



Universität Stuttgart



# Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart

SEPUS 2021-2025

Band 2

# **Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart**

**beschlossen von Senat und Universitätsrat  
am 22.09.2020**

## Inhalt

<b>Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart beschlossen von Senat und Universitätsrat am 22.09.2020</b> .....	<b>1</b>
<b>1. Vorbemerkungen</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Gleichstellungsstrategie der Universität Stuttgart: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten</b> .....	<b>4</b>
2.1. Struktur .....	4
2.2. Strategische Konzepte .....	6
2.3. Monitoring .....	7
2.4. Controlling .....	7
2.5. Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoMv) .....	7
2.6. Qualitätsentwicklung .....	7
<b>3. Chancengleichheitsziele</b> .....	<b>8</b>
3.1. Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums .....	8
3.1.1. Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie .....	8
3.1.2. Wissenschaftlicher Bereich .....	8
3.1.3. Wissenschaftsunterstützender Bereich .....	16
3.2. Bestimmung von Entwicklungszielen 2021-2025 .....	26
3.2.1. Bereichsübergreifende Entwicklungsziele zur Vereinbarkeit .....	26
3.2.2. Wissenschaftlicher Bereich .....	26
3.2.3. Wissenschaftsunterstützender Bereich .....	27
<b>4. Umsetzungsstrategie</b> .....	<b>28</b>
4.1. Übergeordnete Maßnahmen .....	28
4.1.1. Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie... ..	29
4.1.1.1. Maßnahmen im MINT-Bereich .....	34
4.2. Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich .....	34
4.2.1. Ziel: Erhöhung der Frauenanteile bei den Akademischen Beschäftigten .....	34
4.2.2. Ziel: Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren .....	35
4.2.3. Ziel: Gender in der Forschung .....	36
4.2.4. Ziel: Gender in der Lehre .....	37
4.2.5. Ziel: Genderkultur .....	37
4.3. Maßnahmen im wissenschaftsunterstützenden Bereich .....	37
<b>5. Organe, Gremien und Leitungspositionen</b> .....	<b>39</b>
<b>6. Bestätigungen</b> .....	<b>40</b>

Gleichstellungsplan Fakultät 1 .....	41
Gleichstellungsplan Fakultät 2 .....	45
Gleichstellungsplan Fakultät 3 .....	47
Gleichstellungsplan Fakultät 4 .....	50
Gleichstellungsplan Fakultät 5 .....	55
Gleichstellungsplan Fakultät 6 .....	57
Gleichstellungsplan Fakultät 7 .....	61
Gleichstellungsplan Fakultät 8 .....	65
Gleichstellungsplan Fakultät 9 .....	69
Gleichstellungsplan Fakultät 10 .....	73
Gleichstellungsplan Stuttgarter Zentrum für Simulationswissenschaft (SC SimTech).....	77

## Anhang: Tabellen

Zahlen Gleichstellungsplan Universität Stuttgart gesamt.....	81
Zahlen Gleichstellungsplan Fakultät 1 .....	84
Zahlen Gleichstellungsplan Fakultät 2 .....	87
Zahlen Gleichstellungsplan Fakultät 3 .....	90
Zahlen Gleichstellungsplan Fakultät 4 .....	93
Zahlen Gleichstellungsplan Fakultät 5 .....	95
Zahlen Gleichstellungsplan Fakultät 6 .....	99
Zahlen Gleichstellungsplan Fakultät 7 .....	102
Zahlen Gleichstellungsplan Fakultät 8 .....	105
Zahlen Gleichstellungsplan Fakultät 9 .....	108
Zahlen Gleichstellungsplan Fakultät 10 .....	111
Zahlen Gleichstellungsplan SC SimTech .....	114
Zahlen Unbefristet Beschäftigte - Vorangegangener Planungszeitraum.....	115
Zahlen Unbefristet Beschäftigte - Aktueller Planungszeitraum.....	120

## 1. Vorbemerkungen

Der vorliegende Gleichstellungsplan 2021-2025 entstand gem. § 4 Abs. 5 und § 7 Abs. 1 Landeshochschulgesetz (LHG) sowie § 5 Abs. 1, § 6 und § 8 Chancengleichheitsgesetz (ChancenG). Inhalte und Gliederung gehen zurück auf die „Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg“ des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) vom April 2018. Erstmals enthält dieser Gleichstellungsplan – wie vom LHG gefordert – sowohl Kapitel mit Bezug auf das wissenschaftliche Personal als auch Kapitel mit Bezug auf das wissenschaftsunterstützende Personal und fügt damit die zuvor erforderlichen zwei Pläne zu einem Plan zusammen. Übergreifende Themen wie im Kapitel über Maßnahmen zur familienfreundlichen Hochschule beziehen sich auf beide Personalgruppen.

Der dem vorliegenden Dokument vorangegangene Gleichstellungsplan innerhalb des Struktur- und Entwicklungsplans 2013-2017 ist ebenso wie der Chancengleichheitsplan 2013-2017 Ende 2017 ausgelaufen. Vor dem Hintergrund der laufenden Bewerbung für die Exzellenzstrategie hatte die Universität Stuttgart seitens des MWK einen Aufschub zur Erarbeitung des sich anschließenden Plans erhalten, da im Falle von Bewilligungen im Rahmen der Exzellenzstrategie Auswirkungen auf die künftige Struktur der Universität zu erwarten waren. Zur Überbrückung der Lücke zwischen dem ausgelaufenen Plan und dem hier vorgelegten neuen Gleichstellungsplan wurde für den wissenschaftlichen Bereich ein zeitlich an den Gleichstellungsplan 2013-2017 anschließendes Gleichstellungskonzept 2018-2022 erarbeitet, das jedoch für die Fakultäten nur Ziel- und Zeitvorgaben beinhalten konnte. Dieses wurde nun im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung 2021-2025 aktualisiert und zusätzlich durch fakultätsspezifische Bewertungen des Status quo sowie Maßnahmen zur Erreichung der fakultätsspezifischen Ziele ergänzt.

## 2. Gleichstellungsstrategie der Universität Stuttgart: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten

### 2.1. Struktur

Die Universität Stuttgart hat sich gegen eine Zusammenlegung der Funktionen von Gleichstellungsbeauftragter und Beauftragter für Chancengleichheit entschieden, da zwei Verantwortliche sowohl eine höhere Kompetenz für die Belange der jeweiligen Zielgruppe garantieren als auch über eine stärkere Durchsetzungskraft verfügen. Darüber hinaus sind die jeweiligen Arbeitsgebiete für eine einzige Person zu umfangreich. Beide Beauftragten arbeiten jedoch in Querschnittsaufgaben zusammen.

Seit 2020 liegt die zentrale Verantwortung für das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit im wissenschaftlichen Bereich beim 2019 neu geschaffenen Prorektorat für wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity (WiND), dessen Handeln durch die Selbstverpflichtung des gesamten Rektorats getragen wird; zuvor hatte der Rektor von 2006 bis 2019 diese Aufgabe selbst wahrgenommen.

Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt kraft LHG bei dieser Aufgabe mit, berät und unterstützt durch einschlägige Expertise. Darüber hinaus sind ihre Rechte und Pflichten in der Grundordnung der Universität verankert (beratende Teilnahme an Findungskommissionen zur Vorbereitung der Wahl hauptamtlicher Rektoratsmitglieder und zur Auswahl der Mitglieder des Universitätsrats, an der zentralen Vergabekommission nach dem Landesgraduiertenförderungsgesetz sowie an allen Senatsausschüssen sowie sämtlicher weiterer Gremien, Kommissionen und Ausschüsse der Universität). Schließlich nimmt sie als ordentliches Mitglied mit Stimmrecht an den Sitzungen des Senats und von Berufungskommissionen teil und bezieht zu jedem Berufungsvorschlag schriftlich Stellung. Sie kann sich bei der Ausübung dieser Aufgaben durch drei gewählte Stellvertreterinnen (aus jeweils einer anderen Fächergruppe) oder auch eine andere von ihr bestimmte Person vertreten lassen.

Das Gleichstellungsreferat steht der Gleichstellungsbeauftragten zur Seite; es ist als Stabsstelle des Kanzlers herausgehoben aus der Zentralen Verwaltung und inhaltlich direkt der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet. Es sichert die Kontinuität vor dem Hintergrund des Wahlamts der Gleichstellungsbeauftragten, ist strategisch aktiv und unterstützt Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte der Universität Stuttgart durch eine Vielzahl von Projekten (Schülerinnen-MINT-Projekte seit 1998, Femtec Career-Building Programm seit 2005, Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung 2004-2017, Angebote zur Vereinbarkeit seit 2003, Service Uni & Familie seit 2011, Service Gender Consulting seit 2010, Studentinnen-Projekte seit 2020) und Beratungsleistungen.

Nicht an das Amt der Gleichstellungsbeauftragten gebunden ist das Amt der weiblichen Ansprechpartnerin für Fälle sexueller Belästigung nach § 4 Abs. 9 LHG, das von einer anderen Person wahrgenommen wird. Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsreferat arbeiten mit der Ansprechpartnerin und dem Ansprechpartner für Fälle sexueller Belästigung eng zusammen, da immer wieder auch Fälle an die Gleichstellungsakteurinnen herangetragen werden. Ebenso besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Ombudsperson Lehre und der Beauftragten für Antidiskriminierung.

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

Auf Fakultätsebene ist die Dekanin oder der Dekan für den Gleichstellungsplan mit fakultätsspezifischen Zielvorgaben und Maßnahmen sowie ihre Umsetzung verantwortlich. Sie sind auch verantwortlich für die Umsetzung von Beschlüssen, welche die Fakultäten betreffen und von Senat und Universitätsrat getroffen werden. Ferner tragen sie aufgrund der vom Senat beschlossenen „Richtlinien zur Förderung von Diversity und Gleichstellung“ dafür Sorge, dass ihre Fakultät jährlich zur Situation der Frauen in der Fakultät, zur Umsetzung des Gleichstellungsplans und zur Erreichung ihrer eigenen Zielvorgaben berichtet. Dieser Fakultätsbericht ist Bestandteil des Jahresberichts der Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus vertreten in allen Fakultäten die in der Grundordnung der Universität verankerten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten den Auftrag der Gleichstellung. Sie werden hierbei unterstützt durch Fakultäts-Diversity-Kommissionen, denen jeweils mindestens das Fakultätsmanagement oder eine andere Vertretung des Dekanats, eine studentische Vertretung und die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte angehören. Sofern sich die jeweilige Fakultät für die Einführung einer oder eines Diversity-Beauftragten entschieden hat, gehört auch diese Person der Fakultäts-Diversity-Kommission an. Weitere Mitglieder aus anderen Statusgruppen sind möglich.

Auf der Ebene der fakultätsähnlichen Strukturen der Stuttgart Centers verfügt das SC SimTech bereits seit 2018 über einen eigenen Gleichstellungsbeauftragten. Die beiden Exzellenzcluster „Datenintegrierte Simulationswissenschaft (DataIntegrated Simulation Science – SimTech)“ und „Integrative Computational Design and Construction for Architecture (IntCDC)“ haben zudem Ende 2019 gemeinsam die Position einer Managerin für Gleichstellungs- und Diversitätsmanagement geschaffen.

Der seit 2017 auf Initiative der damaligen Leiterin des Gleichstellungsreferats ins Leben gerufene „Runde Tisch Diversity“ dient als Diskussionsforum für die verschiedenen Akteurinnen und Akteure aus allen Bereichen der Universität. Er führt die Expertise aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zusammen, fördert den Austausch zwischen den Einrichtungen, den Fakultäten und dem Rektorat. Damit ermöglicht diese Vernetzung den Informationsfluss, die Bündelung von bestehenden Maßnahmen sowie die Entwicklung neuer Aktionen. Die Aufgabengebiete Gender Diversity und Lebensentwurf sind beim Runde Tisch Diversity durch die Leitung des Gleichstellungsreferats, die Beauftragte für Chancengleichheit und den Service Uni & Familie vertreten. Geplant ist die Schaffung eines extern besetzten Diversity-Beirats, der die inneruniversitäre Perspektive durch Impulse von außen ergänzt und erweitert.

Die Beauftragte für Chancengleichheit (BfC) ist dem Kanzler als Stabsstelle direkt zugeordnet, hat unmittelbares Vortragsrecht und agiert weisungsunabhängig (vgl. § 18 Abs. 2 Satz 1 und 2 ChancenG). Sie ist für ihre Aufgaben kraft einer Entlastung von 100% freigestellt; von dieser Freistellung trat sie im Berichtszeitraum ein Fünftel an ihre Stellvertreterin ab. Ihr stehen derzeit Mittel in Höhe von 5.000 Euro/Jahr zur Verfügung. Alle Mitglieder der Universität sind aufgerufen, Chancengleichheit durch ihre Entscheidungen und ihr Handeln zu realisieren. Für die Umsetzung von Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels ist insbesondere auch die Hochschulleitung verantwortlich.

Die BfC unterstützt die Universitätsleitung bei der Umsetzung des ChancenG. Sie achtet darauf, dass Frauen gezielt gefördert werden – insbesondere, um ihre Zugangs- und Aufstiegschancen zu verbessern sowie eine deutliche Erhöhung des Anteils der Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erreichen.

Sie nimmt an Stellenbesetzungsverfahren insbesondere in Bereichen teil, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und ist qua schriftlicher Stellungnahme beteiligt bei Beförderungen von Beamt\*innen. Sie achtet überdies auf die paritätische Besetzung von Organen wie dem Universitätsrat und Gremien.

Sie ist ferner – neben dem Service Uni & Familie – Ansprechpartnerin für das Thema Vereinbarkeit von Beruf mit familiären Aufgaben und bringt ihre Expertise in die Formulierung und Umsetzung von Maß-

nahmen im Rahmen des inzwischen bereits zum dritten Mal verliehenen Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ ein. Darüber hinaus ist war im Berichtszeitraum als ausgebildete Pflegelotsin aktiv und begleitete das von ihr ins Leben gerufene Netzwerk „Uni & Pflege“.

Sie organisiert seit 2012 jährlich den Miki-Tag, um den Kindern von Beschäftigten aus dem wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich den elterlichen Arbeitsplatz zu zeigen und in Kontakt mit dem interessanten Feld der Forschung zu bringen.

Sie bringt die Belange der Chancengleichheit ein in die Arbeit von Dezentenrunde, Findungskommission Kanzlerwahl, Genderbeirat oder Runder Tisch Diversity sowie in Arbeitskreise zu den Themen Strategieentwicklungsprozess, Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftsunterstützenden Bereich, Telearbeit, Ausbildung an der Universität, Betriebliches Eingliederungsmanagement, Gesundheit, audit familiengerechte hochschule etc. Sie sorgt ferner dafür, dass die Belange der Chancengleichheit in die Fortbildungsangebote der Abteilung Personalentwicklung mit einfließen.

Sie berät Frauen (und z.T. auch Männer) bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege sowie in Fällen von sexueller Diskriminierung oder Konflikten am Arbeitsplatz etc.

Sie beruft seit 2011 einmal jährlich eine Frauen-Vollversammlung ein, um über ihre Aktivitäten und aktuelle Entwicklungen rund um das Thema Chancengleichheit an der Universität zu informieren und zugleich die Bedürfnisse ihrer Zielgruppe zu eruieren.

## 2.2. Strategische Konzepte

Gleichstellung, Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit sind als Ziele universitärer Politik im Leitbild, in den Führungsgrundsätzen und dem Leitbild der Verwaltung, die nach umfassender Verwaltungsreorganisation neu überarbeitet werden sollen, im Diversity-Konzept und in der gesamtuniversitären Strategieplanung verankert.

Der Gleichstellungsplan ist gemäß Landeshochschulgesetz integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans. Er beinhaltet das strategische Gesamtkonzept für die Universität mit universitätsweiten Zielen und Maßnahmen zu ihrer Erreichung sowie für den wissenschaftlichen Bereich fakultätsspezifische Teile, die ebenfalls Ziel- und Zeitvorgaben samt Handlungsfeldern und Maßnahmen enthalten.

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

- Richtlinien zur Förderung von Diversity und Gleichstellung, Satzung zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie der Diversity-Beauftragten der Fakultäten;
- Berufungsleitfäden für die Besetzung von W2- und W3-Professuren sowie von Juniorprofessuren, Leitfaden für das Verfahren der Erstellung von Berufungsvorschlägen für W2-, W3-Professuren (Integration der Thematik insgesamt sowie extra Anlage: Handreichung zur aktiven Rekutierung von Bewerberinnen für Professuren);
- Satzung der Universität Stuttgart zur Evaluierung von Juniorprofessuren und Berufung von Juniorprofessuren mit Tenure Track;
- Qualitätssicherungskonzept der Universität Stuttgart zur Evaluierung von Juniorprofessuren und Berufung von Juniorprofessuren mit Tenure Track (11/2016);
- Satzung der Universität Stuttgart zur Evaluierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ohne Tenure-Track (11/2019);
- Leitfaden der Universität Stuttgart zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache (in Anlehnung an die TU9-Handreichung „Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache“ – 3/2020);
- Richtlinie der Universität Stuttgart zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung (3/2016).

Wesentlich ist auch die Integration der Gleichstellungsziele in das Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs, das im Januar 2017 vom Senat beschlossen wurde, sowie in das Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftsunterstützende Personal (01/2019).

### 2.3. Monitoring

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

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

### 2.4. Controlling

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

### 2.5. Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoMv)

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

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

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

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

### 2.6. Qualitätsentwicklung

#### Universitätsweit

In die Systemakkreditierung der Universität Stuttgart im Jahr 2012 floss das Thema Gleichstellung ein, die Gleichstellungsbeauftragte war bei der Re-Akkreditierung 2019 beteiligt. Im Rahmen der Umsetzung des 2020 verabschiedeten Diversity-Konzepts der Universität Stuttgart sollten die Themen Gleichstellung, Familiengerechtigkeit und gender- bzw. diversitätsensible Lehre im Planungszeitraum von Grund auf neu gedacht und bei der 2027 bevorstehenden erneuten Re-Akkreditierung systematisch berücksichtigt werden.

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

Die laufende Verbesserung der eigenen Projekte für Schülerinnen und Studentinnen sowie für alle anderen erwähnten Zielgruppen im Rahmen der Mentoring-Angebote für Frauen in der Forschung (seit 2018 über die Graduierten-Akademie GRADUS realisiert) sowie ausgewählter Maßnahmen zur Vereinbarkeit erfolgt auf der Basis durchgängiger Eigenevaluationen per Fragebogen.

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

nisse wurde das Projekt 2017 mit dem seit 1997/98 laufenden Studienorientierungsprojekt für Oberstufenschülerinnen *Probiert die Uni aus!* zum neuen Projekt *TryScience* verschmolzen, in Teilen koedukativ für Schüler geöffnet und durch ein monoedukatives Schülerinnen-Mentoring ergänzt. Das Projekt *TryScience* wurde im Februar 2020 vom Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft im Rahmen des Wettbewerbs MINT-Challenge „empowerMINT – Talent kennt kein Geschlecht“ mit dem Siegel „Best Practice“ ausgezeichnet.

### **3. Chancengleichheitsziele**

#### **3.1. Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums**

##### **3.1.1. Vereinbarkeit von Beruf, Wissenschaft und Familie**

Die Universität Stuttgart ist stets daran interessiert, eine familienbewusste und familiengerechte Kultur zu befördern. Arbeitsrechtliche, prüfungsrechtliche und verwaltungstechnische Rahmenbedingungen werden an der Universität so gestaltet, dass Arbeit, Studium und Forschung gut mit Familienpflichten zu vereinbaren sind. Beschäftigte wie Studierende werden außerdem durch familienfreundliche Angebote und eine familienfreundliche Infrastruktur in ihren Familienaufgaben unterstützt.

##### Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums

Die Universität Stuttgart legt ihren Familienbegriff breit aus; dies erfordert besondere Maßnahmen und eine gleichermaßen hohe wie breite institutionelle Verankerung der Thematik sowie entsprechende Ausstattung, die noch weiter gefestigt werden soll: Unsere Werte einer familienfreundlichen Universität Stuttgart werden von der Hochschulleitung gelebt, von der Steuerungsgruppe des „audit familiengerechte hochschule“ und dem Senatsausschuss für Diversity und Gleichstellung gefestigt und von allen Hochschulangehörigen, insbesondere allen Führungskräften in allen Universitätsbereichen, erwartet. Anlaufstelle für alle Beschäftigte und Studierende mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie ist der Service Uni & Familie, der gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit voranbringt und für das Projekt „audit familiengerechte hochschule“ verantwortlich ist (eine Vollzeitäquivalenzstelle, verestigt zu 50%, gekoppelt an die Laufzeit des „audit familiengerechte Hochschule“ ist der weitere Stellenanteil von 50% befristet, die Umsetzungen erfolgen aus Haushaltsmitteln). Daneben gibt es weitere Akteurinnen und Akteure, die sich für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie engagieren und eng mit dem Service Uni & Familie zusammenarbeiten (u.a. Service Gender Consulting, Dual Career Programm, Welcome Center, Graduierten-Akademie, Zentrale Studienberatung, Hochschulkommunikation, Personalrat, Dezernatsleitungen, Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung uvm.).

Alle gesetzlichen Vorgaben der § 4 Abs. 1 LHG, §§ 29 bis 31 ChancenG und alle Maßnahmen, die das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg zur Umsetzung empfiehlt, werden an der Universität Stuttgart realisiert. Darüber hinaus geht die Universität Stuttgart im Rahmen der Chancengerechtigkeit von der Individualität des Menschen aus, daher stehen auch bei der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie die individuellen Bedürfnisse im Vordergrund. Diese können nach Einschätzung der Universität nicht immer im ausreichenden Maße durch die bestehenden gesetzlichen Regelungen und empfohlenen Maßnahmen befriedigt werden, daher wurde das Engagement der Universität Stuttgart um weitere universitäre Aktivitäten ergänzt.

Bei der Bestandsaufnahme des vorangegangenen Planungszeitraums stellte die Universität Stuttgart hinsichtlich ihres Engagements zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zukünftige Herausforderungen fest. Daraus wurden Entwicklungsziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten bestimmt (vgl. Kapitel 3.2.1 und 4.1.1)

##### **3.1.2. Wissenschaftlicher Bereich**

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

Hintergrund für diese Struktur war die Überlegung, dass nur die Fakultäten die jeweils spezifischen Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Herausforderungen in ihrem fachlichen Kontext kennen und deshalb nur sie sich Ziele setzen können, die gleichzeitig ambitioniert und dennoch erreichbar sind.

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

**Tabelle 3.1.2.1:** Stärken- und Schwächen-Analyse im Bereich Erreichung der Chancengleichheitsziele.

Stärken	Schwächen
Life Cycle-Konzept zur Erhöhung der Frauenanteile auf alle Qualifikationsstufen	
Langjähriges, etabliertes Monitoring auf gesamtuniversitärer und Fakultätsebene	Fehlende Konsequenzen sowohl universitätsintern als auch seitens des MWK bei Erreichung oder Nichterreichung von Zielen
Etablierte Entwicklung von selbstgesetzten Zielen universitätsweit und auf Fakultätsebene seit Mitte der 1990-er Jahre	Mangelnde Verbindlichkeit der Ziele, Verantwortungsbewusstsein der Führungskräfte für die Zielerreichung auf der Ebene von Instituten/Einrichtungen muss gestärkt werden. Systematische und strukturierte Begleitung der Fakultäten bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Ziele verbesserungsfähig
Hohe Steigerungsrate bei den Professorinnenanteilen (in der Spitzengruppe bei den CEWS-Rankings 2017 und 2019)	Rückläufige Erfolgsquote bei der Gewinnung von erstplatzierten Wissenschaftlerinnen für die Universität Stuttgart, verstärkte Abwanderung von Professorinnen, u.a. an Exzellenzuniversitäten
	Stagnation der Frauenanteile im Bereich des akademischen Mittelbaus
Steigerung der absoluten Studentinnenzahlen, gesamtuniversitär und insbesondere auch in den MINT-Fächern	Stagnation der Studentinnenanteile

### Genderkultur

**Tabelle 3.1.2.2:** Stärken- und Schwächen-Analyse im Bereich Genderkultur.

Stärken	Schwächen
Immer mehr Mitglieder der Universität bis hinein in die Professorenschaft zeigen sich vom Sinn gleichstellungsorientierten Handelns überzeugt	Gender als entscheidungsleitendes Kriterium noch nicht in dem Maße in das Führungshandeln von wissenschaftlich Tätigen, aber auch in Führungs- und operatives Handeln im Bereich der Zentralen Verwaltung integriert, dass durchgehend von Gender Mainstreaming gesprochen werden könnte
Gleichstellung betreffende Verfahrensschritte in Berufungsverfahren werden ernst genommen und umgesetzt	Optimierungsbedarf im Prozess der gendersensiblen Gewinnung von erstplatzierten Wissenschaftlerinnen
	Integration von Gleichstellung im Sinne des Gender Mainstreaming in alle Steuerungsinstrumente verbesserungsfähig
Erste Ansätze für die Entwicklung einer diversitysensiblen Lehre unter Einbezug der Genderdimension	Aktivitäten zum Thema Gender in der Lehre ausbaufähig; Lehrende müssten verstärkt dazu motiviert werden, das Thema in ihr Kompetenzportfolio zu integrieren

Zielerreichung Frauenanteile Universität insgesamt**Tabelle 3.1.2.3:** Stärken- und Schwächen-Analyse im Bereich Frauenanteile Universität gesamt.

Stärken	Schwächen
Im Bereich der Professuren wurde – ausgehend von einem Frauenanteil von knapp 9% (12/2011) – das Ziel von 15% (12/2017) erreicht	
	Im Bereich der Akademischen Beschäftigten wurde das Ziel eines Frauenanteils von 30% - gegenüber dem Ausgangswert von knapp 21% - nicht erreicht; hier stagniert der leicht gestiegene Frauenanteil seit vielen Jahren und lag Ende 2017 bei knapp 27% (befristet Beschäftigte) bzw. 23% (unbefristet Beschäftigte), insgesamt also bei 26%
Die absolute Zahl der Studentinnen ist von 7.071 (WS 2011/12) auf 8.243 (WS 2017/18) gestiegen	Bei den Studierenden ist der Frauenanteil mit knapp 34% (WS 2017/18) gegenüber dem Ausgangswert von gut 31% (WS 2011/12) nur leicht gestiegen. Somit wurde das Ziel von 40% Studentinnen nicht erreicht

Der Erfolg bei der Steigerung des Professorinnenanteils beruht nicht zuletzt auf dem höchst zeitintensiven persönlichen Einsatz der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen. Darüber hinaus hat die systematische Integration von Gleichstellung in den Prozess der Berufungsverfahren viel zur Verbesserung von deren Qualität beigetragen. Hier hat Gleichstellung die Entwicklung der eigenen Organisation vorangebracht.

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

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

Elektrotechnik:

- 1. Fachsem. B.Sc.: von 10,3% (WS 2011/12) auf 12,3% (WS 2017/18)
- 1. Fachsem. M.Sc.: von 14,9% (WS 2011/12) auf 19,1% (WS 2017/18)

Maschinenbau:

- 1. Fachsem. B.Sc.: von 5,6% (WS 2011/12) auf 15,2% (WS 2017/18)
- 1. Fachsem. M.Sc.: von 6,3% (WS 2011/12) auf 12,7% (WS 2017/18)

Daher werden die erfolgreichen Projekte zur Begeisterung von Schülerinnen für die MINT-Fächer und zur Identifizierung und Fortbildung von führungsorientierten MINT-Studentinnen im Femtec Career-Building Programm fortgesetzt (vgl. Kap.4.2.3). Außerdem ist die Universität Stuttgart als Mitglied des Netzwerks der Landesinitiative für Frauen in MINT-Berufen weiterhin aktiv.

### Frauenanteile in den Fakultäten 2013-2017

**Tabelle 3.1.2.4:** Stärken- und Schwächen-Analyse im Bereich Frauenanteile Fakultäten.

Stärken	Schwächen
Acht von 10 Fakultäten haben ihre Ziele bei den Professuren (nahezu) erreicht oder z.T. sogar deutlich überschritten	Mehr als die Hälfte der Fakultäten hat ihre Ziele im Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen nicht nur nicht erreicht, sondern ist sogar hinter die bereits zum Ende des vorausgegangenen Planungszeitraums erreichten Werte zurückgefallen
Einige Fakultäten hatten sich realistische Zielvorgaben zur Steigerung ihrer Frauenanteile auf allen Qualifikationsniveaus gesetzt und haben diese auch erreicht	Bei einigen Fakultäten waren die Zielvorgaben wenig ambitioniert und wurden bereits im Jahr nach Inkrafttreten des Gleichstellungsplans erreicht
Hervorzuheben ist hier die Fakultät 5, der es in der Laufzeit des SEPUS gelang, nicht nur fast alle ihrer Ziele umzusetzen, sondern deutlich zu übertreffen, und dies in einem Bereich, in dem es wenig Frauen gibt. Dabei ist von besonderer Bedeutung, dass sie den Anteil ihrer akademischen Mitarbeiterinnen nicht nur von 10% in 2011 auf 16,3% in 2017 steigern konnte, sondern damit auch fast den Wert der nächstniedrigeren Qualifikationsstufe (17,8%) erreicht hat	Besonders kritisch ist die Situation in den Fakultäten 7, 8 und 9, in denen der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen zum Ende des Planungszeitraums geringer war als der Basiswert der Planungen von Ende 2011

Die Fakultäten erstellen seit Jahrzehnten eigene Gleichstellungspläne mit spezifischen Zielvorgaben und Maßnahmen. Sie stehen daher in der Verantwortung für ihre eigenen Ziele und die Umsetzung ihrer Maßnahmen. Die Qualität der Fakultätsgleichstellungspläne ist jedoch sehr unterschiedlich; ein einheitliches Niveau sollte erreicht werden. In jeder Fakultät sollte der Dekan oder die Dekanin nachhaltig Verantwortung für die selbstgesetzten Ziele und deren Erreichung sowie für die Umsetzung der geplanten Maßnahmen übernehmen. Die Zielwerte einiger Fakultäten sollten ambitionierter gesetzt werden. Die Steigerung der Studentinnenanteile ist z.T. ebenfalls verbesserungsfähig, jedoch nicht immer leicht steuerbar. Als erfolgreich hat sich beispielsweise die Umbenennung von Studiengängen erwiesen. Sinnvoll ist ferner der Einsatz gendersensibler didaktischer Ansätze in der Lehre. Die Verbindlichkeit von Zielquoten – insbesondere in Bereichen, die dem Einfluss der Universitätsmitglieder unterliegen – wurde sowohl fakultätsintern als auch auf gesamtuniversitärer Ebene nicht ausreichend stark eingefordert und auch der Konnex zwischen zentraler und dezentraler Verantwortung erwies sich als verbesserungsfähig.

### Maßnahmen für die gesamte Universität

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

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

**Tabelle 3.1.2.5:** Stärken- und Schwächen-Analyse im Bereich MINT-Schüler\*innen-Projekte.

Stärken	Schwächen
Sehr gute Annahme seitens der Zielgruppen in der Unter- und Mittel- sowie der Ober-/Kurstufe (z.B. jährlich rund 400 Schülerinnen der Klassen 5-10 beim <i>Girls' Day</i> , rund 500 Teilnahmen an <i>TryScience</i> , davon gut die Hälfte von Schülerinnen)	Hoher personeller Aufwand für Organisation und Durchführung der Angebote; Erfolgsmessung nur bedingt möglich aufgrund Datenschutzvorgaben
Implizite Gendersensibilisierung von Schülerinnen und Schülern durch den Einsatz von Wissenschaftlerinnen als Workshopleiterinnen und Studentinnen als Role Models im Rahmen der koedukativen Elemente des <i>TryScience</i> -Projekts	Noch breiteres Spektrum an Workshops wünschenswert
Hohe Akzeptanz und Wertschätzung des <i>TryScience</i> -Schülerinnen-Mentorings durch die Teilnehmerinnen	Erfolgsmessung nur bedingt möglich aufgrund Datenschutzvorgaben
Auszeichnung des Projekts <i>TryScience</i> als Best Practice im Rahmen der MINT-Challenge „empowerMINT – Talent kennt kein Geschlecht“ des Stifterverbandes 02/2020	

Wie die Steigerung der Studentinnenanteile in den an den MINT-Projekten beteiligten Studiengängen zeigt, können diese Projekte als sehr erfolgreich bewertet werden, wenngleich datenschutzrechtliche Restriktionen eine spezifischere Erfolgsmessung verhindern. Die Tatsache, dass unter den Role Models der Projekte inzwischen vermehrt Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sind, die früher selbst Teilnehmerinnen dieser Projekte bzw. ihrer Vorgängerprojekte waren, spricht jedoch für sich. Darüber hinaus tragen diese Aktivitäten zu einer großen und nachhaltigen inneruniversitären Vernetzung zwischen der Projektleitung im Gleichstellungsreferat und den die Workshops anbietenden Instituten sowie zur Gendersensibilisierung aller Verantwortlichen bei.

Studentinnen-Projekte (Femtec Career-Building Programm für MINT-Studentinnen, *StartScience* Mentoring-Programm für Studentinnen, *meccanica femminile*, Talent-Scouting zur Gewinnung von Promovendinnen)

Die Universität Stuttgart ist seit 2005 Partneruniversität des Femtec Network, einer Public Private Partnership von führenden technischen Universitäten, weltweit tätigen Technologieunternehmen und der Femtec GmbH Berlin mit dem Ziel einer Karriereförderung für leistungsstarke MINT-Studentinnen. Gemeinsam mit der Hochschule Furtwangen beteiligt sie sich seit 2011 an der *meccanica femminile*, einer Frühjahrshochschule für Studentinnen der Elektrotechnik, des Maschinenbaus und verwandter Fächer, die als Projekt des MWK durch das Netzwerk Frauen.Innovation.Technik veranstaltet wird. Seit 2012 verfügt sie über ein erfolgreiches Mentoring-Programm für Studentinnen aller Fächer (*StartScience*), das 2019/20 aufgrund eines Wechsels in den Zuständigkeiten und Verzögerungen bei der Bewilligung der erforderlichen Ressourcen kurzzeitig pausieren musste, jedoch im Sommer 2020 seinen Relaunch hatte. Ein Talentscouting-Projekt zur Gewinnung von Promovendinnen wurde in den Jahren 2016 bis 2018 konzipiert, ruhte dann jedoch aufgrund des Wechsels der Projektverantwortlichen an eine andere Hochschule längere Zeit und soll in Kürze wiederaufgenommen werden.

**Tabelle 3.1.2.6:** Stärken- und Schwächen-Analyse im Bereich Studentinnen-Projekte.

Stärken	Schwächen
Führungsnachwuchs für den MINT-Bereich wird durch das <b>Femtec</b> -Programm gestärkt	
Gegenseitige Unterstützung in einem ständig wachsenden Netzwerk aus aktiven Programmteilnehmerinnen und Alumnae vom Studium bis in alle beruflichen Phasen hinein	
Bildung eines Pools an wissenschaftlich qualifizierten und berufspraktisch erfahrenen Frauen, die ggf. später für eine Professur zu gewinnen sind	Attraktivität des Direkteinstiegs in die Wirtschaft mit z.T. besseren Konditionen (unbefristete Anstellung, höhere Gehälter)
Optimierung von Auswahlprozessen im Kontext der Assessment Center auch mit Blick auf eine potenzielle Karriere in der Wissenschaft	Angebote, die bei der Entscheidungsfindung für oder gegen eine Promotion unterstützen, sind ausbaufähig
Hochschulübergreifende Vernetzung von Studentinnen mit Wissenschaftlerinnen von Universitäten, Hochschulen, Dualen Hochschulen und Ingenieurinnen aus der Praxis im Rahmen der <b>meccanica femminile</b> hebt die Vereinzelung der Studentinnen auf und bringt sie in Kontakt mit Role Models aus Wissenschaft, Forschung und Industrie	Geringere Attraktivität des Veranstaltungsorts Furtwangen/Schwenningen, an dem die <b>meccanica femminile</b> alle zwei Jahre im Wechsel mit Stuttgart stattfindet, für Studentinnen der Universität Stuttgart
Motivation von ambitionierten Studentinnen zur Promotion durch Empowerment und die Vermittlung einer Mentorinnenschaft einer Doktorandin im Rahmen des Mentoring-Programms <b>StartScience</b> für Studentinnen aller Fächer	Aufgrund mangelnder Passung zu den Aufgaben der Graduiertenakademie und fehlender personeller Ressourcen im Gleichstellungsreferat Unterbrechung des Programms 2019/20; Relaunch im Frühsommer 2020
Erarbeitung eines bedarfsgerechten Konzepts zur Nachwuchsgewinnung im Rahmen der Pilotphase des Projektes <b>Talente für die Promotion</b>	Unterbrechung des Projektes wegen fehlender personeller Ressourcen verhinderte Ausweitung der auf eine Fakultät beschränkte Pilotphase in die Breite der Universität; Projekt wurde im Sommer 2020 wieder aufgegriffen

Die Bedeutung von Netzwerken, Mentoring und persönlicher Ansprache leistungsstarker, interessierter und hochmotivierter Studentinnen zur Orientierung auf eine (wissenschaftliche) Karriere wurde durch die Projektergebnisse eindrucksvoll bestätigt. Insbesondere im MINT-Bereich sind diese Maßnahmen wichtig und zielführend. Während die Konkurrenz der Universität mit ihrer Bindung an die Vorgaben des Stellenplans und des TV-L gegenüber scheinbar attraktiveren Arbeitsbedingungen in der Wirtschaft auch in Zukunft ein ungleiches Rennen bleiben wird, sind auf der Ebene der persönlichen Motivation, der aktiven Rekrutierung und des gezielten Empowerments im Bereich der Nachwuchsrekrutierung Fortschritte möglich.

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

Die Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung der Universität Stuttgart verfolgten das Ziel, ambitionierte Frauen auf ihrem Karriereweg zu begleiten und zu unterstützen. Basierend auf einem 2004 im Gleichstellungsreferat gestarteten und befristeten Mentoring-Projekt, entwickelte sich bis 2018 eine verstetigte Programmlinie zur strategischen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bis hin zur Führungsriege der Wissenschaftlerinnen. Von Herbst 2016 bis Herbst 2019 wurden für alle Frauen im Wissenschaftsbereich entlang des Qualifikationszyklus an der Universität Stuttgart passgenaue Mentoring-Programme mit einem umfangreichen Rahmenprogramm angeboten: **StartScience** für Studentinnen, **FeelScience** für Doktorandinnen, **DoScience** für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen, **BeScience** – Netzwerk für (Junior-) Professorinnen und eine zielgruppenübergreifende **MentoringLounge** für die intensive Vernetzung.

Im Rahmen der Neukonzeption der Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs wurden die Mentoring-Programme für Frauen 2018 vom Gleichstellungsreferat zur Graduierten-Akademie der Universität Stuttgart (GRADUS) verlagert; die Programme *FeelScience* und *DoScience* werden als reine Frauenprogramme aktuell in einem letzten Zyklus zu Ende geführt. Zukünftig sind die Mentoring-Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen in das für alle Geschlechter offene Mentoring-Angebot von GRADUS integriert; über das damit verbundene Veranstaltungsangebot des Begleitprogramms hinaus werden spezifische Veranstaltungen ausschließlich für Frauen angeboten. Das *StartScience*-Mentoring-Programm für Studentinnen wurde zunächst ebenfalls noch unter der Ägide von GRADUS betreut; da Studentinnen nicht zur Zielgruppe von GRADUS zählen, wurde das Programm Ende 2019 kurzzeitig ausgesetzt und nach Bewilligung der erforderlichen personellen und finanziellen Ressourcen durch das Rektorat im Frühjahr 2020 ins Gleichstellungsreferat zurück verlagert.

**Tabelle 3.1.2.7:** Stärken- und Schwächen-Analyse im Bereich Mentoring für Frauen.

Stärken	Schwächen
Empowerment durch zielgruppenspezifische Angebote	Aufgrund des Wechsels der Verantwortlichkeiten und personeller Engpässe Reibungsverluste bei der Neugestaltung des frauenspezifischen Qualifizierungsangebots
Vernetzung mit peers aus der eigenen Qualifikationsstufe sowie mit Mentees, Mentorinnen und Mentoren der anderen Programmlinien	
Life Cycle-Konzept von der Schülerin bis zur Professorin	Kommunikation und Außenauftritt hinsichtlich des Fortbestehens des Life Cycle-Konzepts nach Wechsel der Zuständigkeiten im Bereich der Programme für Postgraduierte verbesserungsfähig

#### Service Gender Consulting

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

Ein weiteres Arbeitsfeld ist die Integration von Gender in die Lehre. Geschlechtergerechte Lehre, die eine gendersensible Didaktik und Sprache beinhaltet, trägt zur Qualitätssteigerung bei, weil sie den Lehrenden und Lernenden Methoden an die Hand gibt mit sozialer und kultureller Vielfalt umzugehen und diese zu nutzen. Der Service Gender Consulting arbeitet in der LaKoG-AG „Gender in der Lehre“ mit und bringt seine Expertise in die universitätsinterne AG „Diversity in der Lehre“ ein.

**Tabelle 3.1.2.8:** Stärken- und Schwächen-Analyse im Bereich Gender Consulting.

Stärken	Schwächen
Workflow für Antragstellung und Einbezug des Service Gender Consulting als Teil des Beratungsteams klar definiert	In der Vergangenheit führte häufig späte Kontaktaufnahme der Verantwortlichen mit dem Service Gender Consulting zu Überlastung in zeitkritischen Antragsphasen; aktuell hier deutliche Verbesserung erkennbar
Intensive Begleitung von DFG-Verbundanträgen bis zu Anträgen im Rahmen der Exzellenzinitiative und Exzellenzstrategie mit dem Ziel, die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen zu sichern, genderspezifische Forschungsfragen zu identifizieren sowie Angebote zur Gendersensibilisierung sowie zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und zur Unterstützung von Eltern in die Anträge zu integrieren, sehr gut angenommen	
Sehr erfolgreiche „niedrigschwellige“ Angebote zur Bewusstseinsbildung in Sachen Gender: Filmreihe über große Wissenschaftlerinnen und andere beruflich herausragende Frauen, Ausstellungen, Vortragsreihen, z.T. mit anschließenden Veröffentlichungen, online-Sprachkurs für gendergerechte Sprache, Gender-Quiz	
Sichtbarkeit von Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität Stuttgart durch die Verleihung eines Preises für eine hervorragende Abschlussarbeit einer Frau (Prima!-Preis) und die Herausgabe eines Kalenders (2016: Pionierinnen der Universität Stuttgart, 2018: Frauen, die forschen!) nachhaltig erhöht	
Mitwirkung in der LaKoG-AG „Gendergerechte Lehre“ und der universitätsinternen AG „Diversity in der Lehre“ (gebildet im Wintersemester 2019/20)	Thema Gender in der Lehre wurde eingeleitet mit einer Vortragsreihe, die auch publiziert wurde. Jetzt sollte der Faden wieder aufgenommen und die Thematik vertieft werden durch die Konzeption von Maßnahmen in Zusammenarbeit mit relevanten Einrichtungen der Universität (zlw, PSE) und deren beobachtende Begleitung.
Stelle der Referentin Gender Consulting zu 50% verstetigt, zu 50% aus Haushaltsmitteln finanziert	
Einrichtung einer 75%-Stelle zur Umsetzung von Verbund übergreifenden Gleichstellungsmaßnahmen, finanziert aus gepoolten DFG-Gleichstellungsmitteln	Umsetzung von individuellen Gender-Maßnahmen auf der Ebene der Verbundforschungsprojekte verbesserungsfähig; Verbünde sollten hier mehr Verantwortung übernehmen

### 3.1.3. Wissenschaftsunterstützender Bereich

#### Swot-Analyse des vorangegangenen Planungszeitraums

Die Analyse zu Stärken und Schwächen von Chancengleichheitsmaßnahmen in diesem Kapitel beschränkt sich auf qualitative und ausgewählte quantitative Themen. Vertiefte quantitative Analysen finden sich jeweils in den thematisch zugehörigen Kapiteln.

#### Höhergruppierungen und Beförderungen

**Positiv** ist zu vermerken, dass Frauen der Aufstieg innerhalb der Universität und auch über die Laufbahngruppen hinweg sehr gut gelingt. Positiv ist ferner, dass Beförderungen auch teilzeitbeschäftigten Frauen gelingen und nicht nur vollzeitbeschäftigten.

**Verbesserungsfähig** ist die Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit. Sie ist bislang nur an den Verfahren zur Höhergruppierung von Beamt\*innen beteiligt.

#### Beteiligung der BfC

**Verbesserungsfähig:** Für die gesetzlich vorgesehene Teilnahme der BfC an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen im Kontext von Stellenbesetzungen (§ 27 Abs. 3 Ziff. 2 und § 10 Abs. 3 ChancenG) ist eine durchgehende rechtzeitige Information der BfC erforderlich, die durch die derzeitige Praxis nicht durchgängig garantiert wird. Bislang informiert die Zentrale Verwaltung die BfC über eine Ausschreibung; anschließend wendet sich die BfC an die jeweilige ausschreibende Stelle/Person, um ihre Information und Einbeziehung sicher zu stellen. Da dieser Prozess in der Praxis nicht immer funktioniert, wäre ein digitales Tool wünschenswert, das nicht zuletzt auch die automatische Beteiligung der BfC sichert.

Die systematische Erfassung von Daten im Zusammenhang mit Stellenausschreibungen und Einstellungen sollte verbessert werden, um der BfC eine Analyse über die Erfolgchancen der Bewerbungen von Frauen und Männern zu erlauben.

Die in § 30 Abs. 5 Satz 1 ChancenG vorgesehene Beteiligung der BfC bei der Ablehnung von Anträgen auf Telearbeit, Beurlaubung oder Teilzeitarbeit wird bisher nicht in allen Fällen praktiziert.

#### Systematische Personalentwicklung

**Positiv:** Im Mai 2019 hat das Rektorat den Entwurf eines Personalentwicklungskonzepts für das wissenschaftsunterstützende Personal beschlossen.

**Verbesserungsfähig:** Dieses Konzept sollte bekannt gemacht und in die vertiefte Umsetzungsphase gebracht werden.

**Desiderat:** Sowohl mit führungsorientierten und -geeigneten als auch mit neu eingestellten Personen sollten gezielte Personalentwicklungsgespräche geführt werden. Zukünftig wird das 2019 neu gegründete Dezernat 7 sich um diese Aufgaben kümmern und entsprechende Prozesse entwickeln.

#### Kompetenzerweiterung bei Führungskräften

**Positiv:** Seit WS 2018/19 existiert ein universitätseigenes Leadership Program, das auch die Führungskräfte des wissenschaftsunterstützenden Bereichs adressiert und sie durch Weiterbildungsangebote und Möglichkeit zum kollegialen Austausch in ihre Rolle einführt und sie stärkt.

**Desiderat** ist es weiterhin, die Kompetenzen von Vorgesetzten und Führungskräften so zu erweitern, dass sie ihr Führungshandeln in Kenntnis der spezifischen Bedürfnisse und Verhaltensweisen von Frauen fortentwickeln. Daher sollten Inhalte zu Genderawareness und Genderkompetenz systematisch und stärker als bisher in die Angebote zur Personalentwicklung integriert werden. Einen besonderen Schwerpunkt sollten ferner kreative und konstruktive Lösungsstrategien für Situationen bilden, in denen Personen aufgrund familiärer Pflichten und punktueller familiärer Notlagen sowohl ihre beruflichen Aufgaben als auch diese privaten Anforderungen in Einklang bringen müssen.

#### Ausbildung

**Positiv:** Auf Anregung der Beauftragten für Chancengleichheit wurde 2012 die im Berufsbildungsgesetz vorgesehene Möglichkeit zur Ausbildung in Teilzeit an der Universität Stuttgart eingeführt. Ziel ist es, Auszubildende mit Familienpflichten für eine Berufsausbildung zu gewinnen und sie zu unterstützen. Seit 2017 hat eine Auszubildende dieses Angebot wahrgenommen und konnte so ihre Ausbildung Anfang 2020 nach mehrfachen Verlängerungen ihres Ausbildungsvertrags erfolgreich abschließen.

Positiv ist weiterhin zu vermerken, dass insgesamt mehr junge Frauen gewonnen werden konnten als zuvor und dass mehr junge Frauen eine MINT-Berufsausbildung gewählt haben. Dies ist nicht zuletzt zurückzuführen auf die jährliche Teilnahme am *Girls' Day* und am *Tag der Wissenschaft*.

#### Auswertung der Daten – Status Quo und Entwicklung 2017 bis 2019

Die Daten beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.12.2017 (Auslaufen des Chancengleichheitsplans 2013-2017) bis zum 01.12.2019 (Stichtag des Gleichstellungsplans 2021-2025). Wo erforderlich, wird auch die Entwicklung seit 30.06.2015 (Stichtag des Zwischenberichts 2015) beleuchtet. Gemäß den „Anforderungen an die Gleichstellungspläne der Hochschulen in Baden-Württemberg“ des MWK beziehen sie sich auf das unbefristet hauptberuflich beschäftigte Personal. Dabei wurde die vom MWK vorgegebene Tabelle um Daten zum Einfachen Dienst in Form von Gesamtsummen ohne Differenzierung nach Entgeltgruppen ergänzt. Hinzu kommen die Auszubildenden, die nicht zur genannten Gruppe gezählt, sondern extra behandelt werden.

#### Personal-Bestand insgesamt: IST-Stand 2019 und Entwicklung seit 2017

Bei der Universität Stuttgart sind am 1.12.2019 im wissenschaftsunterstützenden Bereich auf Haushaltsstellen insgesamt 1684 Personen beschäftigt, davon sind 933 Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 55%, der sich seit 2017 nicht verändert hat, gegenüber 2015 (53%) aber leicht angestiegen ist. Ein erster Überblick über die Beschäftigtenstruktur stellt sich folgendermaßen dar:

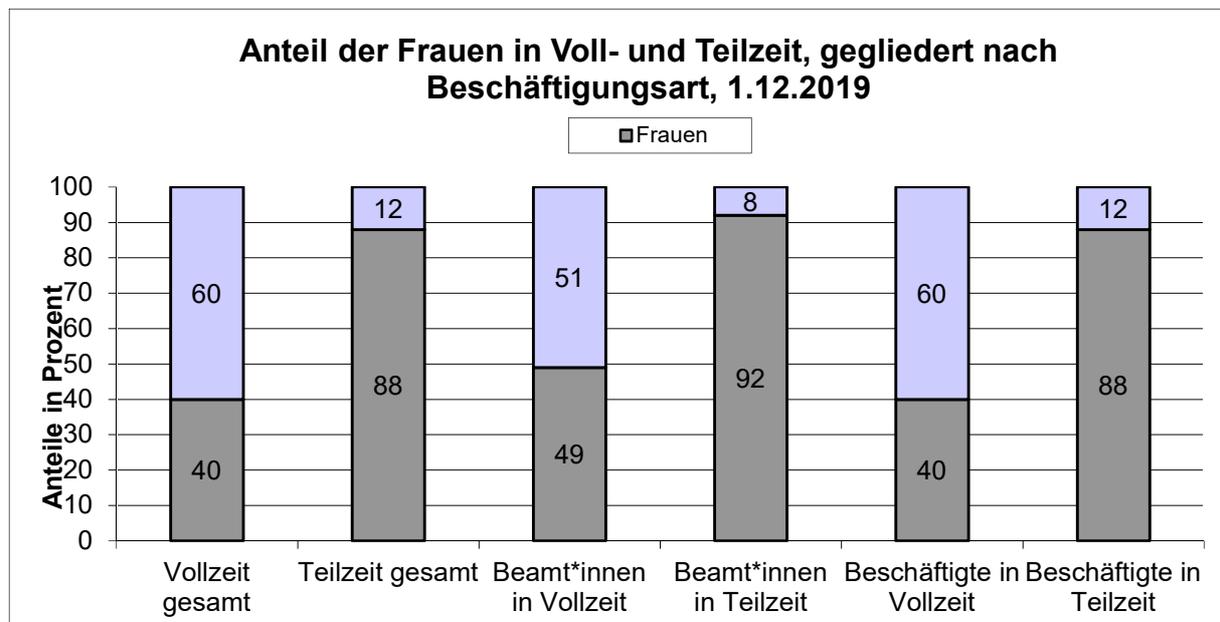
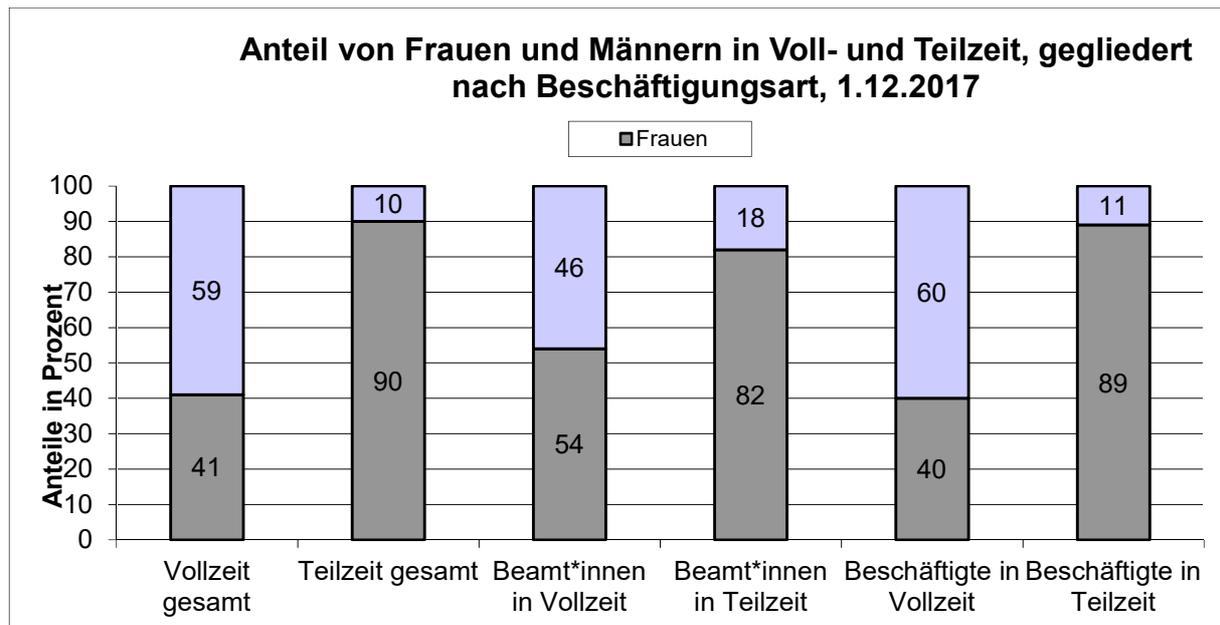
	Insgesamt 2017	Insgesamt 2019	Frauen 2017	Frauen 2019	Frauenanteil 2017	Frauenanteil 2019
gesamt	1652	1684	910	933	55%	55%
Vollzeit	1163	1159	493	468	42%	40%
Teilzeit	447	486	398	429	89%	88%
Beurlaubt	42	45	39	36	93%	80%
Beamtet	80	77	52	50	65%	65%
Beschäftigt	1572	1607	858	883	55%	55%

Insgesamt betrachtet sind die Frauen im wissenschaftsunterstützenden Bereich an der Universität Stuttgart mit einem Anteil von 55 % der Gesamtbeschäftigten, 65% der Beamt\*innen und 55% der Angestellten nicht unterrepräsentiert. Da nach dem ChancenG Unterrepräsentanz dann vorliegt, wenn in einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe oder in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, ist eine differenzierte Betrachtung nach Beschäftigungsart und -umfang sowie nach Besoldungs- und Entgeltgruppen erforderlich.

#### Frauenanteil bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten

An der Universität Stuttgart sind am Stichtag 1.12.2019 insgesamt 1159 Personen des hauptberuflich und unbefristet beschäftigten wissenschaftsunterstützenden Dienstes in Vollzeit tätig, darunter 468 Frauen, was einem Anteil von 40% entspricht. In der Gruppe der Beamt\*innen sind 49% der Vollzeitbeschäftigten Frauen; in der Gruppe der Angestellten (im Folgenden „Beschäftigte“ genannt) sind 40% der Vollzeitbeschäftigten Frauen.

In Teilzeit arbeiten zum obigen Stichtag insgesamt 486 Personen; dies entspricht einem Anteil von 29% aller beschäftigten Personen gegenüber 27% in 2017. Von diesen in Teilzeit Arbeitenden sind 429 Frauen, d.h. 88%. 2017 betrug dieser Frauenanteil sogar gut 90%; er ist somit im Vergleichszeitraum leicht gefallen.



Vergleicht man den jeweiligen Frauenanteil an den Vollzeit- und den Teilzeitkräften der Jahre 2017 und 2019, so gibt es bis auf zwei Ausnahmen keine größeren Veränderungen. Annähernd gleichgeblieben ist 2019, dass Frauen

- 40% aller Mitarbeiter\*innen in Vollzeit und 88% aller Mitarbeiter\*innen in Teilzeit,
- 40% aller Beschäftigten in Vollzeit sowie
- 88% aller Beschäftigten in Teilzeit

ausmachen.

Auffällig ist allein, dass der Frauenanteil bei den

- Beamt\*innen in Vollzeit von 54% (2017) auf 49% (2019) zurückgegangen ist und bei den
- Beamt\*innen in Teilzeit von 82% (2017: 14 Frauen von 17 Personen insgesamt) auf 92% (2019: 23 Frauen von insg. 25 Personen) angestiegen ist.

Wenngleich der letzterwähnte bemerkenswerte prozentuale Anstieg bei den Beamt\*innen in Teilzeit aus den Schwankungen kleiner Fallzahlen resultiert, lässt sich insgesamt daraus ablesen, dass Teilzeit nach wie vor eine Angelegenheit von Frauen ist, da sie in aller Regel den Großteil der familiären Pflichten übernehmen.

Sieht man sich die Frauenanteile bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zum Stichtag 2019 im Detail an, so variieren sie je nach Laufbahngruppe und Beschäftigungsart zwischen 80% und 100%. Allerdings sind aus diesen Anteilen keine spezifischen Maßnahmen abzuleiten, weshalb die Detailzahlen hier nicht noch einmal extra dargestellt werden, sondern den Tabellen 3a und 3b im Anhang zum Gleichstellungsplan entnommen werden können.

#### Quantitativer Umfang der Teilzeitarbeit von Frauen, unterschieden nach Laufbahngruppen

Jahr	Laufbahngruppe	Vertragsart	Unbefristet		
			25-50%*	50-75%*	75-100%
2017	Höherer Dienst	Beamt*innen	0	1	9
		Angestellte	2	13	54
	Gehobener Dienst	Beamt*innen	2	1	31
		Angestellte	16	57	159
	Mittlerer Dienst	Beamt*innen	0	0	7
		Angestellte	24	148	330
Einfacher Dienst	Angestellte	1	9	37	
2019	Höherer Dienst	Beamt*innen	0	3	8
		Angestellte	1	21	62
	Gehobener Dienst	Beamt*innen	5	5	24
		Angestellte	16	67	172
	Mittlerer Dienst	Beamt*innen	1	0	5
		Angestellte	23	147	321
Einfacher Dienst	Angestellte	1	8	37	

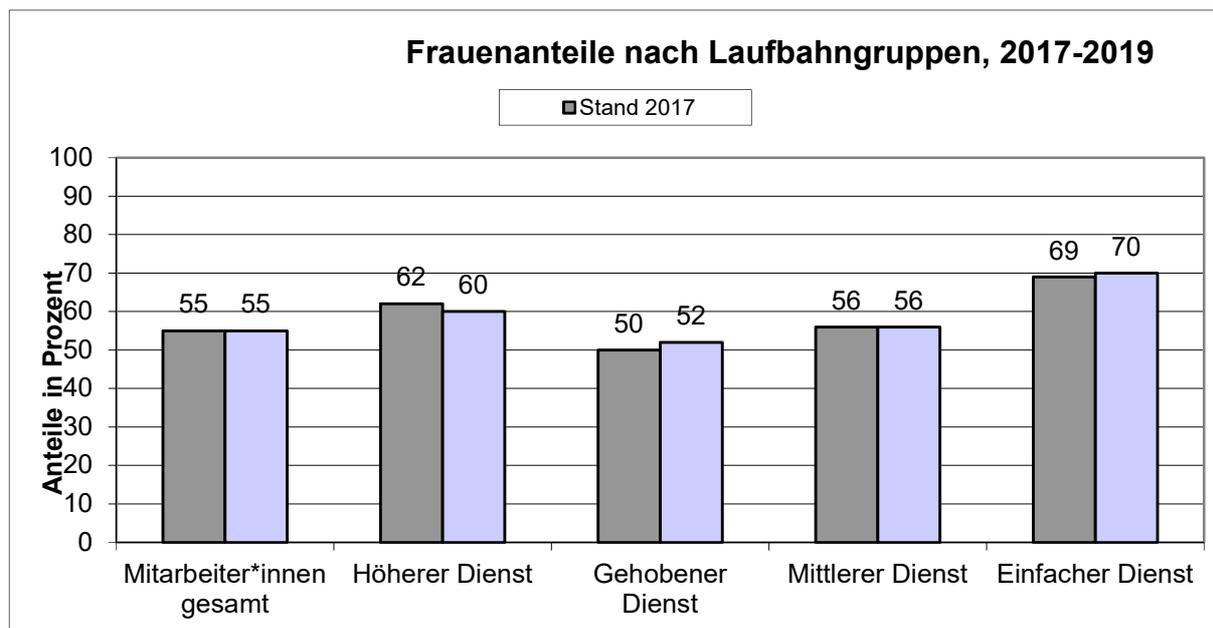
\*Fälle an der Obergrenze bei der nächsthöheren Gruppe

Vergleicht man den jeweiligen Umfang der Teilzeitbeschäftigung, so sieht man zwischen 2017 und 2019 einen Aufwuchs der Teilzeitbeschäftigungen im Umfang von 50-75% insbesondere bei den beschäftigten Frauen im Höheren und Gehobenen Dienst. Bei den Umfängen unter 50% und denen über 75% ist die Anzahl derjenigen, die sie in Anspruch genommen haben, annähernd gleichgeblieben.

Die Anzahl derjenigen Frauen, die nur in sehr geringem Umfang arbeiten, ist relativ niedrig im Vergleich zu denjenigen, die 50% und mehr arbeiten.

Dennoch kann es sinnvoll sein, diese Frauen – mit Blick auf eine stärkere Teilhabe am Arbeitsgeschehen und auf die Höhe ihrer späteren Rente – dazu zu ermuntern, ihre Arbeitszeit aufzustocken.

Frauenanteil bei den Vollzeitbeschäftigten 2017 – 2019, unterschieden nach Laufbahngruppen



Frauenanteil nach Laufbahngruppen im Vergleich zum Stand von 2015

	2015	2017	2019
gesamt	53%	55%	55%
Höherer Dienst	58%	62%	60%
Gehobener Dienst	49%	50%	52%
Mittlerer Dienst	55%	56%	56%
Einfacher Dienst	74%	69%	70%

Insgesamt ist ein leichter Anstieg des Frauenanteils von 53% (2015) auf 55% (2019) zu verzeichnen. Im Höheren Dienst stieg der Frauenanteil seit 2015 auf 62 % (2017), um dann bis 2019 wieder auf 60% abzufallen. Im gehobenen und mittleren Dienst ist jeweils ein leichter Anstieg der Frauenanteile zu beobachten; lediglich im Einfachen Dienst erfolgte eine Verringerung des Frauenanteils von 74% (2015) auf 70% (2019). Somit kann festgestellt werden, dass Frauen in keiner der Laufbahngruppen unterrepräsentiert sind.

Frauenanteil nach Besoldungs- und Entgeltgruppen, 2015 bis 2019

Die folgende Tabelle bildet die Repräsentanz von Frauen in den jeweiligen Laufbahngruppen samt zugehörigen Besoldungs- und Entgeltgruppen ab. Ein Vergleich des Status quo zum Stichtag 2019 mit den Werten der Jahre 2015 und 2017 ergibt folgende positive Entwicklungen:

- eine leichte Steigerung des Frauenanteils im Höheren Dienst auf um die 60% mit einer deutlichen Steigerung des jeweiligen Frauenanteils bei den A 14- und A13-Besoldungen sowie den Entgeltgruppen E13 und E14,
- eine leichte Steigerung des Frauenanteils im Gehobenen Dienst auf 52% mit in fast allen Besoldungsgruppen sehr hohen Frauenanteilen bis zu 86% und
- einen gleichbleibenden Frauenanteil im Mittleren Dienst von rund 56%.

Ein Blick auf die Details zeigt neben den positiven Repräsentanzen die verbliebenen Unterrepräsentanzen im Sinne des § 4 Abs. 6 ChancenG auf, wobei Unterrepräsentanz im Sinne des Gesetzes immer dann vorliegt, wenn „in einer Entgelt- oder Besoldungsgruppe einer Laufbahn oder in den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben [...] weniger Frauen als Männer beschäftigt sind“, d.h. wenn der Frauenanteil unter 50% beträgt.

	2015 gesamt	2015 Frauenanteil	2017 gesamt	2017 Frauenanteil	2019 gesamt	2019 Frauenanteil
<b>HÖHERER DIENST</b>	114	58%	130	62%	158	60%
Beam*t*innen	17	42%	19	53%	21	52%
W3 (Kanzler*in)	1	100%	1	100%	1	0%
A16	1	0%	1	0%	1	0%
A15	3	33%	3	67%	5	40%
A14	7	43%	8	63%	8	63%
A13	5	40%	7	43%	7	57%
<b>Beschäftigte</b>	97	61%	111	64%	137	61%
E15	8	13%	9	11%	9	11%
E14 ab 2017: E14/E13Ü	17	47%	46	61%	50	62%
E13, E13Ü ab 2017:E13	72	69%	56	75%	78	76%
<b>GEHOBENER DIENST</b>	591	49%	535	50%	553	52%
Beam*t*innen	43	65%	51	67%	49	69%
A13S	9	11%	9	11%	7	29%
A12	11	81%	11	82%	9	78%
A11	15	73%	15	73%	21	71%
A10	4	100%	10	80%	5	80%
A9	4	75%	6	83%	7	86%
<b>Beschäftigte</b>	548	48%	484	48%	504	50%
E13, E12 ab 2017: E13g	85	21%	27	22%	24	25%
ab 2017: E12			59	24%	64	30%
E11	150	33%	134	34%	142	35%
E10	100	28%	85	28%	81	32%
E9 ab 2017: E9g	213	79%	179	79%	193	79%
<b>MITTLERER DIENST</b>	1017	55%	919	56%	904	56%
Beam*t*innen	10	80%	10	80%	7	71%
A9 ab 2017: A9S	4	100%	3	100%	1	100%
A8	3	67%	4	75%	4	75%

	2015 gesamt	2015 Frauenanteil	2017 gesamt	2017 Frauenanteil	2019 gesamt	2019 Frauenanteil
A7	1	100%	1	100%	1	0%
A6	2	50%	2	50%	1	100%
Beschäftigte	1007	55%	909	56%	897	55%
E9, E8 ab 2017: E9m	577	43%	370	38%	383	42%
ab 2017: E8			183	64%	170	62%
E7	82	15%	64	13%	65	14%
E6	268	83%	233	82%	226	80%
E5	80	83%	59	83%	53	79%
EINFACHER DIENST	73	74%	68	69%	69	70%
Beschäftigte	73	74%	68	69%	69	70%
E4. E3	41	56%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
E1. E2, E2Ü	30	97%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

Die negative Entwicklung in der obersten Besoldungsgruppe (W3 – Kanzler\*in) erklärt sich dadurch, dass Anfang 2018 ein Kanzler gewählt wurde, der die bisherige Kanzlerin ablöste.

Ein unterschiedliches Ausmaß an Unterrepräsentanz von Frauen herrscht außerdem in den obersten Besoldungs- und Entgeltgruppen einer jeden Laufbahngruppe, wobei hier das Erreichen eines Gleichgewichts durch die z.T. geringe Anzahl der Stellen nicht immer einfach sein dürfte.

	Beamt*innen Besoldungsgruppe	Beschäftigte Entgeltgruppe
Höherer Dienst	A16, A 15	E15
Gehobener Dienst	A13S	E13g bis E10
Mittlerer Dienst		E9, E7

Unterschieden nach Einsatzart des jeweiligen Dienstes (Verwaltung, Bibliothek, Technik), ergibt sich ein differenziertes Bild zu den zum 1.12.2019 bestehenden Unterrepräsentanzen von Frauen:

	Besoldungs-/ Entgeltgruppe	Verwaltung Frauenanteil	Bibliothek Frauenanteil	Technik Frauenanteil
Höherer Dienst	A16	n.v.	n.v.	0%
	A15	33%	50%	n.v.
	E15	14%	0%	0%
Gehobener Dienst	A13S	33%	0%	n.v.
	E13g	n.v.	n.v.	25%
	E12	91%	n.v.	17%
	E11	69%	n.v.	25%
Mittlerer Dienst	E10	73%	n.v.	23%
	E9m	93%	n.v.	17%
	E7	n.v.	n.v.	14%

n.v. = nicht vorhanden

## Besondere Unterrepräsentanz besteht

- im Höheren Dienst bei  
A 16, Technisches Personal  
E 15, Verwaltungs-, Bibliotheks- und Technisches Personal
- im Gehobenen Dienst bei  
A 13S, Bibliothekspersonal  
E 12, Technisches Personal
- im Mittleren Dienst bei  
E9m und E7, Technisches Personal

## Verbesserungsbedarf besteht außerdem

- im Höheren Dienst bei  
A15, Verwaltungspersonal
- im Gehobenen Dienst bei  
A13S, Verwaltungspersonal  
E13g, E 11 und E 10, Technisches Personal

Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Höheren Dienst

Gemäß den Anforderungen des MWK ist die Situation von Angehörigen des Höheren Dienstes mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben zu analysieren. In der folgenden Tabelle werden die entsprechenden Angaben für den Zeitraum von 2017 bis 2019 dargestellt:

	Insgesamt 2019 (2017)	Frauen 2019 (2017)	Frauenanteil 2019 (2017)
<b>Beamt*innen</b>	11 (11)	5 (6)	45% (55%)
<b>Beschäftigte</b>	34 (29)	12 (11)	35% (38%)
<b>Summe</b>	45 (40)	17 (17)	38% (43%)

Die absolute Anzahl an Frauen in Führungspositionen des höheren Dienstes ist im Wesentlichen gleichgeblieben, während die Anzahl der Männer gestiegen ist, dadurch sind die jeweiligen Frauenanteile um eine Spanne gesunken, die von drei bis hin zu zehn Prozentpunkten reicht. Es ist also eine deutliche Verringerung der Frauenanteile in den Führungspositionen des höheren Dienstes zu beobachten, die deutlichen Handlungsbedarf aufzeigt.

Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben nach Beschäftigungsumfang

	Insges. Vollzeit 2019 (2017)	Frauen Vollzeit 2019 (2017)	Frauenanteil Vollzeit 2019 (2017)	Insges. Teilzeit 2019 (2017)	Frauen Teilzeit 2019 (2017)	Frauenanteil Teilzeit 2019 (2017)
<b>Beamt*innen</b>	9 (9)	3 (4)	33% (44%)	2 (2)	2 (2)	100% (100%)
<b>Beschäftigte</b>	29 (24)	10 (8)	34% (33%)	5 (5)	2 (3)	40% (60%)

Es ist positiv zu vermerken, dass es an der Universität Stuttgart Führungspositionen in Teilzeit gibt: In der Gruppe der Beamt\*innen haben diese ausschließlich Frauen inne; bei den Beschäftigten liegt 2019 der Frauenanteil bei 40%, nachdem er 2017 bei 60% lag. Über die Gründe, die zu diesen Teilzeitführungspositionen geführt haben, können ebensowenig Aussagen gemacht werden wie darüber, warum es Änderungen beim Frauenanteil gab.

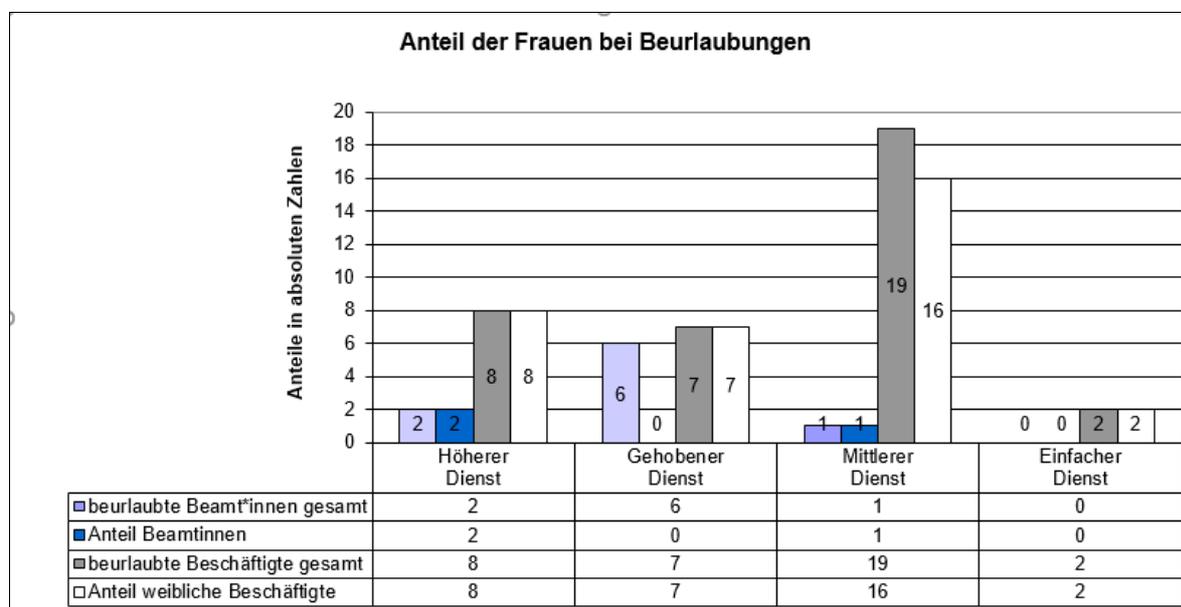
Telearbeit

	insgesamt	Davon Frauen	Davon Männer	Frauenanteil
01.07.2015 – 30.11.2017	35	28	7	80%
01.12.2017 – 01.12.2019	50	34	16	68%

Im Zeitraum vom 1. Juli 2015 bis 30. November 2017 haben insgesamt 35 Mitarbeiter\*innen Telearbeit in Anspruch genommen; dabei betrug der Frauenanteil 80%. Im Zeitraum vom 1.12.2017 bis 1.12.2019 ist die Gesamtzahl der Telearbeitenden auf 50 Personen – mit einem Frauenanteil von 68% – angewachsen. Bemerkenswert ist, dass die Anzahl der Männer erheblich stärker gestiegen ist als die Anzahl der Frauen, die Telearbeit leisten. Die kann als Anzeichen dafür gewertet werden, dass inzwischen einige Männer mehr als bisher familiäre Aufgaben wahrnehmen wollen.

Wie bereits erwähnt, ist die BfC entgegen den Regelungen im ChancenG noch nicht durchgehend beteiligt, wenn Anträge auf Telearbeit abgelehnt werden. Wenngleich universitätsintern entsprechende Abläufe festgelegt wurden, herrscht hier Verbesserungsbedarf.

Beurlaubungen, 1.12.2019



Zum Stichtag 1.12.2019 sind insgesamt 45 Personen beurlaubt, zum 1.12.2017 waren es 42 Personen; gegenüber 2015 mit 66 Beurlaubungen ist folglich ein starker Rückgang zu verzeichnen. Dem entspricht die Verringerung des Frauenanteils bei den Beurlaubten um 13 Prozentpunkte von 93% (39 von 42) im Jahr 2017 auf 80% (36 von 45) im Jahr 2019.

Sieht man sich die Verteilung der Beurlaubungen auf die unterschiedlichen Laufbahngruppen an, so lässt sich für 2019 Folgendes beobachten:

- im Höheren Dienst waren jeweils nur Frauen beurlaubt
- im Gehobener Dienst waren unter den beurlaubten Beamt\*innen sechs Männer und keine Frau; bei den Beschäftigten hingegen waren nur Frauen beurlaubt;
- im Mittleren Dienst war die einzige beurlaubte Beamt\*innente Person eine Frau und bei den Beschäftigten waren 16 von 19 Beurlaubten Frauen
- im Einfachen Dienst handelte es sich bei den zwei beurlaubten Beschäftigten um Frauen.

Die obige Auswertung legt allerdings keine eindeutigen Schlussfolgerungen nahe. Vermuten lässt sich, dass bessere Rahmenbedingungen für Eltern die Anzahl der Beurlaubungen insgesamt verringern, da eher Teilzeit gearbeitet als ganz auf Berufstätigkeit verzichtet wird.

#### Frauenanteil bei Einstellungen 2017 – 2019, untergliedert nach Laufbahnen

Zeitraum	Höherer Dienst		Gehobener Dienst		Mittlerer Dienst		Einfacher Dienst	
	W	M	W	M	W	M	W	M
2015-2017	35	23	33	24	93	53	4	5
2017-2019	36	16	58	26	87	49	9	4

Für den Zeitraum 2017-2019 ist insbesondere auffällig und erfreulich, dass im Höheren Dienst zu 69% Frauen neu eingestellt wurden gegenüber nur 60% im vorhergehenden Zeitraum von 2015 bis 2017.

Im Gehobenen Dienst betrug der Frauenanteil im Zeitraum 2017-2019 ebenfalls 69% gegenüber 58% in den zwei Jahren zuvor. Im Mittleren Dienst lag der Frauenanteil über die gesamten vier Jahre hinweg bei 64% und im Einfachen Dienst stieg er von 44% in den ersten beiden Jahren auf 69% im Zeitraum 2017-2019.

Fazit: Die Bewerbungen von Frauen waren überproportional erfolgreich, so dass bei den Einstellungen die Zielvorgaben des ChancenG erfüllt wurden.

#### Beförderungen und Höhergruppierungen 2017 – 2019

Im Zeitraum 2017 bis 2019 erfolgten insgesamt 21 Beförderungen, darunter 15 von Frauen; dies entspricht einem sehr guten Frauenanteil von 71%. Ferner erfolgten 128 Höhergruppierungen, darunter 82 von Frauen, was einem ebenfalls erfreulichen Anteil von 64% entspricht. Insgesamt betrachtet, waren Frauen sehr erfolgreich beim beruflichen Aufstieg. Auch die Aufstiege von einer Laufbahngruppe in die nächsthöhere gelangen erfreulicherweise in beiden Zeiträumen bis auf eine Ausnahme mehr Frauen als Männern, wie die folgende Tabelle zeigt:

Aufstieg in den...	Mittleren Dienst		Gehobenen Dienst		Höheren Dienst	
	W	M	W	M	W	M
2015-2017	1	2	27	13	6	2
2017-2019	6	3	25	6	9	2

Damit sind die Anforderungen des ChancenG nach überproportionaler Berücksichtigung von Frauen bei Beförderungen und Übertragung höherwertiger Tätigkeiten erreicht.

#### Auszubildende:

	Insgesamt 2017	Insgesamt 2019	Frauen 2017	Frauen 2019	Frauenanteil 2017	Frauenanteil 2019
Azubis	67	59	25	24	37%	41%

Bei den Auszubildenden ist der Frauenanteil gegenüber 2015 erfreulicherweise von 30% auf 41% zum Stichtag 1.12.2019 gestiegen; die absolute Anzahl von Frauen ist annähernd gleichgeblieben. Dabei ist es als Erfolg zu werten, dass der Frauenanteil in den naturwissenschaftlich und den IT-orientierten Ausbildungsberufen wie Biologie- bzw. Chemielaborantin, Fachangestellte für Medien- und Informationsdienst sowie Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung und jeweils bei 100% liegt. Ebenso gut ist es, dass technisch orientierte Ausbildungsberufe wie Werkstoffprüfer/in Kunststofftechnik und Technische/r Produktdesigner/in zum Stichtag in 2019 einen Frauenanteil von 67% bzw. 100% aufweisen und beim Ausbildungsberuf Industriemechaniker/in Einsatzgebiet Feingerätebau mit immerhin drei jungen Frauen ein Anteil von 13% (2017: acht Frauen = 24%) zu verzeichnen ist. Diese Angaben zeigen, dass die Aktivitäten zur Gewinnung junger Frauen für MINT-Berufe – etwa im Rahmen des *Girls' Day* – in den vergangenen Jahren sehr erfolgreich waren.

Organe und Interessensvertretung

Gremium	01.12.2017				01.12.2019			
	Männer	Frauen	Insges.	F-anteil	Männer	Frauen	Insges.	F-anteil
Senat	1	2	3	67%	1	3	4	75%
Universitätsrat	0	0	0	0%	0	1	1	100%

Der Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftsunterstützenden Personals lag 2019 in Senat und Universitätsrat zwischen 75% und 100%; es besteht also derzeit kein Handlungsbedarf.

Weiterbildung 2017-2019

An Veranstaltungen der von der Abteilung Personalentwicklung organisierten Fort- und Weiterbildung haben im Zeitraum 2017 bis 2019 aus dem wissenschaftsunterstützenden Personal insgesamt 1584 Personen teilgenommen; davon waren 1274 Frauen, was einem Anteil von 80% entspricht. Dieser sehr hohe Frauenanteil spiegelt die starke Fortbildungsbereitschaft der an der Universität beschäftigten Frauen wider.

Am Leadership Program haben im genannten Zeitraum insgesamt 164 Personen teilgenommen, darunter 64 Frauen in Führungspositionen, d.h. mit Personalverantwortung; dies entspricht einem Anteil von 39%. Dieser Anteil ist steigerungsfähig; hilfreich wären Konzepte für eine strukturierte Karriereplanung und -begleitung.

**3.2. Bestimmung von Entwicklungszielen 2021-2025****3.2.1. Bereichsübergreifende Entwicklungsziele zur Vereinbarkeit**

Die Universität Stuttgart setzt sich folgende sechs **Entwicklungsziele bei der Förderung der Vereinbarkeit** von Beruf, Studium und Familie, die zielgruppenspezifisch und breit kommuniziert werden (vgl. Kapitel 4.1.1):

- (1) Strategieentwicklung und Kommunikation einer familienfreundlichen Universität Stuttgart
- (2) Familiengerechte Führung
- (3) Familiengerechte Arbeitsbedingungen
- (4) Familiengerechte Studienbedingungen
- (5) Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote und Angebote für Familien mit Kindern
- (6) Bedarfsgerechte Entlastungsangebote für Universitätsmitglieder mit Pflegeverantwortung

**3.2.2. Wissenschaftlicher Bereich**

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

In Anwendung auf die Universität Stuttgart bedeutet dies, dass folgende universitätsweite Frauenanteile<sup>1</sup>, bezogen auf den 5-Jahres-Zeitraum von 2021 bis 2025, als Zielvorgabe angestrebt werden:

<sup>1</sup> Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts (HRWeitEG) wurde neu die Statusgruppe der Promovierenden eingeführt. Für diese Statusgruppe wird die Universität in ihrer Grundordnung entsprechende Regelungen treffen.

**Tabelle 3.2.2.1:** Zielvorgaben im Bereich der akademischen Qualifizierungsstufen

	Stand 12/2017	Stand 12/2019	Ziel 12/2025 <sup>2</sup>
Professuren insgesamt	15%	16%	21%
W1-Professuren/Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track	11%	21%	20%
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppen, Juniorprofessuren	18%	24%	25%
Akad. Beschäftigte insgesamt	25%	27%	30%
Akad. Beschäftigte in unbefristeten Arbeitsverhältnissen	23%	24%	25%
Studierende	33%	35%	40%

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

- **Studienerfolg:** Der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulierten des Studienjahres 2019 wird ins Verhältnis zum Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen des Studienjahres 2022 gesetzt. Dabei sollten sich die Frauenanteile auf beiden Ebenen im Sinne des Kaskadenmodells entsprechen.
- **Promotionserfolg:** Nach dem Start einer adäquaten Datenerfassung hinsichtlich der Gruppe der Promovierenden soll ein Monitoring zur Erfolgsquote von Promotionen insgesamt, insbesondere aber mit Blick auf den Promotionserfolg von Frauen eingerichtet werden, so dass anschließend ein Beschluss von Zielzahlen hinsichtlich eines zu erzielenden Frauenanteils bei Promotionen plausibel erfolgen kann.

Zielvorgaben zu Frauenanteilen in DFG-Verbundanträgen und anderen Großanträgen

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

### 3.2.3. Wissenschaftsunterstützender Bereich

Die Universität Stuttgart wird verstärkte Anstrengungen unternehmen, um mehr Frauen in die oberen Führungspositionen der Zentralen Verwaltung zu bringen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Dabei handelt es sich insbesondere um Dezernatsleitungen, wo zum 1.12.2019 der Frauenanteil mit zwei Frauen an der Spitze von sechs Dezernaten 33% betrug und Abteilungsleitungen, wo zum selben Stichtag der entsprechende Frauenanteil in den Dezernaten Personal und Recht sowie Technik und Bauten jeweils nur 33% und im Dezernat Finanzen 40% betrug.

Die Universität wird ferner Anstrengungen unternehmen, um den Frauenanteil

- im Bibliotheksdienst insbesondere im Höheren Dienst und in der obersten Besoldungsgruppe des Gehobenen Dienstes zu steigern sowie
- aktiv mehr Frauen für den technischen Dienst zu rekrutieren.

<sup>2</sup> Die Zielwerte für die Gesamtuniversität sahen ursprünglich eine Steigerung um mindestens 5%-Punkte in allen Statusgruppen vor, mussten jedoch auf der Basis der von den Fakultäten als erreichbar eingeschätzten Zielwerte (vgl. Tabellen im Anhang) teilweise nach unten korrigiert werden.

## 4. Umsetzungsstrategie

### 4.1. Übergeordnete Maßnahmen

- Die Universität wird eine Selbstverpflichtung / einen Kodex zu durchgängiger Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit verabschieden und durch interne und externe Kommunikation sowie begleitende Veranstaltungen zum Leben erwecken.
- Es wird geprüft, inwieweit Fakultäten, die Frauen für den wiss. Dienst systematisch rekrutieren und bei entsprechender Eignung einstellen, finanzielle Anreize erhalten können.
- Gleichstellung und Familiengerechtigkeit werden systematischer als bisher in alle Bereiche von Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement integriert. Hierfür wird die Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Qualitätsentwicklung intensiviert. Mittelfristig steht dabei die systematische und den heutigen Qualitätsstandards im Bereich der Gleichstellung angepasste Integration der Thematik in den Re-Akkreditierungsprozess der Universität Stuttgart (Systemakkreditierung gültig bis 2027) im Fokus.
- Die Zusammenarbeit zwischen den zentral und den dezentral für die Gleichstellung Verantwortlichen wird systematisch vertieft und qualitativ verbessert. Es werden Eckpunkte erarbeitet, in denen die Verantwortlichkeiten und Verfahren in Zusammenarbeit mit den Fakultäten festgelegt werden (z.B.: Gleichstellung und Familiengerechtigkeit als strategische Ziele der Fakultät; Integration des Amtes der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, ihrer Rechte und Pflichten in die Satzungen und Ordnungen der Fakultät; Modalitäten im Zusammenhang mit der Erstellung des Fakultätsgleichstellungsplans durch die Fakultäts-Diversity-Kommission; Verantwortung für die Zielerreichung, die operative Umsetzung von Maßnahmen und das Gleichstellungsmonitoring)
- Die Unabhängigkeit der Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wird dadurch gestärkt, dass nach Möglichkeit keine Promovierenden mehr gewählt werden, sondern bevorzugt aus der Gruppe der bereits promovierten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im besten Fall unbefristet beschäftigt sind, rekrutiert wird<sup>3</sup>.

Um diese zusätzliche Aufgabe leistbar zu machen und geeignete Kandidatinnen und Kandidaten identifizieren zu können, sollen Hilfskraftmittel zu ihrer Entlastung zur Verfügung gestellt werden.

- Gleichstellungsrelevantes Knowhow wird perspektivisch in zentralen Aktionsfeldern aus der Stabsstelle des Gleichstellungsreferats hinaus in fachlich passende zentrale Einrichtungen verlagert. Den Anfang machen die Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung mit ihrer Verlagerung in die Personalentwicklung (PE) für den Wissenschaftsbereich, d.h. in die Graduiertenakademie der Universität Stuttgart (GRADUS). Die bestehenden Mentoring-Programme werden perspektivisch ausgebaut und geschlechtsunabhängig angeboten. Vor dem Hintergrund der im Struktur- und Entwicklungsplan selbstgesetzten Ziele (Erhöhung des Professorinnenanteils, Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Qualifikationsstellen) und des Kaskadenmodells der DFG wird eine Beteiligungsquote von 50% Frauen in den Programmen angestrebt. Außerdem werden die Begleitangebote gendersensibel gestaltet und die bewährten Formate für Frauen im erforderlichen Maße aufrechterhalten.
- Die Datenlage zum wissenschaftlichen Nachwuchs, beispielsweise bei den Promovierenden (Promotionen außerhalb der Einschreibung als Promotionsstudierende, Promotionsstudierende, Promotion in Anstellungsverhältnissen mit Vertragsverläufen, Promotionserfolg etc.), wird verbessert.
- In Abstimmung mit der Stabsstelle Berichtswesen sollen die für das Gleichstellungs-Monitoring erforderlichen Daten im Rahmen des allgemeinen Berichtswesens erhoben und ausgewiesen werden, soweit dies datenschutzrechtlich möglich ist.
- Gleichstellung wird als Dimension Gender Diversity und Familiengerechtigkeit als Dimension Lebensentwurf durch das Prorektorat WIND im Rektorat repräsentiert. Der Genderbeirat wurde zugunsten eines noch zu besetzenden Diversity-Beirats aufgelöst, in dem externe Mitglieder dazu beitragen sollen, durch den Blick von außen die strategische Positionierung der Univer-

<sup>3</sup> Vgl. § 10 Abs. 1 Satz 2 der Satzung für die Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie der Diversity-Beauftragten der Fakultäten der Universität Stuttgart.

sität Stuttgart zu schärfen. Weitere Handlungsmöglichkeiten im Bereich von Hochschulgovernance und Gleichstellung werden durch bundesweites Benchmarking (Ergebnisse der gleichnamigen bukof-Kommission) ausgelotet.

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

Die in der Bestandsaufnahme aufgeführten **Zuständigkeiten und Strukturen** sollen beibehalten werden. Durch Umstrukturierungen in der zentralen Verwaltung werden weitere Zuständigkeiten entstehen, die im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie genutzt werden sollen. Insbesondere ist hier die verstärkte Integration der Thematik in die Strategieentwicklungsprozesse und Gremien der Universität zu nennen. Bezüglich der **Ausstattung** ist zu prüfen, ob mit dem angestrebten Eintritt in das sogenannte Dialogverfahren der berufundfamilie Service GmbH für einen dauerhaften Erhalt des Zertifikats als „familiengerechte Hochschule“ die Stelle der Projektverantwortlichen verstetigt werden kann.

Konkrete **Maßnahmen und Verantwortlichkeiten** wurden im Hinblick auf die unter 3.2.0 formulierten Ziele bei der Bestandsaufnahme abgeleitet:

**Tabelle 4.1.1.1 Strategieentwicklung und Kommunikation einer familienfreundliche Universität Stuttgart**

Engagement der Universität Stuttgart	Zukünftige Herausforderungen / Maßnahmen	Verantwortlichkeiten
Erfolgreiche Durchführung des „audit familiengerechte hochschule“ mit externem Auditor und Einbindung aller universitären Statusgruppen zur Optimierung und Sichtbarmachung bestehender Maßnahmen und Entwicklung neuer, zielgruppenspezifischer Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prüfung der Voraussetzungen für den dauerhaften Erhalt des Zertifikats „familiengerechte hochschule“</li> <li>- Geplanter Inhalt des Dialogverfahrens: Entwicklung einer Vereinbarkeitsstrategie, Operationalisierung des Universitätsleitbildes und der Dimension „Lebensentwurf“ im Diversity-Konzept</li> </ul>	Hochschulleitung, Steuerungsgruppe und Service Uni & Familie
Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“: Aktive Mitgliedschaft im Netzwerk „Familie in der Hochschule e. V.“ zur Nutzung von guten Ideen und Strategien anderer Hochschulen	Weiterführung der Mitgliedschaft	Hochschulleitung und Service Uni & Familie
	Integration der Charta-Standards in die Strategieentwicklung	Hochschulleitung, Steuerungsgruppe und Service Uni & Familie
Umfassende und zielgruppenspezifische Informationen über familienfreundliche Angebote (Internetportale, Verteiler, kostenlose Veranstaltungen) und Sichtbarmachung familienrelevanter Orte auf Lageplänen	Personelle Kapazität beim Service Uni & Familie durch steigende Nachfrage	Hochschulleitung

**Tabelle 4.1.1.2 Familiengerechte Führung**

<b>Engagement der Universität Stuttgart</b>	<b>Zukünftige Herausforderungen / Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlichkeiten</b>
Unterstützung bei der familiengerechten Personalauswahl und familienbedingtem Konfliktmanagement im Team	Erhöhung der Nutzung von individuellem Coaching zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Dezernat Personal, Service Uni & Familie, Dezernat Zentrale Dienste
Ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen für Führungskräfte (§ 30 I ChancenG)	Erhöhung der Nutzung der Führung in Teilzeit	Hochschulleitung und Dezernat Personal
Strukturierte Prozesse und Beratung rund um Eltern- und Pflegezeiten sowie Wiedereinstieg für Beschäftigte (inkl. Einstellung von Vertretungskräften, individuelle Festlegung überlappender Einarbeitungszeiten)	Unterstützung der Führungskräfte durch Checklisten in den Prozessen rund um Eltern- und Pflegezeiten sowie Wiedereinstieg	Dezernat Personal in Zusammenarbeit mit dem Service Uni & Familie und Pflegelotsinnen
Keine Stellenbesetzungssperre bei personellem Ausfall wegen Schwangerschaft, Elternzeit oder Beurlaubung aus familiären Gründen	Verstärkte Integration von Vereinbarkeitsthemen in Fortbildungsveranstaltungen, insb. Sensibilisierung und Angeboten zum Austausch innerhalb der neuen professionellen Führungskräfteentwicklung	Dezernat Zentrale Dienste in Zusammenarbeit mit dem Service Uni & Familie

**Tabelle 4.1.1.3: Familiengerechte Arbeitsbedingungen**

<b>Engagement der Universität Stuttgart</b>	<b>Zukünftige Herausforderungen / Maßnahmen</b>	<b>Verantwortlichkeiten</b>
Ermöglichung einer familien- oder pflegegerechten Gestaltung der Arbeitszeit über die gleitende Arbeitszeit hinaus (§ 29 ChancenG), ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen (§ 30 I ChancenG) und Ermöglichung von Berufsausbildung in Teilzeit; keine beruflichen Nachteile wegen Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und Beurlaubung aus familiären Gründen (§ 30 III ChancenG), individuelle Beratung zu den Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung (§ 30 IV ChancenG) und Einbindung der Beauftragten für Chancengleichheit in die Prozesse (§ 30 V ChancenG)	Personelle Kapazität zum Erhalt der Servicefunktion der Personalabteilung	Hochschulleitung
Grundsätzlich Telearbeit für alle Beschäftigten, bevorzugt mit Familien- oder Pflegeaufgaben (§ 30 II ChancenG)	Fertigstellung der Dienstvereinbarung Telearbeit und Optimierung des Antragsprozesses	Dezernat Personal

Engagement der Universität Stuttgart	Zukünftige Herausforderungen / Maßnahmen	Verantwortlichkeiten
	Prüfung einheitlicher Regelungen der gesicherten Telearbeit für das wissenschaftliche Personal	Dezernat Personal in Zusammenarbeit mit den Fakultäten etc.
	Prüfung der Möglichkeiten von mobilem Arbeiten	Hochschulleitung und Dezernat Personal
Vorrangige Berücksichtigung von aus familiären Gründen Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten bei der Besetzung von Vollzeitstellen gemäß der gesetzlichen Vorgaben sowie als Vertretungen (§ 31 I, III ChancenG) und regelmäßige Information über Fortbildungsmaßnahmen (§ 31 IV ChancenG)		
Erstellung und erste Evaluation einer Richtlinie zu Befristungen	Sicherstellung der Verlässlichkeit von Folgearbeitsverträgen	Dezernat Personal
Ausbau des Dual Career Programms	Personelle Kapazität beim Dual Career Programm durch steigende Nachfrage	Hochschulleitung
Aufbau des Familiennetzwerks „Wissenschaft & Familie“ und virtuelles Biete-Suche-Portal		
Welcome Center für aus dem Ausland kommende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie ihre mitreisenden Familien		
Im Rahmen des Tenure Track Programms Förderung von Verlängerungsjahren bei Geburt oder Adoption eines Kindes	Prüfung von Verlängerungsjahren für alle Beschäftigten bei Familienpflichten	Dezernat Personal

Tabelle 4.1.1.4: Familiengerechte Studienbedingungen

Engagement der Universität Stuttgart	Zukünftige Herausforderungen / Maßnahmen	Verantwortlichkeiten
Kommunikation der universitätsübergreifenden Studienflexibilisierungen	Erhöhte Nachfrage nach fachspezifischen Katalogen für individuelle Studienflexibilisierungen	Fakultäten in Zusammenarbeit mit dem Service Uni & Familie
Ausbau der Möglichkeiten von Vorlesungsaufzeichnungen	Kommunikation und Schulung der Lehrenden	TIK in Zusammenarbeit mit dem Service Uni & Familie
Beratungen über individuelle Studienverlaufsplanungen	Regelmäßiger Austausch unter Beratern durch Wegfall der Koordinationsstelle für das universitätsinterne „Netzwerk Beratung“	Dezernat Studium in Zusammenarbeit mit dem Service Uni & Familie
Umsetzung des neuen Mutterschutzgesetzes, durch Meldeverfahren bessere Erreichbarkeit von schwangeren Studentinnen	Angebote zur Vereinbarkeit von Studium und Familie bei den Online-Master-Studiengängen und den Kursen des MINT-Kollegs	Service Uni & Familie
Familienwohnungen für Studierende mit Kindern durch das Studierendenwerk Stuttgart in geringerem Umfang	Einsatz für mehr Familienwohnungen	Hochschulleitung
Aufbau des Familiennetzwerkes „Studium & Familie“ und virtuelles Biete-Suche-Portal		

Tabelle 4.1.1.5: Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote und Angebote für Familien mit Kindern

Engagement der Universität Stuttgart	Zukünftige Herausforderungen / Maßnahmen	Verantwortlichkeiten
Erhöhung des Kontingents an subventionierten Belegplätzen zur regelmäßige Kleinkindbetreuung von Beschäftigten	Fortführung des Engagements bei der geplanten universitätsnahen Kindertagesstätte	Hochschulleitung
	Prüfung eines zusätzlichen Angebots im Kindergartenbereich	Service Uni & Familie
Regelmäßige, subventionierte Kinderbetreuung für Kinder von (Promotions-) Studierende durch das Studierendenwerk Stuttgart	Erhöhte Nachfrage zur regelmäßigen Kinderbetreuung während des Gastaufenthalts von Wissenschaftler*innen	Service Uni & Familie in Zusammenarbeit mit dem Welcome Center
Ausbau der flexiblen Kinderbetreuung für Kinder von Universitätsangehörigen (Notfallbetreuung für kurzfristige Betreuungsgänge in Kitas und zuhause, Kinderbetreuung während Veranstaltungen, Fortbildungen und Einstellungsverfahren) sowie Ausbau der Ferienbetreuung für Kinder (0-15 Jahre) von Universitätsangehörigen	Regelungen für flexible Kinderbetreuung während Dienstreisen sowie bei den Online-Master-Studiengängen und den Kursen des MINT-Kollegs	Service Uni & Familie
Ausbau der familienfreundlichen Infrastruktur mit Still- und Wickelmöglichkeiten, Einrichtung von Eltern-Kind-Büros, Anschaffung mobiler KidsBoxen und Ruheliegen etc.	Evaluation der Nutzung der familienfreundlichen Infrastruktur	Service Uni & Familie
	Prüfung der Einrichtung neuer Multifunktionsräume mit Eltern-Kind-Büros bei allen Neu- und Umbauten	Dezernat Technik und Bauten
Spezielle Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den Koordinierten Programmen der DFG	Prüfung der Unterstützungsmöglichkeiten bei der Wohnraumsuche für Familien aller Statusgruppen in der Region Stuttgart	Hochschulleitung
Auf- bzw. Ausbau von Familienangeboten im Rahmen des Hochschulsports, zur Integration ausländischer Familien und mehr, z. B. MiKi-Tag, Kinder-Uni		

Tabelle 4.1.1.6: Bedarfsgerechte Entlastungsangebote für Universitätsmitglieder mit Pflegeverantwortung

Engagement der Universität Stuttgart	Zukünftige Herausforderungen / Maßnahmen	Verantwortlichkeiten
Ausbildung von zwei Pflegelotsinnen und Freistellung für Erstberatungen von Beschäftigten und Studierenden	Verstetigung der Tätigkeiten von Pflegelotsinnen und Pflegelotsen, strukturell verankerte Freistellungen und Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Räumlichkeiten für die Erstberatung	Hochschulleitung
Aufbau des Familiennetzwerks „Uni & Pflege“ und virtuelles Biete-Suche-Portal		

### 4.1.1. Maßnahmen im MINT-Bereich

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

Der 2019 entwickelte Studienwahlkompass der Universität Stuttgart bietet Studieninteressierten mit Videos und interaktiven Elementen die Möglichkeit, sich konkreter über Inhalte, Arbeitsweisen und nötige Voraussetzungen von Studiengängen zu informieren. Damit ist es auch möglich, Vorurteile gegenüber MINT-Studiengängen zu korrigieren und Schülerinnen und Schüler für diese zu begeistern.

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

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

#### Femtec Career-Building Programm

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

Die wachsende Anzahl von Femtec-Stipendiatinnen mit einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung vergrößert den Pool an potenziell für eine wissenschaftliche Laufbahn geeigneten Kandidatinnen im MINT-Bereich. Es sollen Formate entwickelt werden, um noch mehr Stipendiatinnen des Femtec Career-Building Programms für eine Promotion zu motivieren und für die Universität Stuttgart zu gewinnen sowie die promovierenden und bereits promovierten nach Möglichkeit an die Universität Stuttgart zu binden.

Um auch landesweit für mehr Frauen im MINT-Bereich aktiv zu sein, ist die Universität Mitglied der Landesinitiative für Frauen in MINT-Berufen, profitiert vom Netzwerk und speist ihre Expertise ein.

