



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Gabriele Hardtmann

Oktober
2010-
2011
September

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	7
1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik.....	9
2. Genderkonzept	13
3. Umsetzung der Zielvorgaben in SEPUS und Genderkonzept	14
3.1 SEPUS	16
3.2 Genderkonzept	19
3.3 Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren.....	24
4. <i>Service Gender Consulting</i>	26
5. Leistungsorientierte Mittelvergabe	31
6. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen	31
5.1 <i>Girls' Day</i>	32
5.2 <i>Probiert die Uni aus!</i>	35
5.3 <i>meccanica femminile</i>	36
5.4 <i>Femtec.Network – Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften</i>	37
5.5 <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung</i>	39
5.6 <i>PraktikumsInfoBörse</i>	44
5.7 Preise, Ehrungen und Ernennungen.....	44
7. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme	46
6.1 Landesgraduiertenförderung	46
6.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg.....	47
6.3 Programme aus Bundes- und Landesmitteln	47
8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	50
9. Familiengerechte Universität.....	51
10. Beratungen	54
11. Landes- und bundesweite Aktivitäten	55

Anlagenverzeichnis

1. Auszüge aus dem Gesetz über die Hochschulen und Berufsakademien in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG) vom 1. Januar 2005...	59
2. Zwischenbericht der Universität Stuttgart zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards.....	61
3. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans	97
3.1 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 1	97
3.2 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 2	105
3.3 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 3	115
3.4 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 4	123
3.5 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 5	133
3.6 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 6	143
3.7 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 7	157
3.8 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 8	169
3.9 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 9	177
3.10 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 10	185
4. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	197
5. Studierende insgesamt, WS 2009/10 bis WS 2010/11	199
6. Studierende im 1. Fachsemester, WS 2009/10 bis WS 2010/11	211
7. Studienabschlüsse SS 2010 und WS 2010/11	221
8. Angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Dienst differenziert nach Vergütungsgruppen und Art des Arbeitsverhältnisses, Stand: 01.12.2010	227
9. Beamtinnen und Beamte im wissenschaftlichen Dienst differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2010	229
10. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2000-2010	231
11. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 1998-2010	233
12. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2010	237

13. Artikel zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten	239
14. <i>Service Gender Consulting</i> – Flyer	243
15. Artikel zu <i>Service Gender Consulting</i>	245
16. <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung – Der Mentoring-Beirat</i>	249
17. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen	251
18. <i>Service Uni & Familie</i> und Neuanfang beim <i>Mentoring-Programm</i>	253
19. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten	257
<i>Girls' Day</i>	257
<i>Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe</i>	258
<i>Schülerforschungscampus, NASSY, SciPhyra</i>	259
20. Artikel zu weiteren Schülerprojekten	263
21. Artikel und Berichte zu den Projekten für Nachwuchswissenschaftlerinnen .	265
<i>Femtec.Network</i>	265
<i>meccanica femminile</i>	270
22. Artikel und Berichte zum <i>Service Uni & Familie</i>	271
23. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung	277

Redaktion: Beate Langer, Dr. Barbara Unteutsch

Layout/Gestaltung: Erika Presta, Tanja Walther

Vorwort

Nach dreijähriger Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart möchte ich an dieser Stelle sowohl über die neuen gleichstellungspolitischen Ansätze bei der Umsetzung unseres Genderkonzepts als auch über die Fortführung unserer erfolgreichen Projekte berichten.

Einen entscheidenden Schritt voran stellte die Einrichtung des *Service Gender Consulting* dar, dessen primäre Aufgaben darin bestehen, die Genderthematik in Forschungsanträge integrieren zu helfen und passende Angebote zur Erweiterung von Führungskompetenzen um Genderawareness und Genderkompetenz zu entwickeln. Längerfristig zielt die Arbeit des *Service Gender Consulting* auf einen nachhaltigen Mentalitätswandel an unserer Universität.

Auch auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Organisation ist die Universität Stuttgart im Berichtsjahr einen wichtigen Schritt vorangekommen, als sie im August 2011 den *Service Uni & Familie* ins Leben rief. Dadurch sollen nun erstmalig die inzwischen zahlreichen Unterstützungsangebote für Familien in einer Hand konzentriert, fortgeführt und ausgebaut werden. Darüber hinaus ist die Zertifizierung als familiengerechte Hochschule geplant, die ein strategisches und operatives Konzept für weitere Unterstützungsleistungen beinhalten wird.

Bei den Berufungsverfahren kann ebenfalls auf erfolgreiche Arbeit durch Ergänzung der Leitlinien geblickt werden. Sie trugen mit dazu bei, die Chancen für die Berufung hochqualifizierter Frauen durch aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und intensive Begleitung sämtlicher Verfahren erheblich zu steigern.

All diese Aktivitäten haben – zusammen mit einer positiven Entwicklung bei der Erreichung unserer selbstgesetzten Zielvorgaben – zu einem Erfolg der Stuttgarter Gleichstellungsaktivitäten bei mehreren Evaluationen bis hin zur Externen Evaluation unter Leitung des ehemaligen Konstanzer Rektors geführt. So wurde beispielsweise die Umsetzung des Genderkonzepts von der DFG sehr positiv als in Stadium 3 (von 4 möglichen Stadien) eingestuft. Und auch bei der interuniversitären leistungsorientierten Mittelvergabe konnte unsere Universität im Jahr 2010 ein Plus von 371.000 € für Erfolge im Bereich der Gleichstellung erzielen. Damit überrundete sie das KIT, mit dem sich unsere Universität im Land stets vergleicht.

Trotz dieser Erfolge werden wir in Zukunft sämtliche Anstrengungen bündeln und noch stärker fokussieren, um dem Ziel einer das universitäre Handeln bestimmenden Genderkultur immer näher zu kommen.

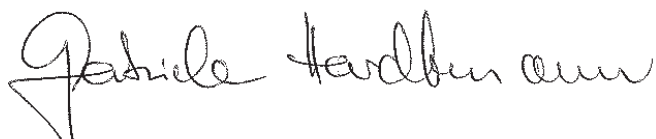
Allen, die zur Realisierung dieses Ziels im vergangenen Jahr beigetragen haben, möchte ich hiermit meinen herzlichen Dank aussprechen. Es sind dies meine Stellvertreterinnen Françoise Joly, Prof. Dr.-Ing. Nejila Parspour und Prof. Dr.-Ing. Silke Wieprecht, die mich immer wieder durch klugen fachlichen Rat und auch durch zahlreiche Vertretungen in Berufungsverfahren unterstützt haben. Auf die weitere Zusammenarbeit mit den beiden Letztgenannten sowie auf die neue Arbeit mit Dr. Susanne Becker, die im Sommer 2011 vom Senat für zwei Jahre zu meinen Stellvertreterinnen (wieder-)gewählt wurden, freue ich mich schon heute.

Danken möchte ich ferner den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die mit ihren Themen aus den Fakultäten und ihrer Kompetenz die gesamtuniversitäre Gleichstellungspolitik in die Tiefe der Organisation tragen.

Danken möchte ich aber auch dem Rektorat für sein immer offenes Ohr und seine konstruktive und kontinuierliche Unterstützung über das Jahr hinweg.

Danken möchte ich schließlich meinen Mitarbeiterinnen – namentlich Frau Dr. Unteutsch, Frau Langer, Frau Dr. Appel-Kummer, Frau Rapp, Frau Dr. Schmidt, Frau Presta, Frau Walther und Frau Dangelmaier – im Gleichstellungsreferat für ihre fachliche Expertise, ihre strategische und operative Kompetenz und ihre stets anhaltende Energie.

Stuttgart, im November 2011

A handwritten signature in black ink, reading 'Gabriele Hardtmann'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Dr. Gabriele Hardtmann

1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik

Der 2011 erschienene erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung¹ erlaubt einen Blick sowohl auf Notwendigkeit, Ziele und Nutzen der bisher in Deutschland insgesamt geleisteten Gleichstellungspolitik als auch auf die in die Zukunft weisenden Anforderungen an diese Politik. Da seine Ergebnisse in wesentlichen Punkten mit Erkenntnissen und Vorgehensweisen in der Welt der Wissenschaft übereinstimmen, soll hier kurz auf ihn eingegangen werden.

Oberstes Ziel der Gleichstellungspolitik ist es laut Bericht, das Innovationspotenzial in der Gesellschaft zu fördern. Um dem gerecht zu werden, wird Gleichstellungspolitik als Lebenslaufpolitik verstanden, die sich nicht auf kurzfristige Effekte, sondern auf nachhaltigen Wandel konzentriert. Da alle Übergänge in den Lebensläufen junger Menschen als Ressource zu verstehen sind, muss also auch die Gleichstellungspolitik, die diesem Wandel Rechnung tragen will, dynamisch sein. Ferner hängt ihr Erfolg davon ab, dass sich Analysen und auch Maßnahmen auf Frauen, aber auch auf Männer beziehen, wobei im Zentrum Strategien und Maßnahmen stehen, die junge Menschen veranlassen sollen, ihre Berufs- und zuvor auch die Studienfachwahl nicht mehr aufgrund von geschlechterstereotypen Einschätzungen zu treffen, sondern sich an ihren jeweils individuellen Neigungen und Fähigkeiten zu orientieren. Eindeutiges Ziel ist es, bisher geschlechtstypische Entscheidungen zu überwinden. Um Mädchen zu einer derartigen Entscheidung zu motivieren, sind Aktivitäten wie die Beteiligung etwa am *Girls' Day* überaus sinnvoll. Sie können jedoch laut Gleichstellungsbericht erst dann auf breiter Linie zum Erfolg führen, wenn diese atypischen Entscheidungen auch positive gesellschaftliche Anerkennung finden. Hierzu wiederum würde bereits eine wesentliche Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen von Wirtschaft und öffentlichem Dienst entscheidend beitragen.

Blickt man auf die Universität Stuttgart, ist zu erkennen, dass sich ihre Gleichstellungsprojekte ebenfalls entlang des Lebenszyklusses von Mädchen und Frauen bewegen. Sie starten mit den Schülerinnen (*Girls' Day, Probiert die Uni aus!*), fahren fort mit einem Projekt für Studentinnen (*Femtec.Network – Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften*) und münden in das *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung*, das sich an fortgeschrittene Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wendet.

¹ *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht: Stellungnahme der Bundesregierung zum Gutachten der Sachverständigenkommission; Gutachten der Sachverständigenkommission*, Deutscher Bundestag: Drucksache 17/6240, 16.06.2011. Vgl. zum folgenden Abschnitt SS. 4 ff, 233, 241.

Um jedoch nicht nur Frauen zu fördern, sondern Gender nachhaltig als Konstante in das gesamte universitäre Handeln einzubeziehen, ist es notwendig, auch Männer davon zu überzeugen, geschlechteradäquat zu entscheiden und zu führen. Ziel dieses Führungsverständnisses ist es, möglichst alle Talente an die Universität zu holen und dort bestmöglich auszubilden und zu fördern, so dass sowohl der externe Arbeitsmarkt davon profitiert als auch die Universität sich ihren eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs sichert. Dieser Aufgabe, Führungskräften die Notwendigkeit geschlechtergerechten Handelns zu verdeutlichen, widmet sich seit Ende 2010 der *Service Gender Consulting*. Außerdem unterstützt er diese dabei, Genderziele und -maßnahmen in Forschungsanträge zu integrieren. In diesem Zusammenhang geht es auch darum, die Verantwortung zu dezentralisieren und von der Gleichstellungsbeauftragten hin zu anderen Akteurinnen und Akteuren sowie den Fachressorts in die Breite weiterzureichen.

Bei einem weiteren die gesamte Universität betreffenden Aufgabenfeld, der Etablierung einer familiengerechten Hochschule, ist die Universität Stuttgart durch die Einrichtung des *Service Uni&Familie* im Sommer dieses Jahres einen entscheidenden Schritt voran gekommen. Aufgabe dieses Service ist es zum einen, die vorhandenen Maßnahmen zur Unterstützung von Eltern fortzuführen und zu verbessern. Zum anderen wird mit der für 2012 angestrebten Zertifizierung der Universität als familiengerechte Hochschule erstmals der Bedarf aller Zielgruppen erhoben werden und in ein mittelfristiges strategisches Konzept einfließen, zu dessen Umsetzung sich die Universitätsleitung verpflichtet.

Betrachtet man nun die Gleichstellungsaktivitäten an den Universitäten insgesamt, so stellt man fest, dass sie auch hinsichtlich ihrer zugehörigen Konzepte und Maßnahmen in einem national und international immer stärker werdenden Wettbewerb stehen. Dies hat seinen manifesten Ausdruck in der bundesdeutschen (aber auch europäischen) Wissenschaftspolitik und speziell in der Exzellenzinitiative sowie dem Professorinnenprogramm gefunden. Neben diesem Wettbewerb der Gleichstellungskonzepte ist aber auch eine inhaltliche Erweiterung des Politikgegenstands und der Zielgruppen zu beobachten. So stehen neben der historisch gewachsenen und immer noch notwendigen Frauenförderung die Aktivitäten zum Gender Mainstreaming, d. h. zur Verankerung der Geschlechtergerechtigkeit in alle universitären Entscheidungen, zur Unterstützung von Dual Career-Paaren und von Familien. Hinzu kommt ferner in steigendem Maße die Ausweitung auf andere Diversity-Kategorien, um Benachteiligungen zu vermeiden, aber auch um die ganze Vielfalt intellektuellen Potenzials in den wissenschaftlichen Erkenntnis- und Vermittlungsprozess einzubinden. Vor diesem Hintergrund haben sich die Themenbereiche Gleichstellung und Chancengleichheit zu strategisch wichtigen Themen entwickelt, die einen bedeutsamen Faktor in der Organisationsentwicklung einer Universität darstellen².

²Vgl. dazu Kahlert, Heike: Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung im Wettbewerb, in: Dahlhoff, Jutta, Girlich, Jana (Hg.): *Fakten und Fassaden. Gleichstellungspolitiken und Geschlechterwissen in Wissenschaft und Forschung. Tagungsdokumentation*, cews.publik.no 15, Bonn 2011, S. 76-89

Wo steht nun die Universität Stuttgart mit ihren Gleichstellungsstrategien und -aktivitäten des vergangenen Jahres?

Als sehr erfreulich darf gelten, dass die DFG die Umsetzung des Genderkonzepts der Universität Stuttgart, über die ihr bis Februar 2011 zu berichten war, in Stufe 3 von 4 möglichen Stufen einstuft. Sie bestätigte damit, dass ein überzeugendes Gesamtkonzept überwiegend bereits implementiert sei (vgl. Kap. 2) Mit dieser Beurteilung befindet sich die Universität Stuttgart in einer Gruppe beispielsweise mit dem KIT, der Leibniz Universität Hannover und der TU Dresden. Auch die im Frühjahr nach dem Teilerfolg der Universität Stuttgart bei der Exzellenzinitiative vom Rektorat initiierte Externe Evaluation unter Vorsitz des ehemaligen Konstanzer Rektors kam zu einem sehr erfreulichen Ergebnis: Die Kommission schätzte Strategien, Maßnahmen und Umsetzung als so überzeugend ein, dass sie keinen grundlegenden Änderungsbedarf feststellen konnte. Diese Bestätigung soll dennoch Ansporn sein, auch in Zukunft auf sich ändernde Anforderungen flexibel zu reagieren und passgenaue Strategien samt zugehörigen Maßnahmen zu entwickeln.

Zu diesen positiven Beurteilungen dürfte wesentlich die Tatsache beigetragen haben, dass – wie bereits erwähnt – 2010 der *Service Gender Consulting* und 2011 der *Service Uni & Familie* ins Leben gerufen und personell besetzt werden konnten. Darüber hinaus gelang auch beim *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung* ein personeller Neuanfang. Da diese zwei Servicebereiche und das Nachwuchsförderprogramm die Fakultäten sowie einzelne Forschungsverbände bzw. Exzellenzcluster aktiv unterstützen, fließen aus diesen auch DFG-Mittel in ihre Arbeit ein.

Eine weitere Rolle für die gute Beurteilung spielte sicher auch die positive Entwicklung auf dem Weg zur Erreichung selbstgesetzter Ziele³: So verzeichnet die Universität Stuttgart auf ihrer obersten Führungsebene

- im Rektorat mit 3 männlichen und 2 weiblichen Mitgliedern (40%) (Bund: 20,3%) und
- im Universitätsrat mit insgesamt 4 weiblichen Mitgliedern (36,4%) (Bund: 24,8%, Baden-Württemberg: 27,1%)

eine weit überdurchschnittliche Repräsentanz von Frauen. Fasst man beide Gremien zusammen, verfügen sie über einen Frauenanteil von 37,5% – ein eindrucksvolles Ergebnis, das die Ernsthaftigkeit der Stuttgarter Gleichstellungspolitik belegt.

³ Alle folgenden Angaben zu Vergleichszahlen in Bund und Land Baden-Württemberg wurden entnommen aus: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 15. Fortschreibung des Datenmaterials (2009/2010) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*, Materialien der GWK, Heft 22, Bonn 2011

Hinsichtlich der im Struktur- und Entwicklungsplan (SEPUS) bis Ende 2012 festgelegten Ziele von 10% Professorinnen, 30% Wissenschaftlerinnen im Akademischen Mittelbau und 40% Studentinnen war die Universität besonders bei den Professorinnen erfolgreich:

So konnte der Anteil der W3-Professorinnen von 6,7% Ende 2009 auf 7,9% Ende 2010 gesteigert werden; in absoluten Zahlen bedeutet dies 19 Professorinnen und 223 Professoren. Bei den Juniorprofessorinnen hat sich die Anzahl zum Stichtag Ende 2010 auf 3 gegenüber 12 Juniorprofessoren (20%) erhöht. Fasst man ordentliche Professuren und Juniorprofessuren zusammen, liegt der Frauenanteil bei 8,5% womit das oben erwähnte Ziel in erreichbare Nähe rückt. Im Bereich des Akademischen Mittelbaus und der Studierenden sieht es leider etwas schlechter aus (zu den Details s. Kap. 3.2); jedoch ist insbesondere bei der letzten Gruppe abzuwarten, ob nicht der doppelte Abiturjahrgang 2012 eine entscheidende Verbesserung bringt.

Dass die Gleichstellungspolitik der Universität nach außen wirksam ist und aufmerksam beobachtet wird, zeigte sich im Sommer 2011 auch bei der Evaluation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts SPIRIT⁴, das im Jahr 2008 im Zusammenhang mit dem Professorinnenprogramm von Professorin Jeschke in Kooperation mit dem Rektorat entworfen worden war. Da dieses Konzept Voraussetzung für die erfolgreiche Einwerbung dreier zusätzlicher Professuren für die Universität Stuttgart war, kommt auch seiner Umsetzung besondere Bedeutung zu. Angesichts dessen erwies sich, dass es sehr sinnvoll war, die wesentlichen Maßnahmen von SPIRIT in das Genderkonzept der Universität einzubinden, das sich nun in einer fortgeschrittenen Phase seiner Umsetzung befindet.

Einer weiteren Evaluation war die Gleichstellungspolitik der Universität Stuttgart im Sommer dieses Jahres durch die Umfrage zur Umsetzung der Empfehlungen „Frauen fördern“ der Hochschulrektorenkonferenz aus dem Jahr 2006 unterzogen. Dabei ging es um eine ganze Reihe von Themenbereichen⁵, anhand derer sich die tatsächliche Bedeutung der Gleichstellungspolitik an der Universität erkennen lässt.

Auf Landesebene schließlich finden die geschilderten gleichstellungspolitischen Aktivitäten ebenfalls positive und – wenn man so will – handfeste Resonanz, schlagen doch die Erfolge in diesem Bereich nachhaltig bei der interuniversitären leistungsorientierten Mittelvergabe zu Buche. So konnte die Universität Stuttgart 2010 ein Plus von gut 371.000 € aufgrund erfolgreicher Gleichstellungsarbeit erzielen. 2011 waren es sogar 421.000 €.

4 Diese Evaluation führte das Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg im Auftrag des BMBF und der Wissenschaftsministerien der Länder durch.

5 Abgefragt wurden Details zu folgenden Bereichen: Gleichstellung als Leitungsaufgabe, Ziel- und Leistungsvereinbarungen uniintern und mit dem Land, gleichstellungspolitisches Monitoring, aktive Personalentwicklungspolitik, Berufungsverfahren und Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

Angesichts all dessen stellt sich die Frage, wie es mit dem Thema Gleichstellung und Chancengleichheit an der Universität Stuttgart weitergehen wird. Mit ziemlicher Sicherheit wird sich die Universität neuen Handlungsfeldern zuwenden und für Verbesserungen einsetzen, die Auswirkungen sowohl auf Männer als auch auf Frauen haben werden, so beim Thema von Gender in der Lehre. Daneben wird es aber auch um die Erweiterung der Diversity-Kategorien gehen. So werden voraussichtlich neue Zielgruppen hinzu kommen wie beispielsweise junge Menschen mit Migrationshintergrund, die trotz intellektueller Eignung immer noch nicht in ausreichender Anzahl ihren Weg an die Universitäten finden. Hier ist es u. a. für die Universität Stuttgart wichtig, vermehrt junge Frauen mit Migrationshintergrund im Rahmen ihrer Schülerinnenprojekte anzusprechen und ggf. über weitere Maßnahmen während des Studiums nachzudenken.

2. Genderkonzept

Die Grundlage des gleichstellungspolitischen Handelns an der Universität Stuttgart bilden der Gleichstellungsplan als integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans 2008-2012 (SEPUS), das Genderkonzept und das Konzept SPIRIT, dessen wesentliche Maßnahmen in das Genderkonzept eingeflossen sind.

Als mittelfristige Ziele, die die Universität aufgrund ihrer darin niedergelegten Strategien erreichen will, hat sie sich die nachhaltige Erhöhung des Anteils an Professorinnen insbesondere in den MINT-Fächern und die intensive Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses gesetzt.

Wie von der DFG beabsichtigt⁶, enthalten die Konzepte dezidierte Zielvorgaben zur Steigerung der Frauenanteile sowohl auf gesamtuniversitärer als auch auf Fakultäts-ebene. Sie betreffen die universitären Führungspositionen, alle Statusgruppen und die unterschiedlichen Qualifizierungsebenen. Ferner enthalten sie ein umfangreiches Spektrum an Maßnahmen, die einerseits bei den Frauen selbst ansetzen (Studienfachwahl, Erhöhung der Studentinnenanteile, Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses); darüber hinaus enthalten sie aber andererseits auch Maßnahmen, die in die Institution hineinreichen und allen Mitgliedern der Universität Stuttgart ihre genderpolitische Verantwortung bewusst machen sollen. Sie tangieren folgende Bereiche: Organisationsentwicklung, Personalrekrutierung, Personalmanagement und Personalentwicklung sowie Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement. Flankierend treten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie hinzu.

⁶ Hintergrund ist der Beschluss der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ durch die Mitgliederversammlung der DFG im Sommer 2008, die alle Universitäten verpflichten, längerfristige Gleichstellungskonzepte mit Ziel- und Zeitvorgaben zu beschließen.

Im Berichtsjahr wurde die Universität Stuttgart aufgefordert, über den Stand der Erreichung ihrer selbstgesetzten Ziele und die Umsetzung der anvisierten notwendigen Maßnahmen zu berichten. Dem kam sie im Februar 2011 durch ihren Zwischenbericht an die DFG über die Umsetzung ihres Genderkonzepts und im Sommer 2011 durch die Evaluation von SPIRIT auf Verlangen des BMBF nach. Wie bereits in Kap. 1 berichtet, erkannte die DFG einen wesentlichen Fortschritt bei der Implementierung der vorhandenen Gleichstellungsstrategie und stufte die Umsetzung des Genderkonzepts in Stadium 3 ein, wobei Stadium 4 die höchste erreichbare Bewertung darstellt.

Wesentliche Fortschritte haben sich im Berichtszeitraum dadurch ergeben, dass der *Service Gender Consulting* nach Einrichtung im Dezember 2010 Fahrt aufnahm, der *Service Uni&Familie* im Sommer personell besetzt und damit ins Leben gerufen werden konnte und das *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung* durch eine neue Geschäftsführerin ebenfalls wieder in verlässliche Hände kam. Insbesondere der *Service Gender Consulting* mit seiner Beratung zur Integration der Genderthematik in Forschungsanträge und zur Erweiterung von Führungswissen um die Komponenten Genderawareness und Genderkompetenz trägt dazu bei, die Themen in die Breite der Organisation zu tragen. Seine Arbeit berührt dabei sowohl die Führungsebenen in den Instituten als auch Querschnittseinrichtungen und -themen wie die Weiterbildung, das Qualitätsmanagement oder die strukturierte Doktorandenausbildung via GRADUS. Der *Service Uni & Familie* wird durch seinen Auftrag, die Universität familiengerecht zu gestalten, ebenfalls breit in die Universität hineinwirken.

Details zur Erreichung der Zielvorgaben bei den Frauenanteilen finden sich in Kap. 3 sowie in den fakultätseigenen Berichten im Anhang.

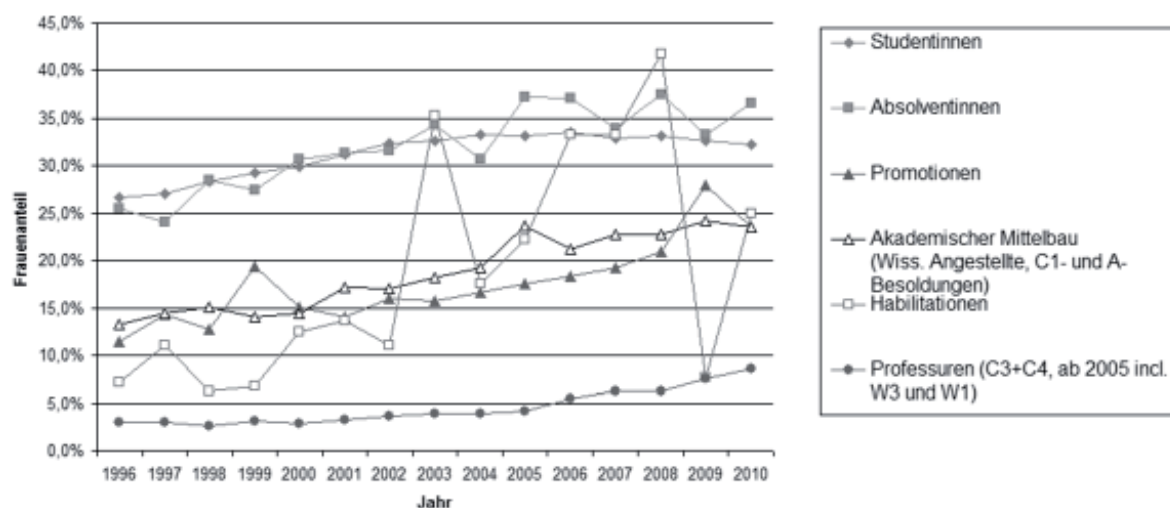
3. Umsetzung der Zielvorgaben in SEPUS und Genderkonzept

Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen an der Universität Stuttgart in der Langzeitbeobachtung (siehe unten stehende Grafik), so kann für das vergangene Jahr konstatiert werden, dass es vor allem im Bereich der Professuren langsam aufwärts geht. Es scheint inzwischen möglich, den Zielwert aus SEPUS und Genderkonzept von 10% Professorinnenanteil bei den W3-Professuren in der verbleibenden Zeitspanne zu erreichen.

Weniger hoffnungsfroh stimmen die Werte bei den Studentinnen und im akademischen Mittelbau – sie sind gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken, in beiden Bereichen ist kein Fortschritt hin zu einer wahrscheinlichen Zielerreichung zu erkennen.

Der aufgrund der grundsätzlich kleinen Fallzahlen und der daraus resultierenden statistischen Ausreißer extreme Einbruch des vergangenen Jahres bei den Habilitationen hat sich im Berichtsjahr wieder nivelliert und liegt mit 25% nur knapp unter dem Durchschnitt der fünf vorangegangenen Jahre. Bei den Promotionen ist der Frauenanteil zwar gegenüber dem Vorjahr wieder gesunken, liegt aber dennoch über dem Wert von 2008, so dass eine insgesamt steigende Tendenz festgestellt werden kann.

Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Stuttgart in den verschiedenen Statusgruppen 1996-2010



Der Anteil der Absolventinnen hat sich seit 2005 bei Werten um 35% eingependelt und schwankt nur geringfügig. Da die Absolventinnenquote damit fast konstant über der Studentinnenquote liegt, könnte dies mit ein Grund dafür sein, dass letztere seit längerem stagniert, obwohl die absoluten Studentinnenzahlen steigen. Offensichtlich wird nämlich der „Verlust“ an jungen Männern aufgrund ihres Studienabschlusses in stärkerem Maß durch Neueinschreibungen ausgeglichen als dies bei den jungen Frauen der Fall ist.

3.1 SEPUS

Die Entwicklung in den einzelnen Fakultäten hinsichtlich der Erreichung der im Struktur- und Entwicklungsplan (SEPUS) beschlossenen Zielvorgaben im Bereich der W3-Professuren und des wissenschaftlichen Mittelbaus gestaltet sich uneinheitlich. Während einige Fakultäten reale Fortschritte gemacht haben, erweisen sich die positiveren Frauenanteile in anderen bei genauerem Hinsehen als Ergebnis geringerer Bezugsgrößen; teilweise haben sich aber auch negative Entwicklungen ergeben.

Positiv hervorzuheben sind die Entwicklungen in den Fakultäten 1, 3 und 10:

- So konnte die Fakultät 1 (Architektur und Stadtplanung) ihren Professorinnenanteil von 9,1% auf 13,6% steigern; im Berichtszeitraum bis September 2011 wurde sogar noch eine weitere Professorin ernannt, so dass die Fakultät inzwischen deutlich über ihrem Zielwert von 13,0% liegt.
- In der Fakultät 3 (Chemie) stieg der Professorinnenanteil von 11,1% auf 15,8% und hat damit den Zielwert des SEPUS für 2012 von 14,3% ebenfalls bereits überschritten. Allerdings erfolgten in den ersten drei Quartalen 2011 gleich mehrere Ernennungen männlicher Professoren, wodurch der erreichte Wert in der Statistik des Jahres 2011 wieder absinken wird.
- Die Fakultät 10 (Sozial- und Wirtschaftswissenschaften) steigerte ihren Professorinnenanteil – durch die Ernennung zweier Professorinnen – sogar von 0% auf 9,5%. Für die Erreichung der Zielvorgabe von 13,6% wäre die Berufung einer weiteren Wissenschaftlerin erforderlich.

In Fakultät 4 (Energie-, Verfahrens- und Biotechnologie) stieg der Professorinnenanteil minimal von 3,1% auf 3,3%, die absolute Zahl einer Professorin an der Fakultät hatte jedoch auch Ende 2010 noch Bestand. Im Juni 2011 konnte allerdings durch die Berufung von Dr. Monilola Olayioye auf die Heisenberg-Professur „Molekulare Tumorzellbiologie“ auch in dieser Fakultät eine positive Entwicklung verzeichnet werden.

Die negative Entwicklung der Situation in der Fakultät 8 (Mathematik und Physik) aufgrund der Wegberufung der letzten verbliebenen Professorin war bereits im letzten Berichtsjahr bekannt gewesen, manifestierte sich statistisch allerdings erst im Dezember 2010. Im Bereich der W3-Professuren scheint hier bislang auch keine Änderung in Sicht; positiver gestaltet sich die Situation jedoch im Bereich der Juniorprofessuren. Der Beschluss des SFB 716, aus DFG-Gleichstellungsmitteln eine „Gender-Juniorprofessur“ nur für Frauen auszuschreiben, führte dazu, dass im Sommer 2011 aus einem hochkarätigen Bewerberinnenfeld die bestqualifizierte Bewerberin ausgewählt

und der Ruf erteilt werden konnte. Die Berufene wird die Juniorprofessur „Dynamische Teilchensimulation“ voraussichtlich im Sommersemester 2012 antreten.

Das eben erwähnte Berufungsverfahren hat gezeigt, dass sich selbst in vorgeblich akuten Mangelfächern – in diesem Fall Physik – durchaus hochqualifizierte Bewerberinnen finden lassen. Dies gilt insbesondere dann, wenn aktiv gesucht und klar kommuniziert wird, dass ein echtes Interesse daran besteht, eine Wissenschaftlerin für die ausgeschriebene Professur zu gewinnen.

Die Erkenntnis, dass es neben der Neuberufung von Wissenschaftlerinnen mindestens ebenso wichtig ist, Professorinnen an unserer Universität zu halten, hat erfreulicherweise im Juni 2011 zur Gründung des Instituts für Elektrische Energiewandlung in der Fakultät 5 (Informatik, Elektro- und Informationstechnik) geführt. Dadurch konnte Professorin Dr.-Ing. Nejila Parspour, einer international hoch angesehenen Wissenschaftlerin, ein so attraktives Angebot gemacht werden, dass sie ein Konkurrenzangebot ablehnte und der Universität Stuttgart als Leiterin des neuen Instituts erhalten blieb.

Als Datenbasis für die Beurteilung eventueller Fortschritte im Bereich des akademischen Mittelbaus wurden auch in diesem Jahr die Daten aus der Zentralen Verwaltung zu den Vollzeitäquivalenten der jeweils besetzten Haushaltsstellen zum Stichtag der Statistik (01.12.2010) herangezogen. Abweichungen zur Datenbasis der Zielvorgaben⁷ müssen aus Gründen der Praktikabilität toleriert werden.

Besonders positiv stellt sich auf dieser Basis die Situation in den Fakultäten 1, 5, 7 und 9 dar, die ihre Zielwerte bereits überschritten haben. Dies trifft zwar auch auf die Fakultät 2 zu, allerdings ist hier ein leichter Rückgang des Anteils der Akademischen Mitarbeiterinnen gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Die Fakultäten 3 und 10 haben ihren Frauenanteil im akademischen Mittelbau weiter gesteigert und befinden sich auf einem guten Weg, ihre Ziele zu erreichen.

Negativ zu beurteilen ist hingegen der Trend in den Fakultäten 4, 6 und 8, wobei die Fakultät 4 einen Einbruch um fast 10 Prozentpunkte zu verkräften hat.

Insgesamt konnte die Universität ihren Frauenanteil im Akademischen Mittelbau (nach Vollzeitäquivalenten für Haushaltsstellen) mit 22,2% gegenüber dem Vorjahr zwar leicht steigern, ist von ihrem gesamtuniversitären Zielwert von 30% jedoch immer noch weit entfernt. Die Betrachtung nach Kopfzahlen und unter Einbeziehung der Drittmittelstellen ergibt mit 23,6% im Vergleich zum Vorjahr sogar einen leicht gesunkenen Wert.

⁷ Annahmen zu den bis Ende 2012 frei werdenden Stellen auf der Basis einer manuellen Auswertung des Stellenplans der Universität, Stand: Mai 2009

Ohne das „commitment“ der Institutsleitungen, für die Erreichung der Ziele aktiv zu werden und insbesondere bei allen Stellenbesetzungen darauf zu achten, dass aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht sowie solche ggf. auch bevorzugt eingestellt werden, wird die Universität ihr Ziel von 30% Akademischen Mitarbeiterinnen kaum erreichen können.

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

Fakultät	Professuren (W3 und Äquivalente)			Akademischer Mittelbau		
	Ausgangswert Ende 2008	Zwischenstand Ende 2010	Zielwert 2012/13	Ausgangswert Ende 2008	Zwischenstand Ende 2010	Zielwert 2012/13
1	8,7%	13,6%	13,0%	27,8%	41,5%	35,0%
2	12,5%	14,3%	12,5%	15,5%	18,7%	15,8%
3	4,8%	15,8%	14,3%	31,0%	34,6%	40,0%
4	2,7%	3,3%	10,8%	23,6%	19,3%	27,9%
5	5,4%	3,2%	10,8%	6,6%	12,3%	10,0%
6	0,0%	0,0%	7,7%	16,7%	9,5%	18,0%
7	0,0%	7,1%	10,7%	4,2%	8,8%	8,3%
8	5,4%	0,0%	10,8%	17,1%	15,4%	20,0%
9	14,3%	20,0%	23,8%	49,4%	57,6%	52,5%
10	0,0%	9,5%	13,6%	34,9%	36,9%	40,0%
Gesamt	5,1%	7,9%	12,3%	14,5% ⁸	22,2% ⁹	30,0%

Da der aktuelle Struktur- und Entwicklungsplan Ende 2012 ausläuft, steht im kommenden Berichtsjahr die Erarbeitung eines neuen Gleichstellungsplans im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung 2013-2017 an. In diesem Zusammenhang wird darauf zu achten sein, dass sich die Fakultäten einerseits ambitionierte Zielvorgaben setzen und diese andererseits auch tatsächlich ernsthaft verfolgen, damit die Universität insgesamt zumindest in den Bereichen vorankommt, auf die sie selbst Einfluss nehmen kann.

⁸ Vollzeitäquivalente, nur Haushaltsstellen; Ausgangswert im SEPUS von 21,2% basierte auf Kopffzahlen bei Haushalts- und Drittmittelstellen.

⁹ Vollzeitäquivalente, nur Haushaltsstellen; Vergleichswert Kopffzahlen bei Haushalts- und Drittmittelstellen Ende 2010: 23,6%.

3.2 Genderkonzept

Die Zielvorgaben im Rahmen der Personellen Gleichstellungsstandards der DFG, die im Genderkonzept der Universität festgelegt wurden, beziehen neben den bereits im SEPUS festgelegten Vorgaben für Professuren und Akademischen Mittelbau auch die Immatrikulationen sowie die akademischen Qualifikationsniveaus Promotion und Habilitation mit ein. Zudem stehen auch die Leitungspositionen der mittleren und höchsten Ebene im Blickfeld.

Wie bereits die Betrachtung des Zwischenstandes zum Stichtag der Statistik Ende 2009 gezeigt hat, erlaubt die schlaglichtartige Betrachtung einzelner Jahre bei den Qualifizierungsabschlüssen Promotion und Habilitation keine aussagekräftigen Bewertungen. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind starke Schwankungen eher die Regel als die Ausnahme, so dass eine Aggregation über mehrere Jahre hinweg sinnvoller erscheint.

Wie bereits oben erwähnt, stieg der Frauenanteil bei den Habilitationen nach seinem Einbruch auf 7,7% im Vorjahr im Berichtsjahr wieder auf 25% an. Dieser Wert liegt nur knapp unter dem Durchschnittswert der vorangegangenen fünf Jahre und entspricht dem Bundeswert von 24,9%. Ersteres gilt auch für die Promotionen; hier ist zwar gegenüber dem Vorjahr ein leichter Rückgang zu verzeichnen, doch liegt der Wert mit 23,5% deutlich über dem Ausgangswert von 2008, so dass eine Tendenz nach oben sichtbar wird; bis zum Erreichen des Bundeswerts von 44,1% ist es zwar noch ein langer Weg, doch darf dabei nicht vergessen werden, dass der ingenieur- und naturwissenschaftliche Schwerpunkt unserer Universität auch hier eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt. Vergleicht man die Bundeszahlen für ingenieurwissenschaftliche Promotionen, so liegt die Universität Stuttgart mit 16,2% nicht sehr weit unter den entsprechenden Werten für 2009 von 17,1%¹⁰.

Tab. 2: Entwicklung der Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen

Fakultät	Ausgangswert 2008		Zwischenstand 2010		Zielwert 2013	
	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen
1	26,7%	-	0,0%	-	30,0%	-
2	23,3%	0,0%	13,8%	33,3%	25,0%	30,0%
3	35,9%	100,0%	41,2%	-	40,0%	50,0%
4	29,1%	100,0%	25,4%	0,0%	40,0%	50,0%

¹⁰ Vergleichszahlen aus Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK: *Chancengleichheit [...]*, 2011

Fakultät	Ausgangswert 2008		Zwischenstand 2010		Zielwert 2013	
	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen
5	11,5%	-	14,3%	0,0%	15,4%	15,0%
6	7,4%	-	8,6%	0,0%	10,0%	10,0%
7	17,1%	-	13,8%	0,0%	20,0%	-
8	4,5%	0,0%	17,1%	50,0%	10,0%	10,0%
9	43,8%	60,0%	57,9%	-	50,0%	50,0%
10	22,2%	-	42,9%	50,0%	30,0%	30,0%
Gesamt	20,9%	41,7%	23,5%	25,0%	-	-

Die Studentinnenanteile sind gegenüber dem Vorjahr im Wesentlichen stabil geblieben. In absoluten Zahlen verzeichnet die Universität Stuttgart 2010 fast 200 Studentinnen mehr als 2009 und über 400 mehr als 2008; dies entspricht einer Steigerung um 6,8%. Da jedoch gleichzeitig mehr Männer ein Studium an der Universität Stuttgart aufgenommen haben, schlägt sich diese Steigerung nicht in den Prozentzahlen nieder. Hier stagniert der Studentinnenanteil bei 32,3% im Berichtsjahr.

Tab. 3: Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden nach Fakultäten

Fakultät	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2010	Zielwert 2013
1	50,5%	52,2%	50,0%
2	33,3%	35,4%	35,0%
3	40,9%	40,5%	Quote erhalten oder verbessern
4	30,5%	28,7%	40,0%
5	15,4%	14,0%	17,5%
6	14,5%	14,6%	18,0%
7	9,9%	10,3%	15,0%
8	30,7%	31,1%	Mathematik: 48,0% Physik: 30,0%
9	71,5%	70,9%	60,0%
10	43,1%	43,3%	50,0%
Gesamt	32,9%	32,3%	40,0%

Betrachtet man die Studentinnenanteile nach Fächern (siehe Anlage 5), so fällt bei den die Universität prägenden MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) auf, dass die Anteile in den Bachelor-Studiengängen inzwischen fast überall die Anteile in den auslaufenden Diplomstudiengängen erreichen bzw. zum Teil sogar übersteigen. Dennoch liegen die Anteile – trotz gestiegener absoluter Studentinnenzahlen – vielfach noch deutlich unter der 20%-Marke. Dies gilt insbesondere für die ingenieurwissenschaftlichen „Kernfächer“ (Elektro- und Informationstechnik bzw. Maschinenbau). Der Effekt, dass in Studiengängen, deren Studieninhalte einen unmittelbaren Nutzeffekt für die Gesellschaft versprechen, die Frauenanteile deutlich zunehmen, lässt sich auch 2010 wieder gut beobachten. Wie der Blick auf die Erstsemesterstatistik (siehe Anlage 6) zeigt, trifft dies in ganz besonderem Maße auf Studiengänge zu, die ihre Interdisziplinarität bereits im Namen erkennbar machen. Der zum vergangenen Wintersemester neu eingeführte Studiengang Medizintechnik, der in Kooperation mit der Universität Tübingen angeboten wird, kam vom Start weg auf einen Studentinnenanteil von 46,7%, der Studiengang Umweltschutztechnik liegt mittlerweile bei stolzen 42,1%. Es wird für eine Erreichung der Zielvorgaben also verstärkt darauf ankommen, das Bild der zahlenmäßig besonders starken ingenieurwissenschaftlichen Kernfächer in der Gesellschaft so zu verändern, dass auch sie für junge Frauen attraktiver werden.

Im Bereich der Juniorprofessuren hatten sich nur die Hälfte aller Fakultäten Ziele gesetzt, da die anderen entweder keine Juniorprofessuren haben bzw. planen oder im Geltungszeitraum der Zielvorgaben voraussichtlich keine entsprechenden Stellen frei werden. Von denjenigen Fakultäten, die sich Zielvorgaben gesetzt hatten (5 sowie 7 bis 10), hatten die Fakultäten 5, 7 und 9 ihre Zielwerte bereits im letzten Jahr erreicht. Wie im Bereich der höherwertigen Professuren führt jedoch aufgrund der kleinen Fallzahlen jede Neuberufung eines Juniorprofessors zu einer Absenkung des Frauenanteils, so dass in der Fakultät 5 der Frauenanteil von 50% auf 33% gesunken ist. Wenngleich dieser Wert noch immer über der Zielvorgabe von 25% liegt, wäre es ein starkes Signal für die Studentinnen der Fakultät, wenn ein weiteres Absinken verhindert werden könnte und sie mehr weibliche Vorbilder vorfänden. Die Fakultäten 8 und 10 sind gefordert, bei der Besetzung von Juniorprofessuren verstärktes Augenmerk auf die aktive Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen zu legen, um ihre Ziele zu erreichen; die Fakultät 8 ist durch die Besetzung der Gender-Juniorprofessur aus Mitteln des SFB 716 dabei schon ein gutes Stück vorangekommen.

Grundsätzlich muss festgehalten werden, dass das Bewusstsein in den Fakultäten für die mit den Zielvorgaben verbundene Verantwortung zur Entwicklung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Erreichung der Ziele noch wachsen muss. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die Festlegung selbst beschlossener Quoten allein nicht automatisch zu einer Steigerung der Frauenanteile führt. Vielmehr bedarf es aktiven und vielfach kreativen Engagements, um Studentinnen, Doktorandinnen,

Habilitandinnen und Professorinnen zu gewinnen und – fast noch wichtiger – zu halten. Dabei reicht es eben nicht aus, sich affirmativ zu den Zielen des Gleichstellungsplans zu äußern – jedes einzelne Fakultätsmitglied ist gefordert, in seinem Bereich auf die Zielerreichung hinzuarbeiten. Hier stehen die Dekane und Fakultätsvorstände in der Verantwortung, dafür zu sorgen, dass die Gleichstellungspläne der Fakultäten und ihre Zielvorgaben innerhalb der Fakultät ernst genommen werden.

Bei den ebenfalls von der DFG geforderten Zielen im Bereich der Leitungsfunktionen auf der höchsten Ebene haben sich gegenüber dem letzten Jahr keine Veränderungen ergeben:

- Das Rektorat besteht seit 2010 aus zwei weiblichen und drei männlichen Mitgliedern, verzeichnet also augenblicklich einen Frauenanteil von 40%.
- Im Universitätsrat sind zwei interne und zwei externe Mitglieder weiblich, was einem Frauenanteil von 36,4% entspricht.

Fasst man die beiden obersten Leitungsgremien, Rektorat und Universitätsrat, zusammen, so beträgt der Frauenanteil hier weiterhin 37,5%.

Bei den von der DFG geforderten Zielen im Bereich der mittleren Leitungsfunktionen hat sich die Gesamtuniversität ebenfalls nicht auf Ziele festgelegt. Hier waren Ende 2010 mit 2 weiblichen und 34 männlichen Mitgliedern ebenfalls unverändert 5,6% der Fakultätsvorstände in weiblicher Hand.

Fasst man nun, wie von der DFG vorgesehen, mittlere und oberste Leitungsfunktionen zusammen, so ergibt sich für Ende 2010 ein Frauenanteil von 15,4%.

Tab. 4: Entwicklung der Frauenanteile bei Professuren / Leitungsfunktionen nach Fakultäten

Fakultät	Juniorprofessuren			Professuren gesamt (ohne Juniorprofessur)			Professuren herausgehoben			Leitungsfunktionen		
	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2010	Zielwert 2013	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2010	Zielwert 2013	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2010	Zielwert 2013	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2010	Zielwert 2013
1	-	-	-	9,1%	13,6%	13,0%	0,0%	12,5%	14,0%	0,0%	0,0%	25,0%
2	0,0%	0,0%	-	13,6%	14,3%	12,5%	16,7%	17,6%	-	33,3%	0,0%	33,3%
3	0,0%	0,0%	-	5,9%	15,8%	14,0%	7,7%	23,1%	9,5%	33,3%	0,0%	33,3%
4	-	-	-	3,3%	3,3%	10,8%	5,0%	4,8%	10,0%	0,0%	0,0%	25,0%
5	100,0%	33,3%	25,0%	6,1%	3,2%	10,8%	3,6%	0,0%	10,0%	0,0%	0,0%	25,0%
6	-	-	-	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	33,3%
7	33,3%	33,3%	33,3%	0,0%	7,1%	7,7%	0,0%	4,5%	4,8%	0,0%	0,0%	0,0%
8	0,0%	0,0%	10,0%	5,9%	0,0%	10,8%	4,8%	0,0%	7,4%	0,0%	0,0%	25,0%
9	0,0%	50,0%	25,0%	18,2%	20,0%	25,0%	23,5%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%
10	-	-	30,0%	0,0%	9,5%	13,7%	0,0%	5,6%	12,5%	0,0%	0,0%	25,0%
Gesamt	18,2%	20,0%	-	6,1%	7,8% ¹¹	10,0%	6,0%	8,2%	-	9,8%	15,4%	-

¹¹ Abweichend vom SEPUS floss bei den DFG-Gleichstellungsstandards auch eine männlich besetzt W2-Professur ein. Daher ist der Prozentsatz in dieser Tabelle um 0,1 Prozentpunkte niedriger als im Textteil.

3.3 Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren

Auch im Berichtsjahr wurde wieder eine große Zahl von Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterinnen begleitet. Neben den 21 im Berichtszeitraum (Oktober 2010 bis September 2011) im Senat verabschiedeten Verfahren waren dies 35 weitere, die bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts den Senat noch nicht passiert hatten. Diese zum Teil sehr zeitintensive Begleitung hätte ohne die tatkräftige Unterstützung meiner Stellvertreterinnen, denen ich an dieser Stelle dafür ausdrücklich danken möchte, nicht geleistet werden können.

Im Zeitraum der Statistik (1.1.-31.12.2010) stammten 16,2% der eingegangenen Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen; dieser Anteil sank sowohl bei den Vortragseinladungen (14,0%) als auch bei den Begutachtungen (10,0%) leicht ab. Zwei Wissenschaftlerinnen erreichten erste Listenplätze und nahmen die an sie ergangenen Rufe auch an. Ihr Anteil an ersten Listenplätzen betrug 11,8% und lag daher etwas höher als in den Begutachtungen. Im Berichtszeitraum bis Ende September 2011 wurden noch zwei weitere Verfahren mit einem ersten Listenplatz für eine Frau abgeschlossen. Eine der Betreffenden hat ihren Ruf angenommen, die zweite abgelehnt. Fünf Wissenschaftlerinnen erreichten 2011 bis Redaktionsschluss dieses Berichts zweite Listenplätze, drei dritte und eine einen vierten Listenplatz. Zwei der Zweitplatzierten erhielten aufgrund von Absagen der jeweils Erstplatzierten inzwischen einen Ruf an die Universität Stuttgart; leider war bis Redaktionsschluss noch nicht bekannt, ob sie ihre Rufe annehmen würden. Insgesamt kann also hier eine durchaus positive Bilanz der Berufungsverfahren gezogen werden.

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

- Prof. Dr. Christine Hannemann, Fakultät 1, W3-Professur „Architektur- und Wohnsoziologie“;
- Prof. Dr. Sabine Ludwigs, Fakultät 3, W3-Professur „Struktur und Eigenschaften polymerer Materialien“;
- Prof. Dr. Monilola Olayioye, W3-Heisenberg-Professur „Molekulare Tumorzellbiologie;“
- Jun.-Prof. Dr. Ulrike Pompe, W1-Professur „Philosophie der Simulation.“

Zum Stichtag der Statistik am 1.12.2010 betrug

- der Professorinnenanteil an der Universität Stuttgart insgesamt 8,5%,
- der Professorinnenanteil bei den W3-Professuren (und Äquivalenten) 7,9%,
- der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren 20,0%.

Die Neuberufungen von Professorinnen des Jahre 2011 werden uns hoffentlich dem im SEPUS festgelegten Ziel von 10% Professorinnenanteil bei den W3-Professuren auch statistisch ein gutes Stück näher bringen.

Die im letzten Berichtsjahr abgeschlossene Überarbeitung der Berufungsrichtlinien der Universität Stuttgart gibt den für die Durchführung von Berufungsverfahren Verantwortlichen eine Leitlinie an die Hand, mit der sie Gleichstellungsaspekte bei jedem Verfahrensschritt bewusst im Blick behalten und dadurch strukturelle Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen überwinden können. Dass diese Leitlinie mittlerweile von vielen Berufungskommissionen nicht nur zur Kenntnis genommen, sondern auch umgesetzt wird, zeigen die Rückfragen und Rückmeldungen, die Gleichstellungsbeauftragte und -referat diesbezüglich erhalten.

Viele dieser Rückfragen drehen sich um das Thema der aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen. Hierbei sollten die Verantwortlichen allerdings zum Teil noch mehr Fantasie entwickeln – es genügt in der Regel nicht, die in der Anlage zum Berufungsleitfaden erwähnten allgemeineren Wissenschaftlerinnen-Datenbanken abzufragen, um alle potenziellen Bewerberinnen für eine Professur ausfindig zu machen. Mindestens ebenso wichtig ist die persönliche Ansprache von Fachkollegen anderer Hochschulen, DFG-Fachkollegiaten oder wissenschaftlichen Fachgesellschaften, die zu Namensnennungen führen kann, sofern nicht schon die Recherche auf den Internetseiten anderer Hochschulinstiute mit entsprechenden Arbeitsschwerpunkten Hinweise auf geeignete Kandidatinnen ergibt.

Wünschenswert wäre es auch, wenn das vorhandene Potenzial von Bewerberinnen von den Berufungskommissionen stärker gewichtet würde – in mehreren Berufungsverfahren des Berichtsjahrs gab es ausgesprochen knappe Entscheidungen gegen eine Kandidatin auf dem ersten Listenplatz, die aus Sicht der Gleichstellungsbeauftragten durchaus auch anders hätten getroffen werden können. Sehr erfreulich ist in diesem Zusammenhang, dass Senat und Rektor unserer Universität sich in einem dieser Fälle dafür entschieden haben, dem selbst gesetzten Ziel, den Anteil der Professorinnen signifikant zu steigern, aktiv Vorschub zu leisten und die Berufsungsliste entsprechend zu verändern.

Auffällig war im Berichtsjahr auch, dass gerade im Zusammenhang mit Juniorprofessuren offensichtlich die Verfahrensregeln von einzelnen Berufungskommissionen

nicht in gleicher Weise beachtet werden wie bei höherwertigen Professuren. In einem Fall wurde die Gleichstellungsbeauftragte weder zu den Sitzungen der Berufungskommission eingeladen, noch erhielt sie die relevanten Unterlagen – ein eklatanter Verfahrensfehler! Dass in diesem Verfahren mit den Regelungen hinsichtlich Hausberufungen ebenfalls sehr lax umgegangen wurde, zeigt, dass die für Berufungsverfahren üblichen Regelungen auch in diesem Punkt nicht beachtet wurden. Erst bei Gremien der Geschäftsstelle fielen die Unstimmigkeiten auf und führten zur Zurückverweisung des Verfahrens an die Kommission. Hier sollten sich alle Mitglieder von Berufungskommissionen klar machen, dass die Berufungsrichtlinien für alle Verfahren – auch für die Berufung von Juniorprofessorinnen und -professoren – gleichermaßen gelten und beachtet werden müssen, sofern sich die Universität nicht dem Vorwurf der Intransparenz aussetzen will.

Die Wichtigkeit, die diesem Thema auch seitens des Wissenschaftsministeriums beigemessen wird, zeigt sich unter anderem darin, dass in Zusammenarbeit mit der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) für Anfang Dezember ein zweitägiges Symposium zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren angesetzt ist.

4. *Service Gender Consulting*

Ein wichtiger Schritt bei der Umsetzung des Genderkonzepts konnte durch die Besetzung der neu geschaffenen Stelle des *Service Gender Consultings* mit Dr.-Ing. Appel-Kummer gemacht werden, die ihre Arbeit am 15.12.2010 aufgenommen hat. Mit der Einrichtung der Servicestelle werden zwei wesentliche Aspekte des Genderkonzepts umgesetzt. Zum einen wird den Anforderungen an eine qualitativ hochwertige Forschung Rechnung getragen, indem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei unterstützt werden, Genderaspekte in Forschungsanträge zu integrieren. Die Unterstützung erstreckt sich von der Konzeptphase über die Antragstellung bis zur Begleitung der Umsetzung der geplanten Maßnahmen. Zum anderen wird ein Beitrag zur Erweiterung der Kompetenz im Bereich Gender geleistet. Insbesondere Führungskräfte sollen dabei unterstützt werden, die Prinzipien der Gleichstellung in das Portfolio ihres Führungsverständnisses zu integrieren. Dazu werden bedarfsgerechte Angebote zur Kompetenzerweiterung entwickelt und angeboten (www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/gender).

Integration von Genderaspekten in Forschungsanträgen

Im Rahmen der Unterstützung bei Forschungsanträgen konnten im Berichtszeitraum bereits drei Sonderforschungsbereiche (SFB) bzw. Transregios (TRR) und eine Forschergruppe in der Konzeptphase beraten werden. Außerdem war der *Service Gender Consulting* bei der Erstellung der drei Vollanträge im Rahmen der zweiten Phase der Exzellenzinitiative involviert. In den Beratungen wurde vor allem über die an der Universität Stuttgart vorhandenen Genderaktivitäten informiert und die jeweilige Situation in den Forschungsverbänden hinsichtlich der von der DFG vorgegebenen Ziele analysiert. Auf dieser Grundlage konnten passende Maßnahmen vorgeschlagen und diskutiert werden. Auf Wunsch wurde die Ausarbeitung der Vorschläge im Zuge der weiteren Konkretisierung der Anträge weiter unterstützt bzw. Alternativen vorgeschlagen, sofern ursprünglich geplante Maßnahmen nicht weiter verfolgt werden konnten.

Für die Bearbeitung der Genderaspekte in Forschungsanträgen an die DFG stehen inzwischen zwei Arbeitshilfen zur Verfügung, die der Vertiefung der Beratungsgespräche und der Unterstützung der weiteren Bearbeitung dienen. Dabei handelt es sich um eine kompakte Darstellung der bestehenden Genderaktivitäten an der Universität mit einer Kurzbeschreibung der zahlreichen Projekte. Dieses Papier dient vor allem der Information und Orientierung bei der Ausformulierung der Ausgangsbedingungen an der Universität und der Darstellung der geeigneten Maßnahmen im Forschungsprojekt. Außerdem wurde ein Leitfaden für SFB/TRRs entwickelt, in dem die verschiedenen zu berücksichtigenden Aspekte zu Genderfragen über den gesamten Ablauf der Antragstellung bei der DFG in kompakter und übersichtlicher Form dargestellt sind.

