allen Gymnasien der Region oder bei Universitäts Stuttgart, Gleichstellungsreferat, Gachwiler, Sobel, Straße 24 B 70704 Stuttgart, Telefon: 07141 309-2222, Fax: 07141 309-242025, gleichstellungsbeauftragte@uni-stuttgart.de, www.uni-stuttgart.de/projekt

24. Schülerinnen forschen - Dem Wasser und Robotern auf der Spur

Pressemitteilung Nr. 94 vom 16. September 2009

„Schülerinnen forschen - Einblicke in Naturwissenschaft und Technik“ heißt ein Projekt des baden-württembergischen Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Kooperation mit verschiedenen Hochschulen des Landes und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit. Es soll dazu beitragen, Schülerinnen zu fördern und ihnen einen anderen, vielleicht neuen Einblick in diese Bereiche zu vermitteln.

Die Universität Stuttgart ist mit zwei Projekten beteiligt. Das Institut für IT-Services lädt Schülerinnen ab der Klassenstufe 8 ins Robotik-Labor. Im Rahmen von Schnupperkursen und mehrwöchigen, ab Mitte September stattfindenden Anfänger- und Fortgeschrittenkursen bekommen die Mädchen Einblick in die Welt der Robotik. Sie bauen Roboter und programmieren sie so, dass sie sich bewegen können und die Umwelt wahrnehmen.

Ein besonderes Highlight ist das SciPhyra-Robotik-Feriencamp in den Herbstferien Ende Oktober. Dort erforschen die Schülerinnen vormittags die Robotik und erholen sich nachmittags bei einer GPS-Schnitzeljagd, beim Grillen und anderen Aktivitäten. Jedes der Robotik-Labore wird von Frauen begleitet, die im naturwissenschaftlichen oder technischen Bereich arbeiten oder ein entsprechendes Fach studieren. Zudem besteht für Schülerinnen ab der Klassenstufe 10 die Möglichkeit, an einem individuellen Mentoring-Programm teilzunehmen: Die Schülerin erhält eine passende Mentorin, die sie über die Schulzeit und das Abitur hinaus bis zum Studienbeginn betreut.

Weitere Informationen und Termine der verschiedenen Robotik-Kurse unter www.iits.uni-stuttgart.de/SciPhyra/index.html.

Bei den Instituten für Wasserbau und Siedlungswasserbau der Universität Stuttgart können Schülerinnen aus den Klassenstufen 7 bis 10 als Forscherinnen dem Wasser auf dem Grund gehen: mit spannenden Experimenten im Labor, bei einem Besuch einer Kläranlage und einem mitreißenden Bad im Strömungskanal.

Beim NASSY Camp in den Herbstferien werden die Nachwuchswissenschaftlerinnen die geheimnisvollen Wege des Trinkwassers erkunden und das Leben in Fließgewässern untersuchen. Expertinnen aus der Praxis berichten Interessantes aus ihrem Berufsalltag. Zudem gibt es Sport, Spiel und Spaß – mit und ohne Wasser. Die Kurse können auch von Schulen klassenweise gebucht werden.

Weitere Informationen und Termine des Projekts NASSY unter www.nassy.uni-stuttgart.de/.

Noch sind Plätze in den Kursen frei.
Anmeldung unter www.schuelerinnen-forschen.de/.

Kontakt:

Projekt SciPhyra/Robotik:

Ursula Vollmer, Tel. 0711 / 685-60474, e-mail: sciphyra@iits.uni-stuttgart.de

Projekt NASSY/Wasserbau:

Alexandra Denner, Tel. 0711/685-64713, e-mail: nassy@iws.uni-stuttgart.de

25. Flyer „Nassy“

The flyer is a vertical rectangular layout. The top left features a stylized water cycle illustration with a cloud raining into a stream, a waterfall, and a snail in the water. The top right shows a close-up of water ripples. The center right contains the text 'Universität Stuttgart' with a circular logo, followed by 'NASSY' in large bold letters. Below this, it lists 'Schülerinnen-Labor', 'Feriencamps', and 'Studien- und Berufsinformation'. A small photo shows a student working in a lab. Below the text is 'Für Schülerinnen der Klassen 7-10'. The bottom right features a water tap with a faucet, a water droplet, and a photo of two students in lab coats. The bottom left contains the 'Impressum' section with contact information. The bottom right corner has logos for the 'Bundesagentur für Arbeit' and 'Baden-Württemberg'.

Universität Stuttgart

NASSY

Schülerinnen-Labor
Feriencamps
Studien- und Berufsinformation

Für Schülerinnen der Klassen 7-10

www.nassy.uni-stuttgart.de

Impressum
Herausgeber: Universität Stuttgart, Institut für Wasserbau
Bilder: Universität Stuttgart, Institut für Wasserbau,
Institut für Siedlungswasserbau, Wassergüte- und Abfallwirtschaft
Gestaltung und Illustration: Christine Thau, Légumes Internationales
Juli 2009

Nassy ist ein Projekt des Programms
+Schülerinnen forschen – Einblicke in Naturwissenschaft und Technik
www.schuelerinnen-forschen.de

Gefördert von
Bundesagentur für Arbeit
Regionalektion
Baden-Württemberg

Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR HOCHSCHULEN, FACHBEREICHE UND ERBET



NASSY

»Check, was in Dir steckt!«

Die Nassy-Veranstaltungsangebote rund um das Thema Wasser bieten Dir interessante Einblicke in Naturwissenschaft, Umwelt und Technik.

Schülerinnen-Labor

An drei Nachmittagen gehst Du an der Uni Stuttgart als Forscherin dem Wasser auf den Grund: mit spannenden Experimenten im Labor, bei einem Besuch der Kläranlage und einem mitreißenden Bad im Strömungskanal.



Feriencamps

In den Feriencamps erkundest Du die geheimnisvollen Wege des Trinkwassers und untersuchst das Leben in Fließgewässern. Du lernst Expertinnen aus der Praxis kennen, die Interessantes aus ihrem Berufsalltag berichten. Außerdem erwarten Dich viele Kreativangebote, Sport, Spiel und Spaß – mit und ohne Wasser.



Studien- und Berufsinformation

- > Welche Studienfächer und Berufe gibt es und welche passen zu mir?
- > Woher bekomme ich Informationen zu meiner Studien- und Berufswahl?

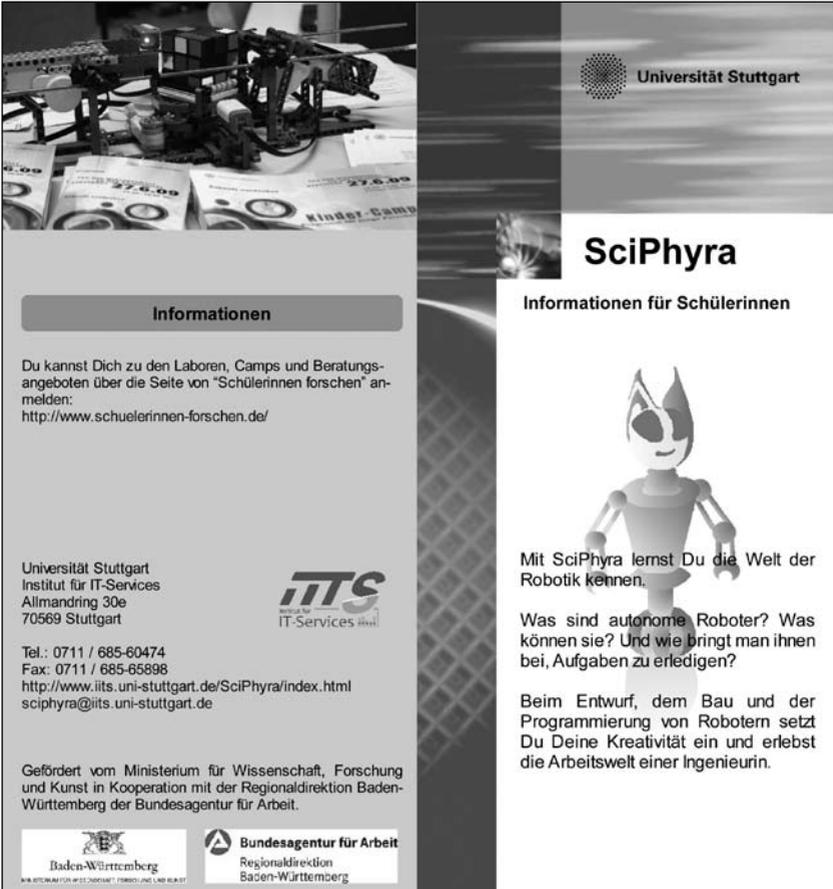
Bei der Veranstaltung zur Studien- und Berufsinformation erfährst Du alles, was rund um Deine Studien- und Berufswahl wichtig ist.



Weitere Infos, aktuelle Termine
und Anmeldung unter
www.nassy.uni-stuttgart.de



26. Flyer „SciPhyra“



The flyer is divided into two main vertical sections. The left section is titled 'Informationen' and contains contact details for the University of Stuttgart and ITS. The right section is titled 'SciPhyra' and contains information for students, including a description of the program and a small robot character.

Informationen

Du kannst Dich zu den Laboren, Camps und Beratungsangeboten über die Seite von "Schülerinnen forschen" anmelden:
<http://www.schuelerinnen-forschen.de/>

Universität Stuttgart
Institut für IT-Services
Allmandring 30e
70569 Stuttgart

ITS
Institut für IT-Services

Tel.: 0711 / 685-60474
Fax: 0711 / 685-65898
<http://www.iits.uni-stuttgart.de/SciPhyra/index.html>
sciphyra@iits.uni-stuttgart.de

Gefördert vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.

Baden-Württemberg
www.bwlt.de
MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Universität Stuttgart

SciPhyra

Informationen für Schülerinnen

Mit SciPhyra lernst Du die Welt der Robotik kennen.

Was sind autonome Roboter? Was können sie? Und wie bringt man ihnen bei, Aufgaben zu erledigen?

Beim Entwurf, dem Bau und der Programmierung von Robotern setzt Du Deine Kreativität ein und erlebst die Arbeitswelt einer Ingenieurin.



SciPhyra-Robotik-Labore

Um Dir die Möglichkeit zu geben, erste Erfahrungen im Bauen und Programmieren von Robotern zu sammeln, bieten wir vierstündige **Schnupperkurse** in Deiner Schule an – bitte wende Dich an Deinen Lehrer oder Deine Lehrerin.

Wenn Du tiefer in die Welt der Roboter eintauchen willst, dann besuch' doch eines unserer regelmäßig stattfindenden Labore. Du kommst einmal pro Woche für drei Stunden zu uns an die Universität Stuttgart und baust und programmierst – zusammen mit anderen Schülerinnen – Roboter.

Wenn Du noch keine Vorkenntnisse mit LEGO Mindstorms NXT Roboterbausätzen hast, kommst Du einfach in einen unserer **Grundkurse**, die über einen Zeitraum von vier Wochen stattfinden.

Du hast nach dem Schnupper- oder Grundkurs noch nicht genug oder kennst Dich bereits ein bisschen mit LEGO Mindstorms NXT aus? Dann komm doch zu einem unserer **Fortgeschrittenenkurse** (sechs Wochen).

In unseren Kursen "Mini-Roboter löten" (acht Wochen) zeigen wir Dir, wie man lötet und Du baust Dir Deinen eigenen kleinen Roboter. Für diesen Kurs brauchst Du keine Vorkenntnisse.

Alle SciPhyra-Robotik-Labore sind auf 12 Teilnehmerinnen ausgelegt, was es uns ermöglicht, Dich und die anderen Schülerinnen individuell zu betreuen.

SciPhyra-Feriencamps

Im SciPhyra-Feriencamp entdeckst Du eine Woche lang vormittags die Welt der Roboter. Du entwirfst, baust und programmierst gemeinsam mit den anderen Teilnehmerinnen Roboter.

Neben den Robotik-Laboren wirst Du (zukünftige) Ingenieurinnen oder Naturwissenschaftlerinnen kennenlernen. Außerdem werden wir eine Firma besuchen, wo Du Dich mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über ihre Arbeit unterhalten kannst.

Natürlich kommt auch die Freizeit nicht zu kurz. Abhängig vom Wetter werden wir eine GPS-Schnitzeljagd machen, Grillen, ...

SciPhyra-Beratung

Jedes der regelmäßig stattfindenden Robotik-Labore wird von einer Fachfrau mit einem naturwissenschaftlichen oder technischen Beruf begleitet. Diese wird sich Euch im Lauf des Kurses kurz vorstellen und Ihr dürft sie dann mit Fragen zu ihrer Arbeit löchern.

Wenn Du mindestens in der 10. Klasse bist, kannst Du auch mit einer persönlichen Mentorin zusammenarbeiten, die Dich dann individuell betreut. Diese Mentoring-Beziehung kann bis zum Ende Deiner Schulzeit, über das Abitur, die Studienauswahl, bis zum Studienbeginn bestehen bleiben.

Außerdem stehen Dir natürlich sämtliche Beratungsangebote der Universität Stuttgart zur Verfügung.

27. Info-Flyer der Gleichstellungsbeauftragten für Studentinnen



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 Kinderbetreuung für Studierende Eltern die Kindernotfallbetreuung. Ansonsten besteht 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
Centerbildung für die weiblichen Führungspersonen aus Ingenieurwissenschaften und Naturwissenschaften

Das Femtec.Network ist ein bundesweit einzigartiger Koproduktionsverbund 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 Ingenieur- und Naturwissenschaften

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.

In Zentren stehen die Unterstützung durch eine Mentorin im Mittelpunkt. Mentoring ist für Sie so 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 zu mehr als 1000 weiblichen Unternehmerinnen zu knüpfen und so den Einblick in zukunftsreiche Berufsfelder zu bekommen.

www.uni-stuttgart.de/praktikuminfoboerse

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% Professorenanteil 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



28. Flyer „Careerbuilding-Programm des Femtec.Network“

Kontakt & Information

Bei der unten genannten Ansprechpartnerin Ihrer Hochschule erhalten Sie alle Informationen zum Careerbuilding-Programm. Sie können Sie auch Ihre Bewerbung online über unsere Website www.femtec.org.

RWTH Aachen
Dagmar Gröber
Carlsplatz 1
52074 Aachen
Telefon: 0241 - 803 9100
femtec@rwth-aachen.de

TU Braunschweig
Ulrike Schürer
Strabe 12a Juni 35
Raum H 701
38103 Berlin
Telefon: 030 - 234 26 920
femtec@femtec.org

TU Darmstadt
Dr. Ulta Zühlke
Karlshofplatz 5
64289 Darmstadt
Telefon: 06151 - 16 16 423
Frauenbeauftragte@privat.tu-darmstadt.de

TU Dresden
Dr. Brigitta Schöber, Dr. Ulta Kruse
Weberplatz 5
Raum 234
10178 Berlin
Telefon: 030 - 463 364337 - 35697
femtec@tu-dresden.de

Karlsruher Institut für Technologie (KIT)
Dr. Mareike Martini
Postfach 1015
76131 Karlsruhe
Telefon: 0721 - 608 4872
femtec@kit.edu

Organisation

Femtec.Network
Femtec GmbH
Koopertierende Universitäten

Kooperierende Universitäten und Hochschulen

Die Femtec, Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH wurde im Jahr 2003 als Public-Private-Partnership in der Hauptstadt Berlin gegründet. Die Femtec GmbH kooperiert in Public-Private-Partnership mit international agierenden Spitzenunternehmen. Sie initiierte 2003 das Femtec.Network.

Femtec.
Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH
c/o TU Berlin, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin
Telefon: +49 (0)30 - 24 26 920
info@femtec.org, www.femtec.org
Fotos: Bernd Harwig, Anja Weber, Suske Zühlke

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

Sie studieren Ingenieur- oder Naturwissenschaften? Sie sind in Ihrem Studium erfolgreich und wollen Ihre Karriere aktiv gestalten? Dann bewerben Sie sich für das Careerbuilding-Programm der Femtec!

Die Femtec ist ein Hochschulkarrierezentrum für Frauen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften im Femtec-Netzwerk, kooperieren in der Hochschullandschaft und unterstützen Sie bei der beruflichen 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 sind hier angelegt. Die neuen Kurse starten jeweils im März und im September eines Jahres.

SCHOOL 1 (6 TAGE) + EXKURSION 1 (6 TAGE)	Teambuilding Spenden- und Zielbestimmung Unternehmenskultur
RESULTATE	
SCHOOL 2 (4 TAGE) + EXKURSION 2 (4 TAGE)	General Management Kommunikationspräsentation
RESULTATE	
SCHOOL 3 (7 TAGE)	Führungstraining Inhaltskommunikation Projektplanung
RESULTATE	
SCHOOL 4 (8 TAGE) + EXKURSION 4 (8 TAGE)	Präsentation Innovationswerkstatt Business-Etikette Selbstverpflichtung Karriere 2
RESULTATE	
SCHOOL 5 (4 TAGE)	Selbstverpflichtung Karriere 3

KIJSBROEKRENDERS ANGER CR Mentoring
Unternehmensstruktur
Berufungstraining



Ein Femtec-Kurs auf Evaluation

Was bietet Ihnen das Careerbuilding-Programm?

Kontakte

Sie sprechen mit Personalverantwortlichen, Fachingenieur/innen und Projektleitenden über Chancen und Anreize im Beruf. Auf den Exkursionen lernen Sie die Femtec-Partnerunternehmen kennen. Praktika im In- und Ausland, Diplom- und Masterarbeiten erleichtern Ihnen den Berufseinstieg.

Wissen und Kompetenzen

In den Femtec-Schritten entwickeln Sie Ihre Soft-Skills, wie beispielsweise Teamfähigkeit und kommunikative Kompetenz. Sie lernen die Funktionsweise von Unternehmen und unterschiedliche Führungsstile kennen. In der von den Unternehmen betreuten Innovationswerkstatt können Sie Ihre neu erworbenen Kenntnisse gleich praktisch umsetzen.

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. Mehrere hundert Teilnehmerinnen und Alumni:es sind schon dabei. Und jedes Jahr kommen neue Frauen hinzu.

Bewerbung

Das Careerbuilding-Programm richtet sich an Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften, die an einer der kooperierenden Hochschulen im Haupt- bzw. Masterstudium studieren oder kurz vor Ende des Bachelorstudiums stehen und ein Masterstudium an einer der kooperierenden Hochschulen anstreben.

Auswahl

Die Teilnehmerinnen, die Engagement und Teamgeist mitbringen und später berufliche Führungsaufstellungen übernehmen wollen, Max. 70 Teilnehmerinnen werden jährlich per online-Bewerbung und Assessment-Center ausgewählt.

Kosten

Die Kosten für die Teilnahme werden vom Femtec-Netzwerk im Sinne einer Spende übernommen. Die Ausreisungskosten für die Bewerbung und Unterkunft sind darin nicht enthalten. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten der Reisekostenunterstützung.

Flexibilität

Die Femtec geht flexibel auf Ihre Studiensituation ein. Ist Ihnen die Teilnahme wegen anderer Verpflichtungen nicht möglich, so kann Sie jeweils zu einem anderen Zeitpunkt nachholen.

Zertifikat

Nach Abschluss des Programms erhalten Sie ein Zertifikat.

Sie sind neugierig geworden? Den Starttermin für den nächsten Kurs sowie weitere Informationen finden Sie auf unserer Website: www.femtec.org

Karriere Catalyst, Femtec-Aktivitäten 2008

29. Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung - Der Mentoring-Beirat

Der Mentoring-Beirat begleitet und fördert in kritisch-konstruktiver Weise die Umsetzung des Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung der Universität Stuttgart: Durch ihn sollen Aktivitäten angeregt, die Suche nach geeigneten Mentorinnen und Mentoren unterstützt, Erfahrungen aus Projekten der Wirtschaft und anderen Institutionen eingebracht und Bemühungen um eine Verstetigung des Programms gestärkt werden.

Vorsitz:

Dr. Gabriele Hardtmann
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Mitglieder:

Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz
Universitätspräsidentin a. D.
Leiterin des Steinbeistransferzentrums Plasma- und Raumfahrttechnologie

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

Claudia Röttger
Standortpersonalleiterin Friedrichshafen, EADS Astrium GmbH

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

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

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

Dr. Marianne Tümpen
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*

30. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen - Stand: 21.09.2009

Fakultät	Studentin	Doktorandin	Postdoktorandin & Habilitandin	Privatdozentin	Mentees gesamt
1 Architektur und Stadtplanung	0	2	1	0	3
2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	0	5	0	0	5
3 Chemie	0	3	2	0	5
4 Energie-, Verfahrens und Biotechnik	0	10	4	0	15
5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	3	5	1	0	9
6 Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie	1	5	2	0	8
7 Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik	0	4	0	0	4
8 Mathematik und Physik	0	2	1	0	3
9 Philosophisch-Historische Fakultät	1	13	4	1	19
10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	3	14	2	0	18
1-10	8	63	17	1	89

31. Flyer „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“



Universität Stuttgart

mentoring
programm

der universität stuttgart
für frauen in wissenschaft und forschung

Karrierestrategien für Chancengleichheit



Mit Mentoring in Führungsposition!

Mehr Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen – auch in Stuttgart!

„In Anbetracht des geringen Frauenanteils bei den Professuren und in Führungspositionen unterstützen wir nachdrücklich das Mentoring-Programm und wünschen uns, dass wir in Zukunft mehr hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart in leitenden Positionen sehen werden.“

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

G. Hardtmann
Dr. rer. nat. Gabriele Hardtmann
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Das Mentoring-Portfolio umfasst:



Praktikums-
InfoBörse

Informations-
veranstaltungen

nachhaltige
Qualitätssicherung

internationale
Kooperationen

Das Mentoring-Programm adressiert:

Führungspersonen:

- in verantwortungsvollen, leitenden Positionen
- an universitären und außeruniversitären Forschungsinstitutionen, aus Unternehmen oder Verwaltungseinrichtungen
- die ihre beruflichen Erfahrungen weitergeben wollen.

Mentorinnen & Mentoren

Ihre Aufgaben und Ihr Gewinn:

- Beratung und Unterstützung bei der Karriereplanung
- Weitergabe von Erfahrungen und Vermittlung von Kontakten zu wissenschaftlichen und beruflichen Netzwerken.
- Zugangsmöglichkeiten zu aktuellen, wissenschaftlichen Erkenntnissen und Forschungsthemen
- Stärkung der eigenen Beratungs- und Vermittlungskompetenzen
- Vernetzung mit universitären und außeruniversitären Bereichen.

Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen:

- mit einer Anbindung an die Universität Stuttgart
- ab dem Hauptstudium
- die motiviert sind und sich beruflich erfolgreich positionieren wollen.

Mentees

Ihre Aufgaben und Ihr Gewinn:

- aktive Gestaltung der Mentoring-Beziehung
- Definition und Konkretisierung der beruflichen Ziele
- kontinuierliche Verbesserung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation und ihrer beruflichen Perspektiven.
- Zugang zu Netzwerken und Insider-Informationen
- Wissen über institutionelle Strukturen, Branchenspezifika und Betätigungsfelder.



Ziele des Mentoring-Programms sind:

Wissen generationenübergreifend austauschen

längerfristiger Austausch mit beruferfahrenen, erfolgreichen Mentorinnen und Mentoren aus Tätigkeitsfeldern in Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung.

Fachliche Weiterqualifizierung zu unterstützen

differenziertes, an den Bedürfnissen der Mentees orientiertes Angebot an Workshops und Seminaren zur individuellen Weiterbildung der Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Soziale und kommunikative Fähigkeiten ausbauen

interdisziplinäre Diskussionen mit Mit-Mentees in Erfolgsteams oder mit Mentorinnen und Mentoren sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Vernetzungstreffen.

Beratung

Begleitung

Förderung

Mehr **erfolgreiche Doktorandinnen und Habilitandinnen**
Mehr **Frauen in universitären und außeruniversitären Führungspositionen**

Mentoring ...

eine **erfolgsorientierte Strategie zur nachhaltigen Förderung**
qualifizierter Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen!

mentoring
programm
der universität stuttgart
für frauen in wissenschaft und forschung

Haben Sie Interesse?

Sind Sie eine potenzielle Mentee, eine potenzielle
Mentorin oder ein potenzieller Mentor?

Sprechen Sie uns an. Wir freuen uns, wenn Sie
Kontakt zu uns aufnehmen.

Mentoring-Koordination: Dr. Selma Kölbl
Geschwister-Scholl-Str. 24 D - 70174 Stuttgart - Tel.: +49 (0)711/685-84127 - Fax: +49 (0)711/685-84173 - e-mail: mentoring@uni-stuttgart.de



Das Mentoring-Programm ist ein Projekt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Stuttgart.

32. Artikel über die PraktikumsInfoBörse

Stuttgarter Wochenblatt, 22.10.2009

Praktika für Studentinnen

Speziell für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen hat die Uni Stuttgart in Zusammenarbeit mit der IHK Region Stuttgart eine Praktikumsinfobörse eingerichtet, um Zugangsbarrieren zu Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, abzubauen.

Die Börse bietet Interessentinnen eine umfangreiche Informationsplattform für Praxisangebote aus unterschiedlichen beruflichen Bereichen. Angeboten werden Plätze für Pflichtpraktika innerhalb des Studiums ebenso wie freiwillige Praktika, Möglichkeiten für Studien- und Diplomarbeiten bis hin zur Promotion in einem Unternehmen.

Dieses Projekt des Gleichstellungsreferats der Uni Stuttgart ist eingebettet in das Mentoring-Programm, bei dem Professorinnen, Professoren oder Führungspersonen aus Unternehmen Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mentoren zur Seite stehen.

Unter www.uni-stuttgart.de/praktikumsinfoeorse ist eine Liste der anbietenden Unternehmen zusammengestellt. Firmen und andere Einrichtungen können hier ihre Angebote einstellen.

33. Artikel über Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart

Stuttgarter Zeitung, 21.10.2009

Immer einen Tick besser sein

Ingenieur-Frauen sind in der Minderheit – eine Studentin, eine Doktorandin und eine Professorin erzählen. Von Viola Volland

An den Berufsaussichten kann es nicht liegen, dass Frauen einen Bogen um Ingenieurwissenschaften machen. Die sind auch in der Krise gut: Wir haben auf dem Arbeitsmarkt eine Ingenieurluke von 27 000 Stellen", sagt Sven Renkel vom Verein Deutscher Ingenieure. Der keinen Zweifel daran lässt, dass mehr weibliche Ingenieur-Frauen gebraucht werden.

Da würde die Uni Stuttgart gerne einen Beitrag leisten. Aber auch hier sind Frauen in den Ingenieurwissenschaften klar in der Minderheit. Ihr Anteil lag im Wintersemester 08/09 (ohne Architektur und Stadt-



Clever studieren

Die 5/2-Serie mit Tipps und Analysen für die schönste Zeit im Leben

Heute: Frau und Technik

Den Respekt vor Maschinen abgelegt zu haben: Kürzlich hat sie sich Omas Fernschessel vorgenommen, dessen Motor nicht mehr wollte, wie er sollte. „Man traut sich immer mehr zu.“

Die Studentin: Während des Abiturs war Marielle Friedrich überzeugt, sie werde Grafikdesign studieren. Weil sie die Berufswahlklausur nicht fertigbekam, fing sie doch mit Betriebswirtschaftslehre an, um nach einem Jahr bei Maschinenbau zu landen. „Ich habe gemerkt, dass ich

etwas Nützliches und Angewandtes machen will, das auch gebraucht wird“, sagt die 22-jährige; inzwischen studiert sie im vierten Semester. Ihre Entscheidung hat sie nicht bereut, auch wenn sie sich bei einem Frauenteil von unter zehn Prozent in der Hörsaalumgebung nicht so sehr wohlfühlt.

„Die Jungs sind echt unkompliziert, aber ein paar Mädels mehr würden gut tun“, meint Marielle Friedrich. Dann könnte sie mit Frauen Kaffee trinken, wenn ihre Kommilitonen mal wieder die Laptops aufklappen, um eine Runde Autorenen zu spielen. Im Studium findet Marielle Friedrich bis jetzt vor allem die Konstruktionslehre spannend, aber auch im Alltag zählt sich schon aus, wenn der Respekt vor Maschinen abgelegt zu haben: Kürzlich hat sie sich Omas Fernschessel vorgenommen, dessen Motor nicht mehr wollte, wie er sollte. „Man traut sich immer mehr zu.“

randin. Seit Januar promoviert sie am Institut für Maschinenelemente, ihre Diplomarbeit hat sie zuvor vereinfacht ausgedrückt darüber geschrieben, wie laut ein Getriebe aufgrund der Verzahnung ist. Ein Thema, mit dem man bei Autoförmen, aber nicht auf Partys punkten kann: „Jemand, der kein Wissen darüber hat, versteht das vielleicht nur schwer“, räumt die Tochter eines Ingenieurhepares ein. Ihre Mutter hatte ihr ursprünglich schlechte Erfahrungen gemacht mit der Ingenieurbereifung abgeraten. „Sie hatte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

Noch ist das für sie kein Thema und wenn es mal eines werden sollte, werde sich schon eine Lösung finden. Sabine Frauenbocher empfand den geringen Frauenteil unter den Maschinenbauern persönlich nicht als Nachteil: „Als Frau bekommt man immer Hilfe, wenn man sie braucht.“ Die Zusammenarbeit mit Männern sei sehr angenehm. Nur der Satz, dass Frauen besser sein müssten als Männer, um weiterzukommen, gelte tatsächlich. „Das sehe ich als Herausforderung.“

Die Professorin: Vorbereitet auf die Männerwelt war Ulrike Kuhlmann ursprünglich nicht gerade – die gebürtige Dortmunderin machte ihr Abitur an einem Mädchengymnasium. Im ersten Semester Bauingenieurwesen 1976 an der Ruhruniversität war sie plötzlich von Männern umgeben: von 240 Anfängern waren nur 15 weiblich (heute liegt der Anteil in Stuttgart bei einem Drittel). „Zuerst habe ich schon gestaunt über diese ganzen Weltmeister“, erinnert sich Ulrike Kuhlmann – das hinter dem Gebälge nicht immer viel steckt, hat sie dann aber schnell gemerkt. Auf der Karriereleiter kam es immer wieder vor, dass sie die einzige Frau unter der ersten Frau in einer Position war. Nicht jedem Mann hat das gefallen. „Als Frau muss man sich häufiger beweisen,

gerät leichter in Kontroversen als Männer“, sagt Kuhlmann. Seit Juli 1995 ist sie Professorin an der Uni Stuttgart und lange etabliert. Die Leiterin des Instituts für Konstruktion und Entwurf wird sogar aus Kiel kontaktiert, weil ihr Experte rat im Stahl- und Verbundbau gefragt ist.

„Als Frau muss man immer einen Tick besser sein“, dieser Satz habe in ihrem Fall gefolgt, sagt die verheiratete Professorin und Trägerin des Bundesverdienstkreuzes. Was ihre Studentinnen angeht, hofft sie, dass sie es leichter haben, weil der höhere Frauenteil von einem Drittel Normalität gebracht hat: dass auch mit teilmäßige Studentinnen Karriere machen werden. Tatsächlich sei ihr Fach sehr ansprechend für Frauen zum Beispiel mit Architekturstress: „Man kann als Ingenieur sehr stark gestalten.“

Mehr Infos rund ums Studium
www.stuttgarter-zeitung.de/campus

PROGRAMME UND NETZWERKE

Nachwuchs SchülerInnenprogramme sollen den Frauenteil in den Natur- und Ingenieurwissenschaften erhöhen, wie der Girls Day sowie „Problee die Uni aus“ für Schülerinnen der Oberstufe. Das Gleichstellungsreferat macht die Programme mitverantwortlich für einen steigenden Studentinnenanteil in einer Reihe an Fächern. Beispiel Maschinenwesen: dort lag der Studentinnenanteil 1997/98 bei unter fünf Prozent, 2007/08 bei 9,3 Prozent.

Im Studium Das Mentoringprogramm (www.uni-stuttgart.de/mentoring) und das Femtec-Netzwerk (www.femtec.org), in dem die Uni Mitglied ist, haben beide das Ziel, den weiblichen Führungsnachwuchs zu unterstützen. Femtec richtet sich speziell an Studentinnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften. 40 Frauen aus Stuttgart sind seit 2005 aufgenommen worden. v



Martelle Friedrich (oben) studiert Maschinenbau, Sabine Sanzenbacher (rechts) promoviert, Ulrike Kuhlmann lehrt. Fotos: Steinhert

Warum Frauen lieber Autos bauen

Zahl der Ingenieurinnen seit 2000 deutlich gestiegen

Der Frauenanteil in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen an der Uni Stuttgart steigt. Auch in der Praxis arbeiten immer mehr Ingenieurinnen. „Wir sind aber noch nicht am Ziel“, sagt eine Sprecherin der Uni.

VON ANNE GUHLICH

Alle Männer, die immer noch behaupten, sie würden besser Auto fahren als Frauen, müssen sich mit folgendem Gedanken anfreunden: Frauen verursachen nicht nur weniger Unfälle, sondern sie haben möglicherweise sogar das Auto gebaut, das in der Garage dieser Männer steht. Es gibt in der Praxis nämlich immer mehr Ingenieurinnen.

Nach Angaben des Statistischen Landesamtes hat sich die Zahl der studierten Tech-

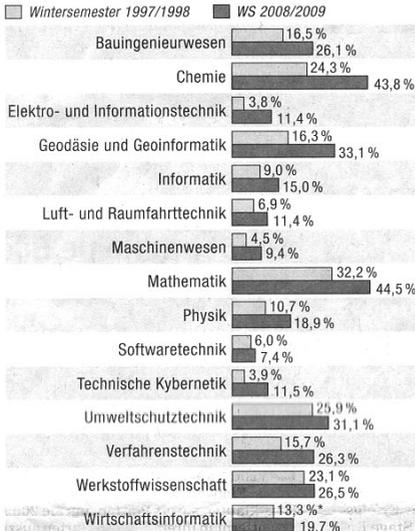
nikerinnen im Südwesten seit dem Jahr 2000 um 60 Prozent erhöht. Der prozentuale Zuwachs sei demnach fünfmal so stark wie bei den Männern.

Die Ingenieurin Ines Marquardt-Schmidt, die am Mädchengymnasium St. Agnes den Projekttag „Perspektive Ingenieurin“ organisiert hat, erklärt sich den Anstieg mit einem Kreislauf, der jetzt in Gang gesetzt worden sei: Je mehr junge Mädchen bereits an der Schule durch Vorbilder aus der Praxis für den Ingenieurberuf begeistert werden könnten, desto höher wäre später die Zahl der Uni-Absolventinnen. Dadurch stiege die Zahl der Ingenieurinnen im Berufsalltag. Und diese Frauen hätten dann wieder eine Vorbildfunktion für noch mehr Schülerinnen.

Und tatsächlich steigt der Frauenanteil der ingenieurwissenschaftlichen Studien-

Frauenanteil steigt stark

Anteil der Studentinnen an Studiengängen, die sich am Projekt „Probiert die Uni aus!“ beteiligen

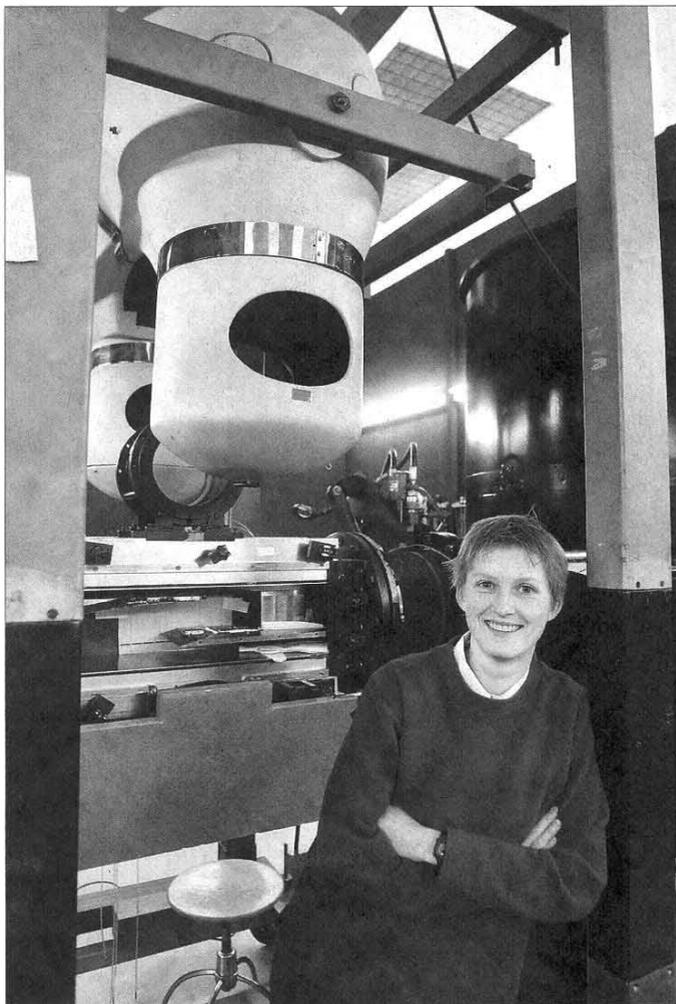


*Angabe für das erste Semester als eigener Studiengang (WS 00/01)

StN-Infografik / Quelle: Universität Stuttgart

gänge an der Universität Stuttgart. In den Bereichen Technische Kybernetik sowie Elektro- und Informationstechnik hat sich der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren fast verdreifacht. Verdoppelt hat sich der Anteil der Frauen in den Fächern Luft- und Raumfahrttechnik sowie im Maschinenwesen. „Ich habe das Studium als sehr angenehm empfunden“, sagt Birgit Lenz, Absolventin des Studiengangs Luft- und Raumfahrttechnik. „Alle haben sich um mich gekümmert“, erzählt sie. Auffällig hoch sind die Frauentanteile in den naturwissenschaftlichen Fächern wie Chemie und Mathematik.

Das verdeutliche nicht nur, dass Veranstaltungen wie „Probiert die Uni aus!“ oder „Girls Day“ allmählich Wirkung zeigen“, sagt Barbara Unteusch, Leiterin des Gleichstellungsreferats der Uni Stuttgart: „Die Industrie braucht Nachwuchs und hat das Potenzial der Frauen erkannt, die bereits in der Schule zunehmend die besseren

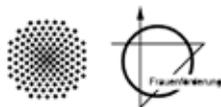


Hat in Stuttgart Luft- und Raumfahrttechnik studiert: Birgit Lenz Foto: Piechowski

Leistungen erbringen.“ Beate Langer, ebenfalls vom Gleichstellungsreferat, weist allerdings darauf hin, dass der Anstieg des Frauenanteils in den genannten Studiengängen noch längst nicht bedeute, dass sie an ihrem Ziel angekommen seien: „Zufrieden können wir erst dann sein, wenn der Männer- und Frauenanteil in den entsprechenden Studiengängen in etwa der Zusammensetzung der Gesellschaft entspricht.“

An diesem Bestreben darf auch die Finanz- und Wirtschaftskrise nichts ändern, sagt Ruth Weckenmann, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit mit Chancengleichheit am Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg befasst. Sie ermutigt junge Frauen, weiterhin Ingenieurwissenschaft zu studieren. „Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung spricht nach wie vor von einem Fachkräftebedarf.“

34. Infobrief zu den „Stuttgarter Forschungsferien“



Universität Stuttgart

Die Gleichstellungsbeauftragte
Dr. rer. nat. Gabriele Hardtmann
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-Scholl-Str. 24 B
70174 Stuttgart
Telefon (0711) 685-8 21 56
Telefax (0711) 685-8 40 35
e-mail: unteutsch@verwaltung.uni-stuttgart.de

10.02.2009

„Stuttgarter Forschungsferien“ zu Pfingsten und im Sommer 2009 Ferienbetreuung für Schulkinder und jüngere Geschwister

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Eltern,

wir freuen uns, Ihnen auch 2009 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 „Stuttgarter Forschungsferien“ zu Pfingsten findet statt

in der Zeit vom **02. – 05. Juni 2009**,
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 **24. April 2009** 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" im Sommer finden statt

in den ersten drei Wochen der Sommerferien
(3. – 7. August, 10. – 14. August und 17. – 21. August 2009),
jeweils von **8.00 bis 17.00 Uhr,**
im **Kinderhaus „Junges Gemüse“, Meluner Str. 41, 70569 Stuttgart,** nahe dem Vaihinger Campus.

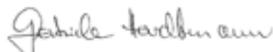
Die Kosten betragen **60,- € pro Kind und Woche** (inkl. Verpflegung, Material und Eintrittsgelder). Die Wochen sind einzeln buchbar.

Für die Anmeldung bis zum **30. Juni 2009** 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.

Detailinformationen zu Inhalt und Ablauf der Aktivitäten werden Ihnen rechtzeitig vor Beginn der Ferienbetreuung in schriftlicher Form zugesandt.

Für erste Rückfragen steht Ihnen gerne Dr. Barbara Unteutsch, Tel: 0711/685-82156, e-mail: unteutsch@verwaltung.uni-stuttgart.de, zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Gabriele Hardtmann
Gleichstellungsbeauftragte

35. Artikel über die Einwerbung von Mitteln zum Ausbau der Kinderbetreuung

Filderzeitung 05.09.2009

Kleinkinder ziehen ins Studentenwohnheim

Vaihingen. Die Uni Stuttgart baut für 580 000 Euro einen neuen dreigruppigen Kindergarten am Pfaffenwaldring. *Von Alexandra Kratz*

Die Uni Stuttgart baut einen neuen Kindergarten. Er soll Platz für 30 Mädchen und Jungen unter drei Jahren bieten – davon zehn für den Nachwuchs wissenschaftlicher Mitarbeiter und 20 für den Nachwuchs der Studierenden. Der Neubau mit einer Nutzfläche von 235 Quadratmetern entsteht dort, wo sich auch derzeit schon ein Kindergarten für 20 Mädchen und Jungen befindet, nämlich auf dem Grundstück an der Universitätsstraße 18 gegenüber der Autobahnpolizei.

In den vergangenen Tagen sind die Kinder umgezogen. Ihr neues Domizil ist eine 4er-WG im Wohnheim am Pfaffenwaldring 50. „Das ist ein Provisorium, wir haben nichts umgebaut“, sagt Bettina Schiess, Pressesprecherin des Studentenwerks Stuttgart. Demnächst wird mit dem Abruch des alten Kindergartens begonnen. Im Mai 2010 soll an gleicher Stelle der Neubau eröffnet werden. Die Kosten für das Gebäude betragen rund 580 000 Euro. Das Studentenwerk, das die Einrichtung betreiben wird, übernimmt 230 000 Euro. Die gleiche Summe stellt auch die Universität zur Verfügung. Die restlichen 120 000 Euro kommen aus dem Fördertopf „Kinderbetreuungsfinanzierung“ des Wissenschaftsministeriums.

„Seit mehr als 15 Jahren hat die Uni Eltern und insbesondere Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Elternpflichten im Blick“, sagt Ursula Zitzler, Leiterin der Pressestelle, und hat gleich eine ganze Liste mit Maßnahmen zur Unterstützung von Müttern parat. So bietet das Gleichstel-

lungsreferat seit 1992 eine fachgerechte Beratung an. Seit 2003 gebe es eine Ferienbetreuung für Schulkinder bis zu zwölf Jahren. Und seit 2007 können Eltern die Notfallbetreuung in Anspruch nehmen, wenn sie beispielsweise außerhalb der üblichen Kindergartenöffnungszeiten auf einen Termin oder auf eine Dienstreise müssen.

Dennoch: „Wir könnten mehr Betreuungsplätze gebrauchen, insbesondere für Kleinkinder“, sagt die Gleichstellungsbefragte der Uni, Barbara Unteutsch. Derzeit gibt es für den akademischen Nachwuchs im Alter von null bis drei Jahren 68 Betreuungsplätze, für die Drei- bis Sechsjährigen sind es 73 Plätze. Ein Großteil des Angebots richtet sich an die Studierenden. Explizit für die Kinder wissenschaftlicher Mitarbeiter stehen derzeit nur zehn Betreuungsplätze zur Verfügung.

Um das Angebot auszubauen, benötige man vor allem mehr Geld, sagt Zitzler. Immerhin habe das Wissenschaftsministerium 2006 und 2008 der Uni Stuttgart insgesamt 340 000 Euro für die Kinderbetreuung bewilligt. Zudem habe man 100 000 Euro an Spenden erhalten. Doch das Geld reicht nicht aus. „Zusätzlich müssen Uni-Mittel eingesetzt werden“, sagt Zitzler. Eigentlich sei die Bereitstellung von Betreuungsplätzen sowieso Aufgabe der Kommune, ergänzt Unteutsch. „Doch so lange die Stadt den Bedarf nicht befriedigen kann, müssen sich die Betriebe und auch die Uni engagieren. Wir sind froh über jeden einzelnen Platz, den wir anbieten können“, so die Gleichstellungsbeauftragte.



36. Flyer der Gleichstellungsbeauftragten zur Kinderbetreuung



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: 0711/665-8 21 56
Mail: gleichstellungsreferat@uni-stuttgart.de

**&uni
familie**