## 4.2. Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich

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

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

#### Personalrekrutierung und -management

- Um die Basis des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zu vergrößern, wird im Gleichstellungsreferat in enger Zusammenarbeit mit den betroffenen Zielgruppen (Studentinnen, akademisch Beschäftigte, Professorinnen und Professoren) und anderen Akteurinnen und Akteuren ein Konzept zur systematischen Rekrutierung weiblicher wissenschaftlicher Talente für die Promotion und die anschließende wissenschaftliche Weiterqualifizierung (Talentscouting) erarbeitet und anschließend in die Fakultäten eingebracht. Hierfür hat das Rektorat 2020 eine anteilige befristete Projektstelle zur Verfügung gestellt.
- Zur Umsetzung wurde eine Bedarfserhebung durchgeführt; außerdem fand eine Informations- und Vernetzungsveranstaltung für leistungsstarke Studentinnen aller Fächer im Januar 2018 statt. Weitere Veranstaltungen sind in Planung.
- Das Verfahren zur Besetzung von unbefristeten Stellen für akademisch Beschäftigte wird systematisch durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten als Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten begleitet.

### Personalentwicklung

Gleichstellung und Familiengerechtigkeit sind qua Personalentwicklungskonzept in alle Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses integriert; dessen Umsetzung sollte jedoch eng von Gleichstellungsexpertise begleitet werden.

- Das bestehende Mentoring-Portfolio wurde um ein Programm für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Nachwuchsgruppenleitungen erweitert.
- Vor dem Hintergrund der im Struktur- und Entwicklungsplan selbstgesetzten Ziele (Erhöhung des Professorinnenanteils, Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Qualifikationsstellen) und des Kaskadenmodells der DFG werden die Mentoring-Programme statusgruppenabhängig quotiert. Außerdem werden die Begleitangebote gendersensibel gestaltet und die Formate für Frauen im erforderlichen Maße aufrechterhalten. Hierbei besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen der Graduiertenakademie GRADUS und dem Gleichstellungsreferat, über die zusätzliche Genderexpertise einfließt.
- Die Universität sichert seit Jahren die Nachhaltigkeit durch eine Stelle und die Zuweisung erheblicher Mittel für die Durchführung von bis zu 30 Veranstaltungen/Jahr. Für die flächendeckende Erschließung neuer Zielgruppen wurde eine befristete Personalstelle als Assistenz zur Unterstützung der Koordinatorin der Mentoring-Programme, angesiedelt bei GRADUS, bewilligt.
- Expertise zum Thema der gendergerechten Personalentwicklung fließt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Personalentwicklung des Dezernats 7 in die Führungskräftefortbildung der Universität ein.

### Monetäre Anreize

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

- Es wird geprüft, inwieweit Mittel für die Weiterfinanzierung von Postdoktorandinnen nach Auslaufen ihrer Beschäftigung, beispielsweise zur Erarbeitung eines Forschungsantrags, eingesetzt werden können.
- Die Universität prüft, ob Doktorandinnen und weiblichen PostDocs mit Familienaufgaben finanzielle Unterstützung bei Forschungsaufhalten im Ausland geboten werden kann.
- Die Universität stellt Wissenschaftlerinnen aus dem universitätsinternen Forschungsfonds Mittel zur Verfügung, wenn sie einen Drittmittelantrag planen.
- Die Universität prüft, inwieweit – z.B. im Rahmen einer internen leistungsbezogenen Mittelvergabe – Mittel in Form von Boni zur Verfügung gestellt werden können, wenn
  - in einem Institut eine unbefristete Mittelbaustelle mit einer Frau besetzt wird,
  - in einer Fakultät die Anzahl der erfolgreich von Frauen abgeschlossenen Promotionen um mindestens 5%-Punkte gegenüber dem vorigen Studienjahr gesteigert wird.

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

Um den Frauenanteil bei den Professuren bis 2025 um weitere 5%-Punkte zu steigern, müssen die bisherigen Aktivitäten beibehalten und von folgenden Maßnahmen flankiert werden:

#### Strategische Steuerung

- Die 20 Juniorprofessuren, die die Universität Stuttgart im Rahmen des Tenure-Track-Programms einwerben konnte, sollen mindestens zu 25% mit Frauen besetzt werden. Dieser niedrig erscheinende Prozentsatz erklärt sich daraus, dass 15 dieser 20 Professuren in MINT-Bereichen angesiedelt sind, in denen es immer noch relativ wenig einschlägig qualifizierte und auf eine wissenschaftliche Laufbahn hin orientierte Frauen gibt. Außerdem stellt angesichts eines Frauenanteils von 11% zum Ende des vorausgegangenen Planungszeitraums (12/2017) bei den Juniorprofessuren ein angestrebter Anteil von 25% bei den neu eingeworbenen Juniorprofessuren eine erhebliche Steigerung dar.
- Durch die erfolgreiche Teilnahme an den ersten beiden Ausschreibungen des Professorinnenprogramms konnten insgesamt 6 Professuren und damit Mittel in Höhe von 4,5 Mio. Euro eingeworben werden. Diese Professuren sind bereits oder werden noch verstetigt. Aufgrund des

starken Engagements der Universität Stuttgart im Bereich des Tenure-Track-Programms und der damit verbundenen Verpflichtung zur Nachhaltig-Stellung der eingeworbenen Professuren musste auf eine erneute Beteiligung an der dritten Ausschreibung des Professorinnen-Programms verzichtet werden.

#### Berufungsverfahren: Prozess, Kompetenzen und Zuständigkeit

- In den Berufungsleitfäden der Universität Stuttgart ist das Thema einer geschlechtergerechten Durchführung von Berufungsverfahren seit langem integriert; dennoch gibt es noch Verbesserungsbedarf bei der Umsetzung. Hier sollen die spezifische Perspektive und das alle Verfahren umfassende Erfahrungswissen der Gleichstellungsbeauftragten genutzt werden, um die Qualität sämtlicher Berufungsverfahren noch zu erhöhen und auf ein einheitliches Niveau zu bringen; Gleichstellung wirkt in diesem Fall abermals organisationsentwickelnd. Außerdem will die Universität Professorinnen und Professoren in ihrer Kompetenz unterstützen, diese wichtigsten Personalentscheidungsprozesse durchgängig auf höchstem qualitativen Niveau durchzuführen.
- In jeder Fakultät werden durch systematische Einbeziehung und Kompetenzerweiterung des Fakultätsmanagements die Verfahren zur Besetzung von Leitungsfunktionen organisatorisch vereinheitlicht und in gleicher Weise gendergerecht gestaltet und somit qualitativ verbessert.
- Um in Berufungsverfahren mehr Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen als bisher zu erzielen, werden stärkere Anstrengungen im Bereich der aktiven Rekrutierung erwartet. Insbesondere bei Professuren im MINT-Bereich sollte die aktive Rekrutierung systematisch erfolgen, etwa durch die internationale Besetzung von Berufungskommissionen, die Organisation eines Symposiums ausreichend früh vor Ausschreibung der Professur, die Nutzung von Datenbanken, Kontakten bei Fachgesellschaften oder kollegialen Empfehlungen etc.
- In Berufsungsverhandlungen werden die Erwartungen der Universität an ihre Mitglieder thematisiert und verbindliche Angebote zur Kompetenzerweiterung von Neuberufenen hinsichtlich einer (gleichstellungsorientierten) Qualität von Berufungsverfahren, einer gendergerechten Durchführung von Verfahren zur Stellenbesetzung und eines familiengerechten Führungsverhaltens gemacht.
- Daneben werden auch bereits an der Universität Stuttgart länger etablierten Professorinnen und Professoren Angebote zur Kompetenzerweiterung hinsichtlich der Durchführung von (gendergerechten) Berufungsverfahren empfohlen.
- Die Gleichstellungsbeauftragte kann sich bei der Begleitung eines Berufungsverfahrens durch ihre gewählten Stellvertreterinnen, aber auch durch weitere von ihr bestimmte Mitglieder der Universität vertreten lassen. Dazu zählen auch andere, der Gleichstellung positiv gegenüberstehende Professorinnen und Professoren, die sich einer durchgängigen qualitätsorientierten Vorgehensweise im Sinne des Gender Mainstreamings verpflichtet sehen. Auf diese Weise werden die Anliegen und Ziele der Gleichstellung stärker in die Breite getragen.

#### **4.2.3. Ziel: Gender in der Forschung**

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

Der Service Gender Consulting ist mit folgenden Aufgaben betraut:

- Unterstützung bei der Integration von Gleichstellungszielen und –maßnahmen in Verbundforschungsanträge sowie in Anträge im Rahmen der Exzellenzstrategie (weibliche Principal Investigators, Frauenanteile bei geplanten Promotions- oder PostDoc-Stellen, Gender in den Forschungsthemen, gendergerechte Führungskultur, Förderung von Frauen durch Mentoring etc., Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familienaufgaben etc.)
- Optimierung des Konzepts zum Pooling von DFG-Gleichstellungsmitteln bei Verbundforschungsprojekten sowie Weiterentwicklung der verbundübergreifenden Maßnahmen
- Planung und Durchführung von Gleichstellungsaktivitäten für die Forschungsprojekte, Exzellenzcluster etc. durch eine drittmittelfinanzierte Stelle

#### 4.2.4. Ziel: Gender in der Lehre

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

- Eine Vortragsreihe zum Thema Gender in der Lehre wurde durchgeführt und hat ihren Niederschlag in einer Buchveröffentlichung gefunden.
- Die Thematik ist integriert in die hochschuldidaktischen Veranstaltungen des Zentrums für Lehre und Weiterbildung.
- Das Thema Gender in der Lehrerinnen- und Lehrerbildung mit Schwerpunkt auf den MINT-Fächern wird von Fachkräften in die Aktivitäten der Professional School of Education eingebracht. Der Service Gender Consulting wird diesen Prozess beratend unterstützen.
- In der AG „Diversity in der Lehre“, initiiert vom Runden Tisch Diversity, wird ein Leitfadensystem für Lehrende zum Thema „Diversitysensible Lehre“ entwickelt sowie Konzeptionen für Fortbildungsveranstaltungen der Hochschuldidaktik (und ggf. anderer zentraler Stellen). Der Service Gender Consulting wird diesen Prozess beratend unterstützen.
- Im Rahmen einer Kooperation des Sprachenzentrums, der Schreibwerkstatt und des Service Gender Consulting wurde ein Konzept zur Einführung eines „Zertifikats Gender & Diversity“ an der Universität Stuttgart entwickelt. Diese Zusatzqualifikation soll es Studierenden und Promovierenden ermöglichen, sich ausführlich mit gender- und diversitätssensiblen Themen zu befassen (geplanter Start WS 2021/22).
- Im Rahmen der LaKoG AG „Gender in der Lehre“ steht der Service Gender Consulting im Austausch mit den Akteurinnen und Akteuren anderer Hochschulen des Landes Baden-Württemberg zum Thema „Gendersensible Lehre“ und wirkt an hochschulübergreifenden Aktivitäten der Hochschulen in diesem Bereich mit (z.B. Entwicklung eines gemeinsamen Leitfadens zum Thema „Gendersensible Lehre“ für alle wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg)

#### 4.2.5. Ziel: Genderkultur

- Gleichstellungsziele und –handeln sind integrale Bestandteile der Corporate Identity.
- Gleichstellungsorientiertes Führungshandeln gilt als Qualitätsmerkmal der Universität und Richtschnur für Professorinnen und Professoren sowie für alle weiteren Führungskräfte. Zur Sensibilisierung werden unconscious bias-Workshops für Führungskräfte angeboten.
- Es werden Maßnahmen zur vertiefenden Integration von Gleichstellung in Verwaltungshandeln, Prozesse und strategische Planungen ergriffen (Weiterbildungen, Integration in Prozessbeschreibungen, Teilnahme an der Runde der Dezernentinnen und Dezernenten etc.).
- Gendersensibilität wird durch „niederschwellige“ kulturelle Angebote erhöht (Filme über berühmte Wissenschaftlerinnen und anderweitig beruflich, politisch, gesellschaftlich erfolgreiche Frauen, Kalender über Professorinnen bzw. Nachwuchswissenschaftlerinnen der Uni Stuttgart, Ausstellungen zu Frauen in verschiedenen Wissenschaftsbereichen, Genderquiz, Vorträge von Wissenschaftlerinnen zu unterschiedlichen Themen etc.).
- Aktivitäten zum Gebrauch einer gendergerechten Sprache werden fortgesetzt (Überarbeitung Sprachleitfaden, Überarbeitung Online-Sprachkurs geschlechtergerechte Sprache, Kooperation mit dem Institut für Linguistik, Wissenschaftliche Vorträge, Werbematerial zur Weckung eines sprachsensiblen Bewusstseins etc.). Hierbei wird eng mit der Hochschulkommunikation zusammengearbeitet, die den Sprachleitfaden in das Corporate Wording übernommen hat und durch entsprechende Bildsprache in den digitalen Medien sowie Printmedien für eine gleichberechtigte Repräsentanz von Frauen und Männern sorgt.

### 4.3. Maßnahmen im wissenschaftsunterstützenden Bereich

Im wissenschaftsunterstützenden Bereich wurde eine Reihe von Handlungsfeldern samt zugehörigen Maßnahmen identifiziert, die dazu beitragen sollen, die Unterrepräsentanz von Frauen zu beseitigen. In folgenden Handlungsfeldern wird jeweils spezifischer Bedarf für unterschiedliche personelle, organisatorische, fortbildende und qualifizierende Maßnahmen gesehen, um die Ziele der Chancengleichheit zu verwirklichen:

### Governance

- Das Grundsatzpapier „Führungsgrundsätze und Leitbild der Verwaltung der Universität Stuttgart“ sollte möglichst bald nach Abschluss der umfassenden Verwaltungsumstrukturierung überarbeitet und das Ziel der Chancengleichheit aussagekräftiger als bisher integriert werden.

### Personalstrategie

- Eine Personalstrukturplanung vor dem Hintergrund der vorhandenen Stellen und des zukünftigen Bedarfs als Basis für individuelle Karriereplanung sollte in Angriff genommen werden.
- Das im Mai 2019 vom Rektorat beschlossene Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftsunterstützende Personal sollte mit spezifischem Blick auf Frauen konkretisiert, bekannt gemacht und in Umsetzung gebracht werden.

### Personalmarketing und -rekrutierung

- Die begonnene strategische Ausrichtung der Rekrutierung im Ausbildungsbereich sollte fortgesetzt werden, um das benötigte Fachpersonal etwa auch für den Verwaltungsbereich zu rekrutieren. Dabei sollte besonderes Augenmerk auf die Gewinnung junger Frauen gerichtet werden.
- Systematische Kooperationen mit Ausbildungseinrichtungen zur Rekrutierung insbesondere auch des weiblichen Nachwuchses für den gehobenen Verwaltungsdienst wurden initiiert und sollten weiter ausgebaut werden (Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen, Ludwigsburg; Hochschule für öffentliche Verwaltung Kehl; Duale Hochschule Baden-Württemberg etc.).
- Systematische Kooperationen mit Berufsfachschulen, Berufskollegs und Berufsoberschulen zur Rekrutierung insbesondere auch des weiblichen Nachwuchses für den Technischen und den Verwaltungsdienst sollten aufgebaut bzw. gepflegt werden.
- Die Aktivitäten zur Gewinnung von mehr Frauen für MINT-Ausbildungsberufe im Rahmen des jährlichen *Girls' Day* und des *Tages der Wissenschaft* sollten fortgesetzt werden.
- Die Sichtbarkeit und Attraktivität der Universität Stuttgart als Arbeitgeberin sollte durch gezieltes Marketing erhöht werden (Betonung der Möglichkeiten wie Ausbildung in Teilzeit, Sicherheit auch im Falle der Familiengründung, Karriereoptionen, Durchlässigkeit innerhalb unterschiedlicher Bereiche des öffentlichen Dienstes, Förderung der Internationalisierung etc.).

### Personalbindung

- Auf die Möglichkeit, ein Tandem mit einem erfahrenen Universitätsmitglied einzugehen, sollte stärker hingewiesen werden. Insbesondere bei neubeschäftigten Frauen sollte diese Tandembeziehung zur Regel werden, da sie nicht nur dazu geeignet ist, den Einarbeitungsprozess positiv zu unterstützen und zu beschleunigen, sondern auch zur Bindung der Mitarbeiterin beizutragen.

### Personalentwicklung

- Ein Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftsunterstützende Personal liegt vor. Darin wird verwiesen auf „Strukturen und Angebote der Personalentwicklung für das Personal unter Berücksichtigung der Prinzipien von Geschlechtergerechtigkeit und Diversitätssensibilität“, es enthält bislang aber kaum Hinweise auf spezifische Entwicklungsmaßnahmen für Frauen, insbesondere in unterrepräsentierten Bereichen und für Frauen mit Führungspotential sowie -ambitionen
- Gezielte Personalentwicklungsgespräche mit führungsorientierten und -geeigneten Personen, darunter insbesondere mit den Frauen, sollten zur Regel werden.
- Talentmanagement:  
Das folgende, im Personalentwicklungskonzept für das wissenschaftsunterstützende Personal postulierte Vorgehen sollte insbesondere auch auf talentierte Frauen angewandt werden: „Der Weiterentwicklung ihrer Beschäftigten misst die Universität Stuttgart eine zentrale Bedeutung bei. Um besonders leistungsstarke Beschäftigte zu motivieren und dauerhaft zu binden, macht es sich die Universität Stuttgart zum Ziel, ihren Beschäftigten durch eine gezielte Förderung langfristige Entwicklungsperspektiven innerhalb der Universität aufzuzeigen. Dabei kommt sowohl eine vertikale Förderung (in Richtung eines Aufstiegs) als auch eine horizontale Förderung

(in Richtung eines Aufgabenwandels) in Betracht. Nur so können auch die Stärken der Beschäftigten und damit die vorhandenen Potenziale optimal entwickelt werden.“

- Es fehlt bislang ein Programm für aufstiegswillige und -fähige Personen mit besonderem Akzent auf Frauen; dieses sollte entwickelt werden.
- Im Leadership Program, d.h. bei der Führungskräfteentwicklung mit den Angeboten für das wissenschaftsunterstützende Personal, sollte ein Schwerpunkt beim Thema gendergerechte Führung liegen.
- Qualifizierungsangebote für bewährte Führungskräfte aus dem wissenschaftsunterstützenden Personal sollten Workshop-Elemente zum kreativen Umgang mit eltern- oder genderspezifischen Problemlagen enthalten (Bewusstseinsbildung für Bedürfnisse von Mitarbeitenden, Offenheit für kreative Lösungen etwa bei plötzlich auftretendem familiären Notfall fördern etc.).
- Das im Personalentwicklungskonzept enthaltene Einzelcoaching sollte gendersensitiv gestaltet werden (vgl. PE-Konzept, S. 21).

#### Personalmanagement

- Die bereits existierenden Maßnahmen zur Steigerung des Anteils vollzeitnaher Teilzeit sollten beibehalten und ggf. ausgebaut werden (z.B. Angebot einer Rentenberatung, Portal des Personalrats zur Meldung von Angebot und Nachfrage bzgl. Aufstockung etc.).
- Es wird ein Prüfauftrag zur Teilbarkeit von Führungspositionen mit dem Ziel erteilt, diese im positiven Fall offensiv zu bewerben und sie so ggf. für Frauen attraktiver und realisierbar zu machen. Es gibt zwar bereits Führungspositionen in Teilzeit, jedoch resultieren sie eher aus dem individuellen Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung als aus einer gezielten Personalpolitik.
- Die Etablierung eines Jahresarbeitszeitkontos sollte geprüft werden, um einen flexibleren Umgang mit Arbeitszeiten im Falle persönlicher oder familiärer Notlagen zu ermöglichen.
- Darüber hinaus sollte ein Prüfauftrag zum flexiblen Arbeiten erteilt werden, da bislang Telearbeit aufgrund entsprechender Leitlinien lediglich zu fest definierten Zeiten möglich ist.
- Es sollten weitere Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen etabliert werden.
- Der BfC sollte die Möglichkeit einer Beteiligung an sämtlichen Verfahren zur Höhergruppierung gegeben werden.
- Alle Stellenbesetzungen sollten über ein IT-gestütztes Instrument erfolgen, um u.a. die automatische Einbeziehung der BfC zu sichern, die Datenlage zu verbessern und somit ein Monitoring der Besetzungsverfahren und ihrer Resultate bzgl. der Wahrung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu ermöglichen.

## 5. Organe, Gremien und Leitungspositionen

Bei der Besetzung von vielen Organen, Gremien und Leitungspositionen steht die Universität Stuttgart vor dem Problem, dass einerseits durch die häufig geringe Anzahl der zur Verfügung stehenden Kandidatinnen (z.B. nur wenige Professorinnen oder akademische Mitarbeiterinnen in einer Fakultät) die wenigen überdurchschnittlich belastet werden, andererseits eine geringe Anzahl an Mitgliedern des jeweiligen Gremiums zu statistischen Verzerrungseffekten führt. Die Universität Stuttgart strebt daher für die unten genannten Gremien eine adäquate Repräsentation von Frauen an und versucht gleichzeitig, einer Überlastung ihrer Wissenschaftlerinnen entgegen zu wirken. Die Zielwerte sind daher – abgesehen von den Gremien, in denen eine Quote gesetzlich vorgegeben ist – immer in Relation zu den Frauenanteilen in den Grundgesamtheiten zu sehen, die die Basis für die Findung von Kandidatinnen bilden.

**Tabelle 5.1:** Zielvorgaben zu Frauenanteilen auf oberster und mittlerer Führungsebene

Gremium	Stand 12/2017	Stand 12/2019	Ziel 12/2025 (=mind. plus 5%)
Rektorat (6 Mitglieder 2017, 7 seit 2019)	33%	29%	mindestens 42%
Universitätsrat (11 Mitglieder)	45%	46%	mindestens 40%
Senat (36 Mitglieder 2017, 39 seit 2019)	31%	28%	mindestens 36%
Dekanate	10%	21%	1 Frau in jedem Dekanat in Abhängigkeit von der Anzahl der Professorinnen in der jeweiligen Fakultät

**Tabelle 5.2:** Zielvorgaben zu Frauenanteilen in wichtigen Gremien und Ausschüssen

Gremium	Ziel 12/2025
Forschungsrat	mind. 2 weibl. Mitglieder (25%)
Senatsausschüsse (Struktur, Forschung, Wiss. Nachwuchs und Diversity, Lehre und Weiterbildung, Lehrerbildung)	mind. 1 Frau in der Statusgruppe der Professuren und der der akademischen Beschäftigten
Findungskommissionen (hauptamtl. Rektoratsmitglieder, Universitätsratsmitglieder)	mindestens 25% Frauen

## 6. Bestätigungen

Der Personalrat wurde frühzeitig informiert und inhaltlich in die Entstehung des Gleichstellungsplans für das wissenschaftsunterstützende Personal eingebunden. Er hat mit Beschluss vom **xxxxxx** seine Zustimmung gem. § 75 Abs. 4 Nr. 19 LPVG erteilt.

# **Gleichstellungsplan Fakultät 1**

## **IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung**

## Gleichstellungsplan der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung

### Zielerreichung SEPUS 2013-2017

Ausgangslage und Status Quo

- seit Jahren ist der Frauenanteil leicht ansteigend und bewegt sich oberhalb der Zielwerte

Wo stand Ihre Fakultät 2011/12? Welche Ziele hatte sie sich bis 2017 gesetzt? Wo steht sie heute?

#### 2011/2012

- Studentinnen                      Soll: 50%              Ist: 49% - 51%
- Mitarbeiterinnen                Soll: 35%              Ist: 41% - 44%
- Professorinnen                    Soll: 10%              Ist: 14% - 18%

#### SEPUS 2013-2017

- Studentinnen                      Soll: 50%              Ist: 51% - 54%
- Mitarbeiterinnen                Soll: 50%              Ist: 45% - 46%
- Professorinnen                    Soll: 25%              Ist: 28% - 29%

#### SEPUS 2021-2025

- Studentinnen                      Soll: 50%              I
- Mitarbeiterinnen                Soll: 50%
- Professorinnen                    Soll: 35%

**Tabelle:** Stärken und Schwächen im Bereich Gleichstellung der Fakultät 1

Stärken	Schwächen
Die Fakultät verzeichnet seit Jahren einen stetig ansteigender Frauenanteil in allen Bereichen	Anteil der Mitarbeiterinnen noch zu gering im Vergleich zu den Zahlen bei den Studierenden
ausgeglichenes Verhältnis bei den Studierenden-zahlen	
Im Vergleich zu anderen Fakultäten hoher Anteil an Professorinnen	

- Welche Maßnahmen haben sich als zielführend erwiesen, welche nicht und warum?

Zielführend:

Förderung einzelner Studentinnen z.B. durch Ermunterung zur Teilnahme an Wettbewerben und zur Promotion. Vermittlung von Studentinnen an namhafte Architekturbüros

Erhöhung des Anteiles an Professorinnen durch gezielte Aufforderung zur Bewerbung.

Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Mitarbeitenden gelingt allerdings nur langsam, trotz Aufforderung zur Bewerbung.

Aufgrund der ausgeglichenen Verhältnisses zwischen Studenten und Studentinnen wurden keine weiteren Maßnahmen ergriffen.

### Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2021 - 2025

- Welche Ziele hat sich Ihre Fakultät für den neuen Planungszeitraum gesetzt und mit welchen fakultätsspezifischen Maßnahmen möchte die Fakultät diese erreichen?

weitere Erhöhung des Frauenanteils bei Professoren und Mitarbeitenden  
stärkere Unterstützung von Studierenden und Mitarbeitenden mit Kindern

### **Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen**

- Gibt es in der Fakultät besondere Herausforderungen bezüglich der Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit familiären Verpflichtungen?

Teilnahme an Vorlesungen im Grundstudium ist für Studierende mit familiären Verpflichtungen nur möglich wenn es eine Kinderbetreuung gibt.

- Welche fakultätsspezifischen Maßnahmen werden bereits unternommen oder sind in Zukunft geplant, um die Vereinbarkeit zu erleichtern?

Berücksichtigung der familiären Situation bei der Vereinbarung von Betreuungsterminen bei Entwürfen oder Seminaren

## **Gleichstellungsplan Fakultät 2**

### **IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung**

## Gleichstellungsplan der Fakultät 2

### Zielerreichung SEPUS 2013-2017

Wir hatten uns 2011/2012 ambitionierte Gleichstellungsziele gesetzt und Maßnahmen realisiert. Die im SEPUS 2013-2017 gesetzten Gleichstellungsziele sind jedoch überwiegend noch nicht erreicht worden. Es bleibt festzuhalten, dass nicht alle Maßnahmen den gewünschten Effekt hatten. Als Konsequenz daraus werden im neuen SEPUS Ziele und Maßnahmen angepasst.

In der Gruppe der Professor\*innen ist die Maßnahme „aktive Ansprache potentieller Kandidat\*innen“ vollständig umgesetzt worden. In zwei Berufungsverfahren standen Frauen auf dem ersten Listenplatz, haben sich dann aber im Verlauf der Berufungsverhandlungen – aus Gründen, die außerhalb des Verantwortungsbereichs der Fakultät liegen – gegen die Universität Stuttgart entschieden. Die Recherche nach Kandidat\*innen in einschlägigen Datenbanken wurde für alle Verfahren durchgeführt, hat aber zu keiner Bewerbung einer geeigneten Kandidatin geführt. Insgesamt sind in dieser Gruppe statistisch belastbare Aussagen aufgrund der geringen Fallzahlen nicht möglich. Dies gilt auch für die Gruppen Juniorprofessuren, Nachwuchsgruppenleitungen und Arbeitsgruppenleitungen.

Der Anteil von Frauen an den Promotionen schwankte in den Jahren 2013 bis 2019 zwischen 10 % und 32 %, im Mittel über diesen Zeitraum lag der Frauenanteil bei 23 %. Damit bleibt die Fakultät unter dem gesetzten Ziel von 35 %.

Bei den akademischen Mitarbeiter\*innen steigerte sich der Anteil von 23 % im Jahr 2011 auf 28 %, das Ziel von 35 % wurde nicht erreicht. Die im SEPUS 2013-2017 anvisierte Maßnahme der öffentlichen Ausschreibung von freien Stellen wurde nicht vollumfänglich umgesetzt und zeigte zudem häufig keinen Erfolg (keine geeigneten Bewerberinnen von außerhalb).

Bei den Studiengängen ist der Frauenanteil zwischen 2013 und 2019 zwischen 37 % und 38 % geblieben, d. h. die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils haben nicht wie erwartet gegriffen.

**Tabelle:** Stärken und Schwächen im Bereich Gleichstellung der Fakultät 2.

Stärken	Schwächen
Hohes Bewusstsein für Gleichstellungsfragen	Gesetzte Ziele aus dem SEPUS 2013-2017 wurden nicht erreicht.
Gleichstellungs-Arbeitsgruppe	Maßnahmen aus dem SEPUS 2013-2017 hatten teilweise nicht den gewünschten Effekt.
Beteiligung an zwei Exzellenzclustern und mehreren SFB, in denen es vielfältige Mentoring Angebote gibt	Zum Teil hoher Frauenanteil in den Studiengängen setzt sich in den höheren Qualifikationsstufen nicht fort, d. h. wir verlieren mehr Frauen als Männer (zw. 37 % und 38 % Frauen in allen Studiengängen seit 2013, Mittelwert Anteil Frauen Promotionen zwischen 2013 und 2019 23 %, Anteil Frauen Professuren 18 % im Jahr 2019)
Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den Studiengängen Umweltschutztechnik sowie Immobilien-technik und –wirtschaft	In den Studiengängen Verkehrsingenieurwesen und COMMAS geringerer Frauenanteil als insbesondere bei Umweltschutztechnik sowie Immobilientechnik und –wirtschaft
Im Vergleich zum Durchschnitt in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen der Universität Stuttgart höherer Frauenanteil im Bauingenieurwesen, in den internationalen Studiengängen MIP und WAREM	
Repräsentation der Fakultät 2 bei Veranstaltungen wie Girl's Day	

## Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2021 – 2025

Diversität ist mehr als Gleichstellung von Frauen und Männern. Nicht alles, was Diversität fördert, wird in Statistiken der Universität bzw. der Fakultät sichtbar. Wenn bspw. gefördert wird, dass Männer Elternzeit nehmen, stärkt das die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gleichstellung der Geschlechter. In den Statistiken zur Frauenförderung wird dies jedoch nicht erfasst.

Die Fakultät 2 möchte Diversität und Chancengleichheit in allen Qualifikationsstufen bzw. unter allen ihren Mitgliedern fördern und nach Möglichkeit realisieren. Als priorisierte Maßnahme dazu wollen wir uns dauerhaft und grundlegend mit dem Thema „Unconscious Bias“, also der möglichen Verzerrungen in Werturteilen, auseinandersetzen, um uns diesem zunächst bewusster zu werden und ihn dann schließlich zu verringern.

Die Arbeit gegen den „Unconscious Bias“ ist eine langfristige Aufgabe. Wir gehen davon aus, dass sich viele Fragestellungen – wie bspw. die attraktivere (Außen-)Darstellung des Bauingenieurwesens für Frauen – sehr viel einfacher lösen lassen, wenn das Bewusstsein der Verantwortlichen für den eigenen Bias gestärkt wird.

Diese Arbeit soll auch das Fakultätsziel unterstützenden Frauenanteil von 20 % an den Professuren zu erreichen. Die aktive Ansprache geeigneter Frauen in Bewerbungsverfahren soll weiterhin praktiziert werden.

Des Weiteren wird die Fakultät intensiver Studierende und Doktorand\*innen in die Erarbeitung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einbeziehen. Die Fakultät hat zwar eine Arbeitsgruppe zur Gleichstellung eingerichtet, diese beiden Statusgruppen sind in ihr bisher jedoch nicht vertreten. Anstatt davon auszugehen, dass die Institute der Fakultät bspw. für Doktorand\*innen attraktive Arbeitgeber sind, werden wir in und mit diesen Statusgruppen klären, was die Attraktivität der Fakultät als Arbeitgeberin – sowohl auf organisatorischer als auch auf wissenschaftlicher Ebene – erhöhen würde. Wir wollen so von dem bisherigen top- down-Ansatz wegkommen. Die AG Gleichstellung wird außerdem in die AG Gleichstellung und Diversität umbenannt und sich in Zukunft auch mit Fragen und Aufgaben der Diversität befassen.

Als Erkenntnisse aus der Covid-19 Pandemie und den damit verbundenen Maßnahmen werden wir uns auch in Nach-Corona-Zeiten weiterhin einsetzen für

- die Beibehaltung der ausgedehnten Arbeitszeiten,
- flexible Regelungen bei den Arbeitsbedingungen, z.B. durch das Ermöglichen von Arbeit im Home Office und die geeigneten technischen Ausstattungen, die im Rahmen der Pandemie-Maßnahmen bereits an vielen Instituten geschaffen wurden,
- die Teilnahme an Ausschuss-, Kommissions- und Gremiensitzungen auch per Videokonferenz sowie
- die Ermöglichung der asynchronen Lehre.

Diese Maßnahmen verbessern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Damit wollen wir auch dem weiterhin bestehenden, ambitionierten Ziel eines Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen von 35 % und an den Promotionen von 30 % näherkommen.

Die Fakultät strebt für die Studiengänge des Bauingenieurwesens und des Verkehrsingenieurwesens eine Steigerung des Frauenanteils an, um so im Fakultätsdurchschnitt den Frauenanteil auf 40 % zu erhöhen. Dies soll durch eine in Zusammenarbeit mit der Zentralen Verwaltung erfolgende Überarbeitung der Studiengangswebseiten für Studieninteressierte erreicht werden. Die Attraktivität des Studiengangs Umweltschutztechnik für Frauen legt nahe, dass das Thema Nachhaltigkeit, eines der Forschungsschwerpunkte der Fakultät, mindestens für die Laufzeit dieses SEPUS, für Frauen besonders interessant ist. Dieser Aspekt soll auch für das Bauingenieurwesen stärker verdeutlicht werden.

## **Gleichstellungsplan Fakultät 3**

### **IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung**

## Gleichstellungsplan der Fakultät Chemie

### Zielerreichung SEPUS 2013-2017

Die ehrgeizigen Ziele im Bereich der Gleichstellung aus dem SEPUS 2013-2017 wurden knapp verfehlt. Die Fakultät ist stolz darauf, dass der Anteil der Studentinnen von 41,8 % (Ende 2012) über 43,5% (Ende 2017) auf 47,8% (2019) gesteigert werden konnte, so dass wir uns stetig dem angestrebten Wert von 50% nähern. Auch im Bereich der Abschlüsse konnte der Wert verbessert werden: von 39,4% (2012) über 33,9 (2017) auf nun 43 % (2019). Während 2012 37,2% der Promotionen von Frauen abgelegt wurden, konnte diese Zahl weiter (2017 42,9%) auf nunmehr 43,9% gesteigert werden. Die Zahl der akademischen Mitarbeiterinnen schwankt in den betrachteten Jahren um den Wert von 30% (Zielwert SEPUS 35%). Sehr schlecht sieht es allerdings im Bereich der Habilitationen aus. Hier wurde seit 2009 keine Frau mehr habilitiert. Allerdings steht für 2020 eine Habilitation einer Frau an, das Habilitationskolloquium ist bereits terminiert. Damit wird deutlich, dass die Fakultät Chemie es bis dato nicht schafft, einen nennenswerten Anteil an promovierten Frauen für die nächste Qualifizierungsstufe zu gewinnen. Dies spiegelt sich auch im Bereich der Professorinnen wieder: 2012 lag ihr Anteil bei 15,8%, 2017 bei 17,4% und 2019 bei 14,3%. Eine der vier Professorinnen der Fakultät ist 2018 einem Ruf an eine andere Universität gefolgt.

**Tabelle:** Stärken und Schwächen im Bereich Gleichstellung der Fakultät Chemie.

Stärken	Schwächen
Attraktiv für Studentinnen, durchaus bis zur Promotion	Nicht attraktiv für Habilitandinnen
Motivation für die Teilnahme am Femtec Programm	Vollzeitstudium, Erwerbstätigkeit zur Finanzierung neben dem Studium kaum möglich
Studiengangberatung und Lernwerkstatt	aufgrund experimenteller Arbeiten im Labor wenig flexible Arbeitsformen während des Studiums und der Promotion

Die Fakultät Chemie beteiligt sich an den gängigen Programmen, mit welchen das Interesse, nicht nur von Schülerinnen, an Naturwissenschaften geweckt werden soll: BOGY-Praktika, TryScience, Girls Day, Schnupperstudium. Die Fakultät (Fehling Lab) unterstützt die „Girls macht Mi(n)t“ Experimentier vormittage des Femtec Alumnae Vereins durch die Bereitstellung der Räumlichkeiten und Hilfe in organisatorischen Angelegenheiten.

Seit dem WS 2016/17 wird in unserer Fakultät dank finanzieller Unterstützung durch das MWK Baden-Württemberg eine offene Lernwerkstatt betrieben. Diese Maßnahme steht allen Studierenden der ersten beiden Semester zur Verfügung. Laut Aussage der Betreuungsperson, Frau Dr. Strobel, wird die Lernwerkstatt in Prüfungszeiträumen von beiden Geschlechtern genutzt, während des Semesters regelmäßig jedoch bevorzugt von Frauen. Die Abbruchquote wurde dadurch verringert, und wenn man sich die Kohortenverfolgung genderspezifisch anschaut erkennt man, dass weibliche Studierende von der Unterstützung in der Lernwerkstatt verstärkt profitieren (Gleichstellungsbericht 2019). Das Projekt, das sich großer Beliebtheit erfreut, läuft leider Ende 2020 aus.

Die erfolgreiche Einwerbung des Sonderforschungsbereichs SFB 1333 im Juni 2018 hat positive Effekte im Bereich der Gleichstellung mit sich gebracht. Ein Teil der Mittel für Chancengleichheit aus dem SFB fließen in einen universitätsweiten Fonds, aus welchem zentrale Maßnahmen (Belegplätze in KiTas, Liegen für Schwangere, Schlüssel-Qualifikations-Trainingsangebote für Frauen) gefördert werden. In der Fakultät konnte mit finanzieller Unterstützung der DFG ein Eltern-Kind-Raum eingerichtet werden, ausgestattet unter anderem mit einer mobilen KidsBox. 2018 wurden diverse Kurse („Bewerbungstraining“ für Frauen, „Active Networking“ für Frauen) angeboten, die sich positiver Rückmeldung durch die Teilnehmerinnen erfreut haben. Ebenfalls auf Initiative des SFBs wurde ein fachspezifisches Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen im Rahmen der Athena Gruppe (SFB 1333, IQST, MPI-FKF) eingerichtet, an welchem acht Mentees von ebenso vielen Mentoren betreut werden. Im Januar 2020 hat eine renommierte Wissenschaftlerin im Rahmen der Vortragsreihe "Women in Science Lecture" ihre Arbeit vorgestellt und stand für Fragen zu Werdegang und Karriere zur Verfügung.

### **Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2021 – 2025**

Eine Möglichkeit, die Fakultät nach außen darzustellen und Werbung zu betreiben, ist der Girls' Day. Hier ist die Zielgruppe eher die der jüngeren Mädchen, bei denen so schon frühzeitig das Interesse für die Chemie oder allgemein ein naturwissenschaftliches Fach geweckt werden kann. Die Fakultät beteiligt sich daran und versucht durch geschickte Auswahl der Versuche die Mädchen für Chemie zu begeistern. Diese Maßnahme sowie andere, allen Geschlechter offenstehende Programme wie TryScience und BOGY Praktika werden fortgesetzt.

Das Mentoren-Programm im Rahmen der Athena – Gruppe soll ausgeweitet werden. Auch die Vorträge in der Reihe "Women in Science Lecture" sollen fortgeführt werden.

Im Rahmen des aktuell laufenden Berufungsverfahrens ("Organische Chemie") aber auch in drei abzu-sehenden weiteren Verfahren ist die Fakultät bemüht, Wissenschaftlerinnen mit guter Passfähigkeit für die Fakultät zu gewinnen.

### **Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen**

Ein Studium in der Fakultät Chemie ist ein Vollzeitstudium: Neben Vorlesungen, Seminaren und Übungen müssen laborpraktische Übungen durchgeführt werden, so dass kaum Spielraum für weitere Tätigkeiten, sei es Arbeit nebenher oder Betreuung/Pflege von Angehörigen übrigbleibt. Auch die weitere Qualifikation im Rahmen einer Promotion oder Habilitation erfordert eine hohe Präsenz, da Forschung hauptsächlich in Laboren stattfindet. Dies ist eine besondere Herausforderung für alle, die eine Familie gründen wollen. Es ist daher sehr schwierig, geeignete Kandidatinnen für eine Habilitation oder eine Laufbahn im wissenschaftlichen Bereich zu gewinnen. Die Fakultät unterstützt Anträge auf Reduzierungen des Lehrdeputats insbesondere von Habilitandinnen mit Kindern. Die derzeit verstärkte Entwicklung von Formaten digitaler Lehre sowie das Angebot im Homeoffice zu arbeiten, können für Habilitandinnen langfristig hilfreich sein und werden von der Fakultät gefördert.

## **Gleichstellungsplan Fakultät 4**

### **IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung**

## Gleichstellungsplan der Fakultät 4

In der Fakultät 4 sind ingenieurwissenschaftliche (Energie- und Verfahrenstechnik) und naturwissenschaftliche Fachrichtungen (Technische Biologie) vertreten. In den Ingenieurwissenschaften sind Frauen in allen wissenschaftlichen Karrierestufen nicht stark repräsentiert, wohingegen in den Biowissenschaften die Frauen-Anteile in allen Karrierestufen deutlich höher ausfallen. Daher stellt sich auch der Anteil von Frauen für die betrachteten Kategorien innerhalb der Fakultät insgesamt heterogen dar.

### Zielerreichung SEPUS 2013-2017

Der Studentinnen-Anteil an den Gesamtstudierenden der Fakultät hat sich im Zeitraum von 2012 bis 2017 positiv entwickelt und ist von 35,5% im Jahr 2012 auf 43,5% im Jahr 2017 gestiegen und hat somit die Zielvorgabe von 15% übertroffen. Im Jahr 2019 liegen die Werte bei 45,5%. Somit ist hierbei ein positiver Trend zu verzeichnen, obwohl die Fach-Heterogenität in der Fakultät bei der Bewertung sowie der zukünftigen Entwicklung nicht aus den Augen verloren werden sollte.

Im Hinblick auf die Studienabschlüsse der Fakultät 4 lag der Frauen-Anteil bei 33,1% im Jahr 2012 und stieg auf 43,5% im Jahr 2017. Dieser blieb bis 2019 auf vergleichbarem Niveau bei 43,1%. Insgesamt wäre hier das Ziel das Niveau bei den Abschlüssen weiter zu verbessern.

Bei den Promotionen ist der Frauen-Anteil mit 31,3% im Jahr 2017 gesunken im Vergleich zu 2012 (knapp 43%). Im Jahr 2019 wurde eine weitere Abnahme des Frauen-Anteils bis auf 18% beobachtet. Somit lag die Frauenquote bei den Promotionen oberhalb der Zielvorgaben von 20% für 2017. 2019 lag der Frauen-Anteil jedoch unterhalb dieser Vorgabe. Beabsichtigt ist in den Fachbereichen einen leichten jährlichen Anstieg der Promotionen von Frauen zu erreichen. Habilitationen werden in der Fakultät 4 nur in geringem Umfang abgeschlossen. Für 2012 bis 2017 variierte der Frauenanteil von 0% (gar keine Habilitationen insgesamt) bis 100% (2 Habilitation insgesamt). Im Jahr 2019 lag die Zahl ebenfalls bei 100% (1 Habilitation). Eine Bewertung in Bezug auf Erreichung der Ziele erscheint aus statistischen Gründen nicht sinnvoll.

Innerhalb des unbefristet angestellten wissenschaftlichen Personals stieg der Frauen-Anteil der gesamten Fakultät von 12,8% im Jahr 2012 auf 22,7% im Jahr 2017. 2019 ist dieser auf knapp 18% gesunken und liegt somit oberhalb des Zielwertes (10%). Bei den befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Angestellten zusammengefasst liegt der Frauen-Anteil seit 2012 stets zwischen 22-28%. Insgesamt gesehen übersteigt er damit den angestrebten Wert von 10%. Betrachtet man die Entwicklung zwischen befristeten und unbefristeten Stellen getrennt, so liegt bei den unbefristeten Stellen der Frauen-Anteil niedriger (aktuell bei knapp 18%). Insgesamt ist hier seit 2012 ein positiver Trend zu erkennen. Da im Gleichstellungskonzept ein Wert von 25% angestrebt ist, sollte hier eine leichte jährliche Erhöhung erfolgen. Insbesondere Besetzungen von unbefristeten Stellen in diesem Bereich sollen weiterhin vermehrt mit Frauen erfolgen.

Die Entwicklung des Frauen-Anteils bei der Leitung von Arbeitsgruppen lässt sich an dieser Stelle nicht bewerten, da im Zeitraum von 2012 bis 2017 keine genauen Daten bezüglich solcher Positionen in der Fakultät existierten. Für 2019 lag der Frauen-Anteil bei 25%. Im Fall der Karrierestufen von Nachwuchsgruppenleitung und Juniorprofessuren sinkt der Frauen-Anteil seit 2012 kontinuierlich von 31,6% auf 28,6% im Jahr 2017 und weiter bis auf 16,7% im Jahr 2019. Hier ist zu berücksichtigen, dass Juniorprofessuren erst seit WS14/15 vorhanden sind (zwei Stellen, beide mit Männern besetzt). Insgesamt gibt es in dieser Karrierestufe nur 2 Stellen, so dass die Zielvorgabe von 30% mit der Besetzung bereits einer Position leicht erreicht werden könnte. Bei Professuren sind Frauen in der Fakultät 4 nach wie vor stark unterrepräsentiert. Allerdings lässt sich ein positiver Trend feststellen (Anstieg von 6,9% auf 9,4% im Zeitraum von 2012 bis 2019). Die Umsetzung des gesetzten Zieles bezüglich des Professorinnen-Anteils von 6% konnte somit erreicht werden.

Im Dekanat lag der Frauen-Anteil im Zeitraum von 2012 bis 2017 bei 0%. In 2019 konnte dieser auf 25% erhöht werden, allerdings ist die Gesamtanzahl der Stellen im Dekanat gering und liegt bei lediglich 4 Stellen (davon eine mit einer Frau besetzt).

**Tabelle:** Stärken und Schwächen im Bereich Gleichstellung der Fakultät 4

Stärken	Schwächen
Hohe Frauen-Anteile in allen Karrierestufen unterhalb der Professur in den Biowissenschaften	Geringer Frauenanteil in den Biowissenschaften bei den Professuren
Hoher Frauenanteil bei den Absolvent*innen	Geringer Frauenanteil bei den Promotionen
In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen der Fakultät 4 ein kontinuierlich leicht ansteigender Anteil an Studentinnen und ein höherer Frauenanteil als sonst in den Ingenieurwissenschaften vertreten	Dennoch insgesamt betrachtet ein geringer Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften in allen wissenschaftlichen Karrierestufen

In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zeigt sich der Trend, dass die Frauenanteile geringfügig ansteigen. Diese positive Entwicklung ist sehr wahrscheinlich durch die Aktivitäten der Fakultät im Rahmen von „Girls` Day“, „TryScience“, „Femtec.Network – Careerbuilding“ und „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“ mit zu erklären. Darüberhinausgehende spezifische Maßnahmen der Fakultät gab es bisher nicht. Insgesamt sind die Frauenanteile in den höheren Karrierestufen niedrig, insbesondere bei den Professuren. Dies könnte dadurch mitbegründet sein, dass in den Ingenieurwissenschaften generell die Einwerbung von Wissenschaftlern\*innen für eine Karriere an der Hochschule durch die starke Konkurrenz mit der Industrie erschwert ist. Daher könnte es gewinnbringend sein, hier künftig spezifische Maßnahmen zu entwickeln, z.B. im Bereich von Vereinbarkeit Beruf und Familie.

#### **Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2021 - 2025**

Die Fakultät für Energie-, Verfahrens- und Biotechnik strebt eine Erhöhung des traditionell geringen Frauenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen auf allen Ebenen an, und den derzeitigen Zustand in den Biowissenschaften beizubehalten, bzw. im Akademischen Mittelbau (Beamt\*innen) und bei Professuren den Frauenanteil zu erhöhen.

Folgende Ziele sind dazu vorgegeben:

- Erhöhung des Anteils der Studentinnen insbesondere in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen auf 50%, bzw. für Verfahrenstechnik und Erneuerbare Energien auf plus 5% ihres bisherigen Wertes. Erhalt des Anteils der Studentinnen in den Studiengängen WASTE, Technische Biologie und der Medizintechnik.
- Erhöhung des Frauenanteils der Wissenschaftlichen Angestellten (TV-L-Besoldung) im akademischen Mittelbau bei den A13- bis A15-Stellen ist anzustreben, zumindest zwei weiteren unbefristeten Stellen sind mit Frauen zu besetzen.
- Jährlicher Anstieg der Promotionen von Frauen in ingenieurwissenschaftlichen Bereichen um mindestens fünf Promotion, um den Frauenanteil auf 25% zu erhöhen.
- Bis zum Jahr 2025 ist die Habilitation von mindestens einer weiteren Frau in der Fakultät anzustreben.
- Erhöhung des Frauen-Anteils im Bereich Leitung von Arbeitsgruppen um mindestens eine und bei Nachwuchsgruppenleitung und Juniorprofessuren.
- Berufung von Frauen auf mindestens eine in der Fakultät freiwerdende Professur bis 2025.

Folgende Maßnahmen sollen durchgeführt werden:

- Aktive Beteiligung der Institute an Förderprojekten für Schülerinnen und Studentinnen („Girls` Day“, „TryScience“ und „Meccanica femminile“). Abwechselnd mit der Hochschule Furtwangen führt jedes zweite Jahr die Fakultät 4 gemeinsam mit den Fakultäten 5, 6 und 7 seit 2011 die „Meccanica femminile“ durch.
- Beratung und Unterstützung von Studentinnen speziell im Hinblick auf den Studienverlauf, das Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung. Dies erfolgt u.a. durch (i) Information über Maßnahmen zur Weiterbildung und Karriereförderung (z.B. spezielles Bewerbungstraining für Frauen, „Femtec.Network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften); und (ii) Beratung und Ermunterung zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise.
- Studentinnen sollen bei der Vergabe von Hilfskraftstellen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden eines Faches berücksichtigt werden.

- In der Stipendienvergabe (z.B. Landesgraduiertenförderung) sollen Studentinnen gemäß ihrem Anteil an der Gesamtzahl qualifizierter Anträge berücksichtigt werden.
- Alle Mitglieder der Fakultät und insbesondere Professoren\*innen sollen Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen, Förderprojekte etc. beraten und bei der Verfolgung ihrer Karriere unterstützen.
- Bei Ausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst werden die Richtlinien zur Frauenförderung berücksichtigt und geeignete Kandidatinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung ermuntert. Bei der Planung von Forschungsprojekten wird darauf geachtet, dass qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mitarbeiterinnen gewonnen werden.
- Die Fakultät, bzw. die Berufungskommissionen verpflichten sich entsprechend dem Leitfaden für Berufungsverfahren der Universität Stuttgart zu handeln und entsprechend eine aktive Recherche nach Bewerberinnen durchzuführen und zu dokumentieren.

Zusätzlich plant die Fakultät spezifische Instrumente für die innerhalb der Fakultät vertretenen Fachdisziplinen zu entwickeln, die insbesondere dazu beitragen sollen den Frauen-Anteil in höheren Karriere-stufen zu erhöhen:

- Leitfaden und Maßnahmenkatalog für eine aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung einer Dauerstelle im Mittelbau.
- Einrichtung einer Internetseite zur gezielten Werbung von Doktorandinnen insbesondere in den Ingenieurwissenschaften.
- Konzept, bei dem in Zukunft in sinnvoller Zeit vor dem Freiwerden einer Professur eine aktive Sichtung von Kandidatinnen für das zu besetzende Fach stattfindet, und (ii) zusätzlich einen spezifischen Maßnahmenkatalog zur aktiven Rekrutierung für die innerhalb der Fakultät vertretenen Fachdisziplinen zu erstellen.
- Die Fakultät bewirbt sich - wenn möglich - bei Programmen zur Förderung des Frauen-Anteils innerhalb der Professorenschaft, wie zum Beispiel bei dem Professorinnenprogramm.

#### **Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen**

Zur Vereinbarkeit von Privat- und Studium bzw. Berufsleben gehören alle Maßnahmen, die ein flexibles Studieren und Arbeiten ermöglichen, sodass alle Lebensbereiche in Einklang gebracht werden können. Die Fakultät 4 begrüßt diese Vorgehensweisen und unterstützt in deren Umsetzung. Dazu zählen z.B. folgende Maßnahmen:

- Digitale Lehre
- Flexible Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitformen, Arbeitsortwahl).
- Telearbeit und Teilzeitarbeit
- Einrichtung von „Mit-Kind-Büro“ an den Instituten der Fakultät: Büro mit kindgerechter Ausstattung zur Nutzung beim Ausfall von Betreuungspersonen bzw. aufgrund von eingeschränkten Öffnungszeiten der Kindertagesstätte.

## **Gleichstellungsplan Fakultät 5**

### **IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung**

## Gleichstellungsplan der Fakultät 5

Im Bereich der Gleichstellung verfolgt die Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik weiterhin das Ziel, den Frauenanteil in allen Bereichen nachhaltig zu steigern. Gemessen an den SEPUS-Zielwerten 2013-2017 und den Zielwerten aus dem Gleichstellungskonzept 2022 kann die Fakultät eine insgesamt positive Bilanz ziehen, wenn auch einzelne Werte gesunken und manche Ziele noch nicht erreicht wurden.

### Zielerreichung SEPUS 2013-2017

Im Jahr 2012 lag der Frauenanteil aller Studierender an der Fakultät 5 bei 16,4%. Bis 2017 steigerte sich dieser Anteil auf 18,7% und lag damit über dem SEPUS-Zielwert von 15%. Dieser positive Trend setzt sich bis ins Jahr 2019 fort. Hier lag der Frauenanteil bei 19,6%. Damit liegt die Fakultät noch leicht unter dem selbstgesetzten Zielwert aus dem Gleichstellungskonzept 2022 von 20%.

Im Bereich der Absolvent\*innen verzeichnete die Fakultät im Jahr 2012 einen Frauenanteil von 12,2%, im Jahr 2017 von 19,1%. Zu diesem Bereich gab es im SEPUS 2013-2017 keinen definierten Zielwert. Mit 17,7% im Jahr 2019 liegt der Frauenanteil noch unter dem selbstgesetzten Zielwert aus dem Gleichstellungskonzept 2022 von 20%.

Der Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen lag im Jahr 2012 bei 29,4%, im Jahr 2017 bei 19% und im Jahr 2019 bei 13,8%. Die Anzahl der Promotionen an sich sowie der Frauenanteil im Besonderen unterliegen von Jahr zu Jahr starken Schwankungen, so dass die Fakultät weiterhin an einem stabilen Anteil von 20% an von Frauen abgeschlossenen Promotionen im Zeitverlauf von 5 Jahren festhält. Für die Jahre 2013 bis 2017 lag der durchschnittliche Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen bei rund 17%.

Positiv zu beobachten ist die 2017 erlangte Habilitation einer weiblichen Wissenschaftlerin in unserer Fakultät, welche gleichzeitig auch das einzige Habilitationsverfahren in diesem Jahr war.

Die Bemühungen der Fakultät, die Frauenquote im Mittelbau zu steigern, waren erfolgreich: Während 2012 nur 6,6% der Stellen im akademischen Mittelbau mit Frauen besetzt waren, waren es 2017 13,5% und 2019 14,1%. Trotz dieser positiven Entwicklung wurden der selbstgesetzten Zielwert aus dem Gleichstellungskonzept 2022 von 15% noch nicht erreicht.

Dieser Trend spiegelt sich auch im Bereich der befristeten akademischen Mitarbeiter\*innen wieder. Hier stieg der Frauenanteil von 7,4% im Jahr 2012 auf 13,7% im Jahr 2017. Im Jahr 2019 waren 15,4% der befristeten Stellen im akademischen Mittelbau von Frauen besetzt. Die Fakultät konnte somit den selbstgesetzten SEPUS-Zielwert von 10% übertreffen, den selbstgesetzten Zielwert aus dem Gleichstellungskonzept 2022 von 15% jedoch noch nicht. Hingegen stieg der Frauenanteil an unbefristeten Stelle im akademischen Mittelbau von 3,4% im Jahr 2012 auf 12,8% im Jahr 2017, fiel dann aber im Jahr 2019 auf 10% zurück.

Im Bereich der Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung und Juniorprofessuren stieg der Frauenanteil von 26,7% auf 30% im Jahr 2017 und auf erfreuliche 50% im Jahr 2019. Der selbstgesetzte Zielwert aus dem Gleichstellungskonzept 2022 von 20% wurde damit deutlich übertroffen. Auf Grund der geringen Fallzahlen ist sich die Fakultät allerdings bewusst, dass in diesem Bereich weiterhin geeignete Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils ergriffen werden müssen.

Die Anzahl der Professuren stieg von 36 im Jahr 2012, auf 38 im Jahr 2017 und auf 40 im Jahr 2019. Der absolute Anteil an Professorinnen lag 2012 bei 1 (2,8%), in 2017 und 2019 bei 3 (7,9% bzw. 7,5%). Damit wurde der SEPUS-Zielwert von 6% erfüllt, nicht hingegen der neu gesetzte Zielwert aus dem Gleichstellungskonzept 2022 von 10%.

### Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2021 - 2025

Um den Anteil an Frauen auf allen akademischen Karrierestufen nachhaltig zu steigern, ist es besonders wichtig, Studienanfängerinnen für unsere Fächer zu begeistern, da daraus später Mitglieder des wissenschaftlichen Bereichs erwachsen können. Ein Schwerpunkt der Strategie der Fakultät liegt daher in der Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung des Nachwuchses. Das Konzept zum Aufbau engerer Kontakte mit ausgewählten Schulen soll weiterentwickelt werden, mit dem Ziel, mehr Schülerinnen für ein entsprechendes Studium zu interessieren. Darüber hinaus beteiligt sich die Fakultät weiterhin in erheblichem Umfang an den universitären Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen wie „Girls Day“ und „TryScience“. Die Fakultät erwartet auch in den kommenden Jahren einen weiteren, wenn auch allmählichen Zuwachs an Studentinnen, da internationale Studiengänge (M.Sc. INFOTECH, Computer Science, Computational Linguistics und Electrical Engineering) sowie die interdisziplinären Studiengänge

und jene mit starkem Anwendungsbezug (B.Sc. Medieninformatik, Data Science oder auch M.Sc. Elektromobilität) statistisch gesehen durchschnittlich höhere Frauenquoten aufweisen. Die Fakultät bemüht sich dabei nicht nur um die Gewinnung, sondern auch um die nachhaltige Bindung von Frauen an die Fakultät.

Die Fakultät ist bestrebt, den Anteil von Frauen an der Professorenschaft zu steigern. Die beständigen Anstrengungen, in Berufungsverfahren qualifizierte Frauen zu gewinnen, zeigen erste Erfolge. So konnte in jüngster Zeit eine Juniorprofessur mit einer Frau besetzt werden. Darüber hinaus wird seit Mai 2020 eine exzellente Wissenschaftlerin der Fakultät im Rahmen des Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramms für Frauen gefördert. Die Antragstellung wurden von der Fakultät nachdrücklich unterstützt. Die Fakultät ist davon überzeugt, dass der Einfluss von Professorinnen und Habilitandinnen als weibliche Rollenvorbilder einen positiven Effekt auf die Gleichstellung aufweist.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Studentinnen werden überdies dazu ermuntert, an Mentoring-Programmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs (GRADUS) und der Netze-BW Initiative (auch für Studentinnen) teilzunehmen. Die Fakultät wird auch zukünftig besonderes Gewicht darauflegen, den Frauenanteil bei den Promovierenden und damit bei den potenziell zukünftigen akademischen Beschäftigten zu stärken. Dazu werden die Mitglieder der Professorenschaft sensibilisiert, gezielt talentierte Frauen zur Promotion aufzufordern. Auch werden wie in der Vergangenheit über die zur Verfügung stehenden Kanäle interne und externe Aufrufe und Informationen zu Vorträgen, Weiterbildungen, Workshops, Wettbewerben und Weiterqualifizierungs- und Stipendienprogrammen an die akademischen Beschäftigten und die Professorenschaft weitergeleitet und geeignete Kandidatinnen explizit zur Teilnahme oder Bewerbung aufgefordert. So erhielt beispielsweise eine Studentin 2018 ein Stipendium der Studienstiftung des deutschen Volkes und war Preisträgerin der Richard-Hirschmann-Stiftung. Eine exzellente Wissenschaftlerin war im BMBF-Programm 'KI-Nachwuchswissenschaftlerinnen' erfolgreich und wird aller Voraussicht nach ab Herbst 2020 eine Nachwuchsforschergruppe leiten.

Die Sonderforschungsbereiche, an denen die Fakultät beteiligt ist, unterstützen das Mentoring-Programm der Universität. Vorträge zur Karriereförderung werden ko-finanziert, Kinderbetreuungskosten bezuschusst und eine „Kidsbox“ für die Kinder der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wurde eingerichtet. Das Exzellenzcluster SimTech bemüht sich außerdem nachdrücklich, neue Professorinnen und Juniorprofessorinnen zu berufen.

**Tabelle:** Stärken und Schwächen im Bereich Gleichstellung der Fakultät 5

Stärken	Schwächen
Erhöhung des Frauenanteils unter allen Studierenden	Steigerung des Frauenanteils stark vom Studiengang abhängig
Erhöhung des Frauenanteils im akademischen Mittelbau	Frauenanteil im Bereich der unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau weiter ausbaufähig
Förderung talentierter Nachwuchswissenschaftlerinnen	Gewinnung von W3-Professorinnen
Werbung für Frauenförderprogramme	Frauenanteil im Bereich der Promotionen weiter ausbaufähig

Momentan verzeichnet die Universität Stuttgart allgemein einen Rückgang in der Anzahl der Studienanfänger (männlich und weiblich), der sich insbesondere negativ auf die Anzahl der Studienanfängerinnen auswirkt. Um dem entgegen zu wirken, beabsichtigt der Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik die Einrichtung eines "EI-Lab" (analog zum Fehling-Lab in der Chemie). Im „EI-Lab“ sollen bereits sehr junge Schüler und Schülerinnen mit der Elektrotechnik an der Universität Stuttgart in Berührung kommen können. Diese Maßnahme zielt - chancengleich - auf Mädchen und Jungen, könnte aber durch den hoffentlich positiven Eindruck von der Elektrotechnik, den die Schüler und Schülerinnen bekommen, besonders gut bei den Mädchen wirken, da sie von der Gesellschaft oder vom Elternhaus eventuell nicht immer einen positiven Eindruck von der Elektrotechnik als Beruf für Frauen vermittelt bekommen.

Zusätzlich entwickelt der Fachbereich Informatik in Zusammenarbeit mit Partnern aus der Industrie ein Förderprogramm für Frauen, um den Frauenanteil in den Bereichen der Informatik gezielt zu steigern. Dieses Förderprogramm befindet sich momentan in einem frühen Planungsstadium.

## **Gleichstellungsplan Fakultät 6**

### **IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung**

## Gleichstellungsplan der Fakultät 6

### Zielerreichung SEPUS 2013-2017

#### Ausgangslage und Status Quo

##### Studium

Im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik lag der Frauenanteil unter den Studierenden 2011 bei ca. 12,5% und ist nach einem starken Einbruch auf bis zu 10,9% im Berichtszeitraum 14/15 bis 2017 wieder auf 11,7 % angestiegen.

Im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik lag der Frauenanteil unter den Studierenden 2011 bei ca. 21,7% und ist bis 2017 auf 33,0 % angestiegen.

Der Gesamtanteil der Studentinnen betrug Ende 2012 13,3% (283 Frauen) und konnte bis 2017 auf 14,3 % (336 Frauen) gesteigert werden, der Zielwert für 2017 von 18,0% wurde nicht erreicht. Ende 2019 studieren insgesamt 16 % (358) Frauen an der Fakultät 6.

Zwar wurde der Zielwert noch nicht erreicht, dennoch konnte eine Steigerung der Studentinnen Anzahl über die betrachteten Jahre erreicht werden.

##### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Im **akademischen Mittelbau** (gesamt befristet / unbefristet und Drittmittelfinanziert) sind im Jahr 2012 14,9 % Frauen vertreten. Es war wünschenswert, den Anteil der Frauen im akademischen Mittelbau zu erhöhen. Als Zielvorgabe für 2017 wurde ein Anteil von 17,5% formuliert, welches bis 2017 mit 13,9% nicht erreicht werden konnte. Insbesondere waren im Jahr 2017 nur 2 der 33 unbefristeten Stellen (6,1%) mit Frauen besetzt.

Ende 2019 liegt im akademischen Mittelbau (befristete Stellen, Drittmittelfinanziert) der Frauenanteil bei 20,9 % und damit über dem Anteil der Studierenden. Es sind 3 der unbefristeten Stellen, dies entspricht 8,1 %, mit Frauen besetzt. Damit wird im akademischen Mittelbau ein Gesamtwert von 17,1 % erreicht.

**Promotionen** 2011 mit einem Frauenanteil von 14,8% sank bis 2017 auf 10,6%, sodass der Zielwert von 16% nicht erreicht wurde.

Im Jahr 2019 haben 10 Frauen ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen, dies entspricht einem Anteil von 17,9 % womit der Zielwert von 2017 deutlich überschritten wurde. Durch die geringe Anzahl an Promotionen kommt es jedoch zu starken Schwankungen der prozentualen Werte. Die hohe Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Mittelbau verspricht auch für die kommenden Jahre eine Vielzahl an Promotionen von Frauen.

Im Berichtszeitraum gab es keine **Habilitation** einer Frau an der Fakultät.

##### Professorinnen und Professoren

Im Jahr 2011 waren an der Fakultät 6 keine Professorinnen tätig. Damit lag der Frauenanteil niedriger als im Bereich der Studierenden oder der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen.

Am 1. Januar 2015 hat eine Professorin eine neu eingerichtete Professur an der Fakultät übernommen, aufgrund eines erfolgreich abgeschlossenen Antrags im Professorinnen Programm des Bundes und der Länder. Die Zielvorgaben für 2017 waren 5,3% und konnten somit mit 5,0% fast erreicht werden.

Mit der Beteiligung am Professorinnen Programm 2018 sollte der Anteil weiter gesteigert werden. Die Beteiligung an dem Programm wurde von Seiten der Hochschulleitung abgesagt. Seitdem konnte keine weitere Professur mit einer Frau besetzt werden.

## Bewertung

**Tabelle:** Stärken und Schwächen im Bereich Gleichstellung der Fakultät 6.

Stärken	Schwächen
vielfältige Informationsveranstaltungen, um Schülerinnen die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik näher zu bringen (siehe Maßnahmen)	Geringer Frauenanteil bei Professuren mit Professorinnen aufgrund eines Mangels an Bewerberinnen
Information zu Förderprogrammen im Rahmen der wissenschaftlichen Karriere	Frauenanteil unter den unbefristeten Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeitern könnte gesteigert werden
hoher Anteil an Doktorandinnen und WiMIs (höher als Studentinnenanteil)	

## Welche Maßnahmen haben sich als zielführend erwiesen, welche nicht und warum?

### Schülerinnen und Studentinnen

Die Fakultät beteiligt sich an universitätsweiten Programmen, die sich als zielführende Maßnahmen erwiesen haben.

Des Weiteren hat sich der von der Fakultät initiierte **Berufsinformationstag** bewährt. Zur Unterstützung von Genderaktivitäten wurde im Jahr 2018 einmalig eine 50% Stelle seitens der Fakultät zur Verfügung gestellt. Herr Prof. Ricken (ISD) initiierte damit einen Berufsinformationstag in den Oberstufen von Schulen in Stuttgart und Umgebung. Da das Ziel war insbesondere Schülerinnen anzusprechen wurden die Veranstaltungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durchgeführt.

### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Als zielführende Maßnahmen können die Folgenden genannt werden:

- **Information** der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen über Förderprogramme (z.B. Mentoring)
- **meccanica femminile**: Jedes Jahr findet in Zusammenarbeit mit der Hochschule Furtwangen und dem Netzwerk *Frauen. Innovation. Technik* diese Frühjahrshochschule statt. Für Frauen in Studium, Wissenschaft und Industrie bietet diese Veranstaltung Weiterbildung und Vernetzung in den Fachbereichen Maschinenbau und Elektrotechnik.

### Professorinnen

- Zur Erhöhung der Anzahl der Frauen unter den Professoren werden die im „**Frauenförderplan der Universität**“ genannten Richtlinien eingehalten.
- Die Teilnahme am Professorinnen Programm war sehr zielführend.

## Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2021 - 2025

### Professorinnen

#### Ziele:

Gewinnung einer weiteren Professorin und dadurch Steigerung des Frauenanteils auf 10 %; außerdem Besetzung einer Leitungsposition (Dekanin, Prodekanin, Studiendekanin) durch eine Frau.

#### Maßnahmen:

Aktive Rekrutierung bei Berufungsverfahren und Nutzung von Datenbanken, Kontakten bei Fachgesellschaften und kollegialen Empfehlungen. Die zu nutzenden Datenbanken sollten um internationale Datenbanken erweitert werden.

### **Unbefristete Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen**

#### **Ziele:**

Es wird angestrebt, dass 13 % der unbefristeten Mitarbeiterstellen von Frauen besetzt sind (von den frei werdenden Stellen sollten also zwei von Frauen besetzt werden).

#### **Maßnahmen:**

Die Fakultät wird eine Analyse der im Zeitraum freiwerdenden unbefristeten Stelle initiieren, um darauf aufbauend das Potenzial für besonders qualifizierte Frauen abzuschätzen, um das oben genannte Ziel zu erreichen. Im Erfolgsfalle, soll an die Universitätsleitung herangetreten werden, um eine weitere Stelle zu entfristen, die verpflichtend mit einer besonders qualifizierten Frau zu besetzen ist.

### **Professorinnen und Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen**

#### **Übergreifende Maßnahmen:**

- Es wird angeregt, dass der in jeder Fakultät jährlich zu vergebende Publikationspreis **doppelt vergeben wird**: an eine Autorin/Hauptautorin und an einen Autor/Hauptautor. Mit dieser Maßnahme wird die Sichtbarkeit von Forschung erhöht sowohl im Hinblick auf die zukünftige Besetzung von für Professorinnen als auch unbefristeten Wissenschaftlerinnen Stellen. Sollte dieses auf Universitäts-ebene nicht möglich sein, wird die Fakultät ein ähnliches Format auf Fakultätsebene diskutieren. Weiterhin soll diese Maßnahme nach 3 Jahren evaluiert werden, besonders im Hinblick auf Personen nicht binären Geschlechts.
- Die neue Rahmendienstvereinbarung von 2019 ermöglicht **flexible und eigenverantwortlich zu verteilende Arbeitszeit**, was für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen entlastend sein kann.
- Außerdem soll der **Ausbau der Online-Lehre** erfolgen, um so Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen zu erleichtern.

## **Gleichstellungsplan Fakultät 7**

### **IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung**

## Gleichstellungsplan der Fakultät 7

Die Fakultät 7 ist sehr daran interessiert, den Frauenanteil in Studium, Forschung und Lehre zu erhöhen. Ein besonderes Augenmerk wird hier in Zukunft auf der Gewinnung von Studentinnen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium an unserer Fakultät liegen sowie beim Übergang vom Studium zur Promotion und einer qualitativ hochwertigen und interessanten Promotionsbegleitung. Auf Professor\*innenebene konnten in den letzten Jahren in Bezug auf den Gender-Aspekt bereits sehr gute Erfolge erzielt werden.

Da aktuelle Fallzahlen belegen, dass sich junge Frauen eher für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang entscheiden, wenn dieser anwendungsorientiert und interdisziplinär ausgerichtet ist sowie den gesellschaftlichen Kontext einbezieht, ist es besonders wichtig, die Außendarstellung von ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen diesbezüglich grundlegend zu überarbeiten, sodass sich junge Frauen mit dem Berufsbild der Ingenieurin identifizieren können. Bereits hier muss ein Bild vermittelt werden, welches zeigt, dass Frauen in den Ingenieurwissenschaften umworben werden, da ihr Potenzial gebraucht und geschätzt wird. Besonders in Zusammenhang mit den sinkenden Studienanfänger\*innenzahlen ist es der Fakultät besonders wichtig, mit einer für Frauen attraktiven Außendarstellung auf diese Zielgruppe zuzugehen. Auch bei den Namen und Inhalten von neuen Studiengängen oder Vertiefungsfächern soll berücksichtigt werden, dass Frauen motiviert werden können, wenn interessante Lebensbereiche in den Vordergrund gestellt werden.

## Zielerreichung SEPUS 2013-2017

Im Jahr 2012 waren von den 4.907 in der Fakultät 7 eingeschriebenen Studierenden 10,7% weiblich, im Jahr 2017 waren es bei 5.151 Studierenden 13,8%, 2019 bei 4.404 Studierenden 15,9%. Insgesamt wurde damit eine Steigerung um etwa ein Drittel sowie der Zielwert von 15,0% erreicht. Das Ergebnis sollte mit weiteren Maßnahmen gesichert und idealerweise übertroffen werden.

Der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen konnte von 11,7% um 1% auf 12,7% gesteigert werden, das Ziel von 15,0% wurde jedoch verfehlt, und verstärkte Maßnahmen sind erforderlich. Es gibt starke Unterschiede zwischen den einzelnen Studiengängen, besonders im Studiengang Medizintechnik ist der Frauenanteil im Vergleich z.B. zum Studiengang Fahrzeug- und Motorentechnik recht hoch.

Bei den Promotionen im Jahr 2012 betrug der Frauenanteil 7,9%; mit zwischenzeitlichem Abfall auf 6,4% im Jahr 2017 hat er sich auf letztlich 12,2% im Jahr 2019 gesteigert. Wenn dieser Trend bestehen bleibt, wird wahrscheinlich die Zielvorgabe von 15% im Jahr 2022 erreicht werden können. Da es sich bei den Promotionen aber um abgenommene Prüfungen handelt, kann dies von einem Jahr zum anderen durchaus stark variieren, wenn es bei der einen oder anderen Arbeit zu Verzögerungen kommt. Deshalb sollte man durch geeignete Maßnahmen junge Wissenschaftlerinnen verstärkt frühzeitig in die Forschung einbinden, um so die Gesamtzahl der Doktorandinnen an den Lehrstühlen zu erhöhen.

Von den im Jahr 2012 insges. 159 akademischen Beschäftigten der Fakultät 7 waren 19 weiblich, 2017 waren es 18 von 157, im Jahr 2019 waren von 165 akademischen Mitarbeitenden 20 Akademikerinnen. Dies entspricht zunächst einer leichten Absenkung von 11,9% auf 11,5% und einer letztlich Steigerung auf 15,0%. Dieser Wert liegt über dem Zielwert von 12,0% für 2017 und leicht unter dem für 2022. Um die Zielvorgaben zu erreichen, müssen weitere Maßnahmen ergriffen werden, um junge Wissenschaftlerinnen für die Forschung zu begeistern und an die Institute zu binden. Insbesondere im Bereich der unbefristeten Beschäftigungen gibt es einen großen Nachholbedarf, hier war der Anteil mit 4,4% (wie im Vorjahr 2 Beamtinnen) sehr niedrig. Die leichte Steigerung um 0,1% im Vergleich zum Vorjahr resultiert lediglich aus der Reduzierung der unbefristeten männlich besetzten Stellen um eine Stelle.

Im Bereich Leitung von Arbeitsgruppen gab es im Jahr 2019 40 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Leitungsfunktionen innerhalb der Institute. Davon waren 5 weiblich, was einem Prozentsatz von 12,5% entspricht. Dies ist leider recht weit entfernt von den angestrebten 16,7%. Diese internen Leitungsfunktionen sind oft wegweisend für den Verbleib an der Hochschule zur akademischen Laufbahn. Die Fakultät wird sich also bemühen, auf diesen Leitungsfunktionen mehr Frauen einzusetzen.

In der Fakultät 7 gab es in den beiden Jahren 2018 und 2019 insgesamt 30 W-Professuren, von denen in beiden Jahren 4 mit Frauen besetzt waren. Mit einem Anteil von 13,3% wurde hier der Zielwert erreicht. Durch das Ausscheiden einer der Professorinnen fiel der Wert im Jahr 2020 allerdings auf 10%, was nicht der Zielvorgabe entspricht. Die Fakultät ist daher bemüht, mindestens eine weitere Professur mit einer Frau zu besetzen, um den bisher erreichten Stand wieder zu erreichen.

**Tabelle:** Stärken und Schwächen im Bereich Gleichstellung der Fakultät 7

Stärken	Schwächen
Attraktive interdisziplinäre und anwendungsorientierte Studiengänge	Teilweise noch mangelndes Problembewusstsein für exkludierende, maskulin geprägte Kultur
Steigender Prozentsatz von Studienanfängerinnen	Weibliche Leitungsfunktion in Bereichen der einzelnen Institute
Unterstützung der Studentinnen über Mentoring	Zu wenig abgeschlossene Promotionen bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen
Gezieltes Ansprechen von Studentinnen zur frühen Einbindung in die Forschung	Anzahl der Professorinnen zu gering (beim Ausscheiden einer Professorin fallen die Zahlen wieder unter den Zielwert). Mehr Professorinnen wären v.a. als role models / Vorbildfunktion für Studentinnen und Doktorandinnen wünschenswert.
Networking über gezielte Aktionen wie Erstsemesterinnen-Abend etc.	Außendarstellung der Fakultät

Die Fakultät 7 ist in zahlreiche Gender-Maßnahmen der Universität Stuttgart involviert. Zur Gewinnung des Interesses junger Frauen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium an unserer Fakultät waren besonders der Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag und TryScience erfolgreich (s. allgemeiner Teil des Gleichstellungsplans). Es wurden mit großem Erfolg Workshops von den Instituten Steuerungstechnik der Werkzeugmaschinen und Fertigungseinrichtungen (ISW), Systemdynamik (ISYS), Maschinenelemente (IMA) und Technische Optik (ITO) angeboten.

Die *meccanica femminile* ist die Frühjahrschule für Studentinnen und Fachfrauen der Fachgebiete Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwissenschaften, durchgeführt mit Dozentinnen dieser Fachgebiete. Sie findet alle zwei Jahre in Stuttgart unter maßgeblicher Beteiligung der Fakultäten 4, 5, 6 und 7 statt.

Um Studierende während ihres Studiums gezielt zu fördern und zu unterstützen, gibt es erfolgreiche Mentoring-Programme. Das Ziel, Student\*innen schon frühzeitig zu motivieren, im Anschluss an ein Bachelorstudium einen Master zu absolvieren und gegebenenfalls eine Promotion anzuschließen, wird von den Professoren und Professorinnen sehr begrüßt. Bachelor- und Master-Studentinnen werden bei StartScience von einer Doktorandin als JuniorMentorin im Tandem begleitet.

Bei der Ladies' Night der Fachgruppe Mach & Co. im Rahmen der Erstsemestereinführung können sich Studentinnen der B.Sc.- und M.Sc.-Studiengänge in der ersten Vorlesungswoche untereinander austauschen und Kontakte zu Kommilitoninnen, Professorinnen und akademischen Mitarbeiterinnen knüpfen. Auch im Rahmen des MentorINGS sollen die Erstsemester-Studentinnen beim Wechsel von einer geschlechterparitätischen Lernumgebung in der Schule zu einem männlich dominierten Lernumfeld an der Uni bestärkend begleitet werden.

Das Verbundprojekt „Zusammenarbeit und Netzwerkbildung wirtschaftsnaher Forschungseinrichtungen für Chancengleichheit in MINT (ZusaNnah)“ war angesiedelt im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, und wurde am Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften (IDS) der Fakultät 7 durchgeführt.

Die Professorinnen der Fak. 7 sind sehr engagiert in Projekten und Themenbereichen der Gleichstellung. Prof. Tilebein gehört als Leiterin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften zahlreichen Gremien zur Talentförderung junger Wissenschaftlerinnen an. Prof. Tarín hat seit Okt. 2018 das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät 7 inne. Prof. Nicole Radde hat seit Okt. 2017 das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Stuttgart inne.

Insbesondere bei Neubesetzungen wird entsprechend dem gültigen Frauenförderplan unter Einbezug von Datenbanken nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen gesucht. Sowohl die GSaME als auch der Promotionsausschuss der Fakultät 7 wurden von einer Professorin geleitet.

## Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2021 - 2025

Die Fakultät 7 hat sich folgende Ziele gesetzt:

- Berufung mindestens einer weiteren Frau auf eine in der Fakultät frei werdende Professur bis 2025.
- Bis zum Jahr 2025 ist die Habilitation einer weiteren Frau in der Fakultät anzustreben.
- Jährlicher Anstieg der Promotionen von Frauen um eine Promotion. (Stand Ende 2019: 12 Promotionen von Frauen, das entspricht ca. 12%)
- Erhöhung des Anteils der Studentinnen im Maschinenbau von Stand 2019 15,9% auf mind. 17 %
- Erhöhung des Frauenanteils der Akademischen Mitarbeiter\*innen (gesamt) (Stand Ende 2019: 15,0%) auf über 15%. Bei den unbefristeten A13- bis A15-Stellen ist anzustreben, möglichst eine weitere Stelle mit einer Frau zu besetzen.

Folgende Maßnahmen sollen durchgeführt werden:

- Aktive Suche nach und Ansprache von geeigneten Bewerberinnen in Berufungsverfahren.
- Teilnahme am „Girls‘ Day“ und an „TryScience“ zur Steigerung der Studentinnenzahlen und Erhöhung des Frauenanteils.
- Förderung des weiblichen Nachwuchses durch Werbung für bestehende Maßnahmen wie „Femtec.Network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften“.
- Gemeinsam mit den Fakultäten 4, 5, und 6 Ausführung der *meccanica femminile*, jedes zweite Jahr abwechselnd mit der Hochschule Furtwangen (seit 2011).
- Überarbeitung der Außendarstellung der Fakultät 7, speziell im Hinblick darauf, die Attraktivität für Frauen zu erhöhen.
- Förderung der Bewerbung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen um Arbeitsgruppenleitungen innerhalb der Institute
- Unterstützung von Frauen bei der Finalisierung von Promotionen (flexible Arbeitszeiten, Telearbeit)

## Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen

Insbesondere Promovierende befinden sich in einem Lebensalter, in dem viele eine Familie gründen. Hier gilt es, der Erwartungshaltung entgegenzuwirken, dass familiäre Sorgearbeit automatisch von Frauen auszuüben wäre. Wenn die Last der Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit nicht paritätisch von beiden Partnern (wenn vorhanden) getragen wird, geraten Doktorandinnen ins Hintertreffen und können weniger publizieren als ihre männlichen Kollegen, was sich später in einem zusätzlichen „Zinseffekt“ in der Anzahl der Zitationen niederschlägt. So erscheinen Nachwuchswissenschaftlerinnen, die einseitig Elternpflichten übernommen haben, zu Unrecht weniger qualifiziert als ihre männlichen Kollegen. Um dem entgegenzuwirken, sind die Vorgesetzten dazu angehalten, Doktorandinnen und Doktoranden mit Kindern/familiären Verpflichtungen dahingehend zu unterstützen, dass beide zu gleichen Teilen auch ihrer Familienarbeit nachkommen können, z.B. durch eine gleichzeitige Aufteilung der Elternzeit. Zudem ist darauf zu achten, dass Doktorandinnen mit Kind nicht aus falscher Rücksicht Aufgaben entzogen und Chancen für ihren weiteren Werdegang vorenthalten werden. Im Bereich studentischer Mutterschutz haben die Studiengänge Beauftragte benannt, die Gefährdungsbeurteilungen einholen und sich falls notwendig um Nachteilsausgleiche kümmern.

Auf den Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in verschiedenen Familiensituationen reagiert die Fakultät 7 durch die Beteiligung an Programmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Dual-Career-Angeboten. Regelmäßig beteiligt sich die Fakultät 7 auch am „audit familiengerechte Hochschule“.

Neue, erstrebenswerte Maßnahmen sind:

- Telearbeit für alle jederzeit flexibel nach Bedarf, sofern dienstliche Belange (z.B. Präsenzlehre, Messreihen, notwendige Dienstreisen) dem nicht wesentlich entgegenstehen.
- Bei Besprechungen sollen die Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt werden, z.B. keine Präsenzbesprechungen nach 16 Uhr, wenn Eltern ansonsten nicht teilnehmen könnten
- Fortbildung der Mitarbeitenden, insbesondere der männlichen, in puncto gendergerechte Verteilung von Care-Arbeit.

## **Gleichstellungsplan Fakultät 8**

### **IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung**

## Gleichstellungsplan der Fakultät 8

Der Frauenanteil an der Fakultät Mathematik und Physik ist in allen Qualifikationsstufen traditionell gering. Damit muss sich die Fakultät mit dem gesamtgesellschaftlichen Thema auseinandersetzen, dass junge Frauen immer noch viel seltener einen MINT-Studiengang wählen als junge Männer dies tun, und diese Fächer damit schon in der ersten Qualifikationsstufe einen sehr geringen Frauenanteil haben.

### Zielerreichung SEPUS 2013-2017

**Tabelle:** Stärken und Schwächen im Bereich Gleichstellung der Fakultät 08.

Stärken	Schwächen
Kommission für Diversity und Gleichstellung	Wenig weibliche Promovierende
Fakultätseigenes Eltern-Kind-Zimmer trägt zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeit bei	Weibliche Role-Models zu wenig sichtbar in der Fakultät, z.B. bei Vorträgen und Seminaren
Fachnahe Studiengangsmanagerinnen	Überdurchschnittliche Belastung weiblicher Mitarbeitenden durch administrative Aufgaben
Lehramt Mathematik mit sehr guter Quote an weiblichen Studierenden	

Im Folgenden wird, geordnet nach Zielgruppen, auf Ausgangslage, Status quo und Maßnahmen eingegangen.

### Studierende/Studienabschlüsse:

Das für 2022 gesetzte Ziel von 35% Frauenanteil wurde zum Stichtag 1.12.2019 für die Gruppe der Studierenden nahezu erreicht, der Anteil der Abschlüsse im angegebenen Zeitraum lag allerdings leicht unterhalb des Ziels von 30%, wobei dieser Anteil aufgrund der geringeren Fallzahlen größeren Schwankungen unterliegt. Im Vergleich zu den Jahren 2012 und 2017 lässt sich keine klare positive Tendenz der Quote an Studierenden und Abschlüssen erkennen. Die Lehramtsstudiengänge wirken sich positiv auf den Frauenanteil aus, wie auch der internationale MSc PHYSICS. Die Fach-Studiengänge BSc (Mathematik 32%, Physik 23%) und MSc (Mathematik 29%, Physik 16%) haben einen geringen Frauenanteil. Es werden bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, welche die Studiengänge der Fakultät insbesondere für Frauen attraktiv machen. Exemplarisch seien hier unsere Mentoring- und Coaching-Programme für Studierende genannt. Zudem erfolgt eine frühzeitige Informationspräsenz durch die Teilnahme an zentralen Veranstaltungen wie dem Girls' Day und dem Programm TryScience, sowie am Tag der Wissenschaft und dem Unitag. Von Studentinnen positiv evaluiert wird die Verwaltung und Beratung unserer Studiengänge durch eine Managerin, wodurch geschlechtsspezifische Barrieren abgebaut wurden.

### Promotionen / Promovierende:

Das für 2022 gesetzte Ziel von 20% Frauenanteil wurde zum Stichtag 1.12.2019 nicht erreicht. Die Zahlen in dieser Statusgruppe schwanken erheblich aufgrund der geringen Fallzahlen. Die für diese Statusgruppe durchgeführten Maßnahmen, wie etwa die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers an der Fakultät, sowie öffentliche Ausschreibungen von Qualifikationsstellen, werden aus Sicht der Gleichstellung als sinnvoll erachtet.

### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Gruppe der akademischen Mitarbeiter\*innen ist in befristetes und unbefristetes Personal zu unterscheiden. Der Frauenanteil bei den unbefristeten Mitarbeiter\*innen ist seit 2012 von 12% auf 22% gestiegen. In der stark fluktuierenden Gruppe der befristeten Mitarbeiter/innen schwankt der Frauenanteil, ein Trend in die eine oder andere Richtung kann hier nicht gemeldet werden.

### Habilitationen:

Für diese Kategorie wurden Zielzahlen nicht als sinnvoll erachtet, da die Zahlenbasis zu klein ist. Maßnahmen, um die Anzahl der Frauen bei den Habilitationen zu erhöhen, sind die aktive Ansprache geeigneter Kandidatinnen und deren frühzeitige Einbindung in die Fakultät. Unterstützungsangebote für Nachwuchswissenschaftler\*innen bei der Drittmittelakquise haben 2019 insbesondere bei dem Eliteprogramm der BW Stiftung zum Erfolg bei der Bewerbung einer Physikerin beigetragen. Aktuell konnte sich eine Wissenschaftlerin erfolgreich beim Margarethe von Wrangel Habilitationsprogramm durchsetzen.

## **Professuren**

In den letzten Jahren wurden mit noch größerer Sorgfalt Kandidatinnen aktiv angesprochen und in den Kommissionen diskutiert. Zum Zeitpunkt der Berichterstellung haben zwei Professorinnen zugesagt bzw. ihren Dienst aufgenommen, allerdings hat seit dem letzten Bericht auch eine Professorin die Universität Stuttgart verlassen. Der Anteil weiblicher Professorinnen konnte seit 2012 von 0% auf 18% im Jahr 2020 erhöht werden. Der gesetzte Zielwert von 20% ist damit nahezu erreicht.

### **Dekanat:**

Zum Stichtag 1.12.2019 war keine Frau im Dekanat vertreten, Ziel für 2022 war ein Frauenanteil von 25%, dies entspricht einem von vier Dekanatsplätzen. Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Die Fakultätsleitung ist sich dieser Situation bewusst und arbeitet daran, geeignete Kandidatinnen für das Dekanat zu gewinnen.

## **Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2021 – 2025**

Die Maßnahmen aus dem Zeitraum 2015-2019 haben sich als zielführend erwiesen und sollen beibehalten und weiter ausgebaut werden. Ein kontinuierliches Monitoring und Evaluierung der Maßnahmen ist integraler Bestandteil unseres Qualitätssicherungskonzepts im Bereich Gleichstellung und Diversity.

Das Dekanat berücksichtigt die gesetzten Ziele bei Rekrutierungsverfahren für alle Statusgruppen und macht frühzeitig von geeigneten Steuerungsinstrumenten Gebrauch.

Im Folgenden wird, geordnet nach Zielgruppen, auf Ziele und Maßnahmen für den SEPUS Zeitraum eingegangen.

### **Studierende / Studienabschlüsse:**

Das Ziel von 35% Studentinnen bis 2025 bildet die Tatsache ab, dass sich die zahlreichen Maßnahmen auszahlen. Die Zahlen in den unterschiedlichen Studiengängen der Fakultät sind allerdings sehr inhomogen. Es wird angestrebt besonders die Zahlen an Studentinnen beim Übergang vom Bachelor of Science zum Master of Science zu erhöhen, so dass der Frauenanteil an dieser Schnittstelle nicht absackt. Die Fakultät verspricht sich durch die erfolgte Berufung einer Professur für Didaktik der Physik, und das damit einhergehende schulische Engagement eine bessere Sichtbarkeit des Faches und des Lehramtes Physik in der Gruppe der Schülerinnen und Schülern und damit eine weitere Erhöhung der Zahl der Studentinnen.

### **Promotionen / Promovierende:**

Das Ziel von 20% Promotionen/ Promovierenden schätzen wir als sehr ambitioniert aber realistisch ein. Im Jahr 2017 hatten wir dieses Ziel schon fast realisiert, allerdings schwanken die jährlichen Zahlen stark. Ausgehend von einem allgemeinen positiven Trend weiblicher Promotionen in MINT-Fächern ist die Fakultät optimistisch, dass sie seinen Frauenanteil bei den Promotionen im angegebenen Zeitraum erreichen kann. Die Fakultät erhofft sich durch eine stärkere Präsenz von weiblichen Role-Models in institutsübergreifenden Seminaren und fakultätsweiten Vorträgen mehr Studentinnen zu einer Promotion zu motivieren. Die Fakultät setzt in diesem Bereich besonders auf persönliches Rekrutieren und Coaching an der Schnittstelle Master/Promotion und während der Promotion.

### **Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Diese Statusgruppe profitiert ebenfalls von den für Promotionen beschriebenen Maßnahmen. Ziel ist es in der gesamten Statusgruppe den Frauenanteil weiter zu erhöhen, vor allem bei den befristeten Mitarbeiterinnen.

### **Habilitationen:**

Da die Fallzahlen an Habilitationen an der Fakultät insgesamt zu klein sind, werden Zielzahlen nicht als sinnvoll erachtet. Weiterhin werden mit Nachdruck Maßnahmen getroffen, um talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Fakultät zu gewinnen.

## **Professuren**

Der gesetzte Zielwert von 20% soll erreicht und gehalten werden. Dieses auf den ersten Blick wenig engagierte Ziel ist ein realistisches Ziel, bei dem es alle Anstrengung bedarf die hoch umworbene weiblichen Professorinnen zu halten und neue zu gewinnen. Die Fakultät arbeitet ernsthaft an diesem Ziel und ist sich der Verantwortung bewusst.

**Dekanat:**

Ziel der Fakultät ist es, nach 2023 eine Frau ins Dekanat zu wählen. Dies entspräche einem Frauenanteil von 25%, so dass mit dieser Maßnahme die Zielquote erreicht wäre.

**Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen**

In der Fakultät wird insbesondere der zeitliche Mehraufwand für die Teilnahme an Konferenzen als Herausforderung für die Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen gesehen. Durch unser neu eingerichtetes Eltern-Kind-Zimmer werden Mitarbeitende von der Fakultät aktiv in der Vereinbarkeit unterstützt. Neben der Diskussion von Maßnahmen, um Studierende mit Kindern zu unterstützen, versucht die Fakultät Betreuungsangebote während Veranstaltungen in Stuttgart mit zu organisieren. Auch die aktive Bewerbung von uniweiten Vereinbarkeitsmaßnahmen wie beispielsweise diverse Kinderbetreuungsangebote, Aktivitäten der Netzwerke Uni & Familie und Uni & Pflege werden weiterhin befolgt. Eine weitere geplante Maßnahme sind flexible Finanzmittel, um Promovierende oder Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrer Rückkehr aus der Elternzeit zu unterstützen, bspw. durch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen.

	Frauenanteil 2012	Frauenanteil 2017	Frauenanteil 2019	für 2025 angestrebter Frauenanteil
Studierende	33,4%	30,2%	30,7%	35%
Promotionen	19,1%	3,9%	9,5%	20%
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt	15,7%	15,7%	17,8%	21%
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	0%	14,3%	12,9%	20%
Dekanat	0%	0%	0%	25%

Habilitation	Zu kleine Fallzahlen
Leitung von Arbeitsgruppen	keine Daten vorhanden
Davon Juniorprofessuren (W1)	Zu kleine Fallzahlen
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1)	Zu kleine Fallzahlen

## **Gleichstellungsplan Fakultät 9**

### **IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung**

## Gleichstellungsplan der Fakultät 9

### Zielerreichung SEPUS 2013-2017

– Ausgangslage und Status Quo

Wie 2012 so lag der Frauenanteil auch 2017 in allen Statusgruppen auf einem hohen bis sehr hohen Niveau weit jenseits der 50%, bei den Professuren immerhin bei etwa einem Drittel. Der Frauenanteil stieg sogar bei den meisten Gruppen, mit Ausnahme der Professuren (inkl. Juniorprofessuren) bis 2017 weiter an. Die geringfügige Absenkung des Frauenanteils bei diesen beiden Gruppen kam durch das Hinzutreten einer weiteren Professur zustande.

Im Zeitraum von 2017 bis zum Stichtag 2019 ist ebenfalls fast überall eine Steigerung des Frauenanteils zu vermerken, mit Ausnahme der unbefristeten Mitarbeiter\*innen, deren Anteil um 13% sank. Der Professorinnenanteil liegt weiterhin bei einem Drittel. Der Anteil weiblich besetzter Ämter im Fakultätsvorstand sank von 2017 bis 2019 geringfügig aufgrund der Aufteilung der Agenden des Studiendekanats auf zwei Personen.

Die Zielwerte des SEPUS von 65% wurden bei den Studierenden und Absolvent\*innen weit überschritten und konnten 2019 immerhin bei letzteren geringfügig gesenkt werden. Der Zielwert bei den Promotionen von 60% wurde 2017 bei Weitem nicht erreicht, 2019 näherte man sich an. Das Ziel bei den Habilitationen von ebenfalls 60% konnte weder 2017 noch 2019 erreicht werden. Der bei 65% liegende Zielwert bei den befristeten akademischen Mitarbeiter\*innen wurde 2017 unterschritten, wurde bis 2019 jedoch um 14% gesteigert, sodass der Zielwert überschritten wurde. Bei den unbefristeten akademischen Mitarbeiter\*innen unterschritt man 2017 wie 2019 die Zielwerte des SEPUS von 65%. Bei den Professuren liegt die Fakultät 2017 wie 2019 knapp unter dem Zielwert von 40%.

– Bewertung

Die Zielwerte des SEPUS 2017 waren sehr hoch angesetzt, was wohl auf den überproportional hohen Frauenanteil vor allem bei Studierenden, Absolvent\*innen und weiteren Statusgruppen unterhalb der Professur zurückzuführen ist. Im Gleichstellungskonzept 2022 wie im Gleichstellungsplan 2025 werden daher die hohen Zielwerte für manche Gruppen nach unten korrigiert.

Die Fakultät hat den seit 2012 verfolgten Weg, einerseits in den weiblich dominierten Bereichen ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis zu erreichen, andererseits den Frauenanteil bei Promovierenden und Habilitierenden sowie bei den Professuren zu erhöhen, in einigen Bereichen umsetzen können. Sie ist auf einem guten Weg, personelle Maßnahmen zeigen Wirkung, jedoch ist etwa die hohe Anzahl von Studentinnen an der Fakultät Ausdruck der gesamtuniversitär zu beobachtenden Geschlechtsspezifität bei der Studienwahl: Junge Frauen wählen eher geisteswissenschaftliche Fächer als männliche.

**Tabelle:** Stärken und Schwächen im Bereich Gleichstellung der Fakultät 9

Stärken	Schwächen
Hoher Frauenanteil bei Studierenden	zu hoher Frauenanteil bei Studierenden
Hoher Frauenanteil bei Absolvent*innen	zu hoher Frauenanteil bei Absolvent*innen
Frauenanteil bei Mitarbeiter*innen hoch	zu wenige unbefristete Mitarbeiterinnen
Wichtige Gremienpositionen mit Frauen besetzt (De-kanin, Mitgl. Forschungsrat, Mitgl. Unirat)	zu wenige Habilitationen von Frauen
	zu niedriger Professorinnenanteil

- Welche Maßnahmen haben sich als zielführend erwiesen, welche nicht und warum?

Für die Umsetzung des Gleichstellungsplans 2017 hatte sich die Fakultät die Durchführung folgender Maßnahmen vorgenommen: Förderung des Anteils von promovierenden und sich habilitierenden Frauen; spezifischer Ausbau des Mentoring-Programms für die Geisteswissenschaften; Ausbau der Kinderbetreuung im Bereich Stadtmitte sowie Wiedereinstiegsförderung; Ausbau der Graduiertenförderung für weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen; systematisches und gezieltes Training für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Frauen – insbesondere im Hinblick auf Forschung; Einrichtung einer Juniorprofessur mit einem Arbeitskreis die die Genderdimension im Fakultätsschwerpunkt Formierung des Wissens in Zusammenarbeit mit den fachspezifischen Fragestellungen einbezieht

Einige Maßnahmen fallen nicht in die Zuständigkeit der Fakultät oder gingen in universitätsweiten Initiativen auf. Umgesetzt werden konnte eine Erhöhung des Anteils von Promovend\*innen und auch tatsächlich abgeschlossener Promotionen, allerdings erst zwischen 2017 und 2019. Hier dürften die aktive Ermutigung qualifizierter Studentinnen zur Promotion ebenso wie individuelle Förder- und „Trainingsinitiativen“ beigetragen haben, an der Fakultät verankert sind solche Maßnahmen nicht. Ein spezielles Mentoring-Programm für Geisteswissenschaften wurde ebensowenig umgesetzt wie eine spezielle Förderschiene für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Allerdings sind die Nominierungen für Publikationspreise und Förderungen bevorzugt an Frauen gegangen. Erhöht werden konnte durch Einstellung von mehr befristeten Mitarbeiterinnen der Anteil sich habilitierender Frauen. Dies wird sich in Zukunft auch in einem erhöhten Anteil an Habilitationen durch Frauen niederschlagen.

### Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2021 - 2025

- Welche Ziele hat sich Ihre Fakultät für den neuen Planungszeitraum gesetzt und mit welchen fakultätsspezifischen Maßnahmen möchte die Fakultät diese erreichen?

Die Fakultät wird weiterhin den eingeschlagenen Weg verfolgen und sich bemühen, einerseits in den weiblich dominierten Bereichen ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis zu erreichen, andererseits den Frauenanteil bei den unbefristeten Stellen und Professuren zu erhöhen.

Die Fakultät setzt sich dabei folgende Ziele:

- Ausgeglichenheit bei männlichen und weiblichen Studierenden sowie bei Absolvent\*innen und akademischen Mitarbeiter\*innen
- Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen sowie bei unbefristeten akademischen Mitarbeiter\*innen
- Erhöhung des Professorinnenanteils von 40%, bei Juniorprofessuren 50%

Ideen für Maßnahmen zur Erreichung der Ziele:

Bereich Nachwuchsgewinnung: Förderung Promovendinnen durch regelmäßige Informationen über Fortbildungsangebote, Stipendien etc. zur Erweiterung der Karrieremöglichkeiten, Förderung Tagungsteilnahmen für Doktorandinnen zur Netzwerkbildung, Einrichtung eines Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Geisteswissenschaften in Abstimmung mit den Angeboten bei GRADUS.

Bereich Karriereförderung von Frauen: Förderung von Habilitandinnen durch regelmäßige Informationen über Fortbildungsangebote, Stipendien etc. zur Erweiterung der Karrieremöglichkeiten, Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Geisteswissenschaften, chancengerechte Auswahl- und Berufungsverfahren

Die Fakultät setzt sich nicht nur personelle Zielvorgaben, sondern möchte auch die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft erhöhen und zu einem gender- und diversitybewussten Lehren und Studieren anregen: Vorträge/Lehraufträge externer Professorinnen; Bündelung von Veranstaltungen zu Gender- und Diversityfragen auf der zentralen Website der Fakultät; Angebote von Lehrveranstaltungen zu Gender- und Diversity (Anerkennung als Schlüsselqualifikation; bzw. Teil des Geisteswissenschaftlichen Propädeutikum); regelmäßige Beratungsveranstaltungen von fortgeschrittenen Wissenschaftlerinnen für angehende Doktorandinnen; Preis für studentische Arbeiten mit Gender- oder Diversity-Bezug; Veranstaltungen zum Bildungshintergrund/sozialer Herkunft (zB mit Arbeiterkind.de [https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/5-Good-Practice/Arbeiterkind\\_de/index.html](https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/5-Good-Practice/Arbeiterkind_de/index.html))

**Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen**

- Gibt es in der Fakultät besondere Herausforderungen bezüglich der Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit familiären Verpflichtungen?

An der Fakultät gibt es Mitarbeiter\*innen und Studierende mit Kindern und anderen familiären Verpflichtungen wie Pflege von Angehörigen.

- Welche fakultätsspezifischen Maßnahmen werden bereits unternommen oder sind in Zukunft geplant, um die Vereinbarkeit zu erleichtern?

Homeoffice ist bereits gelebte Praxis in der Fakultät. Hier bemüht sich die Fakultät weiterhin um Unterstützung. Zudem sind folgende Maßnahmen geplant:

- Engagement für die Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers (am Campus Stadtmitte bisher nur in UB)
- Mobiles-Mit-Kind-Büro: [http://www.gender-diversity-toolbox.de/?page\\_id=1156](http://www.gender-diversity-toolbox.de/?page_id=1156)

## **Gleichstellungsplan Fakultät 10**

### **IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung**

**Zielerreichung SEPUS 2013-2017**

Institutsübergreifend ergibt sich im SEPUS-Berichtszeitraum 2013 – 2017 eine leicht verbesserte Situation (siehe Tabelle):

Ist-Situation Fak. 10	Jahr 2012			Jahr 2017			Zielwert SEPUS 2017
	Frauen	Männer	Frauenanteil [%]	Frauen	Männer	Frauenanteil [%]	Frauenanteil [%]
wiss. Karrierestufen							
Studierende	1.388	1.575	46,8	1.581	1.728	47,8	50
Absolvent*innen	179	230	43,7	273	263	50,9	-
Promotionen	9	17	34,6	12	12	50,0	50
Habilitationen	0	0	0	0	1	0	50
Akad. Mittelbau	40	67	37,4	38	69	35,5	45
Leitung von Arbeitsgruppen	-	-	-	-	-	-	-
Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1), Tenure Track-Professuren	0	1	0	0	2	0	-
Davon Juniorprofessuren	0	1	0	0	1	0	-
Davon Tenure Track-Professuren	-	-	-	0	1	0	-
Professuren	3	20	13,0	6	20	23,1	20
Leitungsfunktionen in der Fakultät	1	3	25	1	3	25	25

Das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Studierenden stellt sich mit 47,8 % an Studentinnen relativ ausgeglichen dar. Der Anteil an Absolventinnen steigerte sich im Berichtszeitraum von 43,7 Prozent auf 50,9 Prozent. Im Jahr 2017 wurden insgesamt 24 Promotionen mit einem Frauenanteil von 50 % (über den kompletten Berichtszeitraum im Schnitt von 38 %) abgeschlossen. Der Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Dienst liegt im Jahr 2017 deutlich unter dem Zielwert von 45 % und sank sogar im Vergleich zum Ausgangswert Ende 2012. Die gravierendsten Ungleichgewichte zeigen sich auf professoraler Ebene. Deshalb war der Blick im Berichtszeitraum bei der Besetzung von Professuren der Fakultät nochmals verstärkt auf die Gewinnung von Professorinnen gerichtet, damit deutlich wird, dass Frauen auch in diesem Bereich Karrierechancen offen stehen und die Fakultät zur Erfüllung des Gleichstellungsplans der Universität beiträgt. Im Zeitraum des SEPUS 2017 konnten drei neue Professorinnen gewonnen werden.

**Tabelle:** Stärken und Schwächen im Bereich Gleichstellung der Fakultät 10.

Stärken	Schwächen
Zuwachs an Professorinnen	Rückgang an Mitarbeiterinnen im akademischen Mittelbau
Ausgeglichenes Studierendenverhältnis	Fachrichtungsbezogene Unterschiede in allen Karrierestufen
Ausgeglichenes Absolvierendenverhältnis	

Positiv hervorzuheben ist das ausgeglichene Studierenden- und Absolvierendenverhältnis. Nicht erreicht wurde das Ziel der Angleichung der Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Vergleich zur Zahl an Studentinnen. Der SEPUS-Zielwert wurde um knapp 10 Prozentpunkte verfehlt. Der Anteil an Professorinnen übertraf hingegen das von der Fakultät gesetzte Ziel von 20 % (Ist: 23 %). Mit der direkten Ansprache in Ausschreibungstexten, dass Frauen auch in diesem Bereich Karrierechancen offen stehen, gepaart mit der direkten Ansprache potentieller Kandidatinnen hat die Fakultät hier deutliche Akzente gesetzt und wird diesbezüglich weiter aktiv sein.

Anzumerken bleibt, dass sich der Frauenanteil bei den unterschiedlichen Karrierestufen zwischen den verschiedenen Fachrichtungen erheblich unterscheidet.

### Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2021 - 2025

Die fakultätsbezogenen Gleichstellungsziele fokussieren auf ein weiterhin ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Studierenden und Promovierenden sowie eine Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich (akademischer Mittelbau, Juniorprofessuren und Professuren).

#### Mögliche Maßnahmen:

In Bezug auf die Realisierung von Gleichstellung auf den höheren Positionsebenen stellen vor allem die zukünftigen Berufungsverfahren eine Möglichkeit dar, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse innerhalb der Fakultät zu erreichen. Die Zielsetzung der verstärkten Gewinnung von **Professorinnen** soll mit der direkten Ansprache in Ausschreibungstexten, dass Frauen auch in diesem Bereich Karrierechancen offen stehen, diesbezüglich weiter verfolgt werden.

Um den **wissenschaftlichen Nachwuchs** zu fördern, initiierte das Gleichstellungsreferat eine Pilotarbeitsgruppe „Talente für die Promotion“ mit Vertretern ausschließlich der Fakultät 10. Ziel der institutsübergreifenden Arbeitsgruppe ist die Förderung von insbesondere weiblichen Talenten bezüglich der Aufnahme und dem erfolgreichen Abschluss eines Promotionsvorhabens. Über diverse Arbeitsgruppentreffen wird mit der Methode „Design Thinking“ ein erstes Konzept zur Befragung von Studentinnen, Promovierenden und Professorinnen sowie Professoren entwickelt. Nach der Auswertung der durchgeführten Interviews und anschließenden Einzelgesprächen ist eine Ausweitung und Präzisierung der Maßnahmen angedacht (u. a. Entwicklung und Pflege einer ILIAS-Gruppe „Talente für die Promotion“). Das vorherrschende Ziel ist dabei der Aufbau eines Beratungs- und Talentscoutingnetzwerks für promotionsinteressierte Frauen.

Folgende Maßnahmen zur Gewinnung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses für die Promotion und Habilitation sind darüber hinaus denkbar:

- Gezielte Ansprache von Studentinnen unter transparentem Aufzeigen von wissenschaftlichen Karrierewegen
- Aktive Suche nach Bewerberinnen in Stellenbesetzungsverfahren
- Verstärkte Bekanntmachung und Bewerbung des Mentoring-Programmes auf Institutswebseiten, in Institutsnewslettern und durch Informationsveranstaltungen
- Aufforderung zu und Unterstützung bei Bewerbungen um ein Stipendium bzw. Stipendien und bei (einem) Auslandsaufenthalt(en)
- Aufforderung zu und (sofern möglich) finanzielle Unterstützung bei aktiver Teilnahme an Kongressen
- Aufforderung zu und Unterstützung bei Publikationen
- Übertragung von Leitungsfunktionen bei Forschungsprojekten und SFB-Teilbereichen o. ä.

Mögliche Maßnahmen zur Ansprache von potentiellen **Studentinnen** könnten sein: Aktive Suche nach Bewerberinnen durch gezielte Werbemaßnahmen an Gymnasien und anderen Schulen, die zu einer Hochschulzugangsberechtigung führen (Einladung zu Schnuppertagen und Schnuppervorlesungen).

### Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen

Dieses Ziel soll in der Fakultät mit folgenden Maßnahmen verfolgt werden: Berücksichtigung von Familienpflichten bei den einzuhaltenden Studienfristen in allen Prüfungsordnungen der Fakultät, aktive Unterstützung von **Studierenden** mit besonderer Belastung durch Schwangerschaft oder Familienpflichten bei der Vergabe von Seminarplätzen, der Abgabe von Studienleistungen oder dem Erbringen von Prüfungsleistungen zur Gewährleistung einer zügigen Abwicklung des Studiums, Gewährleistung von Pflichtveranstaltungen zu betreuungssicheren Zeiten zwischen 8:00 und 15:30 Uhr sowie Ausbau und Nutzung der Möglichkeit von Veranstaltungsaufzeichnungen und E-Learning-Einheiten zur familienfreundlichen Flexibilisierung von Lehrveranstaltungen.

Die bessere Vereinbarkeit von Tätigkeiten im Bereich der Wissenschaft mit Familienpflichten sieht Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit vor. So ermöglicht die Verwaltung der Universität Stuttgart flexible Arbeitsverträge in Form von Teilzeitbeschäftigung mit flexibleren Arbeitszeiten und der Möglichkeit von Telearbeit sowie der Berücksichtigung von Mutterschafts- und Elternzeiten und besonderen Belastungen durch Familienpflichten im wissenschaftlichen Dienst. Die Institute werden zur aktiven Suche von Mitarbeiterinnen bei der Vergabe von freien Stellen im akademischen Mittelbau ermutigt.

In der folgenden Tabelle sind sowohl die aktuellen Frauen- und Männeranteile, der Zielwert des Jahres 2017 als auch die Zielvorgaben der Fakultät 10 bis zum Kalenderjahr 2025 dargestellt.

Ziele bis 2025	Istwert 2019			Zielwert 2017	Zielwert 2025	
	Frauen	Männer	Frauenanteil [%]	Frauenanteil [%]	Frei werdende Stellen mit Frauen zu besetzen/Frei werdende Stellen mit Männern zu besetzen/ Gesamtzahl an vorhandenen Stellen	Frauenanteil [%]
<b>Wissenschaftliche Karrierestufen</b>						
<b>Studierende</b>	1.513	1.665	47,6	50,0	-	50,0
<b>Absolvent*innen</b>	279	298	48,4	-		50,0
<b>Promotionen</b>	10	14	41,7	50,0	-	50,0
<b>Habilitationen</b>	0	2	0,0	50,0	-	50,0
<b>Akad. Mittelbau</b>	43	69	38,4	45,0	41/45/125	45,0
<b>Leitung von Arbeitsgruppen</b>	0	0	0,0	0,0	-/-/-	0,0
<b>Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1), Tenure Track-Professuren</b>	0	2	0,0	0,0	-/-/-	0,0
<b>Davon Juniorprofessuren</b>	0	1	0,0	50,0	-/-/-	0,0
<b>Davon Tenure Track-Professuren</b>	0	1	0,0	-	-/-/-	0,0
<b>Professuren</b>	7	16	30,4	20,0	2/1/23	37,5
<b>Leitungsfunktionen in der Fakultät</b>	1	3	25,0	25,0	1/3/4	25,0

# **Gleichstellungsplan Stuttgarter Zentrum für Simulations- wissenschaft (SC SimTech)**

## **IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung**

## Gleichstellungsplan des Stuttgarter Zentrums für Simulationswissenschaft

Zielerreichung SEPUS 2013-2017

**Tabelle:** Stärken und Schwächen im Bereich Gleichstellung des SC SimTech

Stärken	Schwächen
Ausschuss für Diversity und Gleichstellung	Verpflichtender Auslandsaufenthalt für Promovierende ist schwierig vereinbar mit familiären Verpflichtungen
Hohe Frauenanteile bei den Studierenden und Promovierenden	
Vereinbarkeitsthemen werden regelmäßig in der GS SimTech und auf den Statusseminaren behandelt	
Wirksame Maßnahmen um Schüler*innen frühzeitig zu erreichen.	

Das Stuttgarter Zentrum für Simulationswissenschaft (SC SimTech) wurde 2015 als fakultätsähnliche Universitätsstruktur für den EXC 310 gegründet. Zielzahlen wurden deswegen erstmalig für das Gleichstellungskonzept für 2022 auf Grundlage der Daten zum Stichtag 1.12.2017 definiert. Im Folgenden wird, geordnet nach Zielgruppen, auf Ausgangslage, Status quo und Maßnahmen eingegangen.

### Studierende/Studienabschlüsse:

Das für 2022 gesetzte Ziel von 30% Frauenanteil wurde zum Stichtag 1.12.2019 für die Gruppe der Studierenden nahezu erreicht, der Anteil der Abschlüsse im angegebenen Zeitraum lag sogar leicht darüber, wobei dieser Anteil aufgrund der geringen Fallzahlen großen Schwankungen unterliegt. Es werden bereits zahlreiche Maßnahmen umgesetzt, welche die Studiengänge des SC SimTech insbesondere für Frauen attraktiv machen. Exemplarisch seien hier der Auswahlprozess mit persönlichen Interviews genannt sowie unsere Mentoring- und Coaching-Programme für Studierende. Zudem erfolgt eine frühzeitige Informationspräsenz durch die Teilnahme an zentralen Veranstaltungen wie dem Girls' Day, dem Programm TryScience und PlaNeT SimTech für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe sowie am Tag der Wissenschaft und dem Unitag. Von Studentinnen positiv evaluiert wird die Verwaltung der Studiengänge durch eine Managerin, wodurch geschlechtsspezifische Barrieren abgebaut wurden.

### Promotionen / Promovierende:

Das für 2022 gesetzte Ziel von 25% Frauenanteil wurde zum Stichtag 1.12.2019 erreicht. Besonders hervorzuheben ist hier die Steigerung bei den Promotionen in den angegebenen Zeiträumen von zwei auf sechs Frauen, was innerhalb des kurzen Zeitraumes eine gute Entwicklung darstellt. Die für diese Statusgruppe durchgeführten Maßnahmen, wie etwa die Platzierung von Vereinbarkeitsthemen in der GS SimTech und auf den jährlichen Statusseminaren sowie öffentliche Ausschreibungen von Qualifikationsstellen, werden aus Sicht der Gleichstellung als sinnvoll erachtet. Die administrative Leitung der GS SimTech von einer Frau wird auch hier positiv wahrgenommen.

### Habilitationen:

Für diese Kategorie werden Zielzahlen nicht als sinnvoll erachtet, da die Zahlenbasis zu klein ist. Maßnahmen, um die Anzahl der Frauen bei den Habilitationen zu erhöhen, sind die aktive Ansprache geeigneter Kandidatinnen und deren frühzeitige Einbindung in den SC SimTech, die aktive Bewerbung von uniweiten Vereinbarkeitsmaßnahmen wie beispielsweise diverse Kinderbetreuungsangebote, Aktivitäten der Netzwerke Uni & Familie und Uni & Pflege sowie Unterstützungsangebote für Nachwuchswissenschaftler\*innen bei der Drittmittelakquise, von denen insbesondere Frauen profitiert haben.

**Direktorium:**

Zum Stichtag 1.12.2017 war keine Frau im Direktorium vertreten, Ziel für 2022 war ein Frauenanteil von 20%. Dies entsprach nach damaligem Stand einem von fünf Direktoriumsplätzen. Dieses Ziel wurde erreicht, allerdings hat sich die Anzahl der Direktoriumsmitglieder zwischenzeitlich auf sieben erhöht, so dass der aktuelle Frauenanteil zum Stichtag 1.12.2019 14,3% betrug. Das Direktorium ist sich dieser Situation bewusst und arbeitet daran, geeignete Kandidatinnen für das Direktorium zu gewinnen.

Neben den oben erwähnten speziellen Maßnahmen werden im SC SimTech eine wertschätzende Kommunikation, gut funktionierende Informationswege und die Partizipation aller Statusgruppen an Konzepten zu Gleichstellung und Diversität als wichtige Statusgruppen-übergreifende Leitprinzipien gesehen. Hierzu gehören der Austausch mit zentralen Stellen (Gleichstellungsreferat, GRADUS) genauso wie Sensibilisierungsmaßnahmen zu diesen Themenbereichen auf allen Ebenen.

**Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2021 - 2025**

Der SC SimTech hat sich für den neuen Planungszeitraum das einprägsame Ziel gesetzt, den Frauenanteil in allen Statusgruppen auf 30% zu erhöhen. Aus diesem Ziel soll deutlich werden, dass ein Langzeitziel gemäß dem Kaskadenmodell der DFG darin besteht, bestehende Nachteile für Frauen auf jeder Karrierestufe abzubauen und somit die leaky pipeline, also den absinkenden Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen in der Wissenschaft, zu reduzieren. Im Folgenden wird, geordnet nach Zielgruppen, auf Ziele und Maßnahmen für den SEPUS Zeitraum eingegangen.

**Studierende / Studienabschlüsse:**

Das Ziel von 30% Studentinnen bis 2025 bildet die Tatsache ab, dass der SC SimTech mit seinem aktuellen Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften über dem Bundesdurchschnitt von 25,4% liegt<sup>4</sup> und die zahlreichen Maßnahmen (s. oben) sich auszahlen. Somit ist es das Ziel, diese Zahl in Zukunft stabil zu erhalten.

**Promotionen / Promovierende:**

Das Ziel von 30% Promotionen/ Promovierenden schätzen wir als ambitioniert aber realistisch ein. Ausgehend von einer durchschnittlichen Promotionsdauer im Ingenieurbereich von 4-5 Jahren, kann bereits zum jetzigen Zeitpunkt eine erste Interpolation des Frauenanteils bei den Promotionen vorgenommen werden und die bereits getroffenen Maßnahmen erweisen sich als zielführend (18 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt)<sup>5</sup>. Ausgehend von einem allgemeinen positiven Trend weiblicher Promotionen in MINT-Fächern<sup>6</sup> ist der SC SimTech optimistisch, dass er seinen Frauenanteil bei den Promotionen im angegebenen Zeitraum um ca. 5% steigern kann.

**Habilitationen:**

Zielzahlen werden nicht als sinnvoll erachtet, da die Fallzahlen zu klein sind. Es werden Maßnahmen getroffen, um talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für den SC zu gewinnen.

**Direktorium:**

Ziel des SC SimTech ist es, bis 2025 eine weitere Frau ins Direktorium zu berufen. Dies entspräche einem Frauenanteil von 28,6%, so dass mit dieser Maßnahme die Zielquote von 30% nahezu erreicht wäre.

Die Maßnahmen aus dem Zeitraum 2015-2019 haben sich als zielführend erwiesen und sollen beibehalten und weiter ausgebaut werden. Ein kontinuierliches Monitoring und Evaluierung der Maßnahmen ist integraler Bestandteil unseres Qualitätssicherungskonzepts im Bereich Gleichstellung und Diversity. Das Direktorium berücksichtigt die gesetzten Ziele bei Rekrutierungsverfahren für alle Statusgruppen und macht frühzeitig von geeigneten Steuerungsinstrumenten Gebrauch.

Zur Umsetzung der Maßnahmen im Bereich Gleichstellung stehen dem SC SimTech mindestens 5% der im Rahmen der Nachhaltigkeitsfinanzierung genehmigten Mittel zur Verfügung<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Statistisches Bundesamt, "Studierende an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.1

<sup>5</sup> Statistisches Bundesamt, "Studierende an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.2 und 4.4

<sup>6</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung, "Immer mehr Frauen promovieren"

<sup>7</sup> Schreiben des Ministeriums vom 03.12.2019, entspricht ca. 7000€

**Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen**

In der GS SimTech wird insbesondere der zeitliche Mehraufwand für die Teilnahme an Doktorand\*innenwochenenden und Statusseminaren als Herausforderung für die Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen gesehen. Auch der im Grunde sehr positiv gesehene verpflichtende Auslandsaufenthalt ist gerade für Promovierende mit Kindern schwer zu organisieren.

Neben der Diskussion von Maßnahmen, um Studierende mit Kindern zu unterstützen, wird der SC SimTech Betreuungsangebote während Veranstaltungen pro-aktiv abfragen. Eine weitere geplante Maßnahme sind flexible Finanzmittel, um Promovierende oder Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrer Rückkehr aus der Elternzeit zu unterstützen, bspw. durch die Einrichtung von Telearbeitsplätzen.

Gesamt Universität Stuttgart <sup>(0)</sup>	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamt- zahl der freien + frei wer- denden Stellen	für 2025 ange- strebt Frauen- anteil	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %		F %	Ges.	F				
Studierende <sup>(1)</sup>	22.116	7.026	31,8%	24.556	8.243	33,6%	22.304	7.740	34,7%	40,0%						40%	
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	3.214	1.040	32,4%	4.634	1.469	31,7%	4566	1522	33,3%								
Promotionen <sup>(3)</sup>	383	111	29,0%	453	96	21,2%	462	99	21,4%								
Habilitationen <sup>(3)</sup>	9	1	11,1%	6	2	33,3%	8	1	12,5%								
Akademische Mitarbeiter*innen befristet <sup>(5)</sup>	922	261	28,3%	887	231	26,0%	975	286	29,3%		975	286	29,3%	272	27,9%		
Akademische Mitarbeiter*innen unbefristet <sup>(5)</sup>	412	72	17,5%	487	114	23,4%	486	115	23,7%		101	13	12,9%	18	17,5%	25%	
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt <sup>(5)</sup>	1.334	333	25,0%	1.374	345	25,1%	1.461	401	27,4%	30,0%	1.076	299	27,8%	286	26,6%	30%	Zielwert korrigiert, da höherer Wert aufgrund der Fakultätsziele unrealistisch
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit <sup>(5)</sup>	387	165	42,6%	406	179	44,1%	419	200	47,7%								
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>(5)</sup>	k.A.	k.A.		74	48	64,9%	85	58	68,2%								

Gesamt Universität Stuttgart <sup>(0)</sup>	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamt- zahl der freien + frei wer- denden Stellen	für 2025 ange- strebt Frauen- anteil	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %		F %	Ges.	F				
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>(6)</sup>	121	27	0,0%	30	5	0,0%	85	21	0,0%		24	8	0,0%	12	0,0%	28%	vgl. Gleichstellungs konzept 2018- 2022
Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorpro- fessuren (W1) <sup>(6)</sup>	121	27	22,3%	47	8	17,0%	34	7	20,6%		0	0		2	11,8%	20%	
Davon Juniorprofessur- en (W1)	18	6	33,3%	18	2	11,1%	14	3	21,4%		0	0		3	15,8%	20%	Zielwert korrigiert, da höherer Wert aufgrund der Fakultätsziele unrealistisch
Davon mit Tenure Track	0	0	0,0%	5	0	0,0%	6	0	0,0%		0	0		3	27,3%	20%	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorpro- fessuren (W1) <sup>(6)</sup>	128	27	0,0%	77	13	16,9%	119	28	23,5%		24	8	33,3%	16	32,7%	25%	Zielwert korrigiert, da höherer Wert aufgrund der Fakultätsziele unrealistisch
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	253	25	9,9%	265	39	14,7%	265	41	15,5%	15,0%	45	2	4,4%	19	32,8%	21%	

Gesamt Universität Stuttgart <sup>(0)</sup>	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025	Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamt- zahl der freien + frei wer- denden Stellen	für 2025 ange- strebt Frauen- anteil	Anmerkungen	
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %							F %
Qualifizierungs- stufe																
Professuren C4/W3	217	22	10,1%	242	39	16,1%	245	41	16,7%		0	0				
Professuren C3/W2	36	3	8,3%	23	0	0,0%	20	0	0,0%		0	0				
Dekanat <sup>(7)</sup>	36	3	8,3%	36	6	16,7%	33	7	21,2%		19	3	15,8%	5	0,0%	
Studien- dekan*innen <sup>(7)</sup>	37	3	8,1%	41	6	14,6%	53	9	17,0%		12	1	8,3%	3	0,0%	

<sup>(0)</sup> Abweichungen zu rechnerischen Summen aus den Werten der Fakultäten ergeben sich aus zusätzlichen "Köpfen", die nicht einer Fakultät zugeordnet sind.

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

<sup>(2)</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) – Kopffzahlen.

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

<sup>(4)</sup> jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.

<sup>(5)</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopffzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte [aktuelle Abfrage: Stand 01.06.2017]

<sup>(6)</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten ergänzt werden;  
Daten 2012 aus Rückmeldung der Fakultäten für DFG-Abfrage, Daten 2017 aus Meldung für Gleichstellungskonzept

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

Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Studierende <sup>(1)</sup>	1.195	649	54,3%	1.371	746	54,4%	1.190	635	53,4%	50,0%						50%	
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	217	108	49,8%	311	161	51,8%	380	220	57,9%							50%	
Promotionen <sup>(3)</sup>	11	5	45,5%	15	8	53,3%	10	7	70,0%	50,0%						50%	
Habilitationen <sup>(3)</sup>	0			0			0			50,0%							kommt selten vor
Akademische Mitarbeiter*innen befristet <sup>(5)</sup>	61	24	39,3%	73	33	45,2%	67	33	49,3%		67	33	49,3%			50%	
Akademische Mitarbeiter*innen unbefristet <sup>(5)</sup>	15	7	46,7%	18	9	50,0%	19	10	52,6%		4	2	50,0%			50%	
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt <sup>(5)</sup>	76	31	40,8%	91	42	46,2%	86	43	50,0%	50,0%	71	35	49,3%			50%	
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit <sup>(5)</sup>	53	25	47,2%	68	35	51,5%	64	37	57,8%								
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>(5)</sup>				9	7		10	8									
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>(6)</sup>			0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%				0,0%				es gibt keine Arbeitsgruppen
Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>(6)</sup>				1	1	100,0%	1	1	100,0%								Nicht absehbar wann neue Juniorprof.

Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
																	eingrichtet wird
Davon Juniorprofessuren (W1)	0			1	1	100,0%	1	1	100,0%								
Davon mit Tenure Track				0	0		0	0									
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) (6)	0	0	0,0%	1	1	100,0%	1	1	100,0%		0	0		0			es gibt keine Arbeitsgruppen
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	21	4	19,0%	18	5	27,8%	20	7	35,0%	25,0%	3	0	0,0%			35%	
Professuren C4/W3	18	3	16,7%	17	5	29,4%	19	7	36,8%								
Professuren C3/W2	3	1	33,3%	1	0	0,0%	1	0	0,0%								
Dekanat <sup>(7)</sup>	4	0	0,0%	4	1	25,0%	4	2	50,0%	25,0%							
Studien- dekan*innen <sup>(7)</sup>	4	1	25,0%	4	2	50,0%	4	2	50,0%								

(1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

(2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) – Kopfzahlen.

(3) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

(4) jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.

(5) 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte [aktuelle Abfrage: Stand 01.06.2017]

- <sup>(6)</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten ergänzt werden;  
Daten 2012 aus Rückmeldung der Fakultäten für DFG-Abfrage, Daten 2017 aus Meldung für Gleichstellungskonzept
- <sup>(7)</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 2 Bau- und Umwelt- ingenieurwissen- schaften	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Studierende <sup>(1)</sup>	2310	875	37,9%	2635	1016	38,6%	2164	827	38,2%	39,1%						40,0%	
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	318	127	39,9%	531	208	39,2%	533	214	40,2%							40,0%	
Promotionen <sup>(3)</sup>	35	11	31,4%	32	7	21,9%	41	10	24,4%	35,0%						30,0%	
Habilitationen <sup>(3)</sup>	0			0			0										
Akademische Mitarbeiter*innen befristet <sup>(5)</sup>	68	20	29,4%	67	22	32,8%	90	29	32,2%		90	29	32,2%		0,0%		Siehe zusammengefasster Zielwert „Akad. Mitarbeiter*innen gesamt“
Akademische Mitarbeiter*innen unbefristet <sup>(5)</sup>	35	2	5,7%	42	6	14,3%	38	7	18,4%		6	0	0,0%		0,0%		Siehe zusammengefasster Zielwert „Akad. Mitarbeiter*innen gesamt“
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt <sup>(5)</sup>	103	22	21,4%	109	28	25,7%	128	36	28,1%	35,0%	96	29	30,2%	34	35,1%	35,0%	Die 34 Stellen beziehen sich auf die 96 frei werdenden Stellen.
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit <sup>(5)</sup>	12	5	41,7%	15	8	53,3%	20	11	55,0%								
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>(5)</sup>				8	7		9	5									

Fakultät 2 Bau- und Umwelt- ingenieurwissen- schaften	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Qualifizierungsstufe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %			
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>(6)</sup>	7	0	0,0%	6	1	16,7%	14	6	42,9%		2	1	50,0%		0,0%		Siehe zusammengefasster Zielwert „Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren“. Da bei den Arbeitsgruppenleitungen aufgrund der unbefristeten Stellen nur wenig Dynamik ist, sind Angaben schwierig.
Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>(6)</sup>	7	0	0,0%	5	0	0,0%	5	1	20,0%						0,0%		Siehe zusammengefasster Zielwert „Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren“
Davon Juniorprofessuren (W1)	3	0	0,0%	2	0	0,0%	2	1	50,0%						0,0%		Siehe zusammengefasster Zielwert „Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren“
Davon mit Tenure Track				0	0		0	0							0,0%		Siehe zusammengefasster Zielwert „Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren“
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) (6)	14	0	0,0%	11	1	9,1%	19	7	36,8%		2	1	50,0%	2	28,6%	25,0%	

Fakultät 2 Bau- und Umwelt- ingenieurwissen- schaften	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	23	3	13,0%	24	2	8,3%	25	2	8,0%	17,8%	8	1	12,5%	4	44,4%	20,0%	
Professuren C4/W3	20	3	15,0%	21	2	9,5%	23	2	8,7%								
Professuren C3/W2	3	0	0,0%	3	0	0,0%	2	0	0,0%								
Dekanat <sup>(7)</sup>	3	0	0,0%	3	1	33,3%	3	0	0,0%	im Zeitverlauf mindestens entspr. Ihrem Anteil an der Professoren- schaft				Aufgrund der geringen Fallzahl wird ein Zielwert als nicht sinnvoll erachtet			Aufgrund geringer Fallzahlen keine Zielsetzung, Anteil hängt auch von Erfolg bei Berufungsverfahren ab
Studien- dekan*innen <sup>(7)</sup>	9	1	11,1%	9	1	11,1%	10	1	10,0%		1	0			0,0%	10,0%	

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

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

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

<sup>(4)</sup> jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.

<sup>(5)</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte [aktuelle Abfrage: Stand 01.06.2017]

<sup>(6)</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten ergänzt werden;  
Daten 2012 aus Rückmeldung der Fakultäten für DFG-Abfrage, Daten 2017 aus Meldung für Gleichstellungskonzept

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

Fakultät 3 Chemie	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Studierende <sup>(1)</sup>	974	407	41,8%	1048	456	43,5%	920	440	47,8%	50,0%							
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	161,75	63,75	39,4%	171	58	33,9%	149	65	43,6%								
Promotionen <sup>(3)</sup>	43	16	37,2%	42	18	42,9%	41	18	43,9%	45,0%							
Habilitationen <sup>(3)</sup>	1	0	0,0%	0			1	0	0,0%	50,0%							
Akademische Mitarbeiter*innen befristet <sup>(5)</sup>	92	35	38,0%	82	25	30,5%	82	27	32,9%	35,0%	82	27	32,9%	33	40,2%	40,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen unbefristet <sup>(5)</sup>	30	8	26,7%	31	8	25,8%	32	8	25,0%		7	2	28,6%	4	57,1%	31,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt <sup>(5)</sup>	122	43	35,2%	113	33	29,2%	114	35	30,7%		89	29	32,6%	37	41,6%	38,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit <sup>(5)</sup>	83	31	37,3%	69	24	34,8%	67	22	32,8%								
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>(5)</sup>				1	1	100,0%	1	1	100,0%								
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>(6)</sup>			0,0%	12	2	16,7%	15	6	40,0%		8	5	62,5%	3	37,5%	26,0%	
Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>(6)</sup>	9	6	66,7%	7	2	28,6%	5	2	40,0%						0,0%		

Fakultät 3 Chemie	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Qualifizierungsstufe																	
Davon Juniorprofessuren (W1)	2	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0,0%					0,0%		
Davon mit Tenure Track				0	0	0,0%	0	0	0,0%						0,0%		
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) (6)	9	6	66,7%	19	4	21,1%	20	8	40,0%		8	5	62,5%	3	37,5%	30,0%	
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	20	3	15,0%	24	4	16,7%	23	3	13,0%	20,0%	3	0	0,0%	2	66,7%	22,0%	
Professuren C4/W3	19	3	15,8%	23	4	17,4%	21	3	14,3%								
Professuren C3/W2	1	0	0,0%	1	0	0,0%	2	0	0,0%								
Dekanat <sup>(7)</sup>	3	1	33,3%	3	1	33,3%	3	1	33,3%	33,0%	3	1	33,3%	1	33,3%	33,0%	Dekanat besteht aus drei Personen. Zurzeit wird die Fak. Von einer Frau geleitet. Bei insgesamt nur drei Professorinnen in der Fak. Ist eine Erhöhung der Frauen-anteils im Dekanat un- wahrscheinlich.

Fakultät 3 Chemie	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Qualifizierungsstufe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F		F %	F %	Ges.				
Studien- dekan*innen <sup>(7)</sup>	4	1	25,0%	4	0	0,0%	4	0	0,0%		4	0	0,0%	0	0,0%		Bei insgesamt nur drei Professorinnen in der Fak. Ist eine Erhöhung der Frauenanteils im Studiendekanat unwahrscheinlich, zumal eine Frau Dekanin ist.

- (1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist
- (2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) – Kopfzahlen.
- (3) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)
- (4) jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.
- (5) 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte [aktuelle Abfrage: Stand 01.06.2017]
- (6) Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten ergänzt werden; Daten 2012 aus Rückmeldung der Fakultäten für DFG-Abfrage, Daten 2017 aus Meldung für Gleichstellungskonzept
- (7) Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Qualifizierungsstufe																	
Studierende <sup>(1)</sup>	1719	615	35,8%	1904	828	43,5%	1812	825	45,5%	15,0%							50,0%
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	294,8	97,7	33,1%	451	196	43,5%	397	171	43,1%								50,0%
Promotionen <sup>(3)</sup>	56	24	42,9%	80	25	31,3%	72	13	18,1%	20,0%							25,0%
Habilitationen <sup>(3)</sup>	0			2	2	100,0%	1	1	100,0%								50,0%
Akademische Mitarbeiter*innen befristet <sup>(5)</sup>	102	34	33,3%	67	15	22,4%	74	25	33,8%	10,0%	74	25	33,8%	29	39,2%		40,0%
Akademische Mitarbeiter*innen unbefristet <sup>(5)</sup>	39	5	12,8%	44	10	22,7%	39	7	17,9%		9	0	0,0%	2	22,2%		25,0%
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt <sup>(5)</sup>	141	39	27,7%	111	25	22,5%	113	32	28,3%		83	25	30,1%	28	33,7%		30,0%
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit <sup>(5)</sup>	31	20	64,5%	25	11	44,0%	25	19	76,0%								
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>(5)</sup>				4	3	75,0%	3	3	100,0%								
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>(6)</sup>							16	4	25,0%		2	0	0,0%	1	50,0%		30,0%
Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>(6)</sup>	38	12	31,6%	7	2	28,6%	6	1	16,7%								15,0%

Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Qualifizierungsstufe																	
Davon Juniorprofessuren (W1)	0			2	0	0,0%	3	0	0,0%	30,0%				1		30,0%	
Davon mit Tenure Track				1	0	0,0%	2	0	0,0%					1		50,0%	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) (6)	38	12	31,6%	7	2	28,6%	22	5	22,7%		2	0	0,0%	1	50,0%	25,0%	
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	29	2	6,9%	29	2	6,9%	32	3	9,4%	6,0%	6	0	0,0%	3	25,0%	15,0%	
Professuren C4/W3	23	2	8,7%	23	2	8,7%	26	3	11,5%								
Professuren C3/W2	6	0	0,0%	6	0	0,0%	6	0	0,0%								
Dekanat <sup>(7)</sup>	4	0	0,0%	4	0	0,0%	4	1	25,0%	0,0%	4	1	25,0%	k.A.		25,0%	
Studien- dekan*innen <sup>(7)</sup>	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	1	100%								

(1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

(2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) – Kopfzahlen.

(3) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

(4) jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.

(5) 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte [aktuelle Abfrage: Stand 01.06.2017]

(6) Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten ergänzt werden;  
Daten 2012 aus Rückmeldung der Fakultäten für DFG-Abfrage, Daten 2017 aus Meldung für Gleichstellungskonzept

(7) Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 5 Informatik, Elektro- Technik und Informationstechnik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Studierende <sup>(1)</sup>	2812	462	16,4%	3359	629	18,7%	3182	624	19,6%	15,0%						25,0%	
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	349,25	42,75	12,2%	530	101	19,1%	520	92	17,7%							25,0%	
Promotionen <sup>(3)</sup>	34	10	29,4%	42	8	19,0%	65	9	13,8%	20,0%						20,0%	Insgesamt schwanken die Zahlen stark; unter Berücksichtigung der letzten 5 Jahre wären stabile 20% eine Steigerung
Habilitationen <sup>(3)</sup>	0			1	1	100,0%	0										Habilitationen unüblich; ein Zielwert wäre unseriös
Akademische Mitarbeiter*innen befristet <sup>(5)</sup>	122	9	7,4%	124	17	13,7%	130	20	15,4%	10,0%	130	20	15,4%				
Akademische Mitarbeiter*innen unbefristet <sup>(5)</sup>	29	1	3,4%	39	5	12,8%	40	4	10,0%		11	2	18,2%				
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt <sup>(5)</sup>	151	10	6,6%	163	22	13,5%	170	24	14,1%		141	22	15,6%			20,0%	Zielwert nur für Gesamtkategorie sinnvoll
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit <sup>(5)</sup>	12	2	16,7%	13	5	38,5%	15	6	40,0%								
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>(5)</sup>				2	1	50,0%	2	1	50,0%								

Fakultät 5 Informatik, Elektro- Technik und Informationstechnik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %		F %	Ges.	F				
Qualifizierungsstufe																	
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>(6)</sup>				6	2	33,3%											vgl. Kommentar unten
Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>(6)</sup>	15	4	26,7%	4	1	25,0%	2	1	50,0%								vgl. Kommentar unten
Davon Juniorprofessuren (W1)	4	2	50,0%	3	0	0,0%	1	0	0,0%	30,0%							vgl. Kommentar unten
Davon mit Tenure Track				1	0	0,0%	1	0	0,0%								vgl. Kommentar unten
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) (6)	15	4	26,7%	10	3	30,0%	2	1	50,0%		0	0		0		23,0%	die Fakultät zählt Nachwuchsgruppen und W1 als eine Kategorie; für diese Kategorie INSGESAMT sind 23% realistisch; Die Anzahl der Stellen in dieser Kategorie ist entweder sehr klein oder schwankt; detaillierere Aussagen sind zu unsicher

Fakultät 5 Informatik, Elektro- Technik und Informationstechnik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen	
	Qualifizierungsstufe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	36	1	2,8%	38	3	7,9%	40	3	7,5%	6,0%	7	0	0,0%				10,0%	der Zielwert aus dem Gleichstellungskonzept 2022 konnte bisher nicht erreicht werden, die Fakultät strebt weiterhin einen Frauenanteil von 10% an. Trotz den Bemühungen der Fakultät Frauen für eine W3-Professur zu gewinnen ist allgemein die Anzahl an Bewerbungen von Frauen gering, teilweise sogar bei 0%, daher hält die Fakultät an einem Zielwert von 10% fest
Professuren C4/W3	35	1	2,9%	38	3	7,9%	40	3	7,5%									
Professuren C3/W2	1	0	0,0%	0	0		0	0										
Dekanat <sup>(7)</sup>	4	0	0,0%	4	1	25,0%				25,0%								die Fakultät bemüht sich den Frauenanteil im Dekanat zu steigern, auf Grund der momentan absoluten Anzahl an Professorinnen von 3 ist die Definition eines Zielwerts unrealistisch
Studien- dekan*innen <sup>(7)</sup>																		

- (1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist
- (2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) – Kopfzahlen.
- (3) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)
- (4) jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.
- (5) 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte [aktuelle Abfrage: Stand 01.06.2017]
- (6) Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten ergänzt werden;  
Daten 2012 aus Rückmeldung der Fakultäten für DFG-Abfrage, Daten 2017 aus Meldung für Gleichstellungskonzept
- (7) Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 6 Luft- und Raum- fahrttechnik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Studierende <sup>(1)</sup>	2133	283	13,3%	2357	336	14,3%	2241	358	16,0%	18,0%						18,0%	
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	222	34	15,3%	565	77	13,6%	511	67	13,1%							18,0%	
Promotionen <sup>(3)</sup>	37	7	18,9%	47	5	10,6%	56	10	17,9%	16,0%						18,0%	
Habilitationen <sup>(3)</sup>	1	0	0,0%	0			1	0	0,0%	nicht geplant						18,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen befristet <sup>(5)</sup>	75	13	17,3%	75	13	17,3%	86	18	20,9%	17,5%	86	18	20,9%	19	22,1%	22,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen unbefristet <sup>(5)</sup>	26	2	7,7%	33	2	6,1%	37	3	8,1%		9	0	0,0%	2	22,2%	13,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt <sup>(5)</sup>	101	15	14,9%	108	15	13,9%	123	21	17,1%		95	18	18,9%	20	21,1%	18,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit <sup>(5)</sup>	27	7	25,9%	18	5	27,8%	13	3	23,1%								
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>(5)</sup>				1	1	100,0%	4	1	25,0%								
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>(6)</sup>											0	0		0			

Fakultät 6 Luft- und Raum- fahrttechnik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>(6)</sup>	k.A.	k.A.		7	0	0,0%	5	0	0,0%					0	0,0%		Die Liste zur Besetzung der Stelle, die vom Rektorat genehmigt wurde, enthält nur Männer. Daher wird die Stelle nicht mit einer Frau besetzt werden.
Davon Juniorprofessuren (W1)	0			2	0	0,0%	2	0	0,0%	nicht geplant				0	0,0%		
Davon mit Tenure Track				2	0	0,0%	2	0	0,0%					0	0,0%		
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) (6)				7	0	0,0%	5	0	0,0%		0	0	0,0%	0	0,0%		
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	21	0	0,0%	20	1	5,0%	20	1	5,0%	5,3%	4	0	0,0%	1	25,0%	10,0%	
Professuren C4/W3	16	0	0,0%	17	1	5,9%	17	1	5,9%								
Professuren C3/W2	5	0	0,0%	3	0	0,0%	3	0	0,0%								

Fakultät 6 Luft- und Raum- fahrttechnik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Dekanat <sup>(7)</sup>	3	0	0,0%	3	0	0,0%	2	0	0,0%	33,0%	1	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	Ist stark Abhängig von den Bewerber*Innen
Studien- dekan*innen <sup>(7)</sup>				2	0	0,0%	2	0	0,0%	33,0%	2	0	0,0%	1	50,0%	50,0%	Ist stark Abhängig von den Bewerber*Innen

(1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

(2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) – Kopfzahlen.

(3) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

(4) jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.

(5) 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte [aktuelle Abfrage: Stand 01.06.2017]

(6) Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten ergänzt werden;  
Daten 2012 aus Rückmeldung der Fakultäten für DFG-Abfrage, Daten 2017 aus Meldung für Gleichstellungskonzept

(7) Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 7 Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Qualifizierungsstufe																	
Studierende <sup>(1)</sup>	4907	523	10,7%	5151	709	13,8%	4404	688	15,6%	20,0%							15,0%
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	711,2	83,3	11,7%	1072	125	11,7%	972	123	12,7%								15,0%
Promotionen <sup>(3)</sup>	76	6	7,9%	110	7	6,4%	98	12	12,2%	20,0%							15,0%
Habilitationen <sup>(3)</sup>	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0			40,0%							50,0%
Akademische Mitarbeiter*innen befristet <sup>(5)</sup>	113	18	15,9%	111	16	14,4%	129	24	18,6%	12,0%	129	24	18,6%	30	22,6%		15,0%
Akademische Mitarbeiter*innen unbefristet <sup>(5)</sup>	46	1	2,2%	46	2	4,3%	44	2	4,5%		7	0	0,0%	2	25,0%		15,0%
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt <sup>(5)</sup>	159	19	11,9%	157	18	11,5%	173	26	15,0%		136	24	17,6%	32	22,7%		15,0%
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit <sup>(5)</sup>	7	4	57,1%	11	5	45,5%	13	3	23,1%								
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>(5)</sup>				0			1	1	100,0%								
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>(6)</sup>				6	0	0,0%	40	5	12,5%		12	2	16,7%	8	42,1%		20,0%

Fakultät 7 Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Qualifizierungsstufe																	
Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>(6)</sup>	27	2	7,4%	6	0	0,0%	4	0	0,0%					1	100,0%	20,0%	
Davon Juniorprofessuren (W1)	2	1	50,0%	2	0	0,0%	1	0	0,0%	50,0%				1	100,0%	50,0%	
Davon mit Tenure Track				0	0		0	0						1	100,0%	100,0%	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) (6)	27	2	7,4%	12	0	0,0%	44	5	11,4%		12	2	16,7%	9	45,0%	16,0%	
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	29	2	6,9%	30	4	13,3%	30	4	13,3%	7,0%	6	0	0,0%	2	18,2%	20,0%	
Professuren C4/W3	25	2	8,0%	29	4	13,8%	29	4	13,8%								
Professuren C3/W2	4	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%								
Dekanat <sup>(7)</sup>	3	0	0,0%	3	0	0,0%	4	1	25,0%	0,0%	2	0	0,0%	1	50,0%	25,0%	
Studien- dekan*innen <sup>(7)</sup>	8	0	0,0%	12	1	8,3%	13	2	15,4%		3	1	0,0%	1	33,3%	15,0%	

(1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

(2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) – Kopfzahlen.

(3) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

<sup>(4)</sup> jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.

<sup>(5)</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte [aktuelle Abfrage: Stand 01.06.2017]

<sup>(6)</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten ergänzt werden;  
Daten 2012 aus Rückmeldung der Fakultäten für DFG-Abfrage, Daten 2017 aus Meldung für Gleichstellungskonzept

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

Fakultät 8 Mathematik und Physik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Qualifizierungsstufe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F				
Studierende <sup>(1)</sup>	1395	466	33,4%	1374	415	30,2%	1203	369	30,7%	35,0%						35,0%	
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	205	50	24,4%	182	46	25,3%	206	53	25,7%							30,0%	
Promotionen <sup>(3)</sup>	47	9	19,1%	51	2	3,9%	42	4	9,5%	15,0%						20,0%	
Habilitationen <sup>(3)</sup>	4	0	0,0%	1	0	0,0%	2	0	0,0%	k.A.							zu kleine Fallzahlen
Akademische Mitarbeiter*innen befristet <sup>(5)</sup>	82	14	17,1%	94	14	14,9%	99	16	16,2%	20,0%	99	16	16,2%	21	21,2%	21,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen unbefristet <sup>(5)</sup>	33	4	12,1%	33	6	18,2%	36	8	22,2%		9	1	11,1%	1	11,1%	21,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt <sup>(5)</sup>	115	18	15,7%	127	20	15,7%	135	24	17,8%		108	17	15,7%	22	20,4%	21,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit <sup>(5)</sup>	42	6	14,3%	53	9	17,0%	55	8	14,5%								
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>(5)</sup>				3	1	33,3%	3	1	33,3%								
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>(6)</sup>																	keine Daten vorhanden

Fakultät 8 Mathematik und Physik	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Qualifizierungsstufe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F				
Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>(6)</sup>	21	1	4,8%	6	1	16,7%	3	0	0,0%						0,0%		zu kleine Fallzahlen
Davon Juniorprofessuren (W1)	3	1	33,3%	3	1	33,3%	1	0	0,0%	40,0%					0,0%		zu kleine Fallzahlen
Davon mit Tenure Track				0	0		0	0									zu kleine Fallzahlen
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) (6)	21	1	4,8%	6	1	16,7%	3	0	0,0%		0	0		0	0,0%		zu kleine Fallzahlen
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	30	0	0,0%	35	5	14,3%	31	4	12,9%	5,4%	3	0	0,0%	3	100,0%	20,0%	
Professuren C4/W3	26	0	0,0%	31	5	16,1%	29	4	13,8%								
Professuren C3/W2	4	0	0,0%	4	0	0,0%	2	0	0,0%								
Dekanat <sup>(7)</sup>	4	0	0,0%	4	0	0,0%	4	0	0,0%	20,0%	4	0		1	25,0%	25,0%	
Studien- dekan*innen <sup>(7)</sup>							6	0	0,0%		0						wurde bei Dekanat mitgedacht

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

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

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

<sup>(4)</sup> jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.

<sup>(5)</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte [aktuelle Abfrage: Stand 01.06.2017]

<sup>(6)</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten ergänzt werden;  
Daten 2012 aus Rückmeldung der Fakultäten für DFG-Abfrage, Daten 2017 aus Meldung für Gleichstellungskonzept

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

Fakultät 9 Philosophisch- Historische Fakultät	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Studierende <sup>(1)</sup>	2.896	2.075	71,7%	3.080	2.079	67,5%	2.980	2.000	67,1%	65,0%						65%	
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	326	255	78,1%	287	225	78,4%	321	238	74,1%							65%	
Promotionen <sup>(3)</sup>	18	14	77,8%	10	4	40,0%	13	6	46,2%	60,0%						50%	
Habilitationen <sup>(3)</sup>	2	1	50,0%	1	0	0,0%	0	0		60,0%						50%	
Akademische Mitarbeiter*innen befristet <sup>(5)</sup>	58	36	62,1%	43	23	53,5%	52	35	67,3%	65,0%	52	35	67,3%	32	61,5%	60%	
Akademische Mitarbeiter*innen unbefristet <sup>(5)</sup>	17	10	58,8%	31	18	58,1%	31	14	45,2%		4	1	25,0%	3	75,0%	55%	
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt <sup>(5)</sup>	75	46	61,3%	74	41	55,4%	83	49	59,0%	65,0%	56	36	64,3%	34	60,7%	60%	
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit <sup>(5)</sup>	29	22	75,9%	23	16	69,6%	36	27	75,0%								
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>(5)</sup>				8	7	87,5%	7	5	71,4%								

Fakultät 9 Philosophisch- Historische Fakultät	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen			
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %							
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>(6)</sup>							0	0			0	0								
Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>(6)</sup>	3	2	66,7%	2	1	50,0%	1	1	100,0%					1	33,3%	50%				
Davon Juniorprofessuren (W1)	3	2	66,7%	1	0	0,0%	1	1	100,0%	60,0%				1	33,3%	50%				
Davon mit Tenure Track				0	0		0	0						1	50,0%	50%				
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) (6)	3	2	66,7%	2	1	50,0%	1	1	100,0%					1	33,3%	50%				
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	20	7	35,0%	21	7	33,3%	21	7	33,3%	40,0%				2	100,0%	40%				
Professuren C4/W3	14	5	35,7%	19	7	36,8%	20	7	35,0%											
Professuren C3/W2	6	2	33,3%	2	0	0,0%	1	0	0,0%											
Dekanat <sup>(7)</sup>	4	1	25,0%	4	1	25,0%	5	1	20,0%	50,0%				5	1	20,0%	2	40,0%	40%	

Fakultät 9 Philosophisch- Historische Fakultät	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Studien- dekan*innen <sup>(7)</sup>							2	0	0,0%		2	0	0,0%	1	50,0%	50%	

(1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

(2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) – Kopfzahlen.

(3) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

(4) jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.

(5) 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte [aktuelle Abfrage: Stand 01.06.2017]

(6) Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten ergänzt werden;

Daten 2012 aus Rückmeldung der Fakultäten für DFG-Abfrage, Daten 2017 aus Meldung für Gleichstellungskonzept

(7) Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissen- schaften	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Qualifizierungsstufe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Studierende <sup>(1)</sup>	2963	1388	46,8%	3309	1581	47,8%	3178	1513	47,6%	50,0%						50,0%	
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	409	179	43,7%	536	273	50,9%	577	279	48,4%							50,0%	
Promotionen <sup>(3)</sup>	26	9	34,6%	24	12	50,0%	24	10	41,7%	50,0%						50,0%	
Habilitationen <sup>(3)</sup>	0			1	0	0,0%	2	0	0,0%	50,0%						50,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen befristet <sup>(5)</sup>	89	36	40,4%	84	31	36,9%	85	36	42,4%	45,0%	85	36	42,4%		0,0%	47,1%	
Akademische Mitarbeiter*innen unbefristet <sup>(5)</sup>	18	4	22,2%	23	7	30,4%	27	7	25,9%		4	0	0,0%		0,0%	33,3%	
Akademische Mitarbeiter*innen gesamt <sup>(5)</sup>	107	40	37,4%	107	38	35,5%	112	43	38,4%		89	36	40,4%		0,0%	45,0%	
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit <sup>(5)</sup>	49	2	4,1%	57	25	43,9%	54	26	48,1%								
Akademische Mitarbeiter*innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>(5)</sup>				8	4	50,0%	6	4	66,7%								
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>(6)</sup>																	

Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissen- schaften	Stand: 2012			Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020- 31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %				
Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>(6)</sup>	1	0	0,0%	2	0	0,0%	2	0	0,0%							0,0%	
Davon Juniorprofessuren (W1)	1	0	0,0%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	50,0%					0,0%	0,0%	
Davon mit Tenure Track				1	0	0,0%	1	0	0,0%						0,0%	0,0%	
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchs- gruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>(6)</sup>	1	0	0,0%	2	0	0,0%	2	0	0,0%		0	0				0,0%	
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.)	23	3	13,0%	26	6	23,1%	23	7	30,4%	20,0%	3	0	0,0%		0,0%	37,5%	
Professuren C4/W3	20	3	15,0%	24	6	25,0%	21	7	33,3%								
Professuren C3/W2	3	0	0,0%	2	0	0,0%	2	0	0,0%								
Dekanat <sup>(7)</sup>	4	1	25,0%	4	1	25,0%	4	1	25,0%	25,0%						25,0%	
Studien- dekan*innen <sup>(7)</sup>	6	0	0,0%	4	2	50,0%	7	3	42,9%								

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

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

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

<sup>(4)</sup> jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.

<sup>(5)</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres – Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte [aktuelle Abfrage: Stand 01.06.2017]

<sup>(6)</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten ergänzt werden;  
Daten 2012 aus Rückmeldung der Fakultäten für DFG-Abfrage, Daten 2017 aus Meldung für Gleichstellungskonzept

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

SRC SimTech	Stand: 01.12.2017			Stand: 01.12.2019			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend vom 01.01.2020-31.12.2025			Anzahl Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der freien + frei werdenden Stellen	für 2025 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen	
	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	F %	Ges.	F	F %					
Studierende <sup>(1)</sup>	86	22	25,6%	129	37	28,7%	SC SimTech erst seit 2015 mit fakultäts-ähnlichem Status						30,0%		
Absolvent*innen <sup>(2)</sup>	38	9	23,7%	30	10	33,3%								30,0%	
Promotionen <sup>(3)</sup>	15	2	13,3%	25	6	24,0%								30,0%	
Promovierende	179	40	22,3%	134	34	25,4%								30,0%	
Habilitationen <sup>(4)</sup>	1	0	0,0%	0	0	0,0%									Einzelfälle, Zielwert nicht sinnvoll
Direktorium <sup>(5)</sup>	5	0	0,0%	7	1	14,3%						2		30,0%	

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

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

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

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

<sup>(4)</sup> jeweiliges Kalenderjahr 1.1. – 31.12.

<sup>(5)</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Hochschule: Universität Stuttgart		Unbefristet Beschäftigte - Vorangegangener Planungszeitraum																							
		Nichtwissensch. Personal gesamt			Verwaltungs- personal			Bibliotheks- personal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
	Besol- dungs- bzw. Entgelt gruppe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamtinnen/ Beamte	<b>A16</b>	1	0	0%							1	0	0%				1	0	0%						
	<b>A15</b>	3	2	67%	2	1	50%	1	1	100%							1	0	0%	1	1	100%	1	1	100%
	<b>A14</b>	8	5	63%	4	4	100%	4	1	25%							6	3	50%	1	1	100%	1	1	100%
	<b>A13</b>	7	3	43%	2	1	50%	5	2	40%							6	2	33%	1	1	100%			
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>		19	10	53%	8	6	75%	10	4	40%	1	0		0	0		14	5	36%	3	3	100%	2	2	100%
<b>davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungs- aufgaben</b>		11	6	55%	5	4	80%	5	2	40%	1	0	0%				9	4	44%	2	2	100%			
Beschäftigte	<b>E15</b>	9	1	11%	7	1	14%	1	0	0%	1	0	0%				7	1	14%	1	0	0%	1	0	0%
	<b>E14 / E13Ü</b>	46	28	61%	45	28	62%				1	0	0%				30	17	57%	16	11	69%			
	<b>E13h</b>	56	42	75%	54	42	78%				2	0	0%				34	22	65%	18	16	89%	4	4	100%
außertariflich Beschäftigte																									
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		111	71	64%	106	71	67%	1	0		4	0		0	0		71	40	56%	35	27	77%	5	4	80%

Hochschule: Universität Stuttgart		Unbefristet Beschäftigte - Vorangegangener Planungszeitraum																								
		Nichtwissensch. Personal gesamt			Verwaltungs- personal			Bibliotheks- personal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte			
	Besol- dungs- bzw. Entgelt gruppe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	
	davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungs- aufgaben	29	11	38%	27	11	41%	1	0	0%	1	0	0%				24	8	33%	5	3	60%				
	Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt	130	81	62%	114	77	68%	11	4	36%	5	0		0	0		85	45	53%	38	30	79%	7	6	86%	
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																										
Beamtinnen/ Beamte	A13S	9	1	11%	6	1	17%	3	0	0%							8	1	13%	1	0	0%				
	A12	11	9	82%	7	6	86%	4	3	75%							2	2	100%	6	4	67%	3	3	100%	
	A11	15	11	73%	6	4	67%	9	7	78%							11	7	64%	2	2	100%	2	2	100%	
	A10	10	8	80%	6	4	67%	4	4	100%								6	4	67%	3	3	100%	1	1	100%
	A9	6	5	83%	4	3	75%	2	2	100%								5	4	80%	1	1	100%			
Beamt. geh. Dienst gesamt		51	34	67%	29	18	62%	22	16	73%	0	0		0	0		32	18	56%	13	10	77%	6	6	100%	
Beschäftigte	E13g	27	6	22%							27	6	22%				23	2	9%	4	4	100%				
	E12	59	14	24%	9	6	67%				50	8	16%				53	10	19%	6	4	67%				

Hochschule: Universität Stuttgart		Unbefristet Beschäftigte - Vorangegangener Planungszeitraum																										
		Nichtwissensch. Personal gesamt			Verwaltungs- personal			Bibliotheks- personal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte					
Besol- dungs- bzw. Entgelt gruppe		Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %
	E11	134	46	34%	27	19	70%				107	27	25%				103	19	18%	26	22	85%	5	5	100%			
	E10	85	24	28%	11	7	64%				74	17	23%				71	11	15%	13	12	92%	1	1	100%			
	E9g	179	141	79%	109	100	92%	18	12	67%	52	29	56%				113	78	69%	64	61	95%	2	2	100%			
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		484	231	48%	156	132	85%	18	12	67%	310	87	28%	0	0		363	120	33%	113	103	91%	8	8	100%			
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		535	265	50%	185	150	81%	40	28	70%	310	87	28%	0	0		395	138	35%	126	113	90%	14	14	100%			
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																												
Beamtinnen/ Beamte	A9S	3	3	100%	1	1	100%	2	2	100%							3	3	100%									
	A8	4	3	75%	2	2	100%	2	1	50%							3	2	67%	1	1	100%						
	A7	1	1	100%				1	1	100%							1	1	100%									
	A6	2	1	50%	1	0	0%	1	1	100%							1	0	0%				1	1	100%			
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>		10	8	80%	4	3	75%	6	5	83%	0	0		0	0		8	6	75%	1	1	100%	1	1	100%			
Beschäftigte	E9m	370	142	38%	108	101	94%				262	41	16%				291	74	25%	76	66	87%	3	2	67%			

Hochschule: Universität Stuttgart		Unbefristet Beschäftigte - Vorangegangener Planungszeitraum																									
		Nichtwissensch. Personal gesamt			Verwaltungs- personal			Bibliotheks- personal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte				
Besol- dungs- bzw. Entgelt gruppe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %
	E8	183	118	64%	91	86	95%	1	1	100%	91	31	34%				107	51	48%	73	65	89%	3	2	67%		
	E7	64	8	13%	1	1	100%				63	7	11%				59	5	8%	4	2	50%	1	1	100%		
	E6	233	192	82%	175	168	96%	5	5	100%	53	19	36%				131	93	71%	94	91	97%	8	8	100%		
	E5m	59	49	83%	38	36	95%	8	5	63%	13	8	62%				38	29	76%	17	16	94%	4	4	100%		
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>		909	509	56%	413	392	95%	14	11	79%	482	106	22%	0	0		626	252	40%	264	240	91%	19	17	89%		
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		919	517	56%	417	395	95%	20	16	80%	482	106	22%	0	0		634	258	41%	265	241	91%	20	18	90%		
<b>Einfacher Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		68	47	69%	5	4	80%	13	9	69%	50	34	68%	0	0		49	32	65%	18	14	78%	1	1	100%		
<b>Auszubildende</b>																											
Auszub. Beamte																											
Auszubildende Beschäftigte		66	24	36%	2	1	50%	3	3	100%	61	20	33%				65	23	35%	1	1	100%					
<b>Auszubildende gesamt</b>		66	24	36%	2	1	50%	3	3	100%	61	20	33%	0	0		65	23	35%	1	1	100%	0	0			

Hochschule: Universität Stuttgart		Unbefristet Beschäftigte - Vorangegangener Planungszeitraum																							
		Nichtwissensch. Personal gesamt			Verwaltungs- personal			Bibliotheks- personal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
	Besol- dungs- bzw. Entgelt gruppe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %
		<b>INSGESAMT</b>		1718	934	54%	723	627	87%	87	60	69%	908	247	27%	0	0		1228	496	40%	448	399	89%	42

Hochschule: Universität Stuttgart		Unbefristet Beschäftigte - Aktueller Planungszeitraum																							
		Nichtwissensch. Personal gesamt			Verwaltungs- personal			Bibliotheks- personal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
	Besol- dungs- bzw. Entgelt gruppe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %
<b>Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamtinnen/ Beamte	<b>A16</b>	1	0	0%							1	0	0%				1	0	0%						
	<b>A15</b>	5	2	40%	3	1	33%	2	1	50%							3	0	0%	1	1	100%	1	1	100%
	<b>A14</b>	8	5	63%	4	4	100%	4	1	25%							5	2	40%	2	2	100%	1	1	100%
	<b>A13</b>	7	4	57%	2	1	50%	5	3	60%							5	2	40%	2	2	100%			
<b>Beamt. h. Dienst gesamt</b>		21	11	52%	9	6	67%	11	5	45%	1	0	0%	0	0	0%	14	4	29%	5	5	100%	2	2	100%
<b>davon Beamt. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungs- aufgaben</b>		11	5	45%	5	3	60%	5	2	40%	1	0	0%				9	3	33%	2	2	100%			
Beschäftigte	<b>E15</b>	9	1	11%	7	1	14%	1	0	0%	1	0	0%				8	1	13%	1	0	0%			
	<b>E14 / E13Ü</b>	50	31	62%	49	31	63%				1	0	0%				37	19	51%	11	10	91%	2	2	100%
	<b>E13h</b>	78	52	67%	75	51	68%				3	1	33%				49	27	55%	23	19	83%	6	6	100%
außertariflich Beschäftigte																									
<b>Besch. h. Dienst gesamt</b>		137	84	61%	131	83	63%	1	0	0%	5	1	20%	0	0	0%	94	47	50%	35	29	83%	8	8	100%

Hochschule: Universität Stuttgart		Unbefristet Beschäftigte - Aktueller Planungszeitraum																							
		Nichtwissensch. Personal gesamt			Verwaltungs- personal			Bibliotheks- personal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
	Besol- dungs- bzw. Entgelt gruppe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %
davon Besch. mit Vorgesetzten- bzw. Leitungsaufgaben		34	12	35%	32	12	38%	1	0	0%	1	0	0%				29	10	34%	5	2	40%			
Höherer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt		158	95	60%	140	89	64%	12	5	42%	6	1	17%	0	0		108	51	47%	40	34	85%	10	10	100%
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamtinnen/ Beamte	A13S	7	2	29%	6	2	33%	1	0	0%							6	1	17%	1	1	100%			
	A12	9	7	78%	6	4	67%	3	3	100%							3	2	67%	6	5	83%	3		
	A11	21	15	71%	14	10	71%	7	5	71%							13	8	62%	8	7	88%	2		
	A10	5	4	80%	1	0	0%	4	4	100%							5	4	80%				1		
	A9	7	6	86%	2	1	50%	5	5	100%							5	4	80%	2	2	100%			
Beamt. geh. Dienst gesamt		49	34	69%	29	17	59%	20	17	85%	0	0		0	0		32	19	59%	17	15	88%	6	0	
Beschäftigte	E13g	24	6	25%							24	6	25%				18	1	6%	5	4	80%	1	1	100%
	E12	64	19	30%	11	10	91%				53	9	17%				54	14	26%	10	5	50%			
	E11	142	50	35%	32	22	69%				110	28	25%				110	23	21%	28	23	82%	4	4	100%
	E10	81	26	32%	15	11	73%				66	15	23%				66	11	17%	14	14	100%	1	1	100%
	E9g	193	153	79%	119	109	92%	17	14	82%	57	30	53%				119	82	69%	73	70	96%	1	1	100%

Hochschule: Universität Stuttgart		Unbefristet Beschäftigte - Aktueller Planungszeitraum																							
		Nichtwissensch. Personal gesamt			Verwaltungs- personal			Bibliotheks- personal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
	Besol- dungs- bzw. Entgelt gruppe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %
<b>Beschäftigte geh. Dienst gesamt</b>		504	254	50%	177	152	86%	17	14	82%	310	88	28%	0	0		367	131	36%	130	116	89%	7	7	100%
<b>Gehobener Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		553	288	52%	206	169	82%	37	31	84%	310	88	28%	0	0		399	150	38%	147	131	89%	13	7	54%
<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen nach den jeweiligen Tarifverträgen</b>																									
Beamtinnen/ Beamte	<b>A9S</b>	1	1	100%	1	1	100%										1	1	100%						
	<b>A8</b>	4	3	75%	2	2	100%	2	1	50%							1	0	0%	3	3	100%			
	<b>A7</b>	1	0	0%	1	0	0%										1	0	0%						
	<b>A6</b>	1	1	100%				1	1	100%														1	1
<b>Beamt. m. Dienst gesamt</b>		7	5	71%	4	3	75%	3	2	67%	0	0		0	0		3	1	33%	3	3	100%	1	1	100%
Beschäftigte	<b>E9m</b>	383	159	42%	123	115	93%				260	44	17%				293	85	29%	83	69	83%	7	5	71%
	<b>E8</b>	170	106	62%	84	78	93%				86	28	33%				97	42	43%	70	62	89%	3	2	67%
	<b>E7</b>	65	9	14%							65	9	14%				58	5	9%	7	4	57%			
	<b>E6</b>	226	181	80%	165	158	96%	5	5	100%	56	18	32%				124	82	66%	94	91	97%	8	8	100%
	<b>E5m</b>	53	42	79%	32	30	94%	8	5	63%	13	7	54%				30	22	73%	22	19	86%	1	1	100%
<b>Beschäftigte m. Dienst gesamt</b>		897	497	55%	404	381	94%	13	10	77%	480	106	22%	0	0		602	236	39%	276	245	89%	19	16	84%

Hochschule: Universität Stuttgart		Unbefristet Beschäftigte - Aktueller Planungszeitraum																							
		Nichtwissensch. Personal gesamt			Verwaltungs- personal			Bibliotheks- personal			Technisches Personal			Sonstiges Personal			in Vollzeit			in Teilzeit			Beurlaubte		
	Besol- dungs- bzw. Entgelt gruppe	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %	Ges.	F	F %
		<b>Mittlerer Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		904	502	56%	408	384	94%	16	12	75%	480	106	22%	0	0		605	237	39%	279	248	89%	20
<b>Einfacher Dienst bzw. entsprechende Entgeltgruppen gesamt</b>		69	48	70%	6	5	83%	11	7	64%	52	36	69%	0	0		47	30	64%	20	16	80%	2	2	100%
<b>Auszubildende</b>																									
Auszub. Beamte																									
Auszubildende Beschäftigte		66	24	36%	5	3	60%				61	21	34%				65	23	35%	1	1	100%			
<b>Auszubildende gesamt</b>		66	24	36%	5	3	60%	0	0		61	21	34%	0	0		65	23	35%	1	1	100%	0	0	
<b>INSGESAMT</b>		1750	957	55%	765	650	85%	76	55	72%	909	252	28%	0	0		1224	491	40%	487	430	88%	45	36	80%