Zur erfolgreichen Integration von Genderaspekten im Sinne der Zielsetzungen der DFG lassen sich nach jetzigem Stand mehrere Erfolgsfaktoren identifizieren. Wesentlich ist die Einbeziehung des Serviceangebots in einem möglichst frühen Stadium der Konzeptentwicklung. Da bereits zu Anfang viele Personalentscheidungen im Rahmen einer Forschungsinitiative getroffen werden, ist es wichtig, schon zu diesem Zeitpunkt die Zielsetzung vor Augen zu haben, mehr Wissenschaftlerinnen in führenden Positionen zu etablieren. Hier hat sich besonders die sehr gute Zusammenarbeit mit der Abteilung Forschung bewährt, die die Antragstellenden in einem frühen Stadium des Antragsprozesses auf den *Service Gender Consulting* hinweist und den o. g. Leitfaden weitergibt. Positiv ist in diesem Zusammenhang auch, dass der *Service Gender Consulting* in das Prozedere der Begleitung der Antragstellung durch die Abteilung Forschung einbezogen wurde und an wichtigen Besprechungen teilnimmt. Ein weiterer Erfolgsbaustein ist die Einbeziehung von Personen, die im Antragsprozess Entscheidungen treffen oder die die beteiligten Professorinnen und Professoren überzeugen können. Eine gute und enge Zusammenarbeit mit den Koordinatorinnen und Koordinatoren der Forschungsverbände bewährt sich vor allem bei der Ausarbeitung eines stimmigen Konzepts und bei der Klärung von Detailfragen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Serviceangebot momentan zwar erst aufgrund konkreter Hinweise seitens der Abteilung Forschung oder der Prorektorin für Forschung wahrgenommen wird, obwohl die neue Stelle auf breiter Basis bekannt gemacht wurde. Die Erfahrungen in der Zusammenarbeit sind aber durchweg positiv. Durch die Beratungsgespräche und die Mitwirkung in der Antragserstellung konnten konstruktive Prozesse der Auseinandersetzung mit der Gleichstellungsthematik angestoßen werden.

Kompetenzerweiterung in Genderfragen

Die zweite Kernaufgabe des *Service Gender Consulting* ist es, einen Beitrag zu dem im Genderkonzept formulierten Ziel der Kompetenzerweiterung aller Mitglieder der Universität Stuttgart im Bereich von Gender und Diversity zu leisten. Hierbei sind die Führungskräfte ganz besonders gefordert, im Sinne des Gender Mainstreamings in alle Vorgänge und Entscheidungen Genderaspekte einfließen zu lassen. In diesem Sinne wurden zunächst die Zielgruppen der Professorinnen und Professoren sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses als zukünftige Führungskräfte in den Blick genommen.

Als erster Schritt wurde die Ausgangslage bezüglich der Einstellungen und Bedarfe zu dieser Thematik erhoben, um auf dieser Basis geeignete Maßnahmen zur Erreichung des Ziels – die Schaffung einer Genderkultur – entwickeln zu können. Dazu wurden ausgewählte Professorinnen und Professoren, die die ganze Bandbreite der Universität repräsentieren, intensiv befragt. Insgesamt hat sich gezeigt, dass prinzipiell Offenheit gegenüber der Thematik vorhanden ist und viele sich auch in den Grundzügen bereits recht gut informiert fühlen. Erfreulich ist z. B. der erkennbare Trend, bei der Thematik der Vereinbarkeit von Karriere und Familie mit maximaler Flexibilität zu reagieren und damit dazu beizutragen, hochqualifizierte Frauen an der Universität zu halten. Auch bei der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses zeigt sich, dass die Auswahl vielfach anhand von formalen Kriterien wie z. B. Noten erfolgt, was ein wichtiger Beitrag gegen eine Benachteiligung von begabten Frauen ist, da sie häufig überproportional gut abschneiden. Eine gezielte und bewusste Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist allerdings eher selten. Beigetragen zu der Bereitschaft, sich mit Genderfragen zu befassen, haben insbesondere die von der DFG geforderten Überlegungen und Darstellungen zu Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Forschungsanträgen. Die Auseinandersetzung mit der Thematik wird zusätzlich dadurch gefördert, dass die Gleichstellungsthematik entscheidungsrelevant ist. Einen weiteren wichtigen Beitrag zur Bewusstseinsbildung liefern die Informationen und Diskussion in den verschiedenen Gremien der Universität.

Es ist in der Befragung aber auch deutlich geworden, dass Frauen nach wie vor mit Benachteiligungen rechnen müssen, vor allem auf der höchsten Qualifikationsstufe der Professur. Es wurde beispielsweise die Befürchtung geäußert, dass durch die

geforderte Erhöhung des Frauenanteils fachlich weniger geeignete Frauen bevorzugt werden könnten. Bei geringem Frauenanteil auf den anderen Qualifikationsstufen sahen die Befragten oft keine Möglichkeit, durch eigene Aktivitäten eine Veränderung herbeiführen zu können, sondern verwiesen die Probleme auf die Gesellschaft oder die Schule. Solche und ähnliche Äußerungen legen nahe, dass weiterhin – i.d.R. unbewusst – Rollenstereotypen transportiert werden, deren Bearbeitung zu einer weiteren Öffnung bezüglich Chancengleichheit beitragen könnte. Dagegen steht, dass in der Professorenschaft wenig Bereitschaft besteht, an diesbezüglichen Kompetenzerweiterungs-Angeboten oder Trainings teilzunehmen, wobei der größte Hinderungsgrund die enorme zeitliche Belastung ist. Hier bedarf es noch weiterer Anstrengungen, innovative Pilotprojekte zu entwickeln, wobei auch die Hochschulleitung gefordert ist, mit gutem Beispiel voran zu gehen und die Angebote wahrzunehmen.

Die zweite wichtige Zielgruppe hinsichtlich Gendersensibilisierungs-Maßnahmen ist der akademische Mittelbau. Diese Gruppe hat teilweise schon Führungsaufgaben bzw. wird potenziell zukünftig Führungspositionen bekleiden. In Vorbereitung auf diese Aufgaben ist der bewusste Umgang mit der Dimension Gender mittlerweile eine notwendige Kompetenz, um authentisch und kompetent führen zu können. Der Erwerb bzw. die Erweiterung der Genderkompetenz bedeutet in der Qualifizierungsphase somit einen Karrierevorteil. Um einen Überblick über den Stand des Bewusstseins zu Genderfragen und die konkreten Bedarfe für Weiterbildung im wissenschaftlichen Mittelbau zu erheben, wurde eine Online-Befragung des gesamten wissenschaftlichen Mittelbaus durchgeführt. Zu Redaktionsschluss war die Befragung noch nicht abgeschlossen, so dass keine Aussagen zu den Ergebnissen möglich sind.

Unabhängig von der Befragung wurde daran gearbeitet, Angebote zur Kompetenzerweiterung bezüglich Gender für den Mittelbau zu entwickeln. Dabei wurden zwei Ziele verfolgt: zum einen sollen Gendersensibilisierungs-Trainings im Rahmen bestehender Weiterbildungsangebote angeboten werden. Zum anderen ist es wichtig, dass auch in anderen bestehenden Weiterbildungsangeboten, wie z. B. Führungskompetenz oder Kommunikation, die Dimension Gender Berücksichtigung findet. So kann ganz im Sinne des Gender Mainstreamings erreicht werden, dass Gender nicht nur ein eigenständiger Inhalt sondern auch ein integraler Bestandteil in möglichst vielen der überfachlichen Professionalisierungsbereiche wird. Hier ist besonders die gute Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle für wissenschaftliche Weiterbildung (KWW) hervorzuheben. So wurde in das aktuelle Trainingsprogramm 2011/12 ein Kurs zur Gendersensibilisierung aufgenommen. Ferner wird die Kompetenzerweiterung der beschäftigten Trainerinnen und Trainer hinsichtlich Gender ausdrücklich unterstützt.; ein entsprechendes Angebot für ein Train-the-Trainer-Programm ist in der Entwicklung. Außerdem wurden Angebote entwickelt, die besonders für Forschungsverbünde im Rahmen ihrer Genderaktivitäten genutzt werden können. Schwerpunkt ist hierbei, Themen aus dem Arbeitsalltags in der Forschung aufzu-

greifen, wie z. B. das Arbeiten in gemischten Teams, um daran den Umgang mit der Dimension Gender zu erfahren und direkt umsetzen zu können.

Zukünftig wird auch die Graduierten-Akademie GRADUS bei der fächerübergreifenden Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses eine wichtige Rolle spielen, denn alle dort eingeschriebenen Doktorandinnen und Doktoranden sind gehalten, überfachliche Kompetenzen zu erwerben. Auch hier konnte in enger Kooperation zwischen der Geschäftsstelle von GRADUS und dem *Service Gender Consulting* bei der Konzeptionierung des Weiterbildungsangebots erreicht werden, dass Gender-sensibilisierungs-Trainings etabliert werden. Außerdem soll auch hier die Gender-Dimension in weitere Kompetenzbereiche integriert werden.

Weitere Aktivitäten

Im Sinne der Schaffung einer Genderkultur wurden durch den *Service Gender Consulting* Beiträge zu Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen geleistet, die weitere Zielgruppen ansprechen. Insbesondere bei Informationsveranstaltungen der Abteilung Forschung zu Forschungsförderung bzw. gesonderten Veranstaltungen für bestehende SFBs wurde der Service beteiligt und konnte über Genderaspekte in Forschungsanträgen informieren.

Ein weiteres Arbeitsfeld ist die Integration von Gender in die Lehre. Im Zuge des Bologna-Prozesses sind die Hochschulen u.a. aufgefordert, eine geschlechtergerechte Lehre zu etablieren, denn Studierende haben unterschiedliche Vorerfahrungen, Ansprüche und Interessen bezüglich der Inhalte und der Vermittlung von Wissen. Wird diesen Anforderungen nicht Rechnung getragen, geht das Potenzial bestimmter Gruppen für die Hochschule verloren, das Studium wird abgebrochen. Eine geschlechtergerechte Lehre kann durch die Vermittlung von Methoden zum Umgang mit sozialer und kultureller Vielfalt insgesamt zur Qualitätssteigerung der Lehre beitragen. Außerdem findet dadurch eine frühzeitige Vermittlung und Auseinandersetzung mit Genderfragen statt, so dass Studentinnen und Studenten schon während des Studiums Genderkompetenz als selbstverständliche Größe erlernen können.

Vor diesem Hintergrund wird durch den *Service Gender Consulting* aktuell eine Bestandserhebung durchgeführt bezüglich der Integration von Genderaspekten in Lehrangebote bzw. der Aus- und Weiterbildung von Lehrenden. Dazu wurden bereits Kontakte zu den entsprechenden Weiterbildungsstellen innerhalb der Universität aufgenommen, um Initiativen bzw. mögliche Informationsbedarfe zu dieser Thematik zu eruieren.

5. Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der externen leistungsorientierten Mittelvergabe (LoM), d.h. der Vergabe der Mittel des Landes an die Universitäten, hat sich der Trend des Jahres 2008 auch in den Jahren 2009 und 2010 fortgesetzt. Im Bereich der Gleichstellung erzielte die Universität Stuttgart hier jeweils deutliche Gewinne. 2009 waren dies rund 468.000 €, 2010 rund 371.000 € und 2011 gut 421.000 €. Damit liegt Stuttgart im Land Baden-Württemberg an der Spitze und auch deutlich vor dem KIT.

Seit 2008 werden im Rahmen der inneruniversitären LoM 4% der insgesamt inneruniversitär zu verteilenden Mittel aufgrund von Erfolgen im Bereich der Gleichstellung vergeben. Auf der Basis eines indikatorenbasierten Verteilungsschlüssels nach einem Kaskadenmodell, das die Anteile der Studentinnen, der akademischen Mitarbeiterinnen und der Professorinnen zueinander in Beziehung setzt, wurden 2009 diese Gleichstellungsmittel des Jahres 2008 wieder an die Fakultäten ausgeschüttet. Da jedoch Beträge zwischen 4.000 € und 7.500 € den Anreizeffekt dieser Ausschüttung fraglich machten, entschied das Rektorat im Berichtszeitraum, die 4% aus 2009 und 2010 in zentrale Gleichstellungsmaßnahmen zu investieren. Es handelt sich um die (Ko-)finanzierung der neuen Servicestellen (*Service Gender Consulting* und *Service Uni & Familie*), die Aufstockung des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* und die Weiterfinanzierung der Ferienbetreuung für Mitgliederkinder (*Stuttgarter Forschungsferien*). Diesen Mitteleinsatz hält das Rektorat für erheblich effektiver, weil den Fakultäten die Arbeit dieser Einrichtungen direkt zugute kommt und sie so bei ihrer Zielerreichung unterstützt.

6. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

Die Projekte der Gleichstellungsbeauftragten haben alle weiblichen Zielgruppen entlang des Lebenszyklusses von Mädchen und jungen Frauen im Blick; sie setzen an bei den Schülerinnen und reichen bis zu hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dabei soll durch die Anhebung der Studentinnenanteile insbesondere in den MINT-Fächern die Basis vergrößert werden. Individuelle und bedarfsorientierte Nachwuchsförderprogramme sollen außerdem die Voraussetzungen dafür schaffen, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Universität wächst.

Dass selbst in einem Bundesland wie Baden-Württemberg, dessen Wohlstand auf den Erfolgen der hier ansässigen weltweit operierenden Industrieunternehmen beruht, Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität der MINT-Fächer notwendig sind, erscheint paradox. Der Bedarf spiegelt jedoch lediglich die stark durch Geschlechterstereotypen geprägte Einstellung der Bevölkerung. Bestätigt wird dieser Befund beispielsweise durch die Befragungen, die im Rahmen des Survey Jugend 2011 Baden-Württemberg durchgeführt wurden. Diese ergaben immer noch sehr stereotype Interessensbekundungen von Jugendlichen hinsichtlich ihrer späteren Berufswahl und insbesondere ein sehr geringes Interesse für Technik bei den Mädchen¹².

Die Aktivitäten der Universität Stuttgart stehen im Zusammenhang mit anderen Projekten, initiiert von Unternehmen, Ministerien oder Verbänden. Das Bekenntnis des Landes zu diesen Aktivitäten dokumentiert sich im Beitritt des Landes Baden-Württemberg zum Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen im Oktober 2010.

5.1 *Girls' Day*

Im Berichtsjahr beteiligte sich die Universität Stuttgart zum sechsten Mal mit einem zentral koordinierten Gesamtangebot am bundesweiten *Girls' Day*, der 2011 am 14. April stattfand. Auch in diesem Jahr stellte unsere Universität wieder ein Drittel aller Veranstaltungen und Plätze im Stadtgebiet Stuttgart zur Verfügung, insgesamt boten 39 Institute und Einrichtungen 42 Veranstaltungen mit 602 Plätzen für interessierte Mädchen an (www.uni-stuttgart.de/girls-day).

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

- Fakultät 2: Institut für Baubetriebslehre; Institut für Eisenbahn- und Verkehrswesen; Institut für Leichtbau, Entwerfen und Konstruieren; Institut für Straßen- und Verkehrswesen
- Fakultät 3: Institut für Polymerchemie; Institut für Technische Biochemie

¹² Wörtlich heißt es dort: „Spannend ist [...] die Frage, wie sich die Interessen Jugendlicher auf die einzelnen Berufsfelder verteilen. [...] Auf den ersten Blick zeigt sich hier eine gute Mischung [...]. Schaltet man jedoch die Geschlechterdifferenzierung hinzu, werden bedauerlicherweise gängige Vorurteile und Klischees erfüllt. Für Technik interessieren sich 35 Prozent der Jungen und ganze 5 Prozent der Mädchen. [...] Im ohnehin unterrepräsentierten Bereich Metall- und Maschinenbau liegt der Anteil der Mädchen, die sich dafür interessieren, statistisch gerade noch feststellbar bei einem Prozentpunkt. So sehen Alarmsignale aus. Praktisch kein Mädchen interessiert sich für Maschinenbau, eine der Schlüsseltechnologien in Deutschland und insbesondere in Baden-Württemberg.“ Jugendstiftung Baden-Württemberg: *Survey Jugend 2011 Baden-Württemberg*, Sersheim 2011, S. 58

- Fakultät 4: Biologisches Institut, Institut für Energiewirtschaft und Rationelle Energieanwendung; Institut für Höchstleistungsrechnen; Institut für Kernenergetik und Energiesysteme; Institut für Kunststofftechnik; Institut für Thermodynamik und Wärmetechnik
- Fakultät 5: Institut für Automatisierungs- und Softwaretechnik; Institut für Elektrische und Optische Nachrichtentechnik; Institut für IT-Services; Institut für Kommunikationsnetze und Rechnersysteme; Institut für Parallele und Verteilte Systeme; Institut für Physikalische Elektronik; Institut für Rechnergestützte Ingenieursysteme; Institut für Visualisierung und Interaktive Systeme; Visualisierungsinstitut (VISUS)
- Fakultät 6: Institut für Aerodynamik und Gasdynamik; Institut für Flugzeugbau; Institut für Luftfahrtantriebe; Institut für Luftfahrtsysteme; Institut für Raumfahrtsysteme
- Fakultät 7: Institut für Maschinenelemente; Institut für Steuerungstechnik der Werkzeugmaschinen und Fertigungseinrichtungen; Institut für Technische Optik; Institut für Technische und Numerische Mechanik
- Fakultät 8: 1., 2. und 5. Physikalisches Institut; Institut für Computerphysik; Institut für Plasmaforschung
- Fakultät 9: Institut für Philosophie
- Materialprüfungsanstalt, ZfP im Anlagen- und Maschinenbau; Prorektorat Forschung und Technologie, Bereich Existenzgründung; Casino IT

Die organisatorische Betreuung des *Girls' Day* erfolgte erneut durch die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferats, wobei die Umstellung der Universitätshomepage und damit auch der *Girls' Day*-Projekthomepage auf ein neues Layout im Frühjahr 2011 einige Probleme bereitete. Diesem Umstand war es auch geschuldet, dass die ursprünglich bereits für 2011 geplante universitätseigene Online-Anmeldeseite nicht realisiert werden konnte. Diese soll nun mit Unterstützung des Rechenzentrums 2012 verwirklicht werden, um einerseits den Anmeldeprozess besser steuern zu können und damit andererseits auch Probleme zu vermeiden, die aus technischen Schwierigkeiten mit der häufig überlasteten bundesweiten Anmeldeseite (www.girls-day.de) resultieren.

Die inhaltliche Vorbereitung und Durchführung der Angebote durch die Institute wurde in diesem Jahr durch ein besonderes Weiterbildungsangebot für die Verantwortlichen unterstützt, das vom Gleichstellungsreferat organisiert wurde. In einer

zweiteiligen Veranstaltung vermittelte mit Studiendirektorin Elisabeth Frank eine ausgewiesene Expertin den Teilnehmenden pädagogisch-didaktisches Grundwissen für den Umgang mit der zum Teil sehr jungen Klientel, wobei gleichzeitig die gendergerechte Vermittlung naturwissenschaftlich-technischer Inhalte thematisiert wurde. Die Teilnehmenden profitierten dabei einerseits von der langjährigen naturwissenschaftlichen Schulpraxis der Referentin, andererseits von deren umfangreichen Erfahrungen im Bereich der MINT-Projektarbeit mit Schülerinnen, u. a. als Projektleiterin der Robert Bosch Stiftung. Die sehr positive Resonanz der Teilnehmenden bestärkte uns darin, dieses Angebot im kommenden Jahr zu wiederholen.

Die Teilnehmerinnenstruktur des *Girls' Days* 2011 zeigt, dass das Angebot der Universität Stuttgart genau die Altersgruppe erreicht, in der in der Regel die Entscheidung für oder gegen eine Präferenz naturwissenschaftlich-technischer Inhalte getroffen wird. Der Altersdurchschnitt aller Teilnehmerinnen lag bei 13,5 Jahren, doch waren zwei Drittel der Teilnehmerinnen zwischen 13 und 15 Jahren alt. Die ausgesprochen positiven Rückmeldungen der Mädchen und die Rückmeldungen der Verantwortlichen über die große Begeisterung der Teilnehmerinnen an den *Girls' Day*-Angeboten unserer Universität lassen hoffen, dass einige von ihnen den MINT-Bereich zukünftig in ihre Berufswahlentscheidung einbeziehen werden. Um den Kontakt speziell dieser Altersgruppe zur Universität Stuttgart zu vertiefen, wurden alle Teilnehmerinnen auf den Tag der Wissenschaft hingewiesen sowie die Teilnehmerinnen der Klassenstufen 9 und 10 aus Realschulen und Gymnasien auf das Projekt *Probiert die Uni aus!*.

Leider folgten auch 2011 ausschließlich Institute und wissenschaftliche Einrichtungen unserer Universität dem gemeinsamen Aufruf von Rektor, Gleichstellungsbeauftragter und Beauftragter für Chancengleichheit zur Beteiligung am *Girls' Day*. Das Ziel, auch Labors und Werkstätten zu einer Beteiligung zu ermuntern und damit auch denjenigen Mädchen, für die ein Studium nicht in Frage kommt, Einblicke in naturwissenschaftlich-technische Berufsfelder an unserer Universität zu bieten, wird im nächsten Jahr durch verstärkte Initiative der Beauftragten für Chancengleichheit verfolgt.

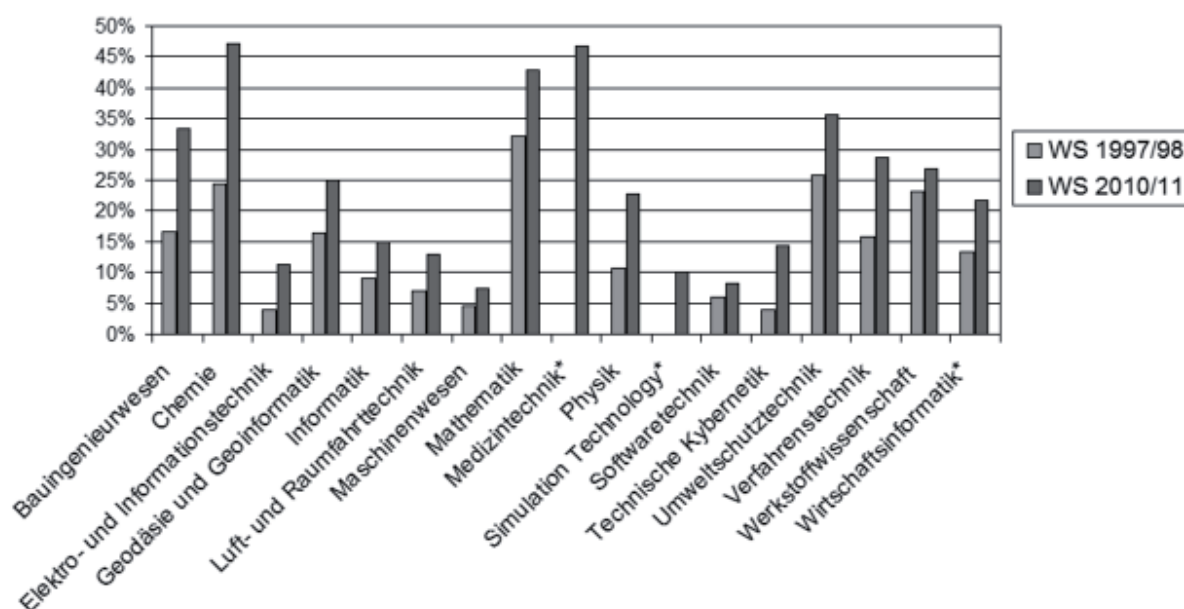
5.2 *Probiert die Uni aus!*

Das Projekt *Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe* (www.uni-stuttgart.de/probiert) wurde 2011 zum vierzehnten Mal angeboten. Bei diesem erfolgreichen Projekt geht es darum, jungen Frauen MINT-Studienfächer als mögliche Perspektive vorzustellen und ihnen durch den Kontakt zu Role Models Mut für eine entsprechende Studienwahl zu machen. Wie wichtig dies ist, zeigt die Auswertung der Fragebögen, die regelmäßig an die Projektteilnehmerinnen ausgegeben werden. Hier gaben zwei Drittel der Teilnehmerinnen dieses Jahres

an, kein Vorbild für ihre Studien- bzw. Berufswahl im MINT-Bereich zu haben, nur 20% der Vorbilder, die überhaupt vorhanden sind, sind weiblich. Gerade die fehlenden Vorbilder sind jedoch einer der Gründe für die Scheu vieler junger Frauen, sich für ein MINT-Fach zu entscheiden, zumal sie in der Regel ein geringeres Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit in diesem Bereich haben als junge Männer.

Dass sich die Arbeit für Schülerinnen für die Universität Stuttgart auszahlt, zeigt die Entwicklung der Studentinnenanteile in den am Projekt beteiligten Studiengängen seit Projektbeginn im Jahr 1997:

Studentinnenanteile in den an „Probiert die Uni aus!“ beteiligten Studiengängen seit Projektbeginn 1997 bis 2010/11



* Medizintechnik und Simulation Technology: seit WS 2010/11; Wirtschaftsinformatik: seit WS 2000/01

Dabei darf auch nicht vergessen werden, dass Studentinnenanteile nur bedingt aussagekräftig sind, was die tatsächliche Steigerung der Studentinnenzahlen betrifft. So sind in einigen Fächern 2010/11 leichte prozentuale Rückgänge zu verzeichnen, die sich jedoch relativieren, sobald man die Kopfzahlen in den Blick nimmt: in allen Fächern sind nämlich die absoluten Studentinnenzahlen angestiegen, in einigen jedoch gleichzeitig die Zahl der Studenten, so dass der Studentinnenanteil rechnerisch sank.

Betrachtet man die regionale Verteilung der Teilnehmerinnen am Projekt *Probiert die Uni aus!*, so fällt auf, dass zwar insgesamt ein sehr großes Einzugsgebiet besteht, die Mehrzahl der Teilnehmerinnen jedoch aus dem Großraum Stuttgart stammt. An-

gesichts der ebenfalls stark regional geprägten Zusammensetzung der Studierendenschaft der Universität Stuttgart wird deutlich, dass mit dem Projekt genau die Klientel erreicht wird, für die bei ihrer Entscheidung für einen Studienort offensichtlich die Nähe zum Wohnort ein wichtiges Kriterium ist. Wenn also durch Projekte wie den *Girls' Day* oder *Probiert die Uni aus!* die Zurückhaltung vieler Schülerinnen gegenüber den Natur- und Ingenieurwissenschaften überwunden werden kann, liegt die Hoffnung nahe, dass sie sich neben einem entsprechenden Studienfach auch für unsere Universität als Studienort entscheiden werden.

5.3 *meccanica femminile*

Vom 23. bis 27. Februar 2011 fand an der Universität Stuttgart die 2. *meccanica femminile* statt. Diese Veranstaltung wird seit Abschluss des Kooperationsvertrags im September 2010 von der Hochschule Furtwangen und der Universität Stuttgart, vertreten durch die Fakultäten 4, 5, 6 und 7, gemeinsam organisiert und im Wechsel an den beiden Hochschulstandorten durchgeführt (www.meccanica-feminale.de).

Die *meccanica femminile* bringt hochschulübergreifend Studentinnen mit Wissenschaftlerinnen von Universitäten, Hochschulen, Dualen Hochschulen und Ingenieurinnen aus der Praxis zusammen. Ziel ist es, die in diesen technischen Studiengängen eher vereinzelt vorkommenden Studentinnen zu unterstützen, indem man sie in Kontakt mit weiblichen Role Models aus Wissenschaft, Forschung und Industrie bringt und ihnen die Möglichkeit gibt, sich zu vernetzen. Dies passiert im Rahmen einer fünftägigen Veranstaltung mit Vorlesungen, Workshops und Seminaren, bei der sowohl tiefergehende fachliche als auch interdisziplinäre Themen behandelt werden.

Themen der Veranstaltungen waren u. a.: digitaler Mobilfunk, Mikro- und Nanotechnik, MATLAB, Qualitätsmanagement, Innovationsmanagement, Supply Chain Management, Brennstoffzelle sowie diverse Veranstaltungen zu Soft Skills wie Selbstmarketing, Training der Entscheidungskompetenz oder Business Knigge. Darüber hinaus wurde am 25.2. eine Veranstaltung in der Cave des HLRS für Schülerinnen ab Klasse 10 angeboten.

Das Projekt *meccanica femminile* wird gefördert vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg und organisiert vom Netzwerk Frauen. Innovation. Technik der Hochschule Furtwangen. Dem Programmkomitee gehören seitens der Universität Stuttgart Professorin Parspour und die Gleichstellungsbeauftragte an. Professorin Parspour eröffnete die diesjährige *meccanica femminile* mit einem mitreißenden Vortrag, Professorin Tilebein bot im Rahmen des Programms zudem erneut eine Veranstaltung an.

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

Das *Femtec.Network*, eine Public-Private-Partnership zwischen Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH, acht Technischen Universitäten (Aachen, Berlin, Darmstadt, Dresden, Karlsruhe, Stuttgart, ETH Zürich, Niedersächsische Technische Hochschule) und international agierenden Großunternehmen (ABB, Daimler, Deutsche BP, EADS, E.ON, Porsche, Bosch, Siemens, ThyssenKrupp) hat sich im Berichtszeitraum um die EnBW auf nunmehr 10 Unternehmen vergrößert. Dadurch ist ein weiteres bedeutendes baden-württembergisches Unternehmen an der Ausbildung vielversprechender junger Frauen beteiligt (www.uni-stuttgart.de/femtec).

Außerdem konnte das *Femtec.Network* in diesem Jahr im Rahmen einer Fachkonferenz am 26. Mai sein zehnjähriges Bestehen im Rahmen einer eindrucksvollen Veranstaltung an der TU Berlin feiern. Vorstände aus den beteiligten Unternehmen waren Gäste einer Podiumsdiskussion und junge Femtec-Alumnae sowie Femtec-Studentinnen machten deutlich, wie das Femtec-Programm sie auf ihrem Weg durch das Studium und beim Berufseinstieg unterstützt hat.

Dieses Programm für führungsorientierte Studentinnen der MINT-Fächer trainiert in insgesamt vier Schools Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen, schafft Kontakte zu führenden Unternehmen und ermöglicht den Austausch in einem mittlerweile mehr als 500 junge technikbegeisterte Frauen umfassenden bundesweiten Netzwerk. Neben der Weiterbildung bietet es außerdem die einmalige Gelegenheit, aktiv an einer virtuellen Innovationswerkstatt mit einem Thema aus der beteiligten Industrie teilzunehmen und die Ergebnisse dann im entsprechenden Unternehmen vorzustellen.

Bei der Geschäftsstelle des Femtec-Programms an der Universität Stuttgart liegt zu den jährlich zwei Bewerbungsrunden die Vorauswahl der in Frage kommenden Studentinnen, die Durchführung der anschließenden Assessment Center, die Betreuung und die Beratung der Studentinnen vor Ort, die Organisation kleinerer Schools und die Mitarbeit in der *Femtec.Network*-Facharbeitsgruppe zur laufenden Programmverbesserung.

Die Stuttgarter Femtec-Gruppe aus aktiven Stuttgarter Studentinnen, Studentinnen anderer Universitäten, die sich wegen eines Praktikums in einem der hiesigen Unternehmen zeitweilig in der Stadt aufhalten, und Alumnae trifft sich selbst organisiert regelmäßig zum Austausch. Dazu kommt in der Regel zweimal jährlich am Vorabend eines Assessment Centers ein Treffen, zu dem die Stuttgarter Geschäftsstelle einlädt und an dem auch Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen teilnehmen.

Mit dem Femtec.Alumnae e.V., in dessen mittlerweile zweitem Vorstand seit seiner Gründung im Jahr 2008 auch wieder eine Stuttgarterin vertreten ist, gibt es eine enge Zusammenarbeit sowohl personell durch die Mitgliedschaft der Stuttgarter Universitätskoordinatorin Dr. Unteutsch im Vereinsbeirat als auch inhaltlich bei Schülerinnenprojekten des Gleichstellungsreferats.

Um das Programm sowohl inhaltlich als auch in seinem Ablauf zu verbessern, treffen sich die Universitätskoordinatorinnen und die Verantwortlichen der Femtec. GmbH Berlin regelmäßig. Einmal jährlich sind zusätzlich die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter anwesend, um ihre Anregungen einzubringen. Wichtige Themen waren 2010/11: Gender-Reflexion, Stärkung der Beratungskompetenzen in den Universitäten vor Ort, neue Beratungsformate und neue Programmbereiche innerhalb des *Femtec.Network*.

Außerdem fand am 21.10.2011 erstmals seit langem wieder eine Sitzung des Universitätsbeirats statt, an der Prof. Gießelmann für die Universität Stuttgart teilnahm.

Seit Beitritt der Universität Stuttgart zum *Femtec.Network* werden zweimal jährlich alle Studentinnen der für das Femtec-Programm relevanten Studienfächer kurz vor Abschluss ihres Diplom- oder Bachelorstudiums bzw. in den ersten Semestern ihres Masterstudiums angeschrieben, um sie auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. Zusätzlich finden jeweils Informationsveranstaltungen unter Beteiligung von Alumnae und aktiven Programmteilnehmerinnen statt, die Inhalte, Ablauf und Nutzen der Programmteilnahme eindrucksvoll vermitteln.

Auf die beiden Ausschreibungen im Jahr 2011 gingen insgesamt 32 Bewerbungen ein, von denen 13 für eine Teilnahme am Assessment Center vorausgewählt wurden. Acht dieser Bewerberinnen absolvierten es mit Erfolg und wurden ins Programm aufgenommen. Sie verteilen sich auf folgende Studienfächer: Wirtschaftsinformatik (1), Luft- und Raumfahrttechnik (1), Maschinenwesen (2), Technische Kybernetik (1), Verfahrenstechnik (2), t.o. BWL (1).

Wie schon in den Vorjahren fand auch Ende März 2011 wieder eine School an der Universität Stuttgart statt. Inhalte waren am ersten Tag ein Modul zum Thema „Business-Etikette“ sowie am zweiten Tag die Vorbereitung einer Präsentation der Arbeitsergebnisse im Rahmen der Innovationswerkstatt. Diese wurden am darauffolgenden Tag dann Fachleuten im Auftrag gebenden Unternehmen, in diesem Fall der Daimler AG, vorgestellt. Dass man dort die Arbeit der Femtec-Studentinnen und letztlich die gesamte Femtec-Programmarbeit außerordentlich schätzt, zeigt die Tatsache, dass Dr. Thomas Weber (Vorstandsmitglied), Ursula Schwarzenbart (Global Diversity Managerin des Konzerns) sowie Dr. Annette Winkler (Chefin der Marke Smart) bei der Präsentation anwesend waren.

Nach einer Beratungsschulung, die bei der Femtec. GmbH in Berlin Ende Februar 2011 stattfand, begleitet nun Erika Presta, zusammen mit der Uni-Koordinatorin der Universität Stuttgart, die aufgenommenen Programm-Teilnehmerinnen. Sie berät aktive Femtec-Studentinnen bei Fragen zu Studium und weiterer wissenschaftlicher Qualifizierung, beruflicher Orientierung, Praktika, Auslandsaufenthalten und Berufseinstieg. Im Zentrum des Beratungs- und Betreuungskonzepts stehen in erster Linie die Förderung der Fähigkeit zur Selbstorganisation und Selbstreflexion sowie die Unterstützung der individuellen Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung. Das Beratungsangebot, das zwei obligatorische Beratungseinheiten im 1 ½-jährigen Programmverlauf vorsieht, wird auch außerhalb dieser festgesetzten Beratungseinheiten rege genutzt.

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

Im Blick: Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart

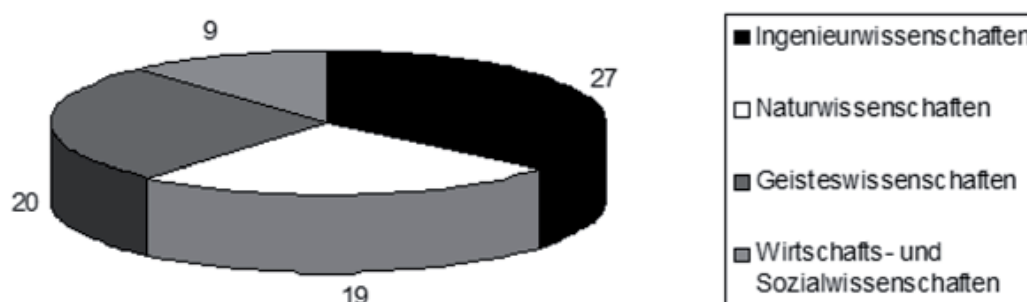
Im Berichtsjahr 2010/11 konnte das *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung* (www.uni-stuttgart.de/mentoring) wegen längerer Vakanz in der Geschäftsführung nur eingeschränkt fortgeführt werden. Seit Mitte August ist diese Position mit Regina Rapp neu besetzt, und sie wird nun die Arbeit mit neuer Energie fortsetzen.

Das Programm der Universität Stuttgart verfolgt seit bereits acht Jahren das Ziel, herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg optimal zu unterstützen und zu begleiten. Die Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaft und Forschung beraten ihre Mentees im Rahmen einer eins-zu-eins Beziehung bei Fragen zu Promotion und weiterer wissenschaftlicher Qualifizierung, beruflicher Orientierung und Berufseinstieg innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. Ergänzt wird diese Form der individuellen Nachwuchsförderung mit einer weiteren Form von Mentoring: dem Peer-Mentoring. Im Rahmen von interdisziplinären Arbeitsgruppen – den Erfolgsteams – treffen sich die Mentees regelmäßig, um sich nach fester Methodik gegenseitig bei der Umsetzung ihrer individuellen beruflichen Ziele zu unterstützen. Zusätzlich werden die Mentees durch bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote gefördert.

Individuelle Laufbahnberatung durch Mentoring – die aktuellen Zahlen

Im akademischen Jahr 2010/11 befanden sich 75 Mentees in Tandems (Stand: 14.10.2011). Davon sind rund 8% Studentinnen, 78% Doktorandinnen und 14% Postdoktorandinnen, Habilitandinnen oder Juniorprofessorinnen. 36% der Mentees sind Ingenieurwissenschaftlerinnen, 25% Naturwissenschaftlerinnen, 27% kommen aus geisteswissenschaftlichen Disziplinen und 12% der Mentees sind Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerinnen.

Verteilung der Mentees nach Fachrichtungen



Der Vermittlungsgrad der Mentees betrug bei Redaktionsschluss rund 82%, wobei für alle nicht vermittelten Mentees entweder bereits Anfragen liefen oder eine Mentoring-Beziehung zurzeit nicht gewünscht wird. Der Anteil der in Mentorat vermittelten Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaftsinstitutionen (Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) beträgt aktuell rund 38%, die restlichen 62% sind in der Wirtschaft oder anderen Bereichen tätig. Nahezu paritätisch ist das Geschlechterverhältnis: 53% der Mentoren sind Frauen.

Mit herausragenden wissenschaftlichen Leistungen und Schlüsselqualifikationen an die Spitze – Kompetenzerwerb durch Workshops

Die weiblichen Führungskräfte von morgen müssen neben herausragenden wissenschaftlichen Qualifikationen auch spezielle Kompetenzen und Fähigkeiten mitbringen, die bislang im Rahmen der akademischen Ausbildung nicht im Fokus stehen. Zentraler Bestandteil des Weiterbildungsangebots ist dabei die Vermittlung von berufsorientierten Kompetenzen, damit sich die Programm-Teilnehmerinnen im beruflichen Wettbewerb noch gezielter ausrichten, erfolgreicher positionieren und sich für eine verantwortungsbewusste Führungsaufgabe qualifizieren können.

Im Berichtszeitraum wurden für die Mentees insgesamt neun ein- bzw. zweitägige Weiterbildungsveranstaltungen organisiert, die auf sehr großes Interesse stießen und alle ausgebucht waren. Durchschnittlich können an jeder Maßnahme ungefähr 12-15 Nachwuchswissenschaftlerinnen teilnehmen. Im Einzelnen waren dies folgende Workshops:

- Wirtschaft oder Wissenschaft?
- Zielgerichtet bewerben
- Die Dissertation als Projekt: Selbstorganisation und Zeitmanagement für den Promotionsalltag
- Überzeugendes Auftreten – Business Knigge für Frauen in Wissenschaft und Wirtschaft
- Selbstmarketing auf Kongressen und Tagungen
- Konflikte erkennen, benennen und lösen
- Standort- und Zielbestimmung
- Kick-off für neue Erfolgsteams/Informationsveranstaltung
- Supervision bestehender Erfolgsteams

In den anschließend durchgeführten Feedback-Befragungen wurden die Veranstaltungen von den Mentees mehrheitlich als sehr gut bewertet.

Praxisbegleitung: Coaching für Mentorinnen und Mentoren

Auch die Mentoren und Mentorinnen werden in ihrer Tätigkeit durch jährliche Coachingveranstaltungen unterstützt. So kann die hohe Qualität des Gesamtprogramms wie auch des ‚one-to-one‘-Mentorings sichergestellt werden und die Mentorinnen und Mentoren erlangen Sicherheit im Umgang mit ihren Mentees. Die nächste Fortbildung für Mentorinnen und Mentoren wird mit der Unterstützung von Dr. Renate Hauser, einer renommierten Referentin mit langjähriger Erfahrung im Bereich Coaching von Führungskräften, im März 2012 stattfinden. Im Anschluss besteht für die Teilnehmenden bei einem Imbiss die Möglichkeit, interessante Personen des Mentoringnetzwerkes kennen zu lernen und sich über die jeweiligen Erfahrungen im Mentoring auszutauschen.

Zur weiteren Unterstützung der Mentorinnen und Mentoren wird derzeit ein Leitfaden für die Mentoringbeziehung entwickelt, der Hilfestellung für ihre Aufgabe bieten soll.

Kontakte knüpfen: fachliche Vernetzung und Horizonterweiterung

Neben der Weiterqualifizierung veranstaltet das *Mentoring-Programm* auch Vernetzungstreffen für die Mentees mit dem Ziel des Auf- und Ausbaus von karriererelevanten Netzwerken. Im März 2011 fand ein Vernetzungstreffen im Eulenhof statt, bei dem das Thema „Arbeiten im Ausland“ im Mittelpunkt stand. Referentin war Gesa Krämer, Fachbuchautorin und Geschäftsführerin eines Instituts für die Vermittlung von Kulturkompetenz für Unternehmen und Institutionen, die über langjährige Erfahrung in der Betreuung von Expatriaten verfügt. Rund 25 Mentees informierten sich an diesem Abend über die zahlreichen Optionen, aber auch die möglichen Risiken eines beruflich motivierten Auslandsaufenthaltes.

Weitere Möglichkeiten der Vernetzung stellen der monatlich stattfindende Mentee-Stammtisch mit eher informellem Charakter sowie die exklusiven Gruppen für Mentees und Alumnae des *Mentoring-Programms* der Universität Stuttgart mit gemeinsam rund 70 Mitgliedern auf der Internetplattform Xing dar.

Kooperation mit relevanten Akteurinnen und Akteuren

Das *Mentoring-Programm* kooperiert universitätsintern mit Sonderforschungsbereichen, Exzellenzclustern und Graduiertenschulen. Mit der Graduiertenschule GSaME besteht eine Kooperation seit dem Jahr 2009. Insgesamt wurden bisher 14 Frauen aus diesen universitätsinternen Kooperationen gefördert. Eine weitere Kooperation wurde im Mai 2010 mit dem Exzellenzcluster SimTech geschlossen. Beide Kooperationen wurden über die Pilotphase hinaus fortgesetzt.

Externe Kooperationen bestehen mit der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) und den weiteren baden-württembergischen Mentoring-Programmen. Mit dem Forum Mentoring e.V., der Vereinigung der Mentoring-Programme im Hochschulbereich, erfährt die Vernetzung ihre Fortführung auch auf Bundesebene. Das Ziel dieser Netzwerkaktivitäten besteht primär in der Qualitätssicherung derartiger Hochschulprogramme. Gemeinsam wurden auf der Grundlage der breiten Expertise der beteiligten Programme verbindliche Qualitätsstandards im Mentoring entwickelt.

Darüber hinaus kooperiert das *Mentoring-Programm* der Universität Stuttgart mit Unternehmen aus der Region wie der Daimler AG, der Robert Bosch GmbH und der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG. Auf diese Weise wird die effiziente Vermittlung und

Betreuung von Mentees, die eine Karriere in der Wirtschaft anstreben, gewährleistet und die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Stuttgart bzw. Baden-Württemberg für hochqualifizierte weibliche Nachwuchsführungskräfte erhöht.

Neue Wege und Perspektiven der Nachwuchsförderung: Erweiterung des Programms um neue Zielgruppen

Die Veränderungsprozesse im Hochschulsystem beinhalten Chancen, auch in der Nachwuchsförderung Neuerungen einzuführen. Im Jahr 2009 wurde im Rahmen des Genderkonzepts beschlossen, dass das bisherige Programm, welches sich vornehmlich an Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet, eine Ergänzung um die Zielgruppe der Bachelor- und Masterstudierenden erfahren soll.

Hintergrund war die Absicht, durch eine frühzeitige und kontinuierliche Begleitung und Betreuung von Studentinnen den Anteil an hochqualifizierten weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchskräften zu erhöhen. Gleichzeitig bietet die Arbeit mit Studentinnen die Möglichkeit, schon sehr junge Menschen für gleichstellungsrelevante Themen mit dem Ziel einer gelebten Chancengleichheit an der Universität Stuttgart zu sensibilisieren. Diesem Anspruch will man über Workshops des Rahmenprogramms gerecht werden, bei denen neben der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie beispielsweise Trainings zu kommunikativen Kompetenzen und Zeitmanagement auch stets der Fokus auf genderspezifische Inhalte gerichtet werden soll.

Die Universität bekennt sich mit einem derartigen *Junior-Mentoring-Programm* als einer weiteren Maßnahme zur gezielten Nachwuchsförderung. Sie kann so einer Abwanderung des fähigen wissenschaftlichen Nachwuchses in wissenschaftsnahe oder -ferne Bereiche aktiv vorbeugen und einen größeren Pool an Talenten gewinnen.

5.6 *PraktikumsInfoBörse*

Die zusammen mit der IHK Region Stuttgart ins Leben gerufene virtuelle *PraktikumsInfoBörse* soll Kontakt zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen einerseits sowie Studentinnen und Absolventinnen andererseits herstellen. Zugrunde liegt der Wunsch von KMUs, das Potenzial akademisch gebildeter Frauen insbesondere aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften für die über hunderttausend Unternehmen in der Region besser zu erschließen. Diese Homepage ermöglicht es Interessentinnen, gezielt nach einem Praktikumsplatz in einem Unternehmen zu suchen, das junge Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermutigen möchte, und die Details der Zusammenarbeit direkt mit dem Unternehmen auszuhandeln. Immer wieder stellen neue Unternehmen hier ihre Angebote ein (www.uni-stuttgart.de/praktikumsinfoerse).

5.7 Preise, Ehrungen und Ernennungen

Im Folgenden sollen an der Universität Stuttgart tätige Wissenschaftlerinnen und Studentinnen erwähnt werden, die besondere Auszeichnung erfahren haben. Dies ist zwar kein direktes Ergebnis des Förderkonzepts der Universität Stuttgart, doch die Sichtbarmachung der Erfolge kann ihrerseits zur Förderung dieser erfolgreichen Frauen beitragen. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit: sie kann nur Ereignisse nennen, die der Gleichstellungsbeauftragten bekannt geworden sind.

Die Bauingenieurstudentin Claudia Kaufmann war Mitglied der Studierendengruppe, die mit ihrer Semesterarbeit „BIOCLIMATICenter“ den 1. Preis beim Förderpreis des Deutschen Stahlbaus 2010 gewann; ein Sonderpreis ging an eine Gruppe mit der Studentin Stefanie Hickl, der 2. Preis und ein Lob an Gundula Geising. Die Verleihung erfolgte am 08.10.2010.

Im Rahmen der Erstsemesterbegrüßung „Avete Academici“ am 18.10.2010 erhielt Shorena Batsilashvili, Magisterstudentin der Fächer Germanistik, Geschichte und Philosophie, den DAAD-Preis für hervorragende Leistungen ausländischer Studierender. Der Preis der Eugen und Irmgard Hahn-Stiftung für Technisches Design ging bei derselben Veranstaltung an Julie Terlit für ihre herausragende Diplomarbeit.

Zum Wintersemester 2010/11 wurde die neue Fellowship der Dr. Karl Eisele und Elisabeth Eisele-Stiftung an Professorin Dominique Gauzin-Müller vergeben. Die erste Gastforscherin im Rahmen dieser vom IZKT vergebenen Förderung für Forschungsaufenthalte französischer Forschender aus den MINT-Fächern lehrte und forschte während ihrer Fellowship am Institut für Landschaftsplanung und Ökologie bei Prof. Antje Stokman.

Das Schülerinnen-Labor *NASSY* erhielt am 16.12.2010 den mit 1.000 € dotierten Preis beim Wettbewerb „Energie für Bildung“ der GasversorgungSüddeutschland (GVS). Das Projekt unter der Leitung von Dipl.-Ing. Alexandra Denner vom Institut für Wasser- und Umweltsystemmodellierung wurde bis 15.09.2011 im Rahmen von „Schülerinnen forschen“ durch das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg und die Bundesagentur für Arbeit gefördert.

Seit dem 1. Februar 2011 wird Dr. Daniela de Oliveira Maionchi zusammen mit einem Partner aus Mitteln des EXIST-Gründerstipendiums gefördert. Die promovierte Physikerin war zuletzt als Projektleiterin am „Automotive Simulation Center Stuttgart“ tätig.

Dr.-Ing. Jennifer Niessner, bis Februar 2011 Akademische Rätin am Lehrstuhl für Hydromechanik und Hydrosystemmodellierung, erhielt am 22.03.2011 den „Junior Scientist Prize“ der „SIAM Activity Group on Geosciences“. Für ihre Habilitation wur-

de der Wissenschaftlerin außerdem am 28.05.2011 der mit 5.000 € dotierte Sigrid-und-Viktor-Dulger-Preis der Heidelberger Akademie der Wissenschaften verliehen.

Im April 2011 fiel die Entscheidung über die 35 Preisträgerinnen des diesjährigen Amelia Earhart-Preises der Vereinigung Zonta International. Am 18.11.2011 wird der mit 10.000 US\$ dotierte Preis an die Doktorandinnen Dipl.-Ing. Anne-Marie Schreyer, Institut für Aerodynamik und Gasdynamik, und Aline Katharina Zimmer, M. Sc., Institut für Raumfahrtsysteme, verliehen.

Der Topos-Preis für Landschaftsgestaltung ging am 26.06.2010 an Professorin Antje Stokmann, Institut für Landschaftsplanung und Ökologie.

PD Dr. Sabine Schulte im Walde vom Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung erhielt im Juni 2011 für ihr Projekt „Distributional Approaches to Semantic Relatedness“ ein Heisenberg-Stipendium. Die Förderung beginnt zum Wintersemester 2011/12.

PD Dr. Christina Wege (Biologisches Institut) und PD Dr.-Ing. Anette Weisbecker (Fraunhofer IAO) wurden in der Sitzung des Senats vom 29.06.2011 zu Außerplanmäßigen Professorinnen ernannt.

Im Juni 2011 wurde Dr. Monilola Olayioye, Institut für Zellbiologie und Immunologie, zur Heisenberg-Professorin berufen.

Bei der Jahresversammlung der Vereinigung von Freunden der Universität Stuttgart e.V. am 04.07.2011 wurde Dr. phil. Marion Baschin, Philosophisch-Historische Fakultät, mit einem Dissertationspreis in Höhe von 5.000 € ausgezeichnet. Preise für Abschlussarbeiten in Höhe von 1.000 € gingen an Kan Wang (Fakultät Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie), Frauke Marion Boblitz (Fakultät Mathematik und Physik) und Isabella Podkowa (Philosophisch-Historische Fakultät).

Im Juli 2011 wurde das Institut für Elektrische Energiewandlung gegründet und die Leiterin der bisherigen gleichnamigen Abteilung des Instituts für Leistungselektronik und Elektrische Antriebe, Professorin Dr.-Ing. Nejila Parspour, zu dessen Leiterin ernannt.

Im Rahmen der Erstsemesterbegrüßung „Avete Academici“ am 17.10.2011 erhielt Jingrui Li, beste Studierende ihres Jahrgangs im Masterstudiengang WAREM, den mit 1.000 € dotierten DAAD-Preis für hervorragende Leistungen ausländischer Studierender. Bei derselben Veranstaltung wurde je ein Preis für besonderes studentisches Engagement in Höhe von 800 € verliehen an Valerie von Körber, Studentin der Luft- und Raumfahrttechnik, für die Vertretung der Studierenden im öffentlichen politischen Raum, sowie an Franziska Mäbert, Lehramtsstudentin Englisch und Geschichte, für ihr Engagement für die Eröffnung des Fachschafts- und AStA-Cafés FAUST im Kulturkeller K4.

7. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme

Da sich auch im Bereich der Wissenschaft Nachwuchsmangel abzeichnet, investieren Bund und Land in erheblichem Maße Mittel, um Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu fördern.

6.1 Landesgraduiertenförderung

Im Berichtszeitraum fand lediglich eine Vergabesitzung für Individualstipendien am 01.07.2011 statt. Unter den 29 Bewerbungen stammten 13 von Frauen (44,8%). Bewilligt wurden 14 Anträge, davon 8 von Frauen (57,1%). Eine der Antragstellerinnen erhielt ein Abschlussstipendium für sechs Monate, bei allen anderen Geförderten wurden reguläre Stipendien für maximal drei Jahre Förderungsdauer vergeben.

6.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg

Das Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg wurde am 01.03.2010 und am 09.03.2011 neu ausgeschrieben. Die Universität Stuttgart hat zum ersten Termin insgesamt 10 Bewerbungen weitergeleitet, darunter zwei von Wissenschaftlerinnen, die keine Bewilligung erlangten. Zur zweiten Ausschreibung lagen insgesamt 7 Bewerbungen vor, darunter 3 von Frauen. Zum Redaktionsschluss dieses Berichts war das Ergebnis des Auswahlverfahrens noch nicht bekannt.

6.3 Programme aus Bundes- und Landesmitteln

Seit dem Regierungswechsel im Frühjahr 2011 und dem Amtsantritt von Ministerin Bauer sind noch keine wesentlichen neuen Impulse bezüglich der Gleichstellungspolitik erfolgt. Nach wie vor stellt das MWK aber jährlich in nennenswerten Umfang Mittel für Einzelprojekte, für die Fortführung landesweiter Förderprogramme für Wis-

senschaftlerinnen oder für die Unterstützung von Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal zur Verfügung.

6.3.1 Schülerinnen forschen. Einblicke in Naturwissenschaften und Technik

Die im Rahmen des Förderprogramms „Schülerinnen forschen – Einblicke in Naturwissenschaften und Technik“ bewilligten Projekte für Schülerinnen ab Klasse 7 an Realschulen und Gymnasien¹³ – *Nassy. Dem Wasser auf der Spur* (Institut für Wasserbau und Institut für Siedlungswasserbau) und *SciPhyra: Science – Physics – Robotics* (Institut für IT-Services) – wurden bis September 2011 aus Mitteln des MWKs und der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit finanziert. *Nassy* konnte aus Institutsmitteln bis Ende November 2011 fortgesetzt werden; eine universitätsinterne Weiterführung von *SciPhyra* in Anbindung an ein bestehendes Projekt ist in Planung (www.nassy.uni-stuttgart.de und www.iits.uni-stuttgart.de/SciPhyra).

Das MWK organisierte im Zusammenhang mit diesem Programm bereits 2008 und 2009 je eine Fachtagung, bei der sowohl externe Expertinnen und Experten ihr Fachwissen beitrugen als auch Verantwortliche für „Schülerinnen forschen“-Projekte über ihre Arbeit und Ergebnisse berichteten. Auf einer weiteren Fachtagung Ende November 2011 werden die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitevaluation durch die Abteilung Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik des Instituts für Erziehungswissenschaften der Universität Stuttgart unter Leitung von Prof. Dr. Nickolaus vorgestellt.

6.3.2 Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Am 19.08.2010 erfolgte die Neuausschreibung des Programms durch das Wissenschaftsministerium unter dem Namen „Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“. Die Hochschulen wurden darüber mit Schreiben des MWK vom 26.08.2010 informiert; weitere Informationen über die Höhe der Budgets der Hochschulen für dieses Programm trafen jedoch erst Ende September bei den Hochschulen ein. Daher konnte das Programm an der Universität Stuttgart erst am 29.10.2010 mit Bewerbungsschluss am 30.11.2010 erneut ausgeschrieben werden.

¹³ Ziel war es, neue Möglichkeiten zu bieten, sie für Technik und Naturwissenschaften im Allgemeinen und Physik sowie Chemie im Speziellen zu begeistern. Das Programm förderte Aktivitäten in folgenden Bereichen: Schülerinnenlabore, Feriencamps, gendergerechte Orientierungsberatung und Wissenschaftliche Begleitung, wobei die drei Erstgenannten miteinander kombiniert werden mussten.

Da es sich als schwierig erwies, einzelne Schülerinnen aus ihren Klassenverbänden hinaus zur Teilnahme an den Experimentierworkshops zu bewegen, wurden seit Januar 2010 ganze Schulklassen bei den Workshops akzeptiert. Lediglich die Feriencamps wurden weiterhin nur für Mädchen angeboten.

Trotz der knappen Ausschreibungsfrist von nur einem Monat gingen bis zum Bewerbungsschluss insgesamt acht Anträge von Nachwuchswissenschaftlerinnen ein. Zweimal wurde die Förderung einer Habilitation beantragt, sechsmal die Förderung einer Promotion. Eine Antragstellerin zog ihren Antrag Ende 2011 zurück, da sie parallel über die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den Fachhochschulen Baden-Württembergs einen Antrag auf berufsbegleitende Förderung ihrer Promotion in Förderlinie C gestellt und dort eine Bewilligung erhalten hatte. Bei der Vergabebesitzung am 16.02.2011 war daher über sieben Neuanträge zu entscheiden.

Da die zur Verfügung stehenden Mittel nicht für eine Bewilligung aller Anträge ausreichten und die Vergabekommission aufgrund der Erfahrungen der ersten Ausschreibung Mittel für eine eventuelle Neuausschreibung Ende 2011 zurückbehalten wollte, wurden schließlich vier Anträge bewilligt, und zwar die der beiden Habilitandinnen sowie zwei von Doktorandinnen. Zusammen mit der in Förderlinie C erfolgreichen Antragstellerin, für deren Stipendium die Universität Stuttgart vom MWK zusätzliche Mittel erhält, konnten so zunächst fünf Stipendiatinnen gefördert werden. Im Sommer 2011 erreichte uns die Nachricht, dass das MWK der Universität aufgrund einer Förderempfehlung seiner Kunstabteilung weitere Mittel für die Förderung einer Doktorandin zur Verfügung stellt, die bei der universitätsinternen Vergabe zunächst nicht zum Zuge gekommen war, deren Thema jedoch dem Bereich Kunstwissenschaft zuzuordnen ist. Die Zahl der an der Universität geförderten Stipendiatinnen erhöhte sich folglich auf sechs.

Die ursprünglich angedachte Neuausschreibung Ende 2011 wurde inzwischen dadurch in Frage gestellt, dass der Antrag der Universität Stuttgart auf Ausfinanzierung eines unter Finanzierungvorbehalt bewilligten Verlängerungsantrags aus der ersten Ausschreibungsrunde seitens des MWK abgelehnt wurde. Da die Vergabekommission die Stipendiatin auf jeden Fall für förderungswürdig hielt, mussten für die Ausfinanzierung dieses Stipendiums Mittel aus der zweiten Ausschreibungsrunde herangezogen werden, so dass die für eine Neuausschreibung zur Verfügung stehenden Mittel kaum noch für mehr als ein Stipendium ausreichen. Unter diesen Voraussetzungen muss noch entschieden werden, ob der Aufwand einer Neuausschreibung in einem vernünftigen Verhältnis zum Ergebnis steht und eine solche durchgeführt werden kann.

6.3.3 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

Auf die Ausschreibung vom 20.01.2010 gingen landesweit insgesamt 49 Anträge ein, darunter einer von der Universität Stuttgart, der allerdings nicht bewilligt wurde. Im Gegensatz zu früheren Ausschreibungen war das Interesse am Programm an der Universität Stuttgart gering. Im besten Fall ist davon auszugehen, dass alle Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Habilitationswunsch in den Instituten eine Stelle

gefunden haben. Gestützt wird diese Vermutung durch die Tatsache, dass bei der folgenden Ausschreibung vom 16.03.2011 kein Stuttgarter Antrag eingereicht wurde. Gestützt wird sie ferner durch die Erfahrung, dass im Rahmen von Stuttgarter Forschungsförderungsanträgen mittlerweile geradezu händeringend nach geeigneten Wissenschaftlerinnen gesucht wird, um die Anforderungen der DFG nach einer angemessenen fachlichen Repräsentanz von Frauen in Forschungsprojekten zu erfüllen.

6.3.4 Professorinnenprogramm

Seit gut 1½ Jahren forschen und lehren in den Fakultäten 7 und 10 drei aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanzierte zusätzliche Professorinnen an der Universität Stuttgart: Prof. Dr.-Ing. Cristina Tarin¹⁴ im Institut für Systemdynamik, Prof. Dr. Meike Tilebein¹⁵ im neugegründeten Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften und als Leiterin des DITF – Zentrum für Management Research Denkendorf sowie Prof. Dr. Nadja Schott¹⁶ im Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft. Das für die Förderung der Professuren notwendige, positiv begutachtete Gleichstellungskonzept „SPIRI“ befindet sich seitdem in der Umsetzungsphase. Dass es sinnvoll war, seine wesentlichen Maßnahmen in das Genderkonzept zu übernehmen und damit zur Umsetzung zu bringen, zeigt die Tatsache, dass das BMBF im Sommer 2011 eine Evaluation der Umsetzung einforderte.

8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Im Berichtsjahr fand ein Arbeitstreffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt. Bei diesem Treffen am 31.05.2011 informierte die Gleichstellungsbeauftragte über die Entwicklungen, die sich in ihrem Aufgabenbereich seit Redaktionsschluss des letzten Jahresberichts ergeben hatten. Ferner wurde der Zwischenbericht der Universität an die DFG zur Umsetzung des Genderkonzepts vorgestellt und diskutiert, welche Rolle die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bei der Umsetzung des Genderkonzepts in ihren Fakultäten einnehmen können.

Das Thema der Wahlberechtigung von Männern im Rahmen der Wahlen zu den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wurde ebenfalls angesprochen. Die anwesenden Fakultätsgleichstellungsbeauftragten vertraten dabei einhellig die Position, dass eine Einschränkung des Wahlrechts auf weibliche Fakultätsmitglieder nicht mehr zeitgemäß sei und sie ihre Legitimation gerne auf eine breitere Basis gestellt sehen wollten. Eine Diskussion dieses Anliegens im Senatsausschuss für Gleichstellung ergab,

¹⁴ Professur „Prozessleittechnik im Maschinenbau“

¹⁵ Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“

¹⁶ Professur „Sportwissenschaft mit dem Schwerpunkt Soziokybernetik“

dass für die nächste Wahl, die im Sommersemester 2012 ansteht, die Wahlsatzung dahingehend geändert werden soll, dass in Zukunft auch Männer wahlberechtigt sind.

Zum Ende des Berichtsjahrs schieden zwei Fakultätsgleichstellungsbeauftragte aus den Diensten der Universität aus, so dass das Amt vakant wurde. In einem Fall konnte ein gewählter Stellvertreter nachrücken, im zweiten Fall wurde eine kommissarische Fakultätsgleichstellungsbeauftragte vom Dekan ernannt.

9. Familiengerechte Universität

Die bisherigen Aktivitäten und der Einsatz zusätzlicher Mittel haben die Universität Stuttgart im Berichtsjahr erneut familienfreundlicher und damit attraktiver gemacht. Dies spielt insbesondere im Wettbewerb der Universitäten um Professorinnen und Professoren sowie um qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Familienpflichten eine Rolle.

Um dem Anspruch einer familienfreundlichen Universität in noch stärkerem Maße als bisher gerecht zu werden, hat die Universität zum 01.08.2011 den *Service Uni & Familie* als zentrale Anlaufstelle ins Leben gerufen und mit Dr. Bettina Schmidt personell besetzt (s. Anlage 22). Aufgabe der Servicestelle ist es, die bisherigen Aktivitäten für Beschäftigte und Studierende zu bündeln, weiterzuführen und auszubauen.

Hierzu gehört das Internetportal „Uni & Familie“, das seitens des Gleichstellungsreferats zum Thema der Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie eingerichtet wurde. Darin finden Eltern und Interessierte Informationen über Betreuungsangebote, Förderungsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und viele weitere nützliche Hinweise. Das Portal wird kontinuierlich unter Einbeziehung des fachlichen Wissens in der Zentralen Verwaltung und im Studentenwerk aktualisiert (www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie).

Ein wichtiger Baustein zur Verwirklichung einer familienfreundlichen Universität sind die Belegplätze für die Betreuung der bis zu dreijährigen Kleinkinder von Beschäftigten der Universität. Aus Mitteln zweier Ausschreibungen des MWK zur „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ und aus universitären Mitteln wurden inzwischen 20 Belegplätze für Kleinkinder in Einrichtungen privater Träger eingekauft. Sie stehen zur Verfügung in Stuttgart-Stadtmitte bei den „Schlosskindern“ (Einrichtung der pme familienservice GmbH) und in Stuttgart-Vaihingen bei den „Steppkes“ (Einrichtung des Kind e.V.) sowie im „Kinderhaus Pfaffenwald“ (Einrichtung des Studentenwerks Stuttgart).

Wie die Warteliste beim *Service Uni&Familie* zeigt, existiert trotz der 20 Belegplätze, auf denen derzeit 23 Kindern betreut werden, nach wie vor ein hoher Bedarf an Betreuungsplätzen auf dem Vaihinger Campus. Auch die 5 Belegplätze in Stuttgart-Mitte decken bei weitem nicht den Bedarf an arbeitsplatznaher Kinderbetreuung.

Der Zugang zu den Belegplätzen der Universität Stuttgart erfolgt durch schriftliche Bewerbung über den *Service Uni&Familie*. Wenn die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Platzes vorliegen und ein Platz frei ist, geht den Eltern darüber eine schriftliche Bestätigung zu, mit der sie sich an die Einrichtung wenden können, um die Modalitäten von Aufnahme und Betreuung zu klären. Sind alle Plätze belegt, wird die Bewerbung in eine Warteliste aufgenommen und es wird informiert, sobald ein Platz frei wird.

Hinsichtlich der Nutzung der Belegplätze gelten folgende Rahmenbedingungen: Mindestens ein Elternteil muss an der Universität Stuttgart beschäftigt sein und dies vorzugsweise im wissenschaftlichen Dienst. Bei befristeten Arbeitsverträgen endet der Betreuungsvertrag mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis endet. Ferner können die Plätze nur von Kindern bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres in Anspruch genommen werden, da der Universität Stuttgart zurzeit keine Mittel zur Subventionierung von Plätzen für ältere Kinder zur Verfügung stehen.

Da die beschriebenen Angebote den Bedarf an Kleinkindbetreuung nicht decken, wurde im Berichtszeitraum auch ein Paket zur Information, Beratung und Vermittlung externer Kinderbetreuung seitens eines der privaten Trägers angeboten. Dieses Angebot ist insbesondere für Eltern aus der Professorenschaft oder aus dem Wissenschaftlichen Dienst gedacht, die sich eine Tagesmutter, Kinderfrau oder ein Au-pair vermitteln lassen möchten bzw. im Rahmen einer Neuanstellung und eines erforderlichen Umzugs Beratungsbedarf hinsichtlich wohnort- oder arbeitsplatznaher Betreuungsangebote haben. Die Beratungsdienstleistung wird von der Universität finanziell gefördert und von den Eltern wird ein Eigenbeitrag erhoben.

Die in außergewöhnlichen Situationen einspringende Notfallbetreuung für Kinder von 0 bis 12 Jahren konnte 2010/11 verstetigt werden. Dies war möglich, weil aus der 2. MWK-Ausschreibung zur „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ vom Gleichstellungsreferat eingeworbene und universitätseigene Mittel dafür eingesetzt werden konnten. Die Überbrückungsbetreuung kann aufgrund eines Vertrags der Universität mit der pme familienservice GmbH in der Kindertagesstätte „Olgakids“ in Stuttgart-Stadtmitte genutzt werden. Bei Ausfall der Regelbetreuung (Krankheit der Betreuungsperson, Streik etc.), bei Terminen außerhalb der üblichen Arbeitszeit (späte Seminare, Sitzungen, Konferenzen etc.) oder bei Dienstreisen werden Kinder von Universitätsangehörigen gegen einen geringen Eigenbeitrag dort ganzjährig in der Zeit von montags bis freitags,

jeweils zwischen 8.00 Uhr und 18.00 Uhr betreut. Falls erforderlich, können diese Zeiten auch überschritten werden, so dass eine 24h-Betreuung ebenso gewährleistet ist wie eine Rundumbetreuung am Wochenende (Kinderhotel). Dieses Angebot kann ganzjährig ohne Schließzeiten in Anspruch genommen werden.

Dass dieses Angebot Modellcharakter trägt und auch über die Universität Stuttgart hinaus sehr positiv wahrgenommen wird, zeigt die Tatsache, dass die Fraunhofer Gesellschaft nach dem Stuttgarter Modell nun bundesweit für ihre Institute ein derartiges Angebot eingerichtet hat.

Zur Überbrückung überlanger Ferienzeiten trugen erneut die *Stuttgarter Forschungsferien* mit einer Woche zu Pfingsten und drei Wochen im Sommer bei. Teilnehmen können Kinder, deren Eltern an der Universität Stuttgart studieren oder arbeiten. Das Angebot finanziert sich aus Elternbeiträgen, einer zusätzlichen erheblichen Subventionierung aus Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten sowie seit 2011 einer Kofinanzierung des MWK im Rahmen der 3. Ausschreibung des Programms zur Kinderbetreuung. Im Jahr 2011 nahmen insgesamt 47 Kinder im Gesamtumfang von 64 Wochen an den *Stuttgarter Forschungsferien* teil. Seit Start des Angebots im Jahr 2003 haben insgesamt 485 Kinder dieses Angebot im Umfang von 721 Betreuungswochen genutzt. Zugute kam dies zum überwiegenden Teil wissenschaftlich arbeitenden Eltern (310 Eltern), aber auch zu einem wirklich nennenswerten Anteil Eltern, die im nichtwissenschaftlichen Bereich beschäftigt sind (138). Die Tatsache, dass die *Stuttgarter Forschungsferien* seit 2003 insgesamt mit knapp 92.550 € aus dem Gleichstellungsfonds subventioniert wurden, beweist nachdrücklich, welche Unterstützung die Arbeitgeberin Universität Stuttgart Eltern zukommen lässt.

Auch an der 3. MWK-Ausschreibung hat sich das Gleichstellungsreferat durch Abgabe eines Antrags zum 31.10.2010 beteiligt. Im Herbst 2011 traf die Bewilligung für zwei der drei geplanten Maßnahmen ein. Da das MWK jedoch pro Maßnahme erheblich weniger Mittel bewilligte als laut Ausschreibung vorgesehen, war das Rektorat gefordert, eine neue Entscheidung über die Höhe der Kofinanzierung aus universitären Mitteln zu treffen. Diese erfolgte erfreulicherweise mit positivem Ergebnis Anfang November, so dass nun folgende Aktivitäten in Angriff genommen werden können: Einkauf von 10 weiteren Belegplätzen für Kleinkinder sowie Ausbau und Verstetigung der Ferienbetreuung für Schulkinder (*Stuttgarter Forschungsferien*). Da sich die Rahmenbedingungen zur Schaffung neuer Belegplätze gegenüber dem Zeitpunkt der Antragstellung grundlegend geändert haben, kann selbst bei Einsatz aller Kräfte nicht mit einer schnellen Realisierung der Maßnahme gerechnet werden.

Zum Thema „Studium mit Kind“ gab es bislang seitens des Gleichstellungsreferats weniger umfangreiche Aktivitäten. Um herauszufinden, wie viele Studierende von dem Thema betroffen sind, wurde versucht, ihre Anzahl zu erheben. Jedoch ist dies

bislang nur mittelbar – über die Befreiung der Studierenden von den Studiengebühren wegen Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren – möglich. Zwar werden hierbei studierende Eltern nicht erfasst, deren Kinder bereits älter als 14 Jahre sind, ebensowenig Eltern, die zwar Kinder im entsprechenden Alter haben, jedoch bereits aufgrund anderer Befreiungsgründe von den Gebühren befreit sind und daher möglicherweise keinen zusätzlichen Antrag mehr gestellt haben. Andererseits dürften diese Fälle ausgesprochen selten sein, so dass die Zahl der aufgrund von Kinderbetreuung von den Studiengebühren befreiten Studierenden in hohem Maße der der Studierenden mit Kindern entspricht. Das Ergebnis dieser Auswertung: Im Wintersemester 2010/11 waren es 417 Studierende, davon 244 Frauen und 173 Männer; das entspricht einem Anteil von 2% der Gesamtstudierenden.

Betrachtet man, welche umfangreiche Maßnahmen das Gleichstellungsreferat zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit unserer Universität initiiert hat und laufend anbietet, wird deutlich, dass schon dieser Einsatz zu ganz erheblichem Arbeitsaufwand führte. All diese Aufgaben werden nun dem neu eingerichteten *Service Uni&Familie* übertragen.

Derartige universitätsweite Serviceeinrichtungen, ausgestattet mit entsprechendem Personal und finanziellen Mitteln zur Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie sind an anderen Hochschulen bereits existent. Dass es gelungen ist, diese Servicestelle an der Universität Stuttgart zu schaffen ist ein Signal, wie wichtig der Universitätsleitung die Thematik ist.

Eine weitere Aufgabe des *Service Uni&Familie* wird es sein, die Zertifizierung der Universität als familiengerechte Hochschule durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung im Rahmen des „audit berufundfamilie“ anzustoßen und zu koordinieren. Dies ist ein weiterer Meilenstein in der Umsetzung des Genderkonzepts der Universität Stuttgart. 2011 erfolgten hierfür die Vorbereitungen, damit Anfang 2012 mit dem mehrmonatigen Auditierungsverfahren begonnen werden kann.

Dabei wird sich die Universität in einem von einem externen Auditor begleiteten strategischen Prozess Ziele setzen und nach Einbeziehung aller relevanten Führungsebenen, Statusgruppen und Bereiche Maßnahmen beschließen, die im Verlauf von drei Jahren umgesetzt werden sollen. So wird ein Prozess initiiert, Familienbewusstsein langfristig in der Hochschule zu verankern und zu praktizieren. Mittelfristiges Ziel ist es, die Arbeits- und Studierzufriedenheit zu erhöhen und die Attraktivität der Universität Stuttgart als Arbeitgeber zu steigern, um im nationalen und internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe besser zu bestehen.

10. Beratungen

Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ließen sich vor allem in Fragen der Studien- und Forschungsförderung sowie der Laufbahnplanung, aber auch im Zusammenhang mit bevorstehender oder erfolgter Familiengründung beraten. Der Informationsbedarf zu Fragen der Kinderbetreuung sowie der Unterstützungsbedarf bei Auslaufen befristeter Verträge werdender Mütter ist nach wie vor hoch. Es ist erfreulich zu beobachten, dass der *Service Uni&Familie* hier in der kurzen Zeit seines Bestehens schon zu einer häufig aufgesuchten Beratungsinstitution geworden ist.

Zum Thema von sexueller Diskriminierung und Gewalt sind Gleichstellungsbeauftragter und -referat im Berichtsjahr keine konkreten Fälle bekannt gemacht worden.

11. Landes- und bundesweite Aktivitäten

Folgende Termine haben Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen wahrgenommen:

- | | |
|----------------|--|
| 11./12.11.2010 | Berlin: Tagung „Zehn Jahre Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag: Ein starkes Netzwerk“ (Langer) |
| 18./19.11.2010 | Heidelberg: Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs – LaKoG (Hardtmann, Unteutsch) |
| 30.11.2010 | Günzburg: Internationale Tagung/Workshop des SFB/TR 21 „Talk on measures promoting gender equality“, (Langer) |
| 13.12.2010 | Stuttgart: „Aktiv in Wissenschaft und Familie“ – Vernetzungsveranstaltung der LaKoG im Rahmen des Brigitte Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind (Langer) |
| 17.01.2011 | Stuttgart: Beirat der LaKoG (Unteutsch) |
| 21./22.02.2011 | Stuttgart: LaKoG (Appel-Kummer, Hardtmann, Langer) |
| 18.02.2011 | Work-Life-Balance Netzwerk (Unteutsch) |
| 24.02.2011 | Berlin: Beratungsschulung Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH (Presta) |
| 01.04.2011 | Berlin: Sitzung des Beirats des Femtec.Alumnae e.V. (Unteutsch) |
| 01.04.2011 | Stuttgart: Abschlusspräsentation der Innovationswerkstatt 2011 im Femtec.Network-Programm bei der Daimler AG (Presta) |

- 11.04.2011 Stuttgart: Tagung „Strategien für eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“ (Hardtmann, Langer, Unteutsch)
- 14.04.2011 Stuttgart: „Geschlechtergerechtigkeit im Betrieb“, Veranstaltung der Evangelischen Akademie Bad Boll (Appel-Kummer)
- 09.05.2011 Stuttgart: Beirat der LaKoG (Unteutsch)
- 10.05.2011 Stuttgart: „Angestellt sein? Oder die eigene Chefin werden!“ Veranstaltung von TTI und Dez. I Abt. Forschung – Gründungsbüro der Universität Stuttgart (Begrüßung: Hardtmann)
- 13.05.2011 Stuttgart: Kongress „Spitzenfrauen: Wege ganz nach oben“ (Appel-Kummer, Unteutsch)
- 20.05.2011 Frankfurt: Symposium „Qualitätssicherung und Gleichstellung in Berufungsverfahren“ (Langer)
- 24.05.2011 Stuttgart: Einführungsveranstaltung für Brigitte Schlieben-Lange-Stipendiatinnen: Vorstellung der Gleichstellungsarbeit an der Universität Stuttgart (Langer)
- 26.05.2011 Stuttgart: Gleichstellungsinput für „Neu an der Uni“ (Appel-Kummer, Langer)
- 26.05.2011 Stuttgart: Vortrag und Praxisworkshop „Technik ist toll.“ Begeisterung für technische Berufe wecken (Langer)
- 26.05.2011 Berlin: Fachkonferenz Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH zum 10-jährigen Bestehen des Programms (Presta, Unteutsch)
- 27.05.2011 Berlin: Treffen der Uni-Koordinatorinnen im Femtec.Network (Presta, Unteutsch)
- 30.05.2011 Stuttgart: Informationsveranstaltung des MWK zur Ausschreibung des Programms „COMENT“ (Appel-Kummer, Langer)
- 02.07.2011 Stuttgart: Tag der Wissenschaft der Uni Stuttgart (2 Stände)
- 05.07.2011 Stuttgart: Kongress „Schule und Wirtschaft gemeinsam für mehr MINT“ (Langer, Unteutsch)
- 07.07.2011 Darmstadt: Arbeitstreffen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der TU9 (Hardtmann)
- 07./08.07.2011 Konstanz: LaKoG, (Langer)
- 28.07.2011 Stuttgart: Runder Tisch von TTI und Steinbeis-Europa-Zentrum im Rahmen des Projekts „Botschafterin für Unternehmen“ (Unteutsch)
- 19.-21.09.2011 Cottbus: Arbeitstreffen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der TU9 und Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen – BuKoF (Unteutsch)
- 26.09.2011 Berlin: CEWS-Tagung „Effektiv zu mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“ (Schmidt)
- 29.09.2011 Stuttgart: Auftaktveranstaltung Frauenwirtschaftstage, „Der Zukunft auf der Spur. Die Aussichten von Frauen in MINT-Berufen“ (Langer)

Anlagen

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

§ 2
Aufgaben

[...]

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

§ 4
**Chancengleichheit von Frauen und Männern;
Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin, fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer Tätigkeit. Die Hochschulen stellen jeweils für fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal auf, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Sie berichten regelmäßig über deren Umsetzung und Ergebnisse. Im Senat und im Fakultätsrat sollen mindestens drei stimmberechtigte Frauen vertreten sein.

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

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit.

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte, der Hochschulräte, der Akademischen Senate und der Berufungs- und Auswahlkommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie hat das Recht auf frühzeitige Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben haben. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen kann sie an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit.

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

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

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

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

(8) Die Grundordnung kann an den Studienakademien örtliche Gleichstellungsbeauftragte vorsehen. Die Grundordnung regelt das Nähere insbesondere zu deren Wahl, deren Befugnissen unter Berücksichtigung der Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule und deren Zuordnung.

2. Zwischenbericht der Universität Stuttgart zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Vorbemerkung

Zum Abgabetermin der DFG Ende März 2009 hat die Universität Stuttgart einen „Bericht über den Stand der Arbeiten am Genderkonzept“ verschickt, da das Genderkonzept noch nicht beschlossen war. Nach dem Senatsbeschluss vom 11.11.2009 wurde das Genderkonzept an die DFG geschickt, die den Eingang schriftlich bestätigte.

Mit Schreiben vom Juni 2010 unterrichtete die DFG alle Universitäten, darunter den Rektor der Universität Stuttgart, über die Beurteilung des Genderkonzepts hinsichtlich des Stadiums seiner Umsetzung; sie befand es als in Stadium 2 von 4 möglichen Stadien befindlich („einige erfolgreiche Maßnahmen sind bereits etabliert, weitere befinden sich noch in Planung“).

November 2010: Bei einem Telefonat mit der DFG stellt sich heraus, dass die DFG einen Irrtum begangen hat. Sie hat den „Bericht über den Stand der Arbeiten am Genderkonzept“ beurteilt und nicht das vom Senat verabschiedete Genderkonzept. In einem Schreiben vom 20.12.2010 entschuldigt sich Prof. Schüth im Namen der DFG für diesen Irrtum.

Zwischenbericht der Universität Stuttgart zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Dieser Zwischenbericht wurde im Genderbeirat erarbeitet. Am 16.02.2011 wird er dem Senat und anschließend dem Universitätsrat zum Beschluss vorgelegt. Über diese Entscheidungen wird die Universität Stuttgart die DFG in Kürze informieren.

Gesetzlicher Rahmen:

Aufgrund § 4 des Landeshochschulgesetzes (LHG) fördern die Hochschulen in Baden-Württemberg „bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchset-

zung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt „bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit.“

An der Universität Stuttgart wird die Gleichstellungsbeauftragte hierbei vom Gleichstellungsreferat unterstützt, das aus organisationstechnischen Gründen als Stabsstelle bei der Universitätsleitung angesiedelt ist. Es ist personell ausgestattet mit einer Stelle für die Leitung (100%, derzeit zu 86% ausgefüllt), einer Stelle für die Stellvertretung (75%), einer Stelle für den *Service Gender Consulting* (100% befr.), einer Stelle für die Koordination des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* (75% befr.) sowie 3 Hilfskräften. Hinzu kommen Sachmittel in Höhe von 17.300 € für das Gleichstellungsreferat insgesamt und 30.000 € für den *Service Gender Consulting*. Das *Mentoring-Programm* finanziert Sachmittel derzeit aus Einnahmen aufgrund von Kooperationsverträgen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Über die in den folgenden Kapiteln beschriebenen Aktivitäten hinaus wird an der Implementierung der strukturellen Gleichstellungsstandards seit Ende 2010, seit Besetzung der neu geschaffenen Stelle des *Service Gender Consulting*, mit noch größerem Nachdruck als zuvor gearbeitet. Erste Hauptaufgabe ist die Kompetenzerweiterung von derzeitigen und künftigen Führungskräften auf allen Leitungsebenen hinsichtlich Genderawareness und Genderkompetenz. Ziel ist die Schaffung einer Genderkultur. Zielgruppen sind dabei: etablierte Professorinnen und Professoren, Neuberufene, (stellvertretende) Institutsleiterinnen und -leiter, Juniorprofessorinnen und -professoren, Arbeitergruppenleiterinnen und -leiter, Promovierende sowie Führungskräfte in der Zentralen Verwaltung. Zweite Hauptaufgabe ist die systematische genderorientierte Unterstützung bei Forschungsanträgen von der Antragsstellung über die Begutachtung bis hin zur Projektphase samt Monitoring, Qualitätsmanagement und Controlling.

Darüber hinaus wurden und werden aus dem Gleichstellungsreferat heraus Aktivitäten entwickelt zur Integration von Gleichstellungszielen und -maßnahmen in Berufungsverfahren, weitere Personalauswahlverfahren, Personalentwicklung, Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement, Fort- und Weiterbildung sowie zur Lehramtsausbildung. Mit weiteren Aktivitäten zur Integration von Gender in Lehre

und Forschung wird begonnen; sie können aber in der Breite erst implementiert werden, wenn die erforderliche personelle Kapazität frei wird.

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Auf der obersten universitären Leitungsebene liegt die Zuständigkeit für den Bereich der Gleichstellung seit 2006 beim Rektor, Prof. Dr.-Ing. Wolfram Ressel. Im vorherigen Rektorat hatte seit 2000 jeweils ein Prorektor diesen Aufgabenbereich übernommen.

Auf Fakultätsebene sind die Dekane mit der Thematik verantwortlich befasst, da laut den vom Senat beschlossenen „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Stuttgart“ seit 1996/97 jede Fakultät verpflichtet ist, einen jährlichen Bericht zur Situation der Frauen, zur Umsetzung des Frauenförderplans bzw. des Gleichstellungsplans und schließlich der Zielvorgaben des Genderkonzepts zu erstellen.

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellung/gesetzl_gl/richtlinienff.html

Die Berichte aller Fakultäten werden ungekürzt in den Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen, den diese gemeinsam mit dem Bericht des Rektors in öffentlicher Sitzung des Senats vorstellt. Die Berichte der Gleichstellungsbeauftragten ab 2002 finden sich im Internet unter

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/publikationen/bericht.html

Außerdem hat der Rektor die Fakultäten 2009 dazu veranlasst, selbst Zielvorgaben zur Erreichung von Frauenanteilen auf den unterschiedlichen Qualifikations- und Staturebenen zu beschließen. Diese Zielvorgaben gingen in den Struktur- und Entwicklungsplan (SEPUS) und in das Ende 2009 verabschiedete Genderkonzept ein.

In das Leitbild, das aus dem Jahr 2001 stammt und dessen Überarbeitung ansteht, wurde die Gleichstellung als durchgängige Aufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming integriert.

In der Grundordnung der Universität Stuttgart ist die Gleichstellungsbeauftragte der Universität seit vielen Jahren ebenso verankert wie es die von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen seit WS 1996/97 gewählten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind, die das LHG so nicht vorsieht.

www.uni-stuttgart.de/zv/bekanntmachungen/Grundordnung_UniStuttgart_20.07.2010.pdf

An der Universität Stuttgart wurden historisch bedingt mehrere Richtlinienpapiere in Form längerfristiger Konzepte zum Thema Gleichstellung verabschiedet:

- der (vom LHG geforderte) Gleichstellungsplan als integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Stuttgart 2008-2012 (SEPUS). Er enthält Zielvorgaben für die Universität als Ganze sowie Zielvorgaben der Fakultäten für die Besetzung von Professuren und für Stellenbesetzungen im Akademischen Mittelbau. Hier ist die Universität dem MWK gegenüber zur Umsetzung verpflichtet.
www.uni-stuttgart.de/gleichstellung/pdf/SEPUS_Gleichstellungsplan.pdf
- SPIRIT. Gender und Diversity an der Universität Stuttgart
Dieses Gleichstellungskonzept, das positiv begutachtet wurde, war die Voraussetzung für den Antrag der Universität Stuttgart im Rahmen des Professorinnenprogramms von 2008. Es enthält ein Bündel von Maßnahmen zu Gender und Diversity insbesondere im MINT-Bereich und ermöglichte die Einwerbung von drei Professuren für Wissenschaftlerinnen. Hier ist die Universität dem BMBF gegenüber zur Umsetzung verpflichtet.
www.uni-stuttgart.de/gleichstellung/pdf/SPIRIT_Professorinnenprogramm.pdf
- Genderkonzept der Universität Stuttgart. Qualität durch Chancengleichheit – Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor
Dessen vorrangige Ziele sind die Erhöhung des Professorinnenanteils sowie die Gewinnung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Hierfür haben die Fakultäten ambitionierte Zielvorgaben zu den Frauenanteilen auf allen Qualifikations- und Stausebenen inkl. der Führungsebenen beschlossen. Zu ihrer Erreichung sollen Maßnahmen in den Bereichen Organisationsentwicklung, Personalrekrutierung, Personalmanagement und Personalentwicklung, Nachwuchs MINT-Fächer, Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie Qualitätssicherung dienen. Hier ist die Universität der DFG gegenüber zur Umsetzung verpflichtet.
www.uni-stuttgart.de/gleichstellung/pdf/Genderkonzept_komplett.pdf

Die erwähnten Richtlinienpapiere wurden in unterschiedlichen Gremien erarbeitet:

- Den Gleichstellungsplan als Teil des SEPUS hat der seit Anfang der 90er Jahre bestehende Senatsausschuss für Gleichstellung (weibliche Mitglieder aller Statusgruppen; Vorsitz: Gleichstellungsbeauftragte) erarbeitet, dem Senat zum Beschluss vorgelegt, seine Umsetzung begleitet und seine Fortschreibung veranlasst.
- SPIRIT wurde aus der Universität heraus von einer Professorin zusammen mit dem Rektorat erarbeitet. Die Gleichstellungsbeauftragte gab eine Stellungnahme dazu ab.

- Das Genderkonzept hat der im Januar 2009 gegründete Genderbeirat (Mitglieder beiderlei Geschlechts vom Rektorat über die Ebene der Dekane hin zu den unterschiedlichen Statusgruppen aus allen Fächergruppen; Vorsitz: Rektor und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam) erarbeitet, der auch die Umsetzung steuert. Das Genderkonzept wurde am 11.11.2009 vom Senat der Universität Stuttgart beschlossen und ging dann in die Umsetzung.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die das LHG nicht in dieser festen Funktion vorsieht, hielt man an der Universität Stuttgart schon Mitte der 90er Jahre für so notwendig, dass man sie durch demokratische Wahl seitens der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen institutionalisieren ließ – eine Praxis, die bis heute gültig ist. Die entsprechende Wahlsatzung wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten im Senatsausschuss für Gleichstellung erarbeitet und vom Senat beschlossen.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nehmen an den Sitzungen der Fakultätsräte teil und fungieren dort und bei anderen Fakultätsangelegenheiten als Expertinnen bzw. Experten für das Thema Gleichstellung. Sie unterstützen die Fakultät außerdem auf der Basis jeweils aktueller Zahlen bei der Erstellung des jährlichen Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans und die Erreichung der selbst gesetzten Ziele; dieser Fakultätsbericht wiederum fließt in den Jahresbericht der Universitätsgleichstellungsbeauftragten ein (s. Kap. A1.1). Sie stehen in regelmäßigem fachlichen Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und dem Gleichstellungsreferat. Sowohl bezüglich der aktiven Arbeit in den Fakultäten als auch bezüglich des Controllings ihrer Wirksamkeit liegt hier eine Verzahnung zentraler und dezentraler Steuerungsmechanismen vor.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in vielfacher Hinsicht an strategischen Prozessen und Entscheidungen beteiligt. Kraft Gesetzes ist sie Mitglied im Senat, als Sachverständige aktiv im Universitätsrat sowie in sämtlichen Gremien und Ausschüssen. Sie kooperiert außerdem mit

- dem Rektor über einen jour fixe alle 6 Wochen
- der Prorektorin für Forschung und Technologie bei Forschungsanträgen und den hierfür notwendigen Prozessen
- den anderen Prorektoren und der Kanzlerin anlassbezogen
- Dekanen und Vorsitzenden von Berufungskommissionen im Zusammenhang mit sämtlichen Berufungsverfahren

- der Zentralen Verwaltung im Zusammenhang mit Stellenbesetzungsverfahren und mit dem Dual Career Programm
- den Vorsitzenden aller Senatsausschüsse, in denen strategische oder Einzelfallentscheidungen getroffen werden.

Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit dem Senatsausschuss für Gleichstellung 2005 die *Gertrud Luise Goldschmidt-Gastprofessur* in der Fakultät „Architektur und Stadtplanung“ konzipiert und aus dem Gleichstellungsfonds anschubfinanziert. Sie war auch als Mitglied der Berufungskommission an ihrer Besetzung beteiligt. Anschließend hat die Fakultät diese Gastprofessur verantwortlich übernommen und sie im WS 2010/11 mit der Landschaftsarchitektin Marianne Mommsen besetzt. Mit dieser Professur sollen Architekturstudentinnen, die sich nach Studienabschluss häufig keine verantwortungsvollen beruflichen Positionen zutrauen, die Gelegenheit bekommen, von einem Role Model zu lernen. Umgekehrt kann die Gastprofessorin erste Lehrerfahrungen an einer Universität sammeln und dadurch neben den Erfahrungen in der Praxis auch diese für die Berufung auf eine Professur erforderliche Qualifikation erlangen. So nützt die Professur sowohl den Studentinnen als auch der Gastprofessorin selbst und ergänzt außerdem die mit derzeit drei Professorinnen versehene Fakultät.

Weiterhin kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte mit Prof. Dr. Meike Tilebein, die aufgrund des Erfolgs der Universität Stuttgart im Rahmen des *Professorinnenprogramms* berufen wurde und seit Ende 2009 das neu gegründete „Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ leitet. Mit ihr zusammen ist sie in einer Arbeitsgruppe zur Vorbereitung des Stuttgarter Antrags auf ein Zukunftskonzept im Rahmen der Exzellenzinitiative II aktiv.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Integration von Gleichstellung als Kriterium in die Verfahren zur Qualitätssicherung ist seit Start eines strukturierten Qualitätsmanagements durch die Stabsstelle Qualitätsentwicklung an der Universität Stuttgart im Frühjahr 2009 thematisiert worden:

- von Anfang an in Gesprächen mit den Verantwortlichen
- bei der schriftlichen Bestandsaufnahme der qualitätsbezogenen Aktivitäten an der Universität Stuttgart
- bei der schriftlichen Befragung der Absolventinnen und Absolventen und
- bei der für 2012 vorgesehenen Systemakkreditierung.

Hier sind Anfänge vorhanden, die im Frühjahr 2011 in den Antrag zur Akkreditierung einfließen und in der Folgezeit ausgebaut werden sollen.

Mit der Forschungsabteilung der Zentralen Verwaltung arbeitet das Gleichstellungsreferat seit Jahren bei den Themen Nachwuchsprogramme für Frauen (Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen, Brigitte Schlieben-Lange-Programm, Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind) und andere Ausschreibungen (Landesgraduierföderung, Eliteföderungprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Baden-Württemberg Stiftung etc.) zusammen. In die derzeit erfolgende strukturierte Ausarbeitung der Prozesse sind das Gleichstellungsreferat und seit 2010/11 der *Service Gender Consulting* eingebunden.

Im Zuge der 2009/10 extern vergebenen Evaluation der Zentralen Verwaltung wurde auch die Arbeit des Gleichstellungsreferats evaluiert. Die gewonnenen Erkenntnisse flossen in die Arbeit ein und stärkten die bereits begonnene Ausweitung der Aktivitäten vor dem Hintergrund der Diversity-Thematik mit Schwerpunkt der Förderung von Schülerinnen insbesondere mit türkischem Migrationshintergrund. Diese Aktivitäten werden erstmals beim *Girls' Day* 2011 zum Tragen kommen, bei dem gezielt auch türkische Schülerinnen angesprochen werden sollen.

Projekte der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Gleichstellungsreferat, das für die zentrale Organisation verantwortlich zeichnet, von Anfang an evaluiert, um sie auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse laufend zu optimieren. So werden etwa die Projekte für Schülerinnen,

- der *Girls' Day* mit fast 600 Workshopplätzen im Jahr 2010 (zentral organisierte Teilnahme seit 2006)
www.uni-stuttgart.de/girls-day/ und
- *Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe* mit mehr als 400 Workshopplätzen im Jahr 2010 (Projektstart: 1997/98; seitdem ohne Unterbrechung jährlich durchgeführt)
www.uni-stuttgart.de/probiert/index.html

über selbst konzipierte Fragebögen evaluiert. Die Auswertung erfolgt sowohl für das jeweilige Gesamtprojekt als auch für jeden Workshop einzeln. Sämtliche Ergebnisse werden anschließend den Verantwortlichen zurückgespiegelt, so dass sie die Möglichkeit bekommen, ihre Inhalte und Methoden zu überprüfen und ggf. zu verbessern.

Zwei Projekte für Schülerinnen der Klassen 7-10 (*SciPhyra* und *Nassy*) in den Fakultäten 2 und 5, die seit 2008/09 aus Mitteln des MWK und der Bundesagentur für Arbeit/Regionaldirektion Baden-Württemberg gefördert werden, werden über eine wissenschaftliche Begleitforschung (Prof. Nikolaus, Universität Stuttgart) evaluiert. Ziel ist die laufende Verbesserung der Angebote und letztlich die Untersuchung des Nutzens der Angebote. Namentlich sind dies die Projekte
www.iits.uni-stuttgart.de/SciPhyra/index.html; www.nassy.uni-stuttgart.de/

Dem *Femtec.Network*, einem einzigartigen Kooperationsnetzwerk zwischen führenden internationalen Unternehmen, Technischen Hochschulen Deutschlands und der Schweiz sowie der Femtec. GmbH Berlin gehört die Universität Stuttgart seit 2005 an. Für diese Mitgliedschaft investiert die Universität Stuttgart 25.000 €/Jahr. Es bietet sorgfältig ausgewählten Diplom-, Bachelor- und Master-Studentinnen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften ein Careerbuilding-Programm für den weiblichen Führungsnachwuchs an. Die Evaluation der Wirksamkeit des *Femtec.Network* und vor allem seines Programms erfolgt durch die Femtec. GmbH Berlin. Die Ergebnisse dieser Evaluation und die jeweiligen Erfahrungen vor Ort bilden die Grundlage für die laufende Optimierung sowohl des Netzwerks als auch des Programms. Hieran wirkt die Leiterin des Gleichstellungsreferats, die an der Universität Stuttgart die Verantwortung für die Mitgliedschaft im Netzwerk trägt, durch Teilnahme an regelmäßigen Planungstreffen aktiv mit.

www.uni-stuttgart.de/femtec/ und www.femtec.org

Das *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung* der Universität Stuttgart, das 2004 die ersten Mentees aufgenommen hat, evaluiert seit seinem Start sämtliche Weiterbildungsveranstaltungen und richtet sein Angebot entsprechend den Ergebnissen aus. Darüber hinaus wurde erstmals 2005 ein zweistufiges, intern und extern durchgeführtes Evaluationsverfahren zur Überprüfung des Programmkonzepts und seiner Implementierung realisiert. Auf Grundlage der durch anonymisierte Fragebögen gewonnenen Erkenntnisse begutachteten Prof. Dr. Jutta Allmendinger (Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) und Albrecht Sanner, (Leiter der Abt. Personal- und Bildungspolitik der DaimlerChrysler AG) das Programm als Externe.

2007 – zum Abschluss einer zweijährigen Förderung des Programms aus ESF-Mitteln – wurde ein zweistufiges externes Evaluationsverfahren durch die Gesellschaft für Empirische Arbeitsforschung und Beratung in Dortmund, Prof. Dr. Jutta Allmendinger (Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung) und Dr. Thomas Weber (Mitglied des Vorstands der Daimler AG) durchgeführt.

www.uni-stuttgart.de/mentoring/

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Ende der 80er Jahre wurde an der Universität Stuttgart eine erste Situationsanalyse mit ausführlichem Zahlenanhang erstellt. Seit Wahl der ersten Frauenbeauftragten der Universität Stuttgart im Jahr 1992 wurden regelmäßig Berichte über ihre Arbeit veröffentlicht, die stets auch einen statistischen Teil enthielten. Dieser veränderte und erweiterte sich im Laufe der Jahre entsprechend den Veränderungen an der Universität Stuttgart. Die Zahlen werden heute aufgrund einer standardisierten Abfrage von der Zentralen Verwaltung zur Verfügung gestellt. Somit verfügt die Universität seit fast 20 Jahren über ein ausgefeiltes und im Laufe der Jahre immer wieder ver-

feinertes Controlling-Instrument. Da die Gleichstellungsbeauftragte ihren Bericht in einer öffentlichen Sitzung des Senats abgibt, wird sowohl den von ihr benannten positiven als auch den kritischen Entwicklungen eine breite Öffentlichkeit zuteil. Diese ist als Instrument des Controllings nicht zu unterschätzen.

Der letzte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten über den Zeitraum Oktober 2009 – September 2010, der Ende 2010 veröffentlicht wurde, enthält folgende Daten:

- Studierende nach Studienfächern und Abschlussarten (abs. Zahlen und Frauenanteile)
- Studierende insgesamt, Erstsemester, Studienabschlüsse
- Studierende nach Fakultäten (Frauenanteile)
- Promotionen nach Fakultäten und insgesamt (bis 2009: absolute Zahlen und Frauenanteile; seit 2010: Frauenanteile)
- Habilitationen nach Fakultäten und insgesamt (bis 2009: absolute Zahlen und Frauenanteile; seit 2010: Frauenanteile)
- Wissenschaftlicher Dienst insgesamt (absolute Zahlen und Frauenanteile)
Angestellte nach Vergütungsgruppen und Art des Arbeitsverhältnisses
Beamtinnen und Beamte nach Besoldungsgruppen
- Wissenschaftlicher Dienst nach Fakultäten (Frauenanteile)
- Berufungsverfahren insgesamt
Frauenanteile seit 2000 im Vergleich – differenziert nach Art der Professur, Bewerbungen, Vortragseinladungen, Begutachtungen, Platzierungen, Rufnahmen
- Professuren insgesamt
(absolute Zahlen und Frauenanteile seit 1998 im Vergleich – differenziert nach Art der Professur)
- Juniorprofessuren nach Fakultäten (Frauenanteile)
- W3-Professuren nach Fakultäten und insgesamt (Frauenanteile)
- Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten (absolute Zahlen)
- Leitungsfunktionen nach Fakultäten (Frauenanteile)

Alle Berichte seit 2002 sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten hinterlegt (www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/publikationen/bericht.html). Außerdem wird der Bericht sowohl universitätsintern als auch extern an zahlreiche Kooperationspartnerinnen und -partner in gedruckter Form verschickt. Ferner wird in den universitätseigenen Medien auf ihn hingewiesen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Bereits 1997 hat die Universität Stuttgart mit der Einführung eines Mutterschaftsfonds zum Ausgleich von Ausfallzeiten durch Schwangerschaft und Geburt bei Wissenschaftlerinnen einen wesentlichen Schritt auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Universität unternommen. Eine Fülle weiterer Maßnahmen, die nicht zuletzt aufgrund nennenswerter Einwerbung von Mitteln (s. Kap. A3.2) durch das Gleichstellungsreferat und den Einsatz eigener Universitätsmittel ermöglicht wurden, folgte. Darüber hinaus soll allerdings das vorhandene Angebot weiter ausgebaut und noch stärker auf die individuellen Bedürfnisse von Eltern in der Wissenschaft ausgerichtet werden. Dies soll über eine Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule erfolgen. Um den hierfür notwendigen Prozess zu starten, sollen 2011 die Mittel für die Einrichtung eines *Service Uni & Familie* – voraussichtlich aus der Leistungsorientierten Mittelvergabe (s. Kap. B1.2) – bewilligt werden. Bisher werden alle familienfreundlichen Maßnahmen durch das Gleichstellungsreferat initiiert und koordiniert bzw. organisiert (Drittmittelanträge, Kooperationsverhandlungen, Vertragsgestaltung, Angebotsgestaltung, Vergabe der Belegplätze, Qualitätsmanagement etc.). Ausnahme ist der Neubau einer Kindertagesstätte des Studentenwerks Stuttgart mit einer Kleinkindgruppe für Kinder von Wissenschaftlereltern (s. Kap. A3.2), der in Verantwortung der Kanzlerin erfolgte. Die weiteren Aktivitäten wie die Aushandlung des Vertrags und der Betreuungsmodalitäten sowie der Zugang zu den Plätzen erfolgten und erfolgen ebenfalls über das Gleichstellungsreferat bzw. in Kooperation mit demselben.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Teilzeitarbeitsmöglichkeiten sind auf allen Ebenen möglich und werden auch genutzt. Gesetzlicher Hintergrund sind der TV-L und das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Hinzu kommen jeweils die Dienstvereinbarungen über die Einführung gleitender Arbeitszeit für die Beschäftigten der Universitätseinrichtungen, die nach einer seit 2007 geltenden Rahmendienstvereinbarung beschlossen wurden.

Seit 2004 gibt es außerdem an der Universität Stuttgart einen „Leitfaden zur Telearbeit“, der für das nichtwissenschaftliche Personal entwickelt wurde und analog für das wissenschaftliche Personal angewandt werden kann. In den Instituten werden darüber hinaus Möglichkeiten zur Telearbeit mit Unterstützung des Gleichstellungsreferats auch individuell verhandelt.

www.verwaltung.uni-stuttgart.de/merkblaetter/dv-telearbeit.html

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Regelmäßige Betreuung für Kleinkinder

Vermittels Einwerbung von Drittmitteln durch das Gleichstellungsreferat (insgesamt 340.000 € + 100.000 € Sponsorengelder) bei zwei Ausschreibungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) zur „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ (2006, 2008), die auch zu einem Drittel den Einsatz eigener Universitätsmittel erfordern, wurden zwischen Mai 2009 und Juni 2010 (Starttermine der einzelnen Gruppen) insgesamt 20 Belegplätze für Kleinkinder in Einrichtungen privater Träger (Kind e.V., pme familienservice GmbH, Studentenwerk Stuttgart) eingekauft. Sie befinden sich nahe den zwei Hauptstandorten der Universität in Stuttgart-Stadtmitte und Stuttgart-Vaihingen. In einem Fall war ein Neubau der Einrichtung nötig, zu dem die Universität Stuttgart mit 90.000 € finanziell beitrug. Außerdem konnte sie die Vereinigung von Freunden der Universität Stuttgart dazu bewegen, 40.000 € für den Bau beizutragen. Zusätzlich flossen 240.000 € Bundesmittel ein. Die Öffnungszeiten der Einrichtungen liegen zwischen 9 und 11 Std., ermöglichen den Eltern also in jedem Fall ganztägige Berufstätigkeit. Je nach Einrichtung ist eine zeitlich völlig flexible, eine ganz- oder halbtägige Betreuung möglich. Im Rahmen der 3. Ausschreibung des MWK wurde Ende 2010 ein weiterer Antrag gestellt, mit dem weitere 10 Belegplätze am Standort Stuttgart-Vaihingen eingekauft werden sollen.

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie/betreuung/uni/regulaer/index.html

Hochflexible Betreuung für Gastdozentenkinder

Ebenfalls im Rahmen dieses 3. Antrags ist eine hochflexible Betreuung für Gastdozentenkinder vorgesehen, die in Kooperation mit pme familienservice GmbH organisiert werden soll. Dieses Angebot richtet sich an Gastdozentinnen und -dozenten, die mit ihrer Familie für eine begrenzte Zeit – oft aus Übersee – nach Stuttgart kommen. Sie brauchen für ihre zumeist englischsprachigen Kinder eine zuverlässige Betreuungssituation. Geplanter Start bei Bewilligung des Antrags: 2011.

Notfallbetreuung

Seit 2007 steht den Eltern ganzjährig eine Notfallbetreuung (in Kooperation mit pme familienservice GmbH) in einer Kita für Kinder von 0-12 Jahren zur Verfügung, die bei Ausfall der Regelbetreuung einspringt. Sie funktioniert ganztägig, bei Bedarf aber auch abends und am Wochenende (Kinderhotel: 24h/Tag), so dass beispielsweise auch Alleinerziehende an mehrtägigen Kongressen teilnehmen können. Hierfür wurde mit der pme familienservice GmbH ein modellhafter, hochflexibler Kooperationsvertrag abgeschlossen. Zunächst vollständig aus dem Gleichstellungsfonds finanziert, wird die Notfallbetreuung seit 2009 zu einem Drittel aus Mitteln des MWK verstetigt. Jährlich fallen hierfür rund 5.000 € an; in Jahren mit starker Nachfrage (z.B. aufgrund von Kita-Streiks) musste das gebuchte Kontingent schon mehrfach

mit zusätzlichen Mitteln aufgestockt werden.

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/notfallbetreuung.html

Ferienbetreuung

Seit 2003 bietet die Universität Ferienbetreuung für Schulkinder. 2004 startete mit den *Stuttgarter Forschungsferien* zu Pfingsten und im Sommer ein inhaltlich anspruchsvolles Betreuungsangebot für Schulkinder, das die Universität bis heute in Kooperation mit dem Stuttgarter Fraunhofer-Institutszentrum und der Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH zur Verfügung stellt. Diese Ferienbetreuung wird seitens der Universität Stuttgart aus dem Gleichstellungsfonds mit derzeit rund 15.000 €/Jahr subventioniert und soll ab 2011 zusätzlich mit Zuschüssen des MWK ausgebaut und verstetigt werden. Seit Beginn haben insgesamt 438 begeisterte Kinder dieses Angebot genutzt (= 657 Betreuungswochen).

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/kinderferienbetreuung.html

Beratung über und Vermittlung von externer Kinderbetreuung

Da die Angebote der Universität Stuttgart den Bedarf an Kleinkindbetreuung nicht decken, bietet sie in Kooperation mit der pme familienservice GmbH ein Paket zur Information, Beratung und Vermittlung externer Kinderbetreuung an. Es ist insbesondere für Eltern aus der Professorenschaft oder aus dem Wissenschaftlichen Dienst gedacht, die sich eine Tagesmutter, Kinderfrau oder ein au-pair vermitteln lassen möchten. Hier ist nur ein kleines Vermittlungskontingent eingekauft worden, weil es für wenige Personen in Frage kommt. Dieses Angebot wird ebenfalls aus Mitteln des MWKs und der Universität finanziert. Von den Gesamtkosten, die je nach Nachfrage bis zu 8.250 €/Jahr betragen können, übernimmt die Universität zwei Drittel, die nur zu einem geringen Teil über Beiträge der Eltern kompensiert werden.

Still- und Wickelräume

Bis 2010 konnten insgesamt 5 Still- und Wickelräume, verteilt auf die Standorte Stadtmitte und Stuttgart-Vaihingen, eingerichtet werden. Das Gleichstellungsreferat stieß den Prozess in Kooperation mit der Zentralen Verwaltung an, begleitete ihn und finanzierte die erforderliche Ausstattung der Räume aus dem Gleichstellungsfonds mit rund 3.500 €. Derzeit wird einer dieser Räume durch zusätzliche Ausstattung zu einem Eltern-Kind-Zimmer erweitert; ein weiterer, baulich neu geschaffener Raum soll ebenfalls angemessen ausgestattet werden.

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie/beschaefigte/wickelraum/index.html

Gratis-Essen für Kinder von Studierenden (Mensa-Kids)

Seit 2010 offerieren alle von den Studentenwerken betriebenen baden-württembergischen Mensen, darunter auch die der Universität Stuttgart, kostenloses Essen für Studierendenkinder. Finanziert wird dies aus Mitteln des MWK.

www.sws-internet.de/gastronomie

Information zum Thema der Vereinbarkeit

Das seit 2008 als Kooperationsprojekt erarbeitete und ins Netz gestellte Internetportal „Uni & Familie“ wird regelmäßig überarbeitet, um Eltern aus dem studentischen und dem wissenschaftlichen Bereich alle für sie relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen.

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie

Beratung zur Vereinbarkeit

Seit 1992 bietet das Gleichstellungsreferat fachgerechte Beratung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Elternpflichten.

Elternnetzwerk

Das im Genderkonzept erwähnte Elternnetzwerk kann mangels personeller Kapazität erst nach Einrichtung des *Service Uni & Familie* aufgebaut und gepflegt werden; Start: voraussichtlich 2011.

Studentenwohnheime mit integrierter Kita

Wohnhäuser für Wissenschaftlereltern „on-Campus“

Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen kann mangels personeller Kapazität ebenfalls erst nach Einrichtung des *Service Uni & Familie* begonnen werden.

Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule

Die Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule setzt einen umfassenden Analyse-, Willensbildungs- und Zielfindungsprozess aller tangierten Gruppen in der Universität Stuttgart voraus, der nur von einem personell ausreichend ausgestatteten *Service Uni & Familie* angestoßen, begleitet, zur Durchführung und schließlich zum Abschluss gebracht werden kann. Voraussichtlicher Start: 2011.

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Seit 2009 bietet die Universität Stuttgart mit dem *Dual Career Programm* – angesiedelt im Dezernat Personal der Zentralen Verwaltung – hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und ihren beruflich ebenso ambitionierten Partnerinnen und Partnern eine Fülle von Dienstleistungen an. Ziel ist es, im Wettbewerb um Spitzenwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler auch dadurch erfolgreich zu sein, dass das *Dual Career Programm* die Karriere des jeweiligen Partners bzw. der Partnerin wirkungsvoll unterstützt und einer ganzen Familie der Start in der Region Stuttgart nachhaltig erleichtert. Dabei werden die spezifischen Mobilitätsanforderungen karriereorientierter Paare aufgegriffen und gemeinsam Lösungsstrategien entwickelt. Diese beziehen sich auf Anschlussmöglichkeiten des Partners oder der Partnerin an die bisherige Bildungs- bzw. Berufskarriere, die Suche nach Bildungs- oder Betreuungseinrichtungen für Kinder, Informationen zur Wohnraumsuche und

zum Kulturangebot in der Region Stuttgart. Mit diesem Angebotsportfolio erleichtert die Universität Stuttgart Dual Career-Lebensgemeinschaften die Ankunft im neuen Wohn- und Arbeitsumfeld, unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bietet eine Basis für Karriere im Gleichschritt. Für den Programmaufbau und die Durchführung in den ersten drei Jahren hat die Universität Stuttgart insgesamt knapp 356.000 € an MWK-Mitteln eingeworben und kofinanziert aus eigenen Mitteln in Höhe von 102.000 €.

www.uni-stuttgart.de/dual-career/index.html

Die berufliche Integration beider Partner eines Dual Career Couples haben auch derzeit 12 Hochschulen in der Region Stuttgart und Ulm als zentrales Anliegen formuliert. Sie haben sich, koordiniert von der Universität Stuttgart und seit 2009 gefördert vom MWK, zum Netzwerk *DualCareerSolutions* zusammengeschlossen. Neben der gegenseitigen Unterstützung bei der Stellensuche von Dual Career Couples wird die kooperative Zusammenarbeit auch bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie bei der Wohnraumvermittlung für Dual Career-Paare genutzt. Außerdem begünstigt der gemeinsame Auftritt als Netzwerk gegenüber Industrie, Kommunen und Ministerien die Zielerfüllung der Dual Career Couples-Programme. Ferner sollen auf Landesebene Qualitätskriterien entwickelt werden, um sie für die Verbesserung der eigenen Arbeit zu nutzen.

www.dual-career-solutions.de

Auf Bundesebene ist das *Dual Career Programm* der Universität Stuttgart Mitglied im *Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND)*, das sich im Juni 2010 als Zusammenschluss von 20 Dual Career Services deutscher Hochschulen in Berlin gegründet hat. Das *DCND* wird vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft finanziell unterstützt. Wesentliche Ziele sind die Professionalisierung der Arbeit mit Dual Career Couples, (inter)nationale Lobbyarbeit sowie die Weiterqualifizierung der DCC-Verantwortlichen.

www.chancengleichheit.uni-freiburg.de/dualcareer/gruendungdcnd

Ausgehend von der positiven Resonanz der Dual Career-Arbeit an der Universität Stuttgart und dem dabei ermittelten Bedarf einer gezielten Unterstützung gut qualifizierter Frauen, die ihrem Partner in die Region Stuttgart folgen, hat die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH, unterstützt vom *Dual Career Programm* der Universität Stuttgart, einen Projektantrag bei der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ gestellt, der 2010 bewilligt wurde. Ziel ist es, insbesondere Arbeitgeber aus der Industrie anzusprechen und für die Themen von Dual Career Couples zu sensibilisieren. Hierdurch sollen die Möglichkeiten bei der Stellensuche für Dual Career-Partnerinnen und -Partner sowohl für das *Dual Career Programm* der Universität Stuttgart als auch für das Netzwerk *DualCareerSolutions* verbessert werden. Geplanter Start: 2011.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Leitfaden Berufungsverfahren

Der Leitfaden der Universität Stuttgart für die Durchführung von Berufungsverfahren befindet sich derzeit in der Endphase seiner Überarbeitung. Dabei wurde die Expertise des Gleichstellungsreferats von Beginn an genutzt, um die Themen Gendersensibilität und gendergerechte Beurteilung wissenschaftlicher Leistung und Qualifikation durchgängig zu berücksichtigen. Auch die aktive Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen spielt im neuen Berufungsleitfaden eine große Rolle. Er soll in Kürze veröffentlicht werden.

Stellenbesetzungen

Im Bereich der Stellenbesetzungen haben sich alle Fakultäten darauf verpflichtet, die im Gleichstellungsplan der Universität festgelegten Verfahrensregeln (siehe dort Punkt 4.1.1) zu beachten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen besondere Beachtung finden und Frauen bei vergleichbarer Qualifikation vorrangig eingestellt werden.

Ein Arbeitsschwerpunkt des neu eingerichteten *Service Gender Consulting* (s. Kap. A1) wird die Konzeption und Durchführung von Informations- und Kompetenzstärkungsseminaren für Führungskräfte sein, die unter anderem auch den Bereich der Gendersensibilisierung und der gendergerechten Beurteilung wissenschaftlicher Leistung und Qualifikation umfassen sollen. Diese Seminare wenden sich perspektivisch an alle Führungsebenen, mit dem Ziel, dass letztlich alle Personen, die über Stellenbesetzungen zu entscheiden haben, mit diesem Themenbereich vertraut sind und ihre Personalentscheidungen danach ausrichten.

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/service/index.html

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

2010 hat der Senat der Universität Stuttgart ein bundesweit einmaliges Konzept zur Einrichtung einer Graduierten-Akademie (GRADUS) beschlossen. Sie soll zusammen mit den Fakultäten und den bestehenden Einrichtungen der strukturierten Doktorandenqualifizierung eine hochwertige Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Ergänzung zu den etablierten Strukturen anbieten. Im Mittelpunkt des Qualifikationskonzepts steht die Förderung der Entwicklung einer jeden Doktorandin und eines jeden Doktoranden zu einer selbstständigen Forscherpersönlichkeit. Unterstützend soll hierbei beispielsweise die Einbindung eines Zweitberichters oder einer Zweitberichterin vom Beginn des Promotionsvorhabens an mit dem Ziel wir-

ken, die persönliche Abhängigkeit der Promovierenden von einer Professorin oder einem Professor zu minimieren. Dazu legt GRADUS Mindeststandards für die wissenschaftliche Qualifizierung der Doktorandinnen und Doktoranden fest und schafft einen transparenten formalen, administrativen Rahmen. Eine besondere Herausforderung besteht darin, Freiräume für Exzellenz in der Forschung mit einer maßvollen Strukturierung und verlässlichen Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft zu vereinen. Zudem fungiert GRADUS als zentrale Koordinations- und Serviceeinrichtung für alle Doktorandinnen und Doktoranden sowie in die Doktorandenqualifizierung involvierte Einheiten der Universität Stuttgart. Sie fördert eine kooperative, transdisziplinäre und international ausgerichtete Promotionskultur und dient als fakultätsübergreifendes Forum für Austausch und Weiterqualifizierung.

Gespräche über die Integration genderspezifischer Aspekte sind für März 2011 terminiert. Hier ist das Gleichstellungsreferat aktiv und der *Service Gender Consulting* eingebunden.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Da die Universität Stuttgart stark technisch-naturwissenschaftlich orientiert ist und in einer sehr wirtschaftsstarken Region mit einem großen Bedarf an hochqualifizierten Absolventinnen und Absolventen insbesondere der MINT-Fächer liegt, hat die Gleichstellungsbeauftragte bereits in den 90er Jahren erkannt, dass Instrumente entwickelt werden müssen, um die Studentinnenzahlen zu erhöhen. Daher engagiert sich die Universität Stuttgart bereits seit 1997/98 mit Projekten zur Gewinnung von Mädchen für das Studium der MINT-Fächer. Bemerkenswert ist dabei auch, dass diese Projekte überaus nachhaltig sind, da sie bis heute ununterbrochen angeboten werden. Darüber hinaus haben sie nachweislich stark dazu beigetragen die Studentinnenanteile zu erhöhen.

www.uni-stuttgart.de/probiert/rueckblick/EntwicklungStudentinnen.html

Im Einzelnen ist die zentral vom Gleichstellungsreferat organisierte Teilnahme am bundesweiten *Girls' Day* zu nennen. 2010 hat die Universität Stuttgart mit 600 Workshopplätzen in 35 beteiligten Instituten ein Drittel aller Plätze in Stuttgart gestellt und war auch bundesweit einer der größten Anbieter. Verantwortlich waren in der Regel Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Workshops zielen darauf ab, Mädchen der Klassen 5-10 zur Wahrnehmung ihrer beruflichen Möglichkeiten zu ermutigen

und sich für eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein Studium zu entscheiden. Dabei sollen sie insbesondere dazu motiviert werden, ihre naturwissenschaftlichen Fähigkeiten und Neigungen in der Schule zu vertiefen und später in die Wahl von Studienfächern aus dem MINT-Spektrum zu investieren.

Anfang 2011 wurde darüber hinaus vom Gleichstellungsreferat erstmals ein Theorie-, Trainings- und Supervisionsangebot für die Verantwortlichen des kommenden *Girls' Day* organisiert, das ihnen didaktisches Handwerkszeug für die Vermittlung komplizierter wissenschaftlicher Inhalte für die Schülerinnen der Klassen 5-10 an die Hand geben sollte. Als Trainerin wurde eine Studiendirektorin mit mathematisch-naturwissenschaftlicher Ausbildung und wissenschaftlicher Expertise verpflichtet, die im Auftrag der Robert Bosch-Stiftung selbst Schülerinnenprojekte im MINT-Bereich anbietet.

www.uni-stuttgart.de/girls-day/

Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe
Bereits seit 1997 existiert dieses sehr erfolgreiche Projekt für Schülerinnen ab Klasse 10, bei dem die Teilnehmerinnen Informationen über Ablauf und Inhalte des jeweiligen Studiengangs erhalten, praktisch im Labor oder am PC aktiv werden und sich mit Absolventinnen, Wissenschaftlerinnen sowie Berufspraktikerinnen unterhalten können. Seit Start des Projekts konnten rund 5.500 Workshopplätze angeboten werden.
www.uni-stuttgart.de/probiert

Hinzu kommen die zwei von MWK und Bundesagentur für Arbeit/Regionaldirektion Baden-Württemberg im Rahmen der Ausschreibung „Schülerinnen forschen. Einblicke in Naturwissenschaften und Technik“ geförderten Projekte *SciPhyra* und *Nassy* für Schülerinnen der Klassen 7-10, die Experimentiernachmittage bzw. Laborkurse, Sommercamps und Module zur Berufsorientierung anbieten.

www.iits.uni-stuttgart.de/SciPhyra/index.html; www.nassy.uni-stuttgart.de/

Meccanica femminile

2010 hat die Universität Stuttgart, vertreten durch den Rektor, die Gleichstellungsbeauftragte und die Dekane von 4 Fakultäten mit dem vom MWK geförderten Netzwerk *Frauen. Innovation. Technik (F.I.T.)*, angesiedelt an der FH Furtwangen, einen Kooperationsvertrag zur wechselseitigen Durchführung der *Meccanica femminile* an den Standorten Stuttgart und Furtwangen geschlossen. Dem Programmbeirat gehört neben der Gleichstellungsbeauftragten, die die Kooperation auf den Weg gebracht hat, auch die Stuttgarter Professorin Nejila Parspour (Elektrotechnik) an. Start: 23.-27.02.2011.

Im Rahmen der 5-tägigen Frühjahrshochschule *Meccanica femminile* werden Studentinnen von Universitäten, Hochschulen sowie Dualen Hochschulen (aus Elektrotechnik, Maschinenbau und verwandten Fächern) mit Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen aus der Praxis zusammengebracht. Ziel ist es, die Studentinnen durch Role Models zu unterstützen und untereinander zu vernetzen. In Vorlesungen, Workshops und Seminaren werden sowohl tiefgehende fachliche als auch genderspezifische Themen behandelt. Zusätzlich wird für Schülerinnen (ab Kl. 10) ein Workshop und ein Vortrag geboten.

www.meccanica-feminale

SchülerforschungsCampus (aktive Mitarbeit und Integration der Thematik)

Das Gleichstellungsreferat war aktiv beteiligt an der Erarbeitung eines Konzepts zur Einrichtung eines *SchülerforschungsCampus*, das in den Antrag der Universität Stuttgart für die Exzellenzinitiative II einfließt.

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

Das *Femtec.Network* ist eine Public-Private-Partnership zwischen der Femtec. GmbH Berlin, führenden technischen Universitäten (RWTH Aachen, TU Berlin, TU Darmstadt, TU Dresden, KIT Karlsruhe, nth niedersächsische technische hochschule, Universität Stuttgart, ETH Zürich) und international agierenden Industrieunternehmen (ABB, Daimler, Deutsche BP, Bosch, EADS, eon, ENBW, Porsche, Siemens, Thyssen-Krupp). Ziel des Projekts ist es, weiblichen Führungsnachwuchs in den Ingenieur- und Naturwissenschaften heranzubilden sowie neue und innovative Formen der Ausbildungszusammenarbeit zwischen Universitäten und Industrie zu etablieren. Im Rahmen eines Careerbuilding-Programms erhalten herausragende Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften die Chance, frühzeitig die Weichen für einen erfolgreichen Berufseinstieg als zukünftige Führungskraft zu stellen und sich auf die Anforderungen des Berufslebens vorzubereiten. Das Programm ist aktiv an der Schnittstelle Uni/Beruf. www.uni-stuttgart.de/femtec

Berufungsverfahren

War die aktive Rekrutierung qualifizierter Bewerberinnen im Rahmen von Berufungsverfahren schon im Gleichstellungsplan der Universität grundsätzlich vorgesehen, so wird dies mit Veröffentlichung des neuen Berufungsleitfadens (s. Kap. A4.1) noch stärker ins Blickfeld der für die Durchführung von Berufungsverfahren Verantwortlichen gerückt. In diesem Leitfaden werden die Durchführung der aktiven Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen dringend empfohlen und Hinweise für eine erfolgreiche Durchführung derselben gegeben. Die Aktivitäten der Berufungskommissionen in diesem Bereich sollen dokumentiert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterinnen begleiten alle Berufungsverfahren aktiv, solange Bewerberinnen beteiligt sind, und geben zu jedem Berufungsverfahren eine Stellungnahme ab.

Wie in Kap. A1 beschrieben, widmet sich der neue *Service Gender Consulting* der Aufgabe, die Kompetenzen von Führungskräften hinsichtlich Genderawareness und Genderkompetenz zu erweitern. Hierfür sowie für alle anderen Personalentwicklungsmaßnahmen ist die Zusammenarbeit mit dem Bereich PE der Zentralen Verwaltung sowie mit dem Zentrum für Lehre und Weiterbildung erforderlich, die in Teilen bereits begonnen wurde, 2011 aber strukturiert und systematisch fortgeführt werden soll. U.a. wird geprüft werden, inwieweit Genderspezifika Eingang in den neu erarbeiteten Leitfaden für Mitarbeitergespräche, die 2011 erstmals auf gesamtuniversitärer Ebene durchgeführt werden sollen, integriert werden können.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Interuniversitäre Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoM)

Im Rahmen der interuniversitären Leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes Baden-Württemberg spielen Erfolge im Bereich der Gleichstellung eine wesentliche Rolle (vgl. § 13 Abs. 2 Satz 2 LHG). Aufgrund dieses Leistungskriteriums erwirtschaftete die Universität Stuttgart bereits mehrfach substanzielle Gewinne.

In den Jahren 2002/03 sowie 2005-2007 erfolgten daher intrauniversitär erhebliche Mittelzuweisungen in den Gleichstellungsfonds. Aus diesen Zuweisungen wurden Aufbau und Start des *Mentoring-Programms* (s. Kap. B2) finanziert sowie in den Jahren 2006-2008 die Kofinanzierung der ESF-geförderten Projektphase ermöglicht. 2004 wurde ein Teil der Mittel für das Programm zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen verwandt, aus dem u.a. die Anschubfinanzierung der *Gertrud Luise Goldschmidt-Gastprofessur* (s. Kap. A1.3) erfolgte. Die Kinderferienbetreuung (s. Kap. A3.2) wird seit 2003 ebenfalls aus dem Gleichstellungsfonds finanziert. Von 2003 bis 2010 flossen rund 85.000 € in diese Unterstützungsangebot für Eltern, die an der Universität Stuttgart studieren oder arbeiten.

Inneruniversitäre Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoM)

Im Jahr 2008 erfolgte der Beschluss, 4% der insgesamt inneruniversitär zu verteilenden Mittel aufgrund von Erfolgen im Bereich der Gleichstellung zu vergeben. Daraufhin erarbeitete der Senatsausschuss für Gleichstellung einen neuen indikatorenbasierten Verteilungsschlüssel nach einem Kaskadenmodell, das die Anteile der Studentinnen, der akademischen Mitarbeiterinnen und der Professorinnen zueinander in Beziehung setzt. Auf Basis dieses Modells erfolgte eine Ausschüttung an die Fakultäten. Da die insgesamt für diesen Bereich zur Verfügung stehende Summe mit ca. 56.000 € pro Jahr nur sehr geringe Ausschüttungsbeträge zwischen 3.500 € und 7.000 € ergab und daher der Anreizeffekt dieser Maßnahme fraglich ist, wird derzeit an einem Modell gearbeitet, diese Mittel zu bündeln und für zentrale Maßnahmen einzusetzen, die den Fakultäten zugute kommen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung

Das *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung* wurde 2003/04 ins Leben gerufen und 2006/07 über den Europäischen Sozialfonds kofinanziert (100.000 €). Es zielt darauf ab, Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen herzustellen, die eine Karriere in Wissenschaft, Industrie, Kultur oder Verwaltung anstreben. Hauptanliegen ist eine Karriereförderung für zielstrebige Studentinnen der letzten Semester, Absolventinnen und hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in alle Segmente des Arbeitsmarkts durch persönliche Mentorenschaften, peer mentoring in Erfolgsteams, bedarfsorientierte Weiterbildungsveranstaltungen, Vernetzungsveranstaltungen (21.10.2010 im Rahmen der vom Wirtschaftsministerium ausgerufenen Frauenwirtschaftstage: Abendveranstaltung von *Mentoring-Programm* und *Femtec.Network* der Universität Stuttgart mit 280 Gästen im Porsche-Museum zum Thema „TOP-Frauen in Wirtschaft und Medien. Strategien und Erfahrungen erfolgreicher Frauen in Führungspositionen“

www.uni-stuttgart.de/mentoring/aktuelles/presse/top-frauen.html und www.uni-stuttgart.de/mentoring/aktuelles/topfrauen/Flyer_Frauenwirtschaftstage_2010.pdf), Vernetzung über zwei XING-Gruppen (für Mentees bzw. Alumnae) und (kostenpflichtiges) Einzelcoaching für Mentees sowie Gruppencoaching für Mentorinnen und Mentoren. Rund 220 junge Frauen haben bereits von diesem Programm profitiert; fast zwei Drittel von ihnen sind Ingenieurinnen oder Naturwissenschaftlerinnen. Ab 2011 soll für Bachelor- und Masterstudentinnen ein *Junior Mentoring-Programm* aufgebaut werden. Universitätsintern kooperiert das Programm auf vertraglich geregelter Basis mit dem SFB „Nexus“ 2007-2010, der Graduiertenschule GSaME (seit 2009) und dem Exzellenzcluster SimTech (seit Mai 2010).

Das *Mentoring-Programm* Stuttgart ist ferner aktives Mitglied im bundesweiten Forum Mentoring e.V., wo es u. a. den ersten bundesweiten Mentoring-Kongress im Jahr 2010 mit vorbereitete. Außerdem ist es Mitglied im Zusammenschluss der baden-württembergischen Hochschul-Mentoring-Programme (Mento-BW). Ziel dieser Netzwerkaktivitäten ist in erster Linie die Entwicklung und Sicherung von Qualitätsstandards.

<http://forum-mentoring.de/mentoring-kongress-2010>

Das Programm wurde seit Bestehen zweimal evaluiert (s. Kap. A1.4).

Um die Nachhaltigkeit von Mentoring-Programmen wissenschaftlich zu untersuchen, hat das Stuttgarter *Mentoring-Programm* zusammen mit Kooperationspartnerinnen 2009 Drittmittel des BMBF in Höhe von 690.000 € eingeworben. Diese Mittel gingen an die Universität Stuttgart, wo das Projekt unter Federführung der dort angesiedelten Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs bearbeitet wird.

PraktikumsInfoBörse

2006 richtete die Universität Stuttgart in Kooperation mit der IHK Region Stuttgart ein Internetportal ein, das Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen Zugang zu Praktika, Diplom- oder Doktorarbeiten in Kooperation mit Unternehmen bietet. Ziel ist es, insbesondere hochqualifizierte Frauen aus den MINT-Fächern in Kontakt mit KMUs zu bringen, die starkes Interesse an diesen High Potentials haben, selbst aber nicht über ausreichende Marketingmaßnahmen verfügen, um junge Frauen gezielt auf sich aufmerksam zu machen.

www.uni-stuttgart.de/praktikumsinfoeboerse/

Kompetenzerweiterung für männliche und weibliche Führungskräfte sowie den Führungskräftenachwuchs als eindrucksvoller Schritt zur Etablierung einer Genderkultur
Am 29.11.2010 veranstaltete die Graduiertenschule GSaME in Kooperation mit dem Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften ein ganztägiges Symposium zum Thema „Gender Mainstreaming. Notwendigkeit und Chance für Wissenschaft und Wirtschaft“. Mehr als 50% der rund 100 Anwesenden – darunter 10 Professoren – waren Männer. Dies wurde von Prof. Dr. Ferdi Schüth, DFG-Vizepräsident und einer der Hauptredner zum Thema, als sehr ungewöhnlich bezeichnet. Ungewöhnlich war auch, dass sich zu mehreren Themen Männer in Vorträgen äußerten. Daneben trugen als Gäste aus Unternehmen der Region Stuttgart aktiv zum Thema bei: Ursula Schwarzenbart, Global Diversity Managerin der Daimler AG; Heidi Stock, Beauftragte für Chancengleichheit der Robert Bosch GmbH. Mit Prof. Dr.-Ing. Hubertus Christ (ehemaliges Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats der ZF Friedrichshafen AG sowie Präsident des VDI bis 2003) leitete ein prominenter Manager einen der Workshops.

www.gsame.uni-stuttgart.de/DE/aktuelles/Documents/2010-08-19-flyer_gsame_gender_web_100819.pdf

Nach Besetzung des *Service Gender Consulting* soll im Rahmen der Kompetenzerweiterung für Führungskräfte und im Rahmen der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen verstärkt auch auf die höhere Beteiligung von Frauen an Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen und auf die gezielte Nominierung von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise hingewirkt werden.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Hier ist eines der Hauptaufgabenfelder des neuen *Service Gender Consulting*, der sich gerade mit der Erarbeitung eines Konzepts zur Erweiterung von Führungskompetenzen befasst. In diesem Zusammenhang stehen selbstverständlich der Abbau von Stereotypen und der Erwerb von Genderawareness sowie Genderkompetenz im Mittelpunkt.

Zusammenfassende Anmerkungen zu den personellen Zielvorgaben der Universität Stuttgart

Frauenanteil auf oberster und mittlerer Führungsebene

Seit Beschluss des Genderkonzepts der Universität Stuttgart hat sich die Situation im Bereich der obersten Führungsebene erfreulicherweise höchst positiv entwickelt. Das Rektorat besteht durch die Kanzlerin und seit der Wahl einer Prorektorin für Forschung und Technologie im Februar 2010 aus zwei weiblichen und drei männlichen Mitgliedern, verzeichnet also augenblicklich einen Frauenanteil von 40%. Im Universitätsrat sind aktuell zwei interne und zwei externe Mitglieder dieses Gremiums weiblich, was einem Frauenanteil von 36,4% entspricht.

Fasst man die beiden obersten Leitungsgremien, Rektorat und Universitätsrat, zusammen, so ist der Frauenanteil hier auf erfreuliche 37,5 % gestiegen.

Bei den mittleren Leitungsfunktionen waren Ende 2010 mit 2 weiblichen und 34 männlichen Mitgliedern 5,6% der Fakultätsvorstände in weiblicher Hand.

Fasst man nun, wie von der DFG vorgesehen, mittlere und oberste Leitungsfunktionen zusammen, so ergibt sich für Ende 2010 ein Frauenanteil von 15,4%.

Bezogen auf die für die Gesamtuniversität im Struktur- und Entwicklungsplan (SE-PUS) festgelegten Ziele bis Ende 2012 von

- 10% Professorinnen,
- 30% Wissenschaftlerinnen im Akademischen Mittelbau und
- 40% Studentinnen

ist die Universität Stuttgart diesen Zielen bei den Professorinnen und im Akademischen Mittelbau näher gekommen.

Im Bereich der Professuren wäre die Steigerung sicherlich noch höher ausgefallen, hätte die Universität Stuttgart nicht gleichzeitig mehrere Professorinnen durch Wegberufungen an andere Universitäten verloren. Davon sind die Fakultäten 5 und 8 besonders betroffen, die ihre Ziele aufgrund dieser Sachlage (und der Bewerbungslage in den daraus resultierenden Berufungsverfahren) voraussichtlich kaum noch erreichen können werden.

Erwartungsgemäß schwanken die Werte bei den Promotionen und Habilitationen aufgrund der kleinen Fallzahlen pro Jahr stark. Erfreulich ist die in absoluten und prozentualen Werten seit 2008 stabile Steigerung bei den Promotionen, wohingegen die Werte bei den Habilitationen gegenüber dem Rekordhoch von 2008 eingebrochen

sind. Um hier eine verlässlichere statistische Basis zu erhalten, wäre die Betrachtung von Fünfjahreszeiträumen sicherlich sinnvoller. Hervorzuheben ist allerdings, dass sich 2010 in den Fakultäten 2 (Bau- und Umweltingenieurwissenschaften) und 8 (Mathematik und Physik) Wissenschaftlerinnen in Bereichen habilitiert haben, in denen Habilitationen von Frauen immer noch selten sind. Bei den Juniorprofessuren wird zu beobachten sein, wie viele Nachwuchswissenschaftler und insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgreich evaluiert werden. Da die Universität Stuttgart erst seit gut 3 Jahren überhaupt Juniorprofessuren eingerichtet hat, ist lediglich ein Juniorprofessor (Physik) positiv evaluiert worden.

Im Bereich der Studentinnen ist eine sehr erfreuliche Steigerung der absoluten Studentinnenzahlen um mehr als 400 zu verzeichnen; da jedoch gleichzeitig mehr Männer ein Studium an der Universität Stuttgart aufgenommen haben, schlägt sich diese Steigerung nicht in den Prozentzahlen nieder; hier verzeichnet die Universität Stuttgart Ende 2010 einen Frauenanteil von 32,3%. Dies betrifft insbesondere die Kernfakultäten der Universität im MINT-Bereich (Fakultäten 2, 4, 6, 7 und 8), die Ende 2010 in absoluten Zahlen jeweils zwischen 50 und 150 Studentinnen mehr aufweisen können als Ende 2008, was sich jedoch nur in den Fakultäten 2 und 8 in leichten prozentualen Steigerungen auswirkt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht												
	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen												
Immatrikulationen	13.109	6.441	67,1%	32,9%	14.457	6.882	67,7%	32,3%	60,0%	40,0%		
Promotionen	269	71	79,1%	20,9%	270	83	76,5%	23,5%	Mittelbau 70,0%	Mittelbau 30,0%		
Habilitationen	7	5	58,3%	41,7%	9	3	75,0%	25,0%				
Juniorprofessuren	9	2	81,8%	18,2%	12	3	80,0%	20,0%				
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	230	15	93,9%	6,1%	226	19	92,2%	7,8%	90,0%	10,0%		
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	171	11	94,0%	6,0%	170	15	91,9%	8,1%				
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Dekanate/ Universitätsrat/ Rektorat)	46	5	90,2%	9,8%	44	8	84,6%	15,4%				

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 1: Architektur und Stadtplanung												
	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 06/2009)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen												
Immatrikulationen	713	726	49,5%	50,5%	689	751	47,8%	52,2%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%
Promotionen	11	4	73,3%	26,7%	5	0	100,0%	0,0%	70,0%	70,0%	30,0%	30,0%
Habilitationen	0	0			0	0			Keine Zielvorgabe, weil in der Architektur überaus selten habilitiert wird.			
Junior- professuren	0	0			0	0			Es ist keine Juniorprofessur in Aussicht.			
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	20	2	90,9%	9,1%	19	3	86,4%	13,6%	87,0%	87,0%	13,0%	13,0%
davon Professuren, herausge- hoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	14	0	100,0%	0,0%	14	2	87,5%	12,5%	86,0%	86,0%	14,0%	14,0%
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Dekanate/ Universitätsrat/ Rektorat)	4	0	100,0%	0,0%	4	0	100,0%	0,0%	75,0%	75,0%	25,0%	25,0%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 2: Bau- und Umweltingenieurwissenschaften															
	Ausgangslage Ende 2008						Zwischenstand Ende 2010						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)		
	Anzahl			%			Anzahl			%			%		
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w	
wiss. Karrierestufen															
Immatrikulationen	1.085	541		66,7%	33,3%	1.278	701		64,6%	35,4%			65,0%	35,0%	
Promotionen	23	7		76,7%	23,3%	25	4		86,2%	13,8%			75,0%	25,0%	
Habilitationen	1	0		100,0%	0,0%	2	1		66,7%	33,3%			70,0%	30,0%	
Junior-professuren	3	0		100,0%	0,0%	3	0		100,0%	0,0%			keine Zielvorgabe, da keine frei werdenden Stellen bis 2013		
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	19	3		86,4%	13,6%	19	3		86,4%	13,6%			87,5%	12,5%	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	15	3		83,3%	16,7%	15	3		83,3%	16,7%			keine Zielvorgabe, da keine frei werdenden Stellen bis 2013		
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Dekanate/Universitätsrat/Rektorat)	2	1		66,7%	33,3%	3	0		100,0%	0,0%			66,7%	33,3%	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 3: Chemie												
	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 06/2009)			
	Anzahl		%		Anzahl		%		Anzahl		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen												
Immatrikulationen	598	413	59,1%	40,9%	633	430	59,5%	40,5%	Quote soll erhalten bleiben	oder verbes- sert werden		
Promotionen	25	14	64,1%	35,9%	30	21	58,8%	41,2%	60,0%	40,0%		
Habilitationen	0	1	0,0%	100,0%	0	0			50,0%	50,0%		
Juniorprofessuren	1	0	100,0%	0,0%	1	0	100,0%	0,0%	keine geplant			
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	16	1	94,1%	5,9%	16	3	84,2%	15,8%	86,0%	14,0%		
davon Professuren, herausge- hoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	12	1	92,3%	7,7%	10	3	76,9%	23,1%	90,5%	9,5%		
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Dekanate/ Universitätsrat/ Rektorat)	2	1	66,7%	33,3%	3	0	100,0%	0,0%	66,7%	33,3%		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 4: Energie-, Verfahrens- und Biotechnik														
	Ausgangslage Ende 2008						Zwischenstand Ende 2010						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 08/2009)	
	Anzahl			%			Anzahl			%			%	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w
wiss. Karrierestufen														
Immatrikulationen	1.085	477		69,5%	30,5%	1.396	562		71,3%	28,7%		60,0%	40,0%	
Promotionen	39	16		70,9%	29,1%	44	15		74,6%	25,4%		60,0%	40,0%	
Habilitationen	0	1		0,0%	100,0%	1	0		100,0%	0,0%		50,0%	50,0%	
Juniorprofessuren	0	0				0	0					keine Juniorprofessur geplant		
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	29	1		96,7%	3,3%	29	1		96,7%	3,3%		89,2%	10,8%	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	19	1		95,0%	5,0%	20	1		95,2%	4,8%		90,0%	10,0%	
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Dekanate/Universitätsrat/Rektorat)	4	0		100,0%	0,0%	4	0		100,0%	0,0%		75,0%	25,0%	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 5: Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik														
	Ausgangslage Ende 2008						Zwischenstand Ende 2010						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 08/2009)	
	Anzahl			%			Anzahl			%			%	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w
wiss. Karrierestufen														
Immatrikulationen	1.982	362		84,6%	15,4%	2.126	345		86,0%	14,0%		82,5%		17,5%
Promotionen	23	3		88,5%	11,5%	30	5		85,7%	14,3%		84,6%		15,4%
Habilitationen	0	0				1	0		100,0%	0,0%		85,0%		15,0%
Juniorprofessuren	0	1		0,0%	100,0%	2	1		66,7%	33,3%		75,0%		25,0%
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	31	2		93,9%	6,1%	31	1		96,9%	3,1%		89,2%		10,8%
davon Professuren, herausge- hoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	27	1		96,4%	3,6%	27	0		100,0%	0,0%		90,0%		10,0%
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Dekanate/ Universitätsrat/ Rektorat)	4	0		100,0%	0,0%	4	0		100,0%	0,0%		75,0%		25,0%

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

Anm. 2: Da der SEPUS 4 Stellen identifiziert, die bis 2013 zu besetzen sind, für 3 dieser Stellen die Listen aber bereits bekannt sind, werden diese dem SEPUS entnommenen Zielvorgaben nicht erreichbar sein. Ursache ist der bedauerliche Mangel an nach Gutachtermeinung qualifizierten Kandidatinnen sowie eine Wegberufung.

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

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 6: Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie															
	Ausgangslage Ende 2008						Zwischenstand Ende 2010						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 08/2009)		
	Anzahl			%			Anzahl			%			%		
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w	
wiss. Karrierestufen															
Immatrikulationen	1.499	254	85,5%	1.720	294	85,4%	1.720	294	14,5%	1.720	294	14,6%	82,0%	18,0%	
Promotionen	25	2	92,6%	32	3	91,4%	32	3	7,4%	32	3	8,6%	90,0%	10,0%	
Habilitationen	0	0		1	0	100,0%	1	0		1	0	0,0%	90,0%	10,0%	
Juniorprofessuren	0	0		0	0		0	0		0	0		0,0%	0,0%	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	19	0	100,0%	18	0	100,0%	18	0	0,0%	18	0	0,0%	92,3%	7,7%	
davon Professuren, herausge- hoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	14	0	100,0%	11	0	100,0%	11	0	0,0%	11	0	0,0%	92,3%	7,7%	
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Dekanate/ Universitätsrat/ Rektorat)	3	0	100,0%	3	0	100,0%	3	0	0,0%	3	0	0,0%	66,7%	33,3%	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 7: Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik															
	Ausgangslage Ende 2008						Zwischenstand Ende 2010						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 06/2009)		
	Anzahl			%			Anzahl			%			%		
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w	
wiss. Karrierestufen															
Immatrikulationen	3.266	359		90,1%	9,9%		3.598	415		89,7%	10,3%		85,0%	15,0%	
Promotionen	58	12		82,9%	17,1%		50	8		86,2%	13,8%		80,0%	20,0%	
Habilitationen	0	0					2	0		100,0%	0,0%		0,0%	0,0%	
Juniorprofessuren	2	1		66,7%	33,3%		2	1		66,7%	33,3%		66,7%	33,3%	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	25	0		100,0%	0,0%		26	2		92,9%	7,1%		92,3%	7,7%	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	21	0		100,0%	0,0%		21	1		95,5%	4,5%		95,2%	4,8%	
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Dekanate/ Universitätsrat/ Rektorat)	3	0		100,0%	0,0%		3	0		100,0%	0,0%		100,0%	0,0%	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 8: Mathematik und Physik														
	Ausgangslage Ende 2008						Zwischenstand Ende 2010						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)	
	Anzahl			%			Anzahl			%			%	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w
wiss. Karrierestufen														
Immatrikulationen	865	384		69,3%	30,7%	964	436		68,9%	31,1%			Ma-them.: 52,0% Physik: 70,0%	Ma-them.: 48,0% Physik: 30,0%
Promotionen	42	2		95,5%	4,5%	34	7		82,9%	17,1%			90,0%	10,0%
Habilitationen	4	0		100,0%	0,0%	1	1		50,0%	50,0%			90,0%	10,0%
Juniorprofessuren	1	0		100,0%	0,0%	3	0		100,0%	0,0%			90,0%	10,0%
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	32	2		94,1%	5,9%	32	0		100,0%	0,0%			89,2%	10,8%
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	20	1		95,2%	4,8%	23	0		100,0%	0,0%			92,6%	7,4%
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Dekanate/Universitätsrat/Rektorat)	4	0		100,0%	0,0%	4	0		100,0%	0,0%			75,0%	25,0%

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 9: Philosophisch-Historische Fakultät														
	Ausgangslage Ende 2008						Zwischenstand Ende 2010						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)	
	Anzahl			%			Anzahl			%			%	
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w
wiss. Karrierestufen														
Immatrikulationen	801	2.005		28,5%	71,5%	828	2.013		29,1%	70,9%		40,0%	60,0%	
Promotionen	9	7		56,3%	43,8%	8	11		42,1%	57,9%		50,0%	50,0%	
Habilitationen	2	3		40,0%	60,0%	0	0					50,0%	50,0%	
Juniorprofessuren	1	0		100,0%	0,0%	1	1		50,0%	50,0%		66,6%	33,4%	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	18	4		81,8%	18,2%	16	4		80,0%	20,0%		75,0%	25,0%	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	13	4		76,5%	23,5%	12	4		75,0%	25,0%		75,0%	25,0%	
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Dekanate/ Universitätsrat/ Rektorat)	4	0		100,0%	0,0%	3	1		75,0%	25,0%		75,0%	25,0%	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 10: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften															
	Ausgangslage Ende 2008						Zwischenstand Ende 2010						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)		
	Anzahl			%			Anzahl			%			%		
	m	w		m	w		m	w		m	w		m	w	
wiss. Karrierestufen															
Immatrikulationen	1.215	920	56,9%	43,1%		1.225	935	56,7%	43,3%		50,0%	50,0%		50,0%	
Promotionen	14	4	77,8%	22,2%		12	9	57,1%	42,9%		70,0%	70,0%		30,0%	
Habilitationen	0	0				1	1	50,0%	50,0%		70,0%	70,0%		30,0%	
Juniorprofessuren	0	0				0	0				70,0%	70,0%		30,0%	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	21	0	100,0%	0,0%		20	2	90,9%	9,1%		86,3%	86,3%		13,7%	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	16	0	100,0%	0,0%		17	1	94,4%	5,6%		87,5%	87,5%		12,5%	
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene (Dekanate/ Universitätsrat/ Rektorat)	4	0	100,0%	0,0%		3	1	75,0%	25,0%		75,0%	75,0%		25,0%	

3. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

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

1. Einleitung

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

2. Ist-Stand in der Fakultät

Insgesamt ist das Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden nahezu ausgeglichen. Allerdings ist auch im Berichtsjahr die Zahl der weiblichen Studienanfänger höher als die der männlichen. Betrachtet man diese Entwicklung über einen längeren Zeitraum, lässt sich inzwischen ein kontinuierlicher Anstieg von Studentinnen feststellen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten steigt jedoch noch nicht im gleichen Maße, auch wenn der Anteil bei den Professorinnen weiter angestiegen ist.

	Vorjahr 2009/10			Berichtsjahr 2010/11			Zielwert SEPUS/ DFG- Standards
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen- anteil
Wiss. Karri- erestufen							
Studie- rende	578	561	50,57%	487	468	51%	50%
Studieren- de 1. Sem.	111	74	60%	110	88	56%	
Promo- tionen	9	10	47,37%	0	5	0%	
Habilita- tionen	0	0	0%	0	0	0%	
Akad. Mittelbau	40	57	41,24%	39	56	41,05%	35%
Professu- ren	2	20	9,09%	3	19	13,64%	10%
Professu- ren m. L.	1	16	5,88%	2	14	12,50%	

2.1 Studierende

In den letzten Jahren hat sich im Fach Architektur und Stadtplanung ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden in der Gesamtstudierendenzahl eingependelt. Die Frauenquote liegt auch im Berichtsjahr bei stabilen 51%.

Bei den Studienabschlüssen sind allerdings deutliche Schwankungen in der Frauenquote zu verzeichnen. So ergab sich auch im Berichtsjahr eine Differenz zwischen Sommer- und Wintersemester: Die Zahl der Absolventinnen lag im SS bei 38,14%, im WS bei 51,79%.

Wie bereits im Vorjahr ist ein hoher Anstieg bei den weiblichen Erstsemestern zu verzeichnen. Mit einem Prozentsatz von 56% setzt sich dieser Trend fort. Gründe dafür mögen in der unterschiedlichen Bewertung der ungünstigen Arbeitsmarktsituation liegen. Weibliche Studienanfänger lassen sich hiervon möglicherweise weniger abschrecken als männliche und sehen vordringlich die Umsetzung des eigentlichen Berufswunsches.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Aufgrund der immer wieder angespannten beruflichen Situation in der Architektur ist in den letzten Jahren eine deutliche Tendenz zur erhöhten Qualifikation zu beobachten, was sich in der ansteigenden Zahl abgeschlossener Promotionen niederschlägt. Der Frauenanteil daran ist allerdings äußerst schwankend: In den letzten vier Jahren lag er bei 44%, 10%, 29% und 47%. Im Berichtsjahr hat keine Kollegin promoviert.

Insgesamt liegt die Zahl der Promotionen unter den Vergleichszahlen geistes- oder naturwissenschaftlicher Fakultäten. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Weg zur Erlangung einer Professur an einer Architekturfakultät, insbesondere in den Entwurfsfächern, nicht zwingend über eine wissenschaftliche Laufbahn führt. Stattdessen werden die Gründung eines eigenen Büros und die Realisierung herausragender Bauten als promotionsäquivalente Leistungen angesehen und gelten als Voraussetzung für die Lehrbefähigung. Dieser Umstand lässt sich auch an der niedrigen Anzahl der Habilitationen im Vergleich zu den anderen Fakultäten ablesen.

2.2.2 Habilitationen

Wie unter 2.2.1 bereits erwähnt sind Habilitationen an Fakultäten für Architektur und Stadtplanung eher selten. Momentan bereitet allerdings eine Kollegin ihre Habilitationsschrift vor.

2.3 Wissenschaftliches Personal

2.3.1 Akademische Beschäftigte

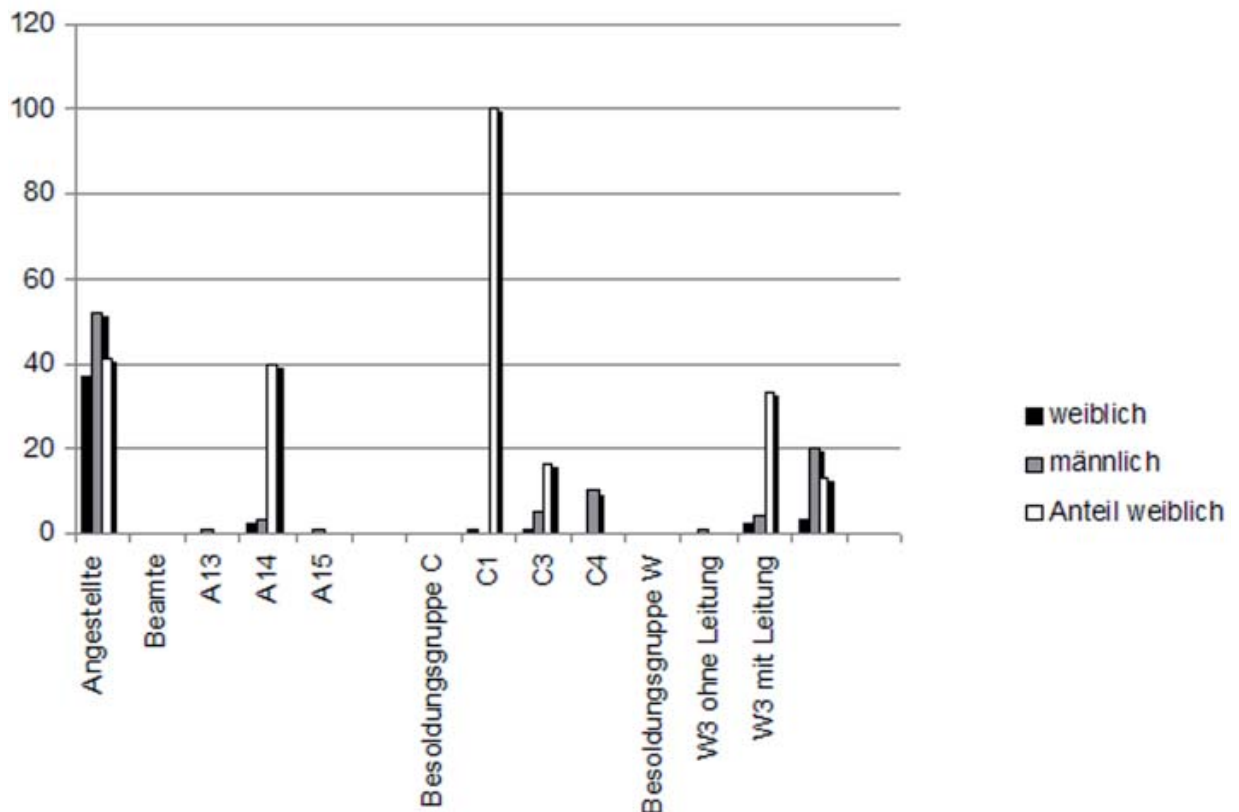
Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt wie im Vorjahr bei 41%. Seit den letzten Jahren ist ein nahezu kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen, Auch die Zielvorgabe des SEPUS von 35% ist bereits seit einigen Jahren erreicht bzw. inzwischen sogar überschritten. Die Fakultät ist dennoch bestrebt den Frauenanteil bei den akademischen Beschäftigten langfristig zu erhöhen, da immer noch eine zu große Diskrepanz zum erreichten Anteil weiblicher Studierender besteht.

Bei den Beamtinnen (Besoldungsgruppen A13/14/15) hat sich die Situation nicht verändert. Von insgesamt 6 Stellen sind 2 durch Frauen besetzt. Damit beläuft sich die Frauenquote nach wie vor auf 33,3%. Betrachtet man die Quote der A14-Gruppe gesondert, beläuft sie sich sogar auf 40%. Noch besser sehen die Zahlen im Bereich der C1-Besoldung aus: Die einzige C1-Stelle der Fakultät hat eine Frau inne.

2.3.2 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professorenstellen hat sich im Berichtsjahr von 9% auf 13,6% erhöht. Seit 2010 lehren nun drei Professorinnen an der Fakultät, davon zwei mit Leitungsfunktion. Hinzu kommt eine vierte Professorin, die eine befristete Stiftungsprofessur bekleidet. Der im SEPUS vorgegebene Anteil von 10% ist damit zwar erfüllt, aber die Differenz zu den Zahlen des Mittelbaus und der Studierenden ist immer noch zu groß. Aus diesem Grund ist die Fakultät nach wie vor sehr an der Bewerbung von Frauen interessiert und strebt bei Neuberufungen an, den Anteil an Professorinnen weiter zu erhöhen (wodurch auch die Chancen steigen würden, dass eine Kollegin in den Vorstand gewählt wird).

2.3.3 Übersicht Frauenanteil wissenschaftliches Personal



3. Ziele

3.1 Studierende

Die Zielvorgabe eines ausgeglichenen Anteils zwischen weiblichen und männlichen Studierenden ist seit einigen Jahren bereits erreicht, bzw. der Anteil der Studentinnen steigt sogar an.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Auch im Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen und der Professorinnen sind die Ziele des SEPUS erreicht. Wie unter 2.3.1 bereits erwähnt, wird dennoch ein höherer Frauenanteil angestrebt.

4. Maßnahmen

4.1 Studierende

Aufgrund der ausgeglichenen Zahlen zwischen weiblichen und männlichen Studierenden kann in diesem Bereich auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils verzichtet werden.

4.2 Wissenschaftliches Personal

- Zur Förderung des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses werden qualifizierte Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Promotion ermutigt, über Weiterbildungsangebote und über das Mentoring-Programm informiert.
- Ferner werden Studentinnen an namhafte Architekturbüros empfohlen, oder zur Teilnahme an Wettbewerben ermutigt, um schon während des Studiums die Einstiegschancen ins Berufsleben zu erhöhen und den Weg in die Selbstständigkeit zu ebnen.
- Die Fakultät berücksichtigt bei der Durchführung der Lehre die besonderen Bedingungen studierender Mütter, insbesondere bei Terminvereinbarungen für Betreuungen.

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

Stuttgart, den 06.07.2011



Prof. Arno Lederer
Dekan



Dipl.-Ing. Kyra Bullert
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Statistik

Studierende

	WS 09/10			SS 10			WS 10/11		
	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %
Studierende gesamt	578	561	50,7%	539	507	51,5%	487	468	51,0%
Studienabschlüsse	48	47	50,5%	58	54	51,8%	37	60	38,1%

Promotion und Habilitation

	Kalenderjahr 2010		
	w	m	Anteil w %
Promotion	0	5	0,0%
Habilitation	0	0	0,0%

Wissenschaftliche Mitarbeiter

	Kalenderjahr 2010		
	w	m	Anteil w %
angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	37	52	41,6%

Besoldungsgruppen A, C und W

	Kalenderjahr 2010		
	w	m	Anteil w %
Besoldungsgruppe A			
A13	0	1	0,0%
A14	2	3	40,0%
A15	0	1	0,0%
Besoldungsgruppe C			
C1	1	0	100,0%
C2	0	0	0,0%
C3	1	5	16,7%
C4	0	10	0,0%
Besoldungsgruppe W			
W2	1	0	100,0%
W3 o. L.	0	1	0,0%
W3 m. L.	2	4	33,3%

3.2 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

1. Einleitung

Die nachfolgenden Ausführungen legen die Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät 2, Bau- und Umweltingenieurwissenschaften, dar. Hierbei wird sowohl die Entwicklung der letzten Jahre als auch die augenblickliche Situation bei den Studierenden, den wissenschaftlich Beschäftigten und der abgeschlossenen wissenschaftlichen Qualifikationen dargestellt und mit dem im Struktur- und Entwicklungsplan (SEPUS) der Universität Stuttgart gesetzten Zielen verglichen. Zudem werden durchgeführte und geplante Aktivitäten der Fakultät auf diesem Gebiet aufgezeigt.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Der Fakultät 2 sind zurzeit die drei konsekutiven Studiengänge Bauingenieurwesen (BAU), Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft (IUI) sowie Umweltschutztechnik (UMW) zugeordnet. Weiterhin gibt es die vier nicht-konsekutiven internationalen Master-Studiengänge Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS), Infrastructure Planning (IP), Master Online Bauphysik (MOB) und Water Resources Engineering and Management (WAREM). Der Anteil der Studierenden der konsekutiven Studiengänge liegt derzeit bei 83,6%. Der Studiengang Bauingenieurwesen kann derzeit mit Bachelor oder Diplom (auslaufend) abgeschlossen werden sowie als Bachelor of Arts im Nebenfach. Die Studiengänge Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft und Umweltschutztechnik können mit dem Diplom (auslaufend) oder mit dem Bachelor abgeschlossen werden.

In den nachfolgenden Tabellen wird der aktuelle Stand der Verteilung von Männern und Frauen bei den Studierenden, den Angestellten, Beamten und Professoren sowie bei den wissenschaftlichen Qualifikationen dargestellt und zusätzlich erläutert. Die Zahlen wurden wieder von der Zentralen Verwaltung zur Verfügung gestellt und beinhalten den Entwicklungsverlauf der letzten drei Jahre bzw. bei den Studierenden die letzten drei Semester.

2.1 Studierende

Die folgenden Tabellen zeigen die Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden im 1. Fachsemester und bei allen Studierenden der Fakultät 2 auf. Generell ist festzustellen, dass der Anteil der weiblichen Studierenden im 1. Semester im Vergleich zum Vorjahr leicht zurück gegangen ist. Er liegt für das WS 10/11 bei 35,6% im Vergleich zu 38,8% im WS 09/10.

Dies ist vor allem auf den Studiengang Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft zurückzuführen, bei dem der Frauenanteil im WS 10/11 prozentual um fast 20% von 61,3% auf 44,4% gesunken ist. Hier ist allerdings festzustellen, dass die absolute Anzahl von Frauen, die sich für diesen Studiengang im WS 10/11 eingeschrieben haben von 43 auf 52 gestiegen ist.

Im Studiengang Bauingenieurwesen konnte dagegen ein leichter prozentualer Zuegewinn von 30,9% auf 33,3% verzeichnet werden. Zudem ist auch hier die absolute Anzahl von Frauen von 55 auf 66 gestiegen. Im Studiengang Umweltschutztechnik stieg der Frauenanteil zwar prozentual von 42,6% im WS 09/10 auf 50% im WS 10/11, jedoch ging die absolute Zahl an weiblichen Studierenden, die sich für diesen Studiengang neu eingeschrieben hatten, leicht zurück.

Tab. 1: Studierende im 1. Semester

		WS 09/10			SS 2010			WS 10/11		
		m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	123	55	30,9	5	4	44,4	132	66	33,3
	B.A. (NF)	0	1	100	0	0	0	2	3	60
COMMAS	M.Sc.	18	5	21,7	0	0	0	23	3	11,5
IUI	B.Sc.	27	43	61,4	0	0	0	65	52	44,4
IP	M.Sc.	11	16	59,3	0	0	0	24	16	40
MOB	M.BP.	16	2	11,1	0	0	0	12	2	14,3
UMW	B.Sc.	47	35	42,7	1	2	66,7	28	28	50
WAREM	M.Sc.	17	7	29	0	0	0	25	2	7,4
Gesamt		259	164	38,8	6	6	50	311	172	35,6

In den nicht-konsekutiven Master-Studiengängen ist überwiegend ein prozentualer Rückgang der weiblichen Studierenden im Vergleich zum WS 09/10 zu beobachten. Vor allem bei WAREM (Rückgang von 29,7% auf 7,4%) und COMMAS (Rückgang von 21,7% auf 11,5%) ist der Frauenanteil erheblich gesunken, bei diesen beiden Studiengängen ist dies auch mit einem Rückgang der absoluten Zahlen der weiblichen Studierenden verbunden. Bei IP ist der Rückgang von 59,3% auf 40% zwar prozentual sehr stark ausgeprägt, jedoch konnte die absolute Zahl von 16 weiblichen Studierenden, die sich im WS 10/11 neu eingeschrieben haben, die des Vorjahres erreichen.

Betrachtet man die Studierenden aller Semester, so ist nach wie vor ein leichter Aufwärtstrend sowohl bei den prozentualen als auch bei den absoluten Zahlen zu beobachten. Der Anteil an weiblichen Studierenden stieg von 35,3% im WS 09/10 auf 36,4% im WS 10/11.

Tab. 2: Studierende aller Semester

		WS 09/10			SS 2010			WS 10/11		
		m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	190	83	30,4	157	79	33,5	252	133	34,6
	B.A. (NF)	1	1	50	1	0	0	3	3	50
	Dipl.	177	68	27,8	146	63	30,1	128	58	31,2
COMMAS	M.Sc.	50	9	15,3	45	9	16,7	57	10	14,9
IUI	B.Sc.	54	81	60	52	69	57,0	114	117	50,7
	Dipl.	54	57	51,4	48	48	50	37	44	54,3
IP	M.Sc.	21	21	50	21	20	48,8	39	33	45,8
MOB	M.BP.	36	5	12,2	27	5	15,6	36	7	16,3
UMW	B.Sc.	97	67	40,9	91	62	40,5	114	83	42,1
	Dipl.	329	164	33,3	308	157	33,8	273	131	32,4
WAREM	M.Sc.	30	12	28,6	28	12	30	48	12	20
Gesamt		1039	568	35,4	924	524	36,2	1101	631	36,4

Der Studiengang IUI liegt nach wie vor bei über 50% weiblichen Studierenden. Auch bei den Studiengängen Bauingenieurwesen und Umweltschutztechnik konnte der Frauenanteil auf 34,5% bzw. 42,1% gesteigert werden. Dies bezieht sich in erster Linie auf die Angaben der Bachelor-Studiengänge, denn es können keine Neueinschreibungen in die Diplom-Studiengänge erfolgen, daher sind deren Zahlen nur bedingt aussagefähig.

Bei den nicht-konsekutiven Master-Studiengängen ist bei WAREM und IP ein prozentualer Rückgang des Frauenanteils im WS 10/11 zu verzeichnen, bei IP liegt der Frauenanteil noch bei knapp 46%, was im Fakultätsdurchschnitt im oberen Bereich liegt. Bei COMMAS blieb der Frauenanteil nahezu gleich, bei MOB konnte er leicht gesteigert werden. Da die Studierendenzahlen dieser Studiengänge im Vergleich zu den konsekutiven Studiengänge jedoch sehr viel geringer sind, lässt sich aus diesen prozentualen Angaben nur schwer ein Trend ableiten, da der Zu- oder Abgang einer weiblichen Studierenden sehr viel an der prozentualen Angabe ändert.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Fakultät 2 bei den Studierendenzahlen des universitätsweit gesetzten Zieles von 40% weiblichen Studierenden bereits sehr nahe kommt und auch diesem Berichtszeitraum wieder eine leichte Zunahme verzeichnen konnte.

In Tabelle 3 ist der Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen dargestellt. Er liegt nahezu konstant bei knapp über 30%.

Tab. 3: Studienabschlüsse

		WS 09/10			SS 2010			WS 10/11		
		m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	B.A. (NF)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Dipl.	21	2	8,7	20	3	13	12	5	29,4
COMMAS	M.Sc.	-	-	-	1	0	0	27	3	10
IUI	B.Sc.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Dipl.	4	6	60	13	6	31,6	4	9	69,2
IP	M.Sc.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MOB	M.BP.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UMW	B.Sc.	-	-	-	-	-	-	1	0	0
	Dipl.	14	9	39,1	27	18	40	21	15	41,7
WAREM	M.Sc.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt		39	17	30,4	61	27	30,7	66	32	32,7

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

Im Berichtszeitraum ist die Anzahl der Promotionen, die von Frauen abgeschlossen wurde, im Vergleich zu den Vorjahren weiter gesunken und liegt nunmehr bei 13,8%. Im Bereich der Habilitationen wurde im Berichtszeitraum eine Habilitation von einer Frau abgeschlossen. Da insgesamt nur drei Habilitationen im Berichtszeitraum an der Fakultät 2 abgeschlossen wurden, liegt der Frauenanteil rechnerisch bei 33,3%. Tabelle 4 zeigt die abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen im Berichtszeitraum und im Vergleich mit den Vorjahren.

Tab. 4: Promotionen und Habilitationen

	2008			2009			2010		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Promotionen	23	7	23,3	30	6	16,7	25	4	13,8
Habilitationen	1	0	0	1	0	0	2	1	33,3

2.3 Wissenschaftliches Personal

Der folgende Abschnitt erläutert die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals, aufgeteilt in akademische Beschäftigte und Professuren. Die Statistik umfasst dabei sowohl Haushaltsstellen als auch drittmittelfinanzierte Stellen.

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Die Gruppe der akademischen Beschäftigten umfasst die wissenschaftlichen Angestellten der Entgeltgruppen E13 bis E15Ü sowie Beamte der Entgeltgruppen A13 bis A15. Wissenschaftliche Hilfskräfte sind dabei nicht berücksichtigt.

Nach einem Anstieg im Jahr 2009 ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau wieder auf das Niveau von 2008 zurückgegangen. Dabei ist der Anteil der Beamtinnen gleichgeblieben. Im Hinblick auf die zu erreichende Zielgröße von 30% stellt dies eine unerfreuliche Entwicklung dar.

Tab. 5: Akademische Beschäftigte

	2008			2009			2010		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Beamte: A13-A15	22	2	8,3	21	2	8,7	21	2	8,7
Angestellte: E13-E15Ü	171	59	25,7	174	68	28,1	187	64	25,5
Gesamt	193	61	24,0	195	70	26,4	208	66	24,1

2.3.2 Professuren

Bei den Professuren wird unterteilt in Juniorprofessuren (W1; W2; C1; C2) und reguläre Professuren (W3; C3; C4). Der Anteil der weiblichen Professoren ist mit 3 Personen seit einigen Jahren konstant. Der prozentuale Anteil liegt dabei bei 14,3%, die Juniorprofessuren sind dabei nicht mitberücksichtigt, da für diese keine Gleichstellungsziele vereinbart wurden. Im Hinblick auf die zu erreichende Zielgröße von 10% weiblichen Professoren ist die Fakultät 2 auf einem guten Weg, da dieser Anteil bereits erreicht ist.

Tab. 6: Professuren

	2008			2009			2010		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Professuren C3, C4, W3	22	3	12	17	3	15	18	3	14,3
Juniorprofessuren C1-C2, W1-W2	1	0	0	1	0	0	4	0	0
Gesamt	23	3	11,5	18	3	14,3	22	3	12

3. Ziele

Beim Vergleich der unter Punkt 2 analysierten Daten mit den Zielvorgaben sind zwei Zielrichtungen zu differenzieren. Zum einen gilt es, die Daten mit den Zielvorgaben des Struktur- und Entwicklungsplanes der Universität Stuttgart (SEPUS) zu vergleichen. Dort wurden universitätsweit Zielvorgaben, die bis 2012 erreicht werden sol-

len, vorgegeben. Diese umfassen alle Qualifikationsstufen und wurden auf 40% bei den Studierenden, 30% bei den wissenschaftlich Beschäftigten und 10% bei den Professuren festgelegt.

Darüber hinaus wurden auf Fakultätsebene zusätzliche Zielgrößen festgelegt, die die individuelle Struktur der Fakultät besser berücksichtigen. Die Fakultät 2 hat sich dabei zum Ziel gesetzt, den Anteil der neu eingeschriebenen Studenten auf 35% Frauenanteil zu erhöhen, den Anteil der Promotionen, die von einer Frau abgeschlossen werden, auf 25% zu erhöhen und den Anteil der Professuren auf 12,5% konstant zu halten.

3.1 Studierende

Der Anteil der Studierenden im 1. Semester betrug im Berichtszeitraum 35,6%, die für 2013 definierte Zielgröße wurde zwar auch in diesem Jahr wieder erreicht, jedoch ist im Vergleich zum WS 09/10 ein Rückgang von 3% zu beobachten. Insbesondere die Studiengänge Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft und Umweltschutztechnik erreichen einen Frauenanteil von knapp 45% bzw. 50%. Nach wie vor ist darauf zu achten, dass die Aktivitäten zur Gewinnung von Schülerinnen für die Studiengänge der Fakultät 2, insbesondere für das Bauingenieurwesen, unverändert weiter betrieben bzw. intensiviert werden.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Beim wissenschaftlichen Personal ist insbesondere der Vergleich der Beschäftigtenzahlen mit der SEPUS-Vorgabe von 30% weiblichen Beschäftigten wichtig, aber auch der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen mit der fakultätsbezogenen Zielvorgabe von 25%. Der dritte wichtige Aspekt ist der Anteil an weiblichen Professuren.

Hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen ist ein leichter Rückgang auf das Niveau des Jahres 2008 zu verzeichnen, der Frauenanteil liegt im Berichtszeitraum bei 24,1%. Dies ist eine ungünstige Entwicklung, insbesondere da die absolute Anzahl an Beschäftigten gestiegen ist, d. h. die freigewordenen oder zusätzlich geschaffenen Stellen wurden häufiger mit Männern als mit Frauen besetzt.

Bei den abgeschlossenen Promotionen lässt sich ebenfalls ein Rückgang feststellen. Dieser Trend hält seit einigen Jahren an. Lag der Frauenanteil in 2008 noch bei 23,3%, fiel er in 2009 auf 16,7% und ging 2010 nochmals auf 13,7% zurück. Dies stellt eine unerfreuliche Entwicklung dar, denn der zu erreichende Wert von 25% ist davon weit entfernt.

Bei den Professuren dagegen ist die Anzahl der weiblichen Professuren seit einigen Jahren konstant. Prozentual gesehen, liegt der Frauenanteil ohne Juniorprofessuren bei 14,3%, was sowohl die SEPUS-Vorgabe als auch die fakultätsbezogenen Zielsetzung erfüllt und sogar übertrifft.

4. Maßnahmen

4.1 Studierende und Schülerinnen

Bei den Studierenden konnte über alle Fachsemester betrachtet, der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert werden. Er liegt zwar noch knapp unter der gesetzten Vereinbarung von 40%, fakultätsspezifisch wurden jedoch die Ziele erreicht, denn die Neueinschreibungen erfolgen zu über einem Drittel von Frauen. Zur Erreichung der SEPUS-Vorgaben bleibt es nach wie vor anzustreben, Schülerinnen für einen Ingenieurstudiengang zu begeistern. Dies bildet eine Grundlage für die nachfolgenden Qualifikationsstufen, insbesondere auch für die Promotionen. Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurden in regelmäßigen Abständen Informationen und Veranstaltungen zu Förderprogrammen, wie das Femtec. Network, und Stipendien über Aushänge zugänglich gemacht. Diese sollen auch im kommenden Studienjahr weiterhin durchgeführt werden.

Zur gezielten Förderung von Schülerinnen beteiligte sich die Fakultät 2 auch dieses Jahr wieder am „Girls' Day“; insgesamt waren dort wieder vier Institute der Fakultät vertreten.

An der Veranstaltung „Probiert die Uni aus!“ die ebenfalls für Schülerinnen konzipiert ist, beteiligten sich die Studiengänge Bauