

# Gleichstellungskonzept der Universität Stuttgart 2018-2022

---

Beschlossen im Senat am 14.02.2018

## Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkungen .....	3
2	Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten .....	4
2.1	Struktur.....	4
2.2	Strategische Konzepte .....	5
2.3	Monitoring .....	6
2.4	Controlling.....	7
2.5	Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoMv) .....	7
2.6	Qualitätsentwicklung.....	7
3	Chancengleichheitsziele .....	8
3.1	Bestandsaufnahme und Bewertung des vorangegangenen Planungszeitraums .....	8
3.2	Bestimmung von Entwicklungszielen 2018-2022.....	15
4	Umsetzungsstrategie.....	18
4.1	Übergeordnete Maßnahmen.....	18
4.1.1	Maßnahmen im Bereich Hochschulgovernance .....	18
4.1.2	Ziele und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie.....	20
4.1.3	Maßnahmen im MINT-Bereich.....	25
4.2	Maßnahmen im wissenschaftlichen Bereich .....	26
4.2.1	Ziel: Erhöhung der Frauenanteile bei den Akademischen Beschäftigten.....	26
4.2.2	Ziel: Erhöhung der Frauenanteile bei den Professuren.....	28
4.2.3	Ziel: Gender in der Forschung .....	30
4.2.4	Ziel: Gender in der Lehre.....	30
4.2.5	Ziel: Genderkultur.....	31

## 1 Vorbemerkungen

Die Universität Stuttgart, angesiedelt in einer der leistungsstärksten Industrieregionen Europas, stellt sich in besonderer Weise ihrer Verantwortung für die Partizipation von Frauen an der Technologieentwicklung in unserer Gesellschaft. Sie will passende Rahmenbedingungen dafür bieten, dass Frauen ihr Potential als Vordenkerinnen für die Themen der Zukunft einsetzen. Insbesondere im übergreifenden Profildbereich „Intelligente Systeme für eine zukunftsfähige Gesellschaft“, in dem interdisziplinäre Forschungsverbünde die großen Themen wie Digitalisierung, Klimawandel, Energie, Mobilität und Produktion der Zukunft in ihrer Ausgestaltung und mit ihren potentiellen Folgen bearbeiten werden, sind die Beiträge von Wissenschaftlerinnen unverzichtbar.

Als attraktive und verlässliche Arbeitgeberin setzt sie sich für Chancengleichheit, Vielfalt und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein.

Als Talentschmiede für zukünftige Ingenieurinnen und Ingenieure ebenso wie für weitere Wissenschaftsbereiche sieht sie sich dazu verpflichtet, den Zugang für Frauen insbesondere zu den MINT-Studienfächern attraktiv zu gestalten, den eigenen weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs systematisch zu rekrutieren und nachhaltig zu fördern, Frauen für Führungspositionen zu qualifizieren sowie Professuren in kontinuierlich steigendem Maße mit Frauen zu besetzen. Dabei ist es ihr vordringliches Anliegen, die Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familienaufgaben nach Kräften zu unterstützen und zu ermöglichen. Ihre Familienfreundlichkeit stellt sie außerdem durch die Teilnahme am Audit „familiengerechte hochschule“ und ihre Mitwirkung im Netzwerk „Familie in der Hochschule“ unter Beweis.

Diese Prinzipien finden ihren Niederschlag im Leitbild der Universität, in ihrem Profil sowie in ihren strategischen Zielsetzungen.

Vorrangiges gesamtuniversitäres Ziel im Bereich der Gleichstellung ist es, vor dem Hintergrund des Kaskadenmodells der DFG die Frauenanteile in allen Statusgruppen nennenswert zu steigern und dabei aktiv auf mehr Frauen in verantwortungsvollen Führungs- und Juniorführungspositionen hinzuwirken. Daneben kommt der gleichstellungsorientierten Organisationsentwicklung eine besondere Bedeutung zu, die nur im Zusammenklang mit einer Erweiterung genderspezifischen Wissens und gendergerechten Führungsverhaltens fruchtbar sein und die gesamte Universität zur gendergerechten Hochschule fortentwickeln kann.

Hierfür ist es erforderlich, den Ende 2017 auslaufenden fünfjährigen Gleichstellungsplan fortzuschreiben, in ihm neue, ambitionierte Ziele zu definieren, Handlungsfelder zu identifizieren und Maßnahmen zu optimieren oder neu zu entwerfen und umzusetzen.

zen. Hieraus erwächst für alle Mitglieder der Universität die Verpflichtung, sich aktiv in seine Umsetzung einzubringen.

## **2 Gleichstellungsstrategie der Hochschule: Strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit, Akteurinnen und Akteure, Zuständigkeiten**

### 2.1 Struktur

Seit 2006 liegt die zentrale Verantwortung für das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit beim Rektor, dessen Handeln durch die Selbstverpflichtung des gesamten Rektorats getragen wird. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt kraft Landeshochschulgesetzes (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 eines hauptamtlichen Rektoratsmitglieds 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 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 der Kanzlerin bzw. 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.Careerbuilding-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) und Beratungsleistungen.

Auf zentraler Ebene ist steuernd der Genderbeirat aktiv, dem neben den beiden Vorsitzenden (Rektor oder Rektorin und Gleichstellungsbeauftragte) die Kanzlerin oder der Kanzler, Vertreterinnen und Vertreter jeder Fächer- und Statusgruppe sowie fachkundige Personen angehören. Er ist für die strategische Konzeption der Gleich-

stellungspolitik, die Entwicklung von Maßnahmen und die Steuerung ihrer Umsetzung verantwortlich.

Der Senatsausschuss für Gleichstellung mit paritätischer Besetzung über alle Statusgruppen hinweg ist als beratendes Gremium zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten aktiv. Er hat das Vorschlagsrecht für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und bringt Vorlagen 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, die die Fakultäten betreffen und von Senat oder Universitätsrat getroffen werden. Ferner tragen sie aufgrund der vom Senat beschlossenen „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Stuttgart“ dafür Sorge, dass ihre Fakultät jährlich zur Situation der Frauen in der Fakultät, zur Umsetzung des Gleichstellungsplans und zur Erreichung der 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.

## 2.2 Strategische Konzepte

Gleichstellung, Chancengleichheit und Familiengerechtigkeit sind als Ziele universitärer Politik im Leitbild und in der gesamtuniversitären Strategieplanung verankert.

Der Gleichstellungsplan, der gemäß Landeshochschulgesetz integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans ist, beinhaltet das strategische Gesamtkonzept für die Universität mit universitätsweiten Zielen und Maßnahmen zu ihrer Erreichung sowie fakultätsspezifischen Teilen, die ebenfalls Ziel- und Zeitvorgaben samt Handlungsfeldern und Maßnahmen enthalten. Der Gleichstellungsplan innerhalb des Struktur- und Entwicklungsplans 2013-2017 ist Ende 2017 ausgelaufen. Vor dem Hintergrund der laufenden Bewerbung für die Exzellenzstrategie hat die Universität Stuttgart seitens des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (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 sind. Angesichts dieser noch nicht realisierten Entwicklungen hat man sich dafür entschieden, ein zeitlich an den ausgelaufenen Plan anschließendes Gleichstellungskonzept zu erarbeiten, das jedoch nur gesamtuniversitäre Ziel- und Zeitvorgaben beinhalten kann. Sobald die Entscheidungen im Zusammenhang mit der Exzellenzstrategie gefallen sind, wird sich die Universität an die Erarbeitung des neuen Struktur- und Entwicklungsplans und damit auch an den neuen integrierten Gleichstellungsplan begeben, der dann

zusätzlich fakultätsspezifische Ziele samt Maßnahmen zu ihrer Erreichung enthalten wird.

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 Gleichstellung von Frauen und Männern, Satzung zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, Wahlsatzung Senatsausschuss für Gleichstellung,
- 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 + extra Anlage: Handreichung zur aktiven Rekrutierung 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),
- Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache
- 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.

### 2.3 Monitoring

Dank sehr guter Zusammenarbeit mit der Zentralen Verwaltung wird der Gleichstellungsbeauftragten, den Fakultäten und bei Bedarf weiteren Entscheidungsträgerinnen und –trägern 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 fast 10 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.

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.

## 2.5 Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoMv)

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 Geschäftsstelle 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, jedoch müssen die Themen Gleichstellung und gendergerechte Lehre bei der 2019 bevorstehenden Reakkreditierung systematisch und von Grund auf neu gedacht berücksichtigt werden.

Auch in alle weiteren Aktivitäten der Stabsstelle Qualitätsentwicklung – über den Bereich Studium und Lehre hinaus – soll das Thema Gleichstellung systematisch im Sinne des Gender Mainstreaming integriert werden.

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

Die laufende Verbesserung der eigenen Projekte für Schülerinnen und alle anderen erwähnten Zielgruppen im Rahmen der Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung 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.

### **3 Chancengleichheitsziele**

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

Da der Gleichstellungsplan 2013-2017 sich aus einem gesamtuniversitären Teil und einem gleichstellungsbezogenen Kapitel in jedem Struktur- und Entwicklungsplan einer Fakultät zusammensetzt, enthält 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.

**Gut:** Es kann festgestellt werden, dass Zahlen – insbesondere an einer technisch orientierten Universität – Bewusstsein für eine Situation schaffen. Außerdem ist regelmäßiges Controlling durch den jährlichen Umsetzungsbericht im Rahmen des Berichts der Gleichstellungsbeauftragten gelungen. Bemerkenswert ist, dass diese Fakultätsberichterstattung bereits seit Mitte der 1990-er Jahre durchgängig erfolgt. Förderlich für die Wirksamkeit dieser Form des Controllings war der Beschluss der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die seit 2008 die Bedeutung der sog. personellen Gleichstellungsstandards verstärken.

**Verbesserungsfähig:** Mangels personeller Ressourcen war es noch nicht möglich, die Fakultäten bei der Entwicklung und Umsetzung ihrer Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen systematisch und strukturiert zu begleiten. Ziel muss es zukünftig sein, die Eigenverantwortung der Fakultäten für die Verbindlichkeit ihrer Ziele zu stärken und eine konstante, substantielle Selbstevaluation der Fakultäten mit entsprechender Optimierung oder Neukonzeption von Maßnahmen zu bewirken.

**Problematisch:** Sowohl universitätsintern als auch seitens des MWKs erfolgen keine Konsequenzen bei Erreichung oder Nichterreichung von Zielen. Anreize könnten hier Bewegung erzeugen. Dabei wirkt es sich an der Universität Stuttgart besonders aus, dass seit Aussetzen der LoMv im Jahr 2014 die Erfolge im Bereich der Gleichstellung monetär überhaupt nicht mehr sichtbar werden.

### Genderkultur

**Gut:** Immer mehr Mitglieder der Universität bis hinein in die Professorenschaft zeigen sich vom Sinn gleichstellungsorientierten Handelns überzeugt. Die die Gleichstellung betreffenden Verfahrensschritte in Berufungsverfahren werden ernst genommen und bereits recht gut umgesetzt.

**Verbesserungsfähig:** Gender als entscheidungsleitendes Kriterium ist in das Führungshandeln von wissenschaftlich Tätigen, aber auch in Führungs- und operatives Handeln im Bereich der Zentralen Verwaltung noch nicht in dem Maße integriert, dass durchgehend von Gender Mainstreaming gesprochen werden könnte. Ein Angebot zur fortlaufenden Weiterbildung im Bereich der Zentralen Verwaltung und der Fakultätsmanagerinnen und -manager ist noch nicht umgesetzt. Außerdem ist Gleichstellung auch noch nicht im Sinne des Gender Mainstreaming und in qualitativ ausreichender Weise in sämtliche Steuerungsinstrumente integriert.

Aktivitäten zum Thema Gender in der Lehre wurden begonnen, müssen aber noch ausdifferenziert werden.

## Vereinbarkeit

**Gut:** Das „audit familiengerechte hochschule“ hat dazu beigetragen, bestehende Maßnahmen zur Vereinbarkeit kontinuierlich zu optimieren sowie viele neue Maßnahmen zielgruppenspezifisch zu entwickeln und zu initiieren. Die Begleitung des Audits durch eine externe Person und die Einbindung verschiedener universitärer Statusgruppen erwies sich als hilfreich. Zugleich werden durch das Zertifikat die Bestrebungen der Universität zu mehr Familienfreundlichkeit nach innen und außen sichtbar gemacht.

Durch die Mitgliedschaft im Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ konnten gute Ideen und Strategien von anderen Hochschulen für die eigene Institution genutzt werden (Benchmarking).

Zudem ist es gelungen, Angebote zur Kinderbetreuung durch ein Ferienprogramm für ältere Kinder und Jugendliche sowie durch neue flexible Betreuungsangebote bei Notfällen, während Veranstaltungen, Fortbildungen und Einstellungsverfahren zu erweitern.

Die Sichtbarkeit familienfreundlicher Angebote hat sich deutlich verbessert. Auf der neu gestalteten Website werden alle Initiativen, Maßnahmen und Regelungen zielgruppenspezifisch für Interessierte zugänglich gemacht und verständlich dargestellt. Beschäftigte werden zudem ganz gezielt über neue Angebote informiert (bspw. über Mitarbeiter-all-Mails und den Newsstream).

Studierende und Beschäftigte mit Kindern erhalten durch drei Familiennetzwerke sowie ein virtuelles Biete-Suche-Portal Möglichkeiten für Austausch und Vernetzung. Vermehrt werden zudem die Belastungen durch Pflegeaufgaben im privaten Umfeld berücksichtigt. Die Pflegelotsinnen und das vierte Netzwerk „Uni und Pflege“ bieten hier Unterstützung.

**Verbesserungsfähig:** Verbesserungsfähig ist die aktive Ansprache von Studierenden mit Kindern oder mit zu pflegenden Angehörigen, um den Zugang zu den bestehenden Angeboten für diese Gruppe zu stärken.

Die Abstimmungsprozesse im Zusammenhang mit der Neufassung der Richtlinie zur Telearbeit sind langwierig, da viele Beteiligte involviert sind und verschiedene Interessen einfließen. Wünschenswert ist ein baldiger Abschluss, so dass Telearbeit auch dem wissenschaftlichen Personal ermöglicht werden kann.

**Problematisch:** Bei der regelmäßigen Kinderbetreuung hat sich das Kontingent an Belegplätzen schrittweise reduziert, da die Plätze eines Kooperationspartners von der Stadt Stuttgart in die städtische Bedarfsplanung aufgenommen wurden. Die Anzahl der zur Verfügung stehenden Kita-Plätze ist derzeit nicht zufriedenstellend, ge-

nauso wenig wie die Tatsache, dass sich die Realisierung der geplanten universitätseigenen Kindertagesstätte, in der für Kinder von Beschäftigten und Studierenden sowohl Krippen- als auch Kindergartenplätze zur Verfügung stehen sollen, massiv verzögert. Grund hierfür war, dass der Kostenrahmen für die Kita aufgrund der Topologie des ursprünglich vorgesehenen Grundstücks gesprengt wurde; daher musste ein neues Bauprojekt an einem anderen Standort gestartet werden.

### Zielerreichung Frauenanteile Universität insgesamt

**Gut:** Im Bereich der Professuren wurde – ausgehend von einem Frauenanteil von knapp 9% (12/2011) – das Ziel von 15% (12/2017) erreicht. Dieser Erfolg 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 befördert.

**Problematisch:** 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 liegt Ende 2017 bei knapp 27% (befristet Beschäftigte) bzw. 23% (unbefristet Beschäftigte), insgesamt also bei 26%.

Eine der Ursachen 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).

**Verbesserungsfähig:** Bei den Studierenden ist der Frauenanteil mit knapp 33% (WS 2017/18) gegenüber dem Ausgangswert von gut 31% (WS 2011/12) nur leicht gestiegen. Somit wurde das Ziel von 40% Studentinnen zwar nicht erreicht, jedoch ist die absolute Zahl der Studentinnen von 7.071 (WS 2011/12) auf 8.876 (WS 2017/18) gestiegen. Der Frauenanteil hat sich dennoch 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 16,5% (WS 2016/17)
- 1. Fachsem. M.Sc.: von 14,9% (WS 2011/12) auf 18,6% (WS 2016/17)

Maschinenbau:

- 1. Fachsem. B.Sc.: von 5,6% (WS 2011/12) auf 11,9% (WS 2016/17)
- 1. Fachsem. M.Sc.: von 6,3% (WS 2011/12) auf 10,3% (WS 2016/17)

Daher werden die erfolgreichen Projekte zur Begeisterung von Schülerinnen für die MINT-Fächer und zur Identifizierung und Fortbildung von führungsorientierten MINT-Studentinnen im Femtec.Careerbuilding-Programm fortgesetzt (vgl. Kap.4.1.3). Außerdem ist die Universität Stuttgart als Mitglied des Netzwerks der Landesinitiative für Frauen in MINT-Berufen weiterhin aktiv.

### Zielerreichung Fakultäten

#### Struktur

**Gut:** 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.

**Verbesserungsfähig:** Die Qualität der Fakultätsgleichstellungspläne ist 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 Verbindlichkeit dieser Zielquoten 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.

### Frauenanteile in den Fakultäten 2013-2017

**Gut:** Acht von 10 Fakultäten haben ihre Ziele bei den Professuren (nahezu) erreicht oder z.T. sogar deutlich überschritten. Einige Fakultäten hatten sich realistische Zielvorgaben zur Steigerung ihrer Frauenanteile auf allen Qualifikationsniveaus gesetzt und haben diese auch erreicht. Hervorzuheben ist hier die Fakultät 5, der es in der Laufzeit des SEPUS gelang, nicht nur fast alle ihrer Ziele umzusetzen, sondern deut-

lich 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.

**Verbesserungsfähig:** 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 gendergerechter didaktischer Ansätze in der Lehre.

**Problematisch:** 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. Besonders kritisch ist die Situation in den Fakultäten 7, 8 und 9, in denen der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen aktuell geringer ist als der Basiswert der Planungen von Ende 2011.

#### 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.

**Gut:** Die Angebote erfuhren sehr gute Annahme seitens der Zielgruppen in der Unter- und Mittel- sowie der Ober-/Kursstufe (z.B. jährlich rund 400 Schülerinnen der Klassen 5-10 beim *Girls' Day*). Die Ausweitung von *TryScience* (Oberstufe) auch auf Schüler hat der Qualität nicht geschadet, sondern birgt im Gegenteil den Vorteil, nicht nur Schülerinnen – durch den Einsatz von Wissenschaftlerinnen als Workshopleiterinnen und Studentinnen – Role Models zu präsentieren, sondern auch Schülern zu zeigen, dass Frauen in MINT-Bereichen selbstverständlich beruflich aktiv sind. Diese implizite Gendersensibilisierung ist wesentlicher Bestandteil des Programms. Das *TryScience Schülerinnen-Mentoring* wird von den Teilnehmerinnen sehr geschätzt.

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.

**Verbesserungsfähig:** Ein noch breiteres Spektrum an Workshops wäre wünschenswert.

### Femtec

**Gut:** Das Angebot des Careerbuilding-Programms für führungsorientierte MINT-Studentinnen erfolgt auf Basis eines Netzwerks, das die Femtec.GmbH mit führenden technischen Universitäten und namhaften Großunternehmen geknüpft hat. Auswahlprozesse im Kontext der Assessment Center wurden als Resultat von AG-Ergebnissen optimiert. Potentieller weiblicher Führungsnachwuchs für den MINT-Bereich wird durch das Programm gestärkt; ein ständig wachsendes Netzwerk aus aktiven Programmteilnehmerinnen und Alumnae unterstützt sich vom Studium bis in alle beruflichen Phasen hinein gegenseitig. Dieses Netzwerk ermöglicht auch die Bildung eines Pools an wissenschaftlich qualifizierten und berufspraktisch erfahrenen Frauen, die ggf. später für eine Professur zu gewinnen sind.

**Verbesserungsfähig:** Die Angebote, die bei der Entscheidungsfindung für oder gegen eine Promotion unterstützen, sind ausbaufähig.

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

**Gut:** Die Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung der Universität Stuttgart verfolgen 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 in den vergangenen sechs Jahren eine verstetigte Programmlinie zur strategischen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bis hin zur Führungsriege der Wissenschaftlerinnen. Seit Herbst 2016 werden 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 Postdotorandinnen und Habilitandinnen, *BeScience* – Netzwerk für (Junior-) Professorinnen und eine zielgruppenübergreifende *MentoringLounge* für die intensive Vernetzung.

Die Geschäftsführung wurde durch eine Stelle verstetigt; für die Durchführung der Programm-Maßnahmen werden Haushaltsmittel eingesetzt.

**Verbesserungsfähig:** Für die Erweiterung der Programme um neue Zielgruppen ist zukünftig eine angemessene personelle Unterstützung der Geschäftsführung, seit 2018 angesiedelt bei der Graduiertenakademie der Universität Stuttgart - GRADUS, erforderlich.

### Service Gender Consulting

**Gut:** Als sehr gut an- und wahrgenommen wird die 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.

Als erfolgreich haben sich auch „niedrigschwellige“ Angebote zur Bewusstseinsbildung in Sachen Gender erwiesen: Filmreihe über große Wissenschaftlerinnen und andere beruflich herausragende Frauen, Ausstellungen, Vortragsreihen, z.T. mit anschließenden Veröffentlichungen, online-Sprachkurs für gendergerechte Sprache, Gender-Quiz.

Die Sichtbarkeit von Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität Stuttgart konnte 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 werden.

Für diese Aufgaben wurde eine Stelle zu 50% verstetigt; weitere 50% werden aus Haushaltsmitteln finanziert.

**Verbesserungsfähig:** Das 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 und deren beobachtende Begleitung.

## 3.2 Bestimmung von Entwicklungszielen 2018-2022

Universitätsweite Ziel- und Zeitvorgaben sind Bestandteile dieses Gleichstellungskonzepts; 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 2018 bis 2022, als Zielvorgabe angestrebt werden:

	Stand 12/2017	Ziel 12/2022 (=mind. plus 5%)
Professuren insgesamt	15%	20%
W1-Professuren/ Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track	11%	25%
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppen, Junior- professuren <sup>2</sup>	18% <sup>3</sup>	28%
Akad. Beschäftigte insgesamt	25%	31%
Akad. Beschäftigte in unbefr. Arbeitsverhältnissen	23%	28%
Studierende	33%	40%

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

- **Studienerfolg:** Der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulierten des Studienjahres 2018 wird ins Verhältnis zum Frauenanteil bei den Bachelorabschlüssen des Studienjahres 2021 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 Promo-

<sup>1</sup> Mit dem im Entscheidungsprozess befindlichen Entwurf des Gesetzes zur Weiterentwicklung des Hochschulrechts (HRWeitEG) wird neu die Statusgruppe der Promovierenden eingeführt. Für diese Statusgruppe wird die Universität nach Verabschiedung des HRWeitEG in ihrer Grundordnung entsprechende Regelungen treffen.

<sup>2</sup> Die erneute Aufführung der Juniorprofessuren erfolgt in Analogie zu den personellen Gleichstellungsstandards der DFG.

<sup>3</sup> Diese Angabe bezieht sich nur auf die Leitung von Nachwuchsgruppen und auf die Juniorprofessuren. Zahlen zur Leitung von Arbeitsgruppen sind noch direkt bei den Fakultäten zu erheben, damit anschließend der entsprechende Frauenanteil von 12/2017 errechnet werden kann.

tionen 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 auf oberster und mittlerer Führungsebene:

	Stand 12/2017	Ziel 12/2022
Rektorat (6 Mitgl.)	33%	mind. 33%
Universitätsrat (11)	45%	mind. 40%
Senat	31%	mind. 36%
Dekanate	10%	1 Frau in jedem Dekanat in Abhängigkeit von der Anzahl der Professorinnen in der jeweiligen Fakultät <sup>4</sup>

Zielvorgaben zu Frauenanteilen in wichtigen Gremien und Ausschüssen

Forschungsrat	mind. 1 – 2 weibl. Mitglieder (12,5% bzw. 25%)
Senatsausschüsse (Struktur, Forschung und wiss. Nachwuchs, Lehre)	mind. 1 Frau in der Statusgruppe der Professuren und der der akademischen Beschäftigten
Findungskommissionen (hauptamtl. Rektoratsmitglieder, Universitätsratsmitglieder)	mind. 25% Frauen

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.

<sup>4</sup> Hintergrund ist die Tatsache, dass die Universität ihre wenigen Professorinnen nicht durch eine Fülle zusätzlicher Aufgaben überlastet, sondern dass sie ihnen die Gelegenheit zur wissenschaftlichen Profilierung gibt.

## 4 Umsetzungsstrategie

Die Priorisierung der im Folgenden aufgeführten Maßnahmen, die hierfür erforderlichen Ressourcen und Rahmenbedingungen sowie die Nennung der für die Umsetzung Verantwortlichen werden in einem extra Anhang spezifiziert werden.

### 4.1 Übergeordnete Maßnahmen

#### 4.1.1 Maßnahmen im Bereich Hochschulgovernance

- 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.
- Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fakultäten werden zur stärkeren strategischen Steuerung auch im Bereich der Gleichstellung genutzt.
- Jede Fakultät, die Frauen für den wiss. Dienst systematisch rekrutiert und bei entsprechender Eignung einstellt, bekommt einen finanziellen Anreiz.
- Gleichstellung wird 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 heutigen Qualitätsstandards im Bereich der Gleichstellung angepasste Integration der Thematik in den Reakkreditierungsprozess der Universität Stuttgart (Systemakkreditierung gültig bis 3/2019) 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 als strategisches Ziel 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 ggf. durch eine Kommission; Verantwortung für die Zielerreichung, die operative Umsetzung von Maßnahmen und das Gleichstellungsmonitoring)
- Die Unabhängigkeit der Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wird dadurch gestärkt, dass keine Promovierenden mehr gewählt werden, sondern nur noch aus der Gruppe der bereits promovierten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im besten Fall unbefristet beschäftigt sind, rekrutiert wird.

Um diese zusätzliche Aufgabe leistbar zu machen und geeignete Kandidatinnen bzw. 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 werden die Programme statusgruppenabhängig quotiert. Außerdem werden die Begleitangebote gendersensibel gestaltet und die bewährten Formate für Frauen im erforderlichen Maße aufrechterhalten. Durch die Integration der Geschäftsführung dieser Programme in GRADUS wird gleichstellungsrelevantes Knowhow in eine reguläre Einheit der Universität eingebracht und entfaltet dort im besten Fall seine Wirkung im Sinne des Gender Mainstreaming bei allen mit der Personalentwicklung befassten Unimitarbeiterinnen und –mitarbeitern. Auf diese Weise resultiert aus der Verlagerung eine Organisationsentwicklung durch Gleichstellungstransfer.
- 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.
- Das Gleichstellungs-Monitoring mit Auswertung wird in die Zentrale Verwaltung verlagert, sobald dort entsprechende Personalkapazitäten zur Verfügung stehen.
- Der Genderbeirat wird durch ein auswärtiges Mitglied erweitert, um vermittels eines Blicks von außen die strategische Positionierung der Universität zu schärfen.
- Weitere Handlungsmöglichkeiten im Bereich von Hochschulgovernance und Gleichstellung werden durch bundesweites Benchmarking (Mitarbeit in gleichnamiger BuKoF-Kommission) ausgelotet.

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

Die Universität Stuttgart unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Professorinnen und Professoren mit familiären Verpflichtungen mit dem Ziel, ihnen eine erfolgreiche wissenschaftliche Laufbahn zu ermöglichen. Sie unterstützt ihre Studierenden mit familiären Verpflichtungen, um Studienverzögerungen und Studienabbrüche zu vermeiden. Sie ist daher 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.

##### Personalorganisation

Die Arbeitsbedingungen für wissenschaftlich und nichtwissenschaftlich Beschäftigte sollen so gestaltet sein, dass sie die Vereinbarkeit mit Familienaufgaben begünstigen. Da gerade im Wissenschaftsbereich befristete Arbeitsverhältnisse zur Qualifizierung üblich sind, wird ein „guter“ Umgang mit Befristungen an der Universität Stuttgart angestrebt; eine entsprechende Richtlinie wurde 2016 verabschiedet und muss nun konsequent angewandt werden. Dabei schafft ein Kennzahlengerüst Transparenz über die Befristungspraxis.

An der Universität entsteht außerdem eine neue Rahmendienstvereinbarung zur Arbeitszeit, die den Beschäftigten das Arbeiten mit Gleitzeit ermöglicht und verlässliche Besprechungszeiten vorsieht. Weitere Flexibilisierungsmöglichkeiten über die normale Gleitzeit hinaus werden bei familiären Pflichten unterstützt.

Eine flexible Gestaltung des Arbeitsortes kann für wissenschaftliche Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen entlastend sein. Um den Beschäftigten der Universität genügend Gestaltungsspielräume zu bieten, werden die bisher strikten Regeln zu den Telearbeitszeiten in einer neuen Dienstvereinbarung gelockert.

Sowohl für Beamtinnen als auch für Tarifbeschäftigte können während Mutterschutz und Elternzeiten Vertretungskräfte eingestellt werden, die Lehr-, Labor- und Forschungsarbeiten während der Abwesenheit durchführen können. Erforderlichenfalls können dafür Mittel aus einem seit den 1990-er Jahren vorgehaltenen Mutterschaftsfonds beantragt werden.

In Zukunft werden die hier aufgeführten Maßnahmen beibehalten. Darüber hinaus sollen folgende Maßnahmen neu etabliert werden:

- Stellenbesetzungen in Teilzeit auch für Führungspositionen

- Bekanntmachung der neuen Dienstvereinbarungen sowie Beratung von Beschäftigten und Vorgesetzten zu den neuen Regelungen und Möglichkeiten
- Möglichkeiten für voll flexibles und mobiles Arbeiten eruieren, die den Bedürfnissen der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entsprechen und damit sowohl tatsächlich familiengerecht als auch der wissenschaftlichen Arbeit dienlich sind
- Umgang mit befristeten Arbeitsverträgen möglichst positiv gestalten durch Transparenz über Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten, frühzeitige Vertragsverlängerungen
- Möglichkeiten zur Verlängerung aller befristeten Verträge um Mutterschutz- und Elternzeiten prüfen.

### Studienorganisation

Die Studierenden der Universität Stuttgart haben verschiedene Möglichkeiten, ihren Studienverlauf zu flexibilisieren. Bei Verpflichtungen, die aus Elternschaft oder der Pflege von Angehörigen resultieren, können sie ihr Studium ihrer eigenen Lebenssituation anpassen. Möglich sind ein Sonderantrag auf Zulassung ins erste Fachsemester, Beurlaubung wegen Mutterschutz, Elternzeit, Erziehungszeit oder Pflegezeit, Prüfungsrücktritt infolge von Krankheit des Kindes oder der Betreuungsperson, Fristverlängerung der Orientierungs- und Wiederholungsprüfungen, Verlängerung der Bearbeitungszeit von Abschlussarbeiten sowie eine Verlängerung der Studienstudienhöchstdauer.

Zu ihrer individuellen Studienverlaufsplanung werden Studierende durch die allgemeine Studienberatung, die Fachstudienberatung der Fakultäten und durch den Service Uni & Familie beraten. Die Sozialberatung des Studierendenwerks Stuttgart berät außerdem zu Fragen rund um Schwangerschaft und Studium mit Kind sowie zur Studienfinanzierung mit Kind.

Online-Master-Studiengänge und E-Learning tragen dazu bei, dass Studierende Arbeitsort und Arbeitszeiten frei wählen und damit ihren eigenen Bedürfnissen anpassen können.

Um das Studium für Studierende mit Familienaufgaben an der Universität Stuttgart noch familienfreundlicher zu gestalten, werden folgende Maßnahmen in den nächsten Jahren umgesetzt:

- Flexibilisierungsmöglichkeiten in Studien- und Prüfungsordnungen ausweiten
- Studien- und Prüfungsordnungen im Hinblick auf das neue Mutterschutzgesetz aktualisieren
- Ausbau der E-Learning-Möglichkeiten

- Längere Ausleihzeiten für Medien aus den Universitätsbibliotheken für Studierende mit Kindern oder zu pflegenden Angehörigen
- „Vorbelegungsrechte“ bei der Einschreibung zu Vorlesungen und Seminare für Studierende mit Kindern
- Akzeptanz bei Lehrenden für verschiedene Lebensformen von Studierenden fördern
- Leitfaden zum Umgang mit Studierenden mit familiären Betreuungspflichten entwickeln und Vorschläge für Studien- und Prüfungsersatzleistungen zusammenstellen

### Familienfreundliche Infrastruktur

Eine familienfreundliche Infrastruktur an beiden Standorten ist der Universität wichtig: So wurden fünf funktionale Still- und Wickelmöglichkeiten an zentralen Orten geschaffen. Einen Multifunktionsraum, auch nutzbar als Eltern-Kind-Zimmer, gibt es im Haus der Studierenden auf dem Campus Vaihingen sowie weitere zwei Eltern-Kind-Zimmer in den Universitätsbibliotheken an beiden Standorten. Im Forschungsgebäude ARENA 2036 wird aktuell ein weiterer Eltern-Kind-Raum eingerichtet. Außerdem hat die Universität mobile KidsBoxen angeschafft, die von Beschäftigten der Forschungsverbünde ausgeliehen werden können.

Familienwohnungen für Studierende mit Kindern werden vom Studierendenwerk Stuttgart bislang in geringerem Umfang bereitgestellt.

Folgende Maßnahmen sollen die bestehende Infrastruktur in Zukunft noch familienfreundlicher machen:

- Bau einer universitätseigenen Kindertageseinrichtung mit MINT-Konzept in Campusnähe mit zusätzlicher Möglichkeit zum familiengerechten Wohnen für Studierende und Kinderbetreuung unter einem Dach
- flächendeckende Ausstattung mit Still- und Wickelräumen
- Einrichtung weiterer Eltern-Kind-Räume auf dem Campus
- Beschaffung von klappbaren Liegen oder Bereitstellung von Liegen in Ruheräumen für schwangere Mitarbeiterinnen

### Information, Austausch & Sichtbarmachung

Um universitätsinternen und –externen Personen Informationen über familienfreundliche Angebote bereitzustellen, sind das Internetportal und dessen regelmäßige Pflege entscheidend. Die Informationen auf der Homepage sind zielgruppengerecht aufbereitet und Angebote werden umfassend für alle Interessierten bereitgestellt.

Aktuelle Angebote und neue Maßnahmen werden darüber hinaus regelmäßig über

verschiedene Informationskanäle verbreitet (News, Infos über Mitarbeiter-all-Mails, Flyer). Die Lagepläne „FamilienCAMPUS Stadtmitte“ und „FamilienCAMPUS Vaihingen“ zeigen alle familienrelevanten Orte der Universität: Kinderbetreuung, Wickelmöglichkeiten, Spielplätze und Servicestellen für Familien.

Gelegenheit zum regelmäßigen themenspezifischen Austausch mit Personen in ähnlichen familiären Situationen bieten die Netzwerke „Uni und Pflege“, „Wissenschaft und Familie“, „Verwaltung und Familie“ und „Studium und Familie“, die durch den Service Uni & Familie oder eine Pflegelotsin organisiert und begleitet werden.

Durch das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ werden die Bestrebungen der Universität zu mehr Familienfreundlichkeit nach innen und außen sichtbar gemacht. Potentielle Studierende, Drittmittelgeber sowie Bewerber und Bewerberinnen erhalten so schnell einen Eindruck über die Vereinbarkeit an der Universität Stuttgart. Das Zertifikat soll daher durch regelmäßige Re-Auditierungen erhalten und gesichert werden.

Darüber hinaus sollen die Informationsverbreitung, der Austausch, die Vernetzung und Sichtbarmachung in den kommenden Jahren durch neue Maßnahmen weiter verbessert werden:

- Stipendien für Studierende mit familiären Verpflichtungen für herausragende Studienleistungen
- Preise für familienfreundliches Verhalten im Team ausschreiben, um gute Beispiele von familienfreundlichem Verhalten aufzufinden
- Preisverleihungen bei einer Großveranstaltung und Veröffentlichungen auf der Homepage, um gute Konzepte zu bewerben
- Willkommenspakete für neugeborene Kinder von Beschäftigten mit Informationsmaterial über die familienfreundlichen Angebote der Universität
- Leitfaden zum Wiedereinstieg nach familienbedingter Auszeit für Beschäftigte und Vorgesetzte bereitstellen
- das Thema Pflegebedürftigkeit in den Mittelpunkt rücken und eine Veranstaltungsreihe mit pflegerelevanten Themen durchführen
- einen E-Mail-Verteiler für Studierende mit Kindern aufbauen, um Angebote für Studierende bekannter zu machen

### Personalentwicklung, wissenschaftliche Qualifizierung und Führung

Die Universität unterstützt die wissenschaftliche Qualifizierung unter den Bedingungen von familiären Betreuungsanforderungen. Neben verschiedenen Serviceangeboten für Familien wird insbesondere Wert auf strukturierte Prozesse rund um Eltern- und Pflegezeiten sowie auf einen leichten Wiedereinstieg gelegt.

Für Führungskräfte bietet die Abteilung Personalentwicklung Weiterbildungen an, mit dem Ziel, deren Personalführungskompetenz weiter zu steigern. Die Führungskräfte werden in den Weiterbildungen aufgefordert, ihr eigenes Führungsverhalten in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu reflektieren. Darüber hinaus werden sie angeregt, sich mit ihrer eigenen Work-Life-Balance auseinanderzusetzen. Hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die die Universität Stuttgart gewinnen möchte, und ihre ebenso ambitionierten Partnerinnen und Partner erhalten ein umfangreiches Servicepaket im Dual Career Programm. Dazu zählt auch die Unterstützung bei der Suche nach passenden Betreuungsmöglichkeiten für Kinder.

Durch folgende Maßnahmen wird dieser Bereich in den kommenden Jahren weiter ausgebaut:

- Entscheidungsträger in Personalangelegenheiten (Mitglieder der zentralen Verwaltung, Fakultätsmanagerinnen und –manager, Führungskräfte an den Instituten, Lehrpersonal, Prüfungsausschüsse und Prüfungsämter) regelmäßig zu Möglichkeiten familiengerechten Handelns informieren und fortbilden
- Rollenerwartungen an Führungspersonen transparent machen und in Handreichungen kommunizieren (z.B. im Merkblatt für Neuberufene)
- Fonds einrichten, über den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familie bei Auslandsaufenthalten finanziell gefördert werden
- Möglichkeiten zur Erstattung von Mehrkosten bei Dienstreisen, wenn Kinder oder Betreuungspersonen mitreisen müssen, werden geprüft
- (anteilige) Erstattung von professionellem Pflegepersonal während einer Dienstreise

### Service für Familien

Der Service Uni & Familie ist für Beschäftigte und Studierende der Universität die zentrale Anlaufstelle bei Fragen zur Vereinbarkeit. Die Geschäftsführerin berät zu Familienthemen, koordiniert die bestehenden Maßnahmen und vermittelt an andere Stellen innerhalb und außerhalb der Universität. Ihre Stelle ist zu 50% verstetigt; die Umsetzung sämtlicher Maßnahmen erfolgt aus Haushaltsmitteln.

Für Universitätsangehörige mit zu pflegenden Angehörigen sind die Pflegelotsinnen die zentrale Anlaufstelle. Die zwei ausgebildeten Pflegelotsinnen führen persönliche und vertrauliche Erstgespräche mit Beschäftigten und Studierenden und vermitteln zu anderen Beratungsstellen und Dienstleistern.

Die reguläre Kleinkindbetreuung für Kinder von Beschäftigten ist über Belegplätze bei Kooperationspartnern organisiert. Für (Promotions-) Studierende bietet das Studierendenwerk Stuttgart Plätze zur regelmäßigen Kinderbetreuung, für die Studierende einen subventionierten Beitrag zahlen und bei der Platzvergabe bevorzugt werden.

Die flexible Kinderbetreuung für Kinder von Angehörigen der Universität Stuttgart umfasst eine Notfallbetreuung für kurzfristige Betreuungseingänge in Kitas und zuhause, Kinderbetreuung während Veranstaltungen, Fortbildungen und Einstellungsverfahren sowie die Vermittlung von flexibler Kinderbetreuung für sonstige Zwecke. Hierfür kooperiert die Universität Stuttgart mit verschiedenen freien Trägern von Kinderbetreuungsangeboten.

Zukünftig sollen folgende Angebote die bisherigen Maßnahmen ergänzen:

- Betreuungsplätze in der universitätseigenen Kindertageseinrichtung mit MINT-Konzept
- familiengerechtes Wohnen für Studierende und Kinderbetreuung unter einem Dach
- Belegplatzkontingent bei freien Trägern von Kinderbetreuungseinrichtungen deutlich ausbauen, um bis zur Eröffnung der MINT-Kita mehr Beschäftigte mit Bedarf an Regelbetreuung unterstützen zu können.
- Einrichtung eines Belegplatzes für Kleinkinder von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern bei einer Tagesmutter (für Aufenthalte kürzer als 1 Jahr)
- Ferienbetreuung für Kinder im Alter von 0 - 6 Jahren ausweiten
- persönliche Gesunderhaltung und Kompetenzerweiterung bei häuslicher Pflege stärken und dazu eine Veranstaltungsreihe „Pflege von Angehörigen“ für Beschäftigte und Studierende durchführen
  - Möglichkeiten für Entlastungsangebote für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben eruieren

#### 4.1.3 Maßnahmen im MINT-Bereich

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

Seit Ende der 1990-er Jahre engagieren sich die MINT-Fakultäten in Kooperation mit dem Gleichstellungsreferat dafür, 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.Careerbuilding-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.

Neu ist, dass im Zusammenhang mit einer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung der Femtec-Studentinnen der Pool an potentiell für eine wissenschaftliche Laufbahn geeigneten talentierten Frauen im MINT-Bereich wächst.

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 in den letzten fünf Jahren 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) 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 werden Haushaltsmittel für eine anteilige Projektstelle eingesetzt.

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 zukünftig systematisch durch die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten als Stellvertretung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten begleitet.

## Personalentwicklung

Gleichstellung ist qua Personalentwicklungskonzepts in alle Aktivitäten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses integriert; dessen Umsetzung sollte jedoch eng von Gleichstellungsexpertise begleitet werden.

- Die Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung wurden zum 1.1.2018 in die Graduiertenakademie der Universität Stuttgart integriert. Somit wechselt Genderexpertise aus einer Stabsstelle (Gleichstellungsreferat) in einen zentralen Organisationsbereich der Universität, der für die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses verantwortlich ist.
- Das bestehende Mentoring-Portfolio wird um ein Programm für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sowie Nachwuchsgruppenleitungen erweitert. Dieses Programm wird wegen der relativ kleinen Zielgruppe gemischtgeschlechtlich, aber geschlechtergerecht angeboten
- In einer Pilotphase sollen die bereits existierenden Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung sukzessive ausgebaut und geschlechtsunabhängig angeboten werden. Dieser Prozess wird nicht innerhalb des Planungszeitraums des vorliegenden Konzepts abzuschließen sein. 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 Programme statusgruppenabhängig quotiert. Außerdem werden die Begleitangebote gendersensibel gestaltet und die Formate für Frauen im erforderlichen Maße aufrechterhalten.

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 sind zusätzliche Personalmittel zur Unterstützung der Geschäftsführung der Mentoring-Programme, angesiedelt bei GRADUS, in angemessener Höhe notwendig.

- Veranstaltungen (und Publikationen) zum Thema der gendergerechten Personalentwicklung werden fortgesetzt.

## Monetäre Anreize

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

- Es werden Mittel für die Weiterfinanzierung von Postdoktorandinnen nach Auslaufen ihrer Beschäftigung, beispielsweise zur Erarbeitung eines Forschungsantrags, eingesetzt.
- Die Universität bietet Doktorandinnen und weiblichen Postdocs mit Familienaufgaben finanzielle Unterstützung bei Forschungsaufenthalten im Ausland.
- Die Universität stellt Wissenschaftlerinnen aus dem universitätsinternen Forschungsfonds Mittel zur Verfügung, wenn sie einen Drittmittelantrag planen.
- Die Universität stellt Mittel in Form von Boni zur Verfügung, 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% gegenüber dem vorigen Studienjahr gesteigert wird.

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

Um den Frauenanteil bei den Professuren bis 2022 um weitere 5% zu steigern, müssen die bisherigen Aktivitäten beibehalten und von folgenden Maßnahmen flankiert werden:

##### Strategische Steuerung

- Die 12 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 10 dieser 12 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 derzeitigen Frauenanteils von 11% (12/2017) bei den Juniorprofessuren ein angestrebter Anteil von 25% bei den neu eingeworbenen Juniorprofessuren eine erhebliche Steigerung dar.
- Die Universität Stuttgart wird sich abermals, d.h. zum dritten Mal, mit einem Antrag am Professorinnenprogramm beteiligen und versuchen, dadurch ihren Professorinnenanteil weiter nennenswert zu steigern. Durch die erfolgreiche Teilnahme an den beiden vorigen Ausschreibungen konnten insgesamt 6 Professuren und damit Mittel in Höhe von 4,5 Mio Euro eingeworben werden. Diese Professuren sind bereits oder werden noch verstetigt.

## 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 der Fakultätsmanagerinnen und –manager 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 Nachwuchskolloquiums ausreichend früh vor Ausschreibung der Professur, die Nutzung von Datenbanken, Kontakten bei Fachgesellschaften oder kollegialen Empfehlungen etc.
- Die Freigabe eines Antrags auf Einrichtung oder Wiederbesetzung einer Professur durch den Senatsausschuss Struktur sollte nur nach Vorlage einer Liste von mindestens drei potentiell berufbaren Kandidatinnen aus dem In- oder Ausland erfolgen.
- 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 Qualität 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 als bisher 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 die Anträge im Rahmen der Exzellenzstrategie (weibliche Principal Investigators, Frauenanteile bei geplanten Promotions- oder Postdocstellen, Gender in den Forschungsthemen, gendergerechte Führungskultur, Förderung von Frauen durch Mentoring etc., Unterstützung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Familienaufgaben etc.)
- Konzept zum Pooling der Gleichstellungsmittel bei Verbundforschungsprojekten und zur Umsetzung übergreifender Maßnahmen
- Planung und Durchführung von Gleichstellungsaktivitäten für die Forschungsprojekte, Exzellenzcluster etc.

#### 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.

#### 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.
- Es werden Maßnahmen zur vertiefenden Integration von Gleichstellung in Verwaltungshandeln, Prozesse und strategische Planungen ergriffen (Weiterbildungen, Integration in Prozessbeschreibungen, Teilnahme an der Runde der Dezenturinnen und Dezenturern etc.).
- Gendersensibilität wird durch „barrierefreie“ 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 (Online-Sprachkurs geschlechtergerechte Sprache, Kooperation mit dem Institut für Linguistik, Wissenschaftliche Vorträge, Werbematerial zur Weckung eines sprachsensiblen Bewusstseins etc.).

## IST-Stand 12/2017 und neue Zielwerte der Fakultäten 2018-2022

Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017			Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil					
Qualifizierungsstufe														
Studierende <sup>2</sup>	1.380	750	54,3%			50,0%						50,0%		
Studienabschlüsse <sup>3</sup>	323	166	51,4%									50,0%		
Promotionen <sup>4</sup>	15	8	53,3%			50,0%						50,0%		
Habilitationen <sup>5</sup>	1	0				50,0%						k.A.		kommt selten vor
Akademische Mitarbeiter_innen befristet <sup>6</sup>	73	33	45,2%	73	33	45,2%			100,0%	37	50,7%	50,7%		
Akademische Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>6</sup>	18	9	50,0%	3	1	33,3%			16,7%	1	33,3%	50,0%		
Akademische Mitarbeiter_innen gesamt <sup>6</sup>	91	42	46,2%	76	34	44,7%			83,5%	38	50,0%	50,5%		
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>6</sup>	68	35	51,5%											
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>6</sup>	9	7	77,8%											
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>7</sup>												0,0%		es gibt keine Arbeitsgruppen
Nachwuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	1	1	100,0%	1	1	100,0%			100,0%	0				Nicht absehbar, ob und wann neue Juniorprof. eingesetzt wird
Davon Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	1	1	100,0%	1	1	100,0%			100,0%	0				
Davon Tenure Track- Professuren												0,0%		

Gleichstellungskonzept 2018-2022

Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung	Stand: 01.12.2017		Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.		Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
Leitung von Arbeitsgruppen, Nachwuchsgruppenleitung, Juniorprofessuren (W1) <sup>6,7</sup>	1	1	100,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	0,0%	es gibt keine Arbeitsgruppen
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.) <sup>6</sup>	18	5	27,8%	6	0	0,0%	1	16,7%	33,3%	
Professuren C4/W3 <sup>6</sup>	17	5	29,4%							
Professuren C3/W2 <sup>6</sup>	1	0	0,0%							
Dekanat <sup>8</sup>	4	1	25,0%	4	1	25,0%	2	50,0%	50,0%	

Quelle (soweit nicht anders angegeben):

ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze oder Auslaufens befristeter Arbeitsverträge

<sup>2</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungssemester (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen."

<sup>4</sup> Jeweiliges Prüfungssemester (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

<sup>5</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>6</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>7</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>8</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 2 Bau- und Umwelt- ingenieurwissen- schaften	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017			Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil					
Qualifizierungsstufe														mehr nur durch gravierende gesellschaftliche Umwälzungen möglich, die Fak. 2/Uni S nicht alleine bewältigen
Studierende <sup>2</sup>	2.768	1.059	38,3%			39,1%							40%	
Studienabschlüsse <sup>3</sup>	561	204	36,4%										38%	
Promotionen <sup>4</sup>	32	7	21,9%			35,0%								gemeinsamer Zielwert Prom.+Habil
Habilitationen <sup>5</sup>	0												28%	gemeinsamer Zielwert Prom.+Habil
Akademische Mitarbeiter_innen befristet <sup>6</sup>	67	22	32,8%	67	22	32,8%	67	22	32,8%	100,0%	30	44,8%	44,8%	s.u.
Akademische Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>6</sup>	42	6	14,3%	42	6	14,3%	4	0	0,0%	9,5%	2	50,0%	19,0%	s.u.
Akademische Mitarbeiter_innen gesamt <sup>6</sup>	109	28	25,7%	109	28	25,7%	71	22	31,0%	65,1%	32	45,1%	34,9%	Ziel: Frauenan- teil 35 % über alle AkMIs
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>6</sup>	15	8	53,3%											keine Ziele
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>6</sup>	8	7	87,5%											keine Ziele
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>7</sup>	6	1	16,7%	1	0	0,0%	1	0	0,0%	16,7%	1	100,0%	33,3%	s.u.

Gleichstellungskonzept 2018-2022

Fakultät 2 Bau- und Umwelt- ingenieurwissen- schaften	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	5	0	0,0%		3	0	0,0%					
Nachwuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	5	0	0,0%		0	0,0%	60,0%	1	33,0%		s.u.	
Davon Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	2	0	0,0%		0	0,0%	100,0%	1	50,0%		s.u.	
Davon Tenure Track- Professuren					1	Neustelle	100,0%	0	0,0%		s.u.	
Leitung von Arbeits- gruppen, Nach- wuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	11	1	9,1%		4	0	36,4%	1	25,0%		18,2%	gemeinsamer Zielwert JP+AG- Lei- tung+Nachw.gr. -Leitung 14,1 % (=Ist + 5 %-P.)
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.) <sup>6</sup>	23	2	8,7%		11	1	47,8%	3	27,3%		17,4%	
Professuren C4/W3 <sup>6</sup>	19	2	10,5%									
Professuren C3/W2 <sup>6</sup>	4	0	0,0%									
Dekanat <sup>8</sup>	3	0,8	26,7%		3	0,8	100,0%	0,2	6,7%		6,7%	Dekanat wurde 10/2017 neu gewählt (4 Männer = Anteil zum Stichtag: 0,0%); Amtszeit des Dekanats beträgt 4 Jahre, bei Neuwahl 1 Frau im letzten Jahr der Gel- tungsdauer des Gleichstellungs- konzepts könnte über den Zeit- verlauf ein Ziel- wert von 6,7% (entspricht zum Stichtag: 33,3%)

Fakultät 2 Bau- und Umwelt- ingenieurwissen- schaften	Stand: 01.12.2017		Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.		Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
										erreicht werden.

Quelle (soweit nicht anders angegeben):

ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze oder Auslaufens befristeter Arbeitsverträge

<sup>2</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungssemester (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen."

<sup>4</sup> Jeweiliges Prüfungssemester (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

<sup>5</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>6</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>7</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>8</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 3 Chemie	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017			Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil					
Qualifizierungsstufe														
Studierende <sup>2</sup>	952	409	43,0%			50,0%							50%	
Studienabschlüsse <sup>3</sup>	167	56	33,5%										45%	
Promotionen <sup>4</sup>	42	18	42,9%			45,0%							45%	
Habilitationen <sup>5</sup>	0					50,0%							33%	
Akademische Mitarbeiter_innen befristet <sup>6</sup>	82	25	30,5%	82	25	30,5%			100,0%	29	35,4%		35,4%	Von den insge- samt 5 aus- scheidenden Personen, hat eine Stelle ei- nen kw- Vermerk.
Akademische Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>6</sup>	31	8	25,8%	5	1	20,0%			16,1%	2	40,0%		29,0%	
Akademische Mitarbeiter_innen gesamt <sup>6</sup>	113	33	29,2%	87	26	29,9%			77,0%	31	35,6%		33,6%	
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>6</sup>	69	24	34,8%	73	26	35,6%								
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>6</sup>	1	1	100,0%											Da insgesamt nur 2 AG- LeiterInnen ausscheiden, scheint die Besetzung einer Stelle mit einer Frau am realis- tischsten.
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>7</sup>	12	2	16,7%	2	1	50,0%			16,7%	1	50,0%		16,7%	
Nachwuchsgruppen- leitung, Juniorio-	7	2	28,6%	2	1	50,0%			28,6%	1	50,0%		28,6%	

Fakultät 3 Chemie	Stand: 01.12.2017		Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.		Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	1	0		0,0%	0					
professuren (W1) <sup>5,7</sup>										
Davon Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	1	0	0,0%	1	0	100,0%	0	0,0%	0,0%	
Davon Tenure Track- Professuren				1		100,0%		0,0%	0,0%	Es ist nicht voraussehbar ob sich geeigne- te Frauen be- werben.
Leitung von Arbeits- gruppen, Nach- wuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	19	4	21,1%	4	2	50,0%			21,1%	
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.) <sup>6</sup>	24	4	16,7%	5	0	0,0%			20,8%	Es ist nicht voraussehbar ob sich geeigne- te Frauen be- werben.
Professuren C4/W3 <sup>6</sup>	23	4	17,4%	4	0	0,0%				
Professuren C3/W2 <sup>6</sup>	1	0	0,0%							
Dekanat <sup>8</sup>	3	1	33,3%	3	1	33,3%	1	33,3%	33,3%	

Quelle (soweit nicht anders angegeben):

ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze oder Auslaufens befristeter Arbeitsverträge

<sup>2</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungssemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen."

<sup>4</sup> Jeweiliges Prüfungssemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

<sup>5</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>6</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>7</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>8</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017			Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil					
Qualifizierungsstufe														
Studierende <sup>2</sup>	1.937	850	43,9%			15,0%							40%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
Studienabschlüsse <sup>3</sup>	381	155	40,7%										40%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
Promotionen <sup>4</sup>	80	26	32,5%			20,0%							35%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
Habilitationen <sup>5</sup>	2	2	100,0%										50%	
Akademische Mitarbeiter_innen befristet <sup>6</sup>	67	15	22,4%				67	15	22,4%		17	25,4%	25,4%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
Akademische Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>6</sup>	44	10	22,7%			10,0%	8	1	12,5%		2	25,0%	25,0%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
Akademische Mitarbeiter_innen gesamt <sup>6</sup>	111	25	22,5%				75	16	21,3%		19	25,3%	25,2%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>6</sup>	25	11	44,0%											
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>6</sup>	4	3	75,0%											
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>7</sup>	40	12	30,0%				4	1	25,0%		2	50,0%	32,5%	
Nachwuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	7	2	28,6%				4	1	25,0%		1	25,0%	28,6%	
Davon Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	2	0	0,0%			30,0%	2	0	0,0%		1	50,0%	50,0%	
Davon Tenure Track- Professuren	1	0	0,0%				1				1	100,0%	100,0%	

Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik	Stand: 01.12.2017		Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.		Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
Leitung von Arbeits- gruppen, Nach- wuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6, 7</sup>	47	14	29,8%	4	1	25,0%	1	25,0%	29,8%	Ziel im SEPUS 2017 bereits übertroffen
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.) <sup>6</sup>	29	2	6,9%	7	0	0,0%	5	71,4%	24,1%	
Professuren C4/W3 <sup>6</sup>	23	2	8,7%	4	0	0,0%				
Professuren C3/W2 <sup>6</sup>	6	0	0,0%	3	0	0,0%				
Dekanat <sup>8</sup>	4	0	0,0%	4	0	0,0%	1	25,0%	25,0%	

Quelle (soweit nicht anders angegeben):

ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze oder Auslaufens befristeter Arbeitsverträge

<sup>2</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>3</sup> Jeweiliges Wintersemester (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen."

<sup>4</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

<sup>5</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>6</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>7</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JF; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>8</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017			Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil					
Qualifizierungsstufe														
Studierende <sup>2</sup>	3.335	618	18,5%			15,0%							20,0%	
Studienabschlüsse <sup>3</sup>	551	108	19,6%										20,0%	
Promotionen <sup>4</sup>	42	8	19,0%			20,0%							20,0%	Insgesamt schwanken die Zahlen stark; unter Berücksichtigung der letzten 5 Jahre wären stabile 20% eine Stei- gerung
Habilitationen <sup>5</sup>	0													Habilitationen unüblich; ein Zielwert wäre unseriös
Akademische Mitarbeiter_innen befristet <sup>6</sup>	124	17	13,7%	124	17	13,7%			100,0%	19	15,3%		15,3%	
Akademische Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>6</sup>	39	5	12,8%			10,0%								für alle drei Untergruppen "Wissenschaftli- che Mitarbeiter": 15% angestrebt
Akademische Mitarbeiter_innen gesamt <sup>6</sup>	163	22	13,5%	132	18	13,6%			20,5%	2	25,0%		15,4%	
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>6</sup>	13	5	38,5%						81,0%	21	15,9%		15,3%	
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>6</sup>	2	1	50,0%											

Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	6	2	33,3%		0	0	0,0%				
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>7</sup>											unklare Kategorie; unklar, ob die Arbeitsgruppen Bestand haben
Nachwuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	4	1	25,0%	1	1	100,0%	0,8	80,0%	20,0%	vgl. Kommentar unten	
Davon Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	3	0	0,0%	3	0	0,0%	0,6	20,0%	20,0%	vgl. Kommentar unten	
Davon Tenure Track- Professuren	1	0	0,0%	1		Neustelle	0	0,0%	0,0%	vgl. Kommentar unten	
Leitung von Arbeits- gruppen, Nach- wuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	10	3	30,0%	1	1	100,0%	0	0,0%	20,0%	die Fakultät zählt Nachwuchsgruppen und W1 als eine Kategorie; für diese Kategorie INSGESAMT sind 20% realistisch; Die Anzahl der Stellen in dieser Kategorie ist entweder sehr klein oder schwankt; detailliertere Aussagen sind zu unsicher	
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.) <sup>6</sup>	38	3	7,9%	10	0	0,0%	1	10,0%	10,5%		
Professuren C4/W3 <sup>6</sup>	38	3	7,9%	8	0	0,0%					
Professuren C3/W2 <sup>6</sup>	0	0		0							
Dekanat <sup>8</sup>	4	1	25,0%	4	1	25,0%	1	25,0%	25,0%		

Quelle (soweit nicht anders angegeben):

ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze oder Auslaufens befristeter Arbeitsverträge

<sup>2</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

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

<sup>4</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

<sup>5</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>6</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopffzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>7</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>8</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Gleichstellungskonzept 2018-2022

Fakultät 6 Luft- und Raum- fahrttechnik	Stand: 01.12.2017			Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil					
Studierende <sup>2</sup>	2.378	339	14,3%								
Studienabschlüsse <sup>3</sup>	614	82	13,4%							18,0%	Trend der letzten Jahre gleichbleibend, deshalb Steigerung um 5%-Punkte unrealistisch
Promotionen <sup>4</sup>	47	5	10,6%							18,0%	Mittelwert der letzten 5 Jahre +5%-Punkte
Habilitationen <sup>5</sup>	0									17,0%	wie bei Promotion, bei z.T. keiner Habilitation pro Jahr macht ein Wert hier aber keinen Sinn
Akademische Mitarbeiter_innen befristet <sup>6</sup>	75	13	17,3%	75	13	17,3%	15	20,0%	100,0%	20,0%	
Akademische Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>6</sup>	33	2	6,1%	4	0	0,0%	2	50,0%	12,1%	12,1%	bei 4 freiwerdenden Stellen, ist zwei davon durch Frauen zu besetzen ein realistisches Ziel
Akademische Mitarbeiter_innen gesamt <sup>6</sup>	108	15	13,9%	79	13	16,5%	17	21,5%	73,1%	17,6%	
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>6</sup>	18	5	27,8%								

Fakultät 6 Luft- und Raum- fahrttechnik	Stand: 01.12.2017		Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	1	1		100,0%							
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>6</sup>											
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>7</sup>											Hier sind die Werte nicht bekannt, daher muss auf eine Planung bver- zichtet werden
Nachwuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	7	0	0,0%	2	0	0,0%	28,6%	1	50,0%	14,3%	
Davon Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	2	0	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0		0,0%	
Davon Tenure Track- Professuren	2	0	0,0%	1		Neustelle	100,0%	1	100,0%	33,3%	
Leitung von Arbeits- gruppen, Nach- wuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	7	0	0,0%	2	0	0,0%	28,6%	1	50,0%	14,3%	
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.) <sup>6</sup>	20	1	5,0%	5	0	0,0%	25,0%	2	40,0%	15,0%	
Professuren C4/W3 <sup>6</sup>	17	1	5,9%	3	0	0,0%					
Professuren C3/W2 <sup>6</sup>	3	0	0,0%	2	0	0,0%					
Dekanat <sup>8</sup>	3	0	0,0%	3	0	0,0%	100,0%	0	0,0%	0,0%	Zur Zeit nur eine Professorin, daher ist ein Anteil von 33% nicht realistisch

Quelle (soweit nicht anders angegeben):

ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze oder Auslaufens befristeter Arbeitsverträge

<sup>2</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

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

<sup>4</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

<sup>5</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>6</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>7</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>8</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 7 Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017			Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil					
Qualifizierungsstufe														
Studierende <sup>2</sup>	5217	712	13,6%			20,0%							15,0%	
Studienabschlüsse <sup>3</sup>	1053	120	11,4%										15,0%	
Promotionen <sup>4</sup>	110	7	6,4%			20,0%							15,0%	
Habilitationen <sup>5</sup>	1	0	0,0%			40,0%							50,0%	
Akademische Mitarbeiter_innen befristet <sup>6</sup>	111	16	14,4%				111	16	14,4%		17	15,3%	15,3%	
Akademische Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>6</sup>	46	2	4,3%			12,0%	7	0	0,0%		5	71,4%	15,2%	
Akademische Mitarbeiter_innen gesamt <sup>6</sup>	157	18	11,5%				118	16	13,6%		22	18,6%	15,3%	
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>6</sup>	11	5	45,5%											
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>6</sup>	0													
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>7</sup>														nicht bekannt
Nachwuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6, 7</sup>	6	0	0,0%				2	0	0,0%		1	50,0%	16,7%	
Davon Junior- professuren (W1) <sup>6, 7</sup>	2	0	0,0%			50,0%	2	0	0,0%		1	50,0%	50,0%	
Davon Tenure Track- Professuren														

Gleichstellungskonzept 2018-2022

Fakultät 7 Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.		Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
Leitung von Arbeits- gruppen, Nach- wuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	6	0	0,0%		2	0	33,3%	1	50,0%	16,7%	Besetzung mehrere neuer Professuren geplant, diese sollten der Gleichstellung alle bekannt sein, fehlen hier aber; angestreb- te Zielzahl 15%
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.) <sup>6</sup>	30	4	13,3%	7,0%	10	0	33,3%	1	10,0%	16,7%	
Professuren C4/W3 <sup>6</sup>	29	4	13,8%		3	0	0,0%				
Professuren C3/W2 <sup>6</sup>	1	0	0,0%		2	0	0,0%				
Dekanat <sup>8</sup>	3	0	0,0%	0,0%	3	0	100,0%	1	33,3%	33,3%	

Quelle (soweit nicht anders angegeben):

ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze oder Auslaufens befristeter Arbeitsverträge

<sup>2</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

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

<sup>4</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

<sup>5</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>6</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>7</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>8</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Gleichstellungskonzept 2018-2022

Fakultät 8 Mathematik und Physik	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017			Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil					
Qualifizierungsstufe														
Studierende <sup>2</sup>	1.231	342	27,8%			35,0%							35,0%	
Studienabschlüsse <sup>3</sup>	176	42	23,9%										30,0%	
Promotionen <sup>4</sup>	51	2	3,9%			15,0%							20,0%	
Habilitationen <sup>5</sup>	1	0	0,0%			k.A.							k.A.	
Akademische Mitarbeiter_innen befristet <sup>6</sup>	94	14	14,9%				94	14	14,9%		20	21,3%	21,3%	
Akademische Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>6</sup>	33	6	18,2%			20,0%	4	0	0,0%		1	25,0%	21,2%	
Akademische Mitarbeiter_innen gesamt <sup>6</sup>	127	20	15,7%				98	14	14,3%		21	21,4%	21,3%	
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>6</sup>	53	9	17,0%											
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>6</sup>	3	1	33,3%											
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>7</sup>														nicht bekannt
Nachwuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	6	1	16,7%				6	1	16,7%		2	33,3%	33,3%	Aufgrund der geringen Fall- zahlen ist 40% nicht realisierbar sondern nur 33% oder 66%
Davon Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	3	1	33,3%			40,0%	3	1	33,3%		1	33,3%	33,3%	Aufgrund der geringen Fall- zahlen ist 40% nicht realisierbar sondern nur 33% oder 66%

Fakultät 8 Mathematik und Physik	Stand: 01.12.2017		Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.		Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
Davon Tenure Track- Professuren				2		100,0%	1	50,0%	<b>50,0%</b>	Aufgrund der geringen Fall- zahlen ist 40% nicht realisierbar sondern nur 0%, 50% oder 100%
Leitung von Arbeits- gruppen, Nach- wuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6, 7</sup>	6	1	16,7%	6	1	100,0%	2	33,3%	<b>33,3%</b>	Aufgrund der geringen Fall- zahlen ist 20% nicht realisierbar sondern nur 16% oder 33%
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.) <sup>6</sup>	35	5	14,3%	5	0	14,3%	2	40,0%	<b>20,0%</b>	
Professuren C4/W3 <sup>6</sup>	31	5	16,1%	2	0	0,0%				
Professuren C3/W2 <sup>6</sup>	4	0	0,0%	3	0	0,0%				
Dekanat <sup>8</sup>	4	0	0,0%	4	0	0,0%	1	25,0%	<b>25,0%</b>	Aufgrund der geringen Fall- zahlen ist 10% nicht realisier- bar.

Quelle (soweit nicht anders angegeben):

ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze oder Auslaufens befristeter Arbeitsverträge

<sup>2</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

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

<sup>4</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

<sup>5</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>6</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopffzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>7</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>8</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Gleichstellungskonzept 2018-2022

Fakultät 9 Philosophisch- Historische Fakultät	Stand: 01.12.2017			Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Zielwert SEPUS 2017	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil					
Qualifizierungsstufe											Zielwert von 2017 übernom- men, da eine weitere Steige- rung des Ist- wertes nicht sinnvoll ist.
Studierende <sup>2</sup>	2558	1761	68,8%				65,0%			<b>65,0%</b>	Zielwert von 2017 übernom- men, da eine weitere Steige- rung des Ist- wertes nicht sinnvoll ist.
Studienabschlüsse <sup>3</sup>	264	216	81,8%							<b>65,0%</b>	Zahlenkorrektur: Promotionen gesamt: 11, Frauen: 5 = 45%; 5%- Steigerung Ist- Wert
Promotionen <sup>4</sup>	10	4	40,0%				60,0%			<b>50,0%</b>	Zielwert von 2017 übernom- men.
Habilitationen <sup>5</sup>	0						60,0%			<b>60,0%</b>	5%-Steigerung Ist-Wert; auf- runden auf 60%
Akademische Mitarbeiter_innen befristet <sup>6</sup>	43	23	53,5%	43	23	53,5%		100,0%	58,1%	<b>58,1%</b>	Ist-Wert von 2017 übernom- men, da eine weitere Steige- rung nicht sinn- voll ist; Vor- schlag: aufrun- den auf 60%
Akademische Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>6</sup>	31	18	58,1%	2	2	100,0%		6,5%	100,0%	<b>58,1%</b>	

Gleichstellungskonzept 2018-2022

Fakultät 9 Philosophisch- Historische Fakultät	Stand: 01.12.2017		Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.		Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	74	41		55,4%	45					
Akademische Mitarbeiter_innen gesamt <sup>6</sup>	74	41	55,4%	45	25	55,6%	27	60,0%	58,1%	25+2 Stellen = 27; aufrunden auf 60%
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>6</sup>	23	16	69,6%							
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>6</sup>	8	7	87,5%							
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>7</sup>	0	0		0	0		0			
Nachwuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	2	1	50,0%	1	0	0,0%	0	0,0%	50,0%	
Davon Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	1	0	0,0%	1	0	0,0%	0	0,0%	0,0%	
Davon Tenure Track- Professuren				1		Neustelle	1	100,0%	100,0%	
Leitung von Arbeits- gruppen, Nach- wuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6,7</sup>	2	1	50,0%	1	0	0,0%	0	0,0%	50,0%	
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.) <sup>6</sup>	21	7	33,3%	2	0	0,0%	1	50,0%	50,0%	5%-Steigerung Ist-Wert; auf- runden auf 40%
Professuren C4/W3 <sup>6</sup>	19	7	36,8%	1	0	0,0%				
Professuren C3/W2 <sup>6</sup>	2	0	0,0%	1	0	0,0%				
Dekanat <sup>8</sup>	4	1	25,0%	4	1	25,0%	2	50,0%	50,0%	

Quelle (soweit nicht anders angegeben):

ZV, Dezernat I, Stand: 02/2018 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

<sup>1</sup> aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze oder Auslaufens befristeter Arbeitsverträge

<sup>2</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

<sup>3</sup> Jeweiliges Prüfungssemester (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen."

<sup>4</sup> Jeweiliges Prüfungssemester (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

<sup>5</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>6</sup> 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

<sup>7</sup> Daten der ZV 2017 enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP; AG-Leitungen werden nicht zentral erfasst und mussten in Zeile 14 ergänzt werden

<sup>8</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten in der Fakultät manuell erhoben werden

Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissen- schaften	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017			Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil					
Qualifizierungsstufe														
Studierende <sup>2</sup>	2918	1373	47,1%			50,0%						50,0%		
Studienabschlüsse <sup>3</sup>	497	251	50,5%									50,0%		
Promotionen <sup>4</sup>	24	12	50,0%			50,0%						50,0%		
Habilitationen <sup>5</sup>	3	0	0,0%			50,0%						50,0%		
Akademische Mitarbeiter_innen befristet <sup>6</sup>	84	31	36,9%	84	31	36,9%			100,0%	40	47,6%	47,6%		Inkludiert man die befristeten Stellen der Drittmittelprojek- te so liegt die Fak. 10 hier bei einem Frauen- anteil von 50 %.
Akademische Mitarbeiter_innen unbefristet <sup>6</sup>	23	7	30,4%	2	0	0,0%			8,7%	1	50,0%	50,0%		
Akademische Mitarbeiter_innen gesamt <sup>6</sup>	107	38	35,5%	86	31	36,0%			80,4%	41	47,7%	44,9%		
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit <sup>6</sup>	57	25	43,9%											
Akademische Mitarbeiter_innen in Teilzeit (unbefristet) <sup>6</sup>	8	4	50,0%											
Leitung von Arbeitsgruppen <sup>7</sup>	0	0		0	0					0				
Nachwuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6, 7</sup>	2	0	0,0%	1	0	0,0%				0	0,0%	0,0%		Stelle wird um- gewandelt in eine W3 und fällt daher weg.
Davon Junior- professuren (W1) <sup>6, 7</sup>	1	0	0,0%	1	0	0,0%			100,0%	0	0,0%	0,0%		Stelle wird um- gewandelt in eine W3 und fällt daher weg.

Gleichstellungskonzept 2018-2022

Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissen- schaften	Stand: 01.12.2017		Zielwert SEPUS 2017	Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.		Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
Davon Tenure Track- Professuren	1	0	0,0%	2	Neustellen	200,0%	1	50,0%	<b>33,3%</b>	Von den Neu- stellen soll eine mit einer Frau besetzt werden. Die bestehende Stelle fällt weg. - -> Angestrebter Frauenanteil von 50 %
Leitung von Arbeits- gruppen, Nach- wuchsgruppen- leitung, Junior- professuren (W1) <sup>6, 7</sup>	2	0	0,0%	1	0	50,0%	1	100,0%	<b>50,0%</b>	Mit den beiden Neustellen und dem Wegfall der Stelle ergibt sich eine Zahl von 3 Stellen, wovon 2 zu besetzen sind. Insgesamt wird damit ein Frau- enanteil von 33,3 % ange- strebt.
Professuren gesamt (W3 und Äquiv.) <sup>6</sup>	26	6	23,1%	6	0	26,9%	2	28,6%	<b>30,8%</b>	
Professuren C4/W3 <sup>6</sup>	24	6	25,0%	6	0	0,0%				
Professuren C3/W2 <sup>6</sup>	2	0	0,0%							
Dekanat <sup>8</sup>	4	1	25,0%	4	1	100,0%	1	25,0%	<b>25,0%</b>	

SRC Sim Tech	Stand: 01.12.2017			Zielwert SEPUS 2017			Voraussichtlich ausscheidend <sup>1</sup> vom 01.12.2017-31.12.			Anteil der zu besetzenden Stellen an der Gesamtzahl der Stellen	Anzahl der Stellen, die mit Frauen besetzt werden sollen	Anteil an der Gesamtzahl der frei werdenden Stellen	für 2022 angestrebter Frauenanteil der Fakultät	Anmerkungen der Fakultät
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil	Frauenanteil	Gesamt	Frauen	Frauenanteil							
Qualifizierungsstufe														
Studierende <sup>2</sup>	86	22	25,6%									30,0%		
Studienabschlüsse <sup>3</sup>	38	9	23,7%									30,0%		
Promotionen <sup>4</sup>	15	2	13,3%									25,0%		
Promovierende	179	40	22,3%									25,0%		
Habilitationen <sup>5</sup>	1	0	0,0%										Einzelfälle, Zielwert nicht sinnvoll	
Direktorium <sup>6</sup>	5	0	0,0%							1		20,0%	Angabe ebenfalls fraglich	

Quelle:

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

<sup>1</sup> aufgrund Erreichens der Regelaltersgrenze oder Auslaufens befristeter Arbeitsverträge

<sup>2</sup> Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

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

<sup>4</sup> Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

<sup>5</sup> Jeweiliges Kalenderjahr 1.1. - 31.12.

<sup>6</sup> Daten nicht zentral erfasst, mussten manuell erhoben werden

Angaben zu akademischen Mitarbeiter\_innen und Professor\_innen werden nicht gemacht, da diese im Bereich der aus Haushaltsmitteln finanzierten Stellen grundsätzlich den beteiligten Fakultäten zugeordnet sind und dort auftauchen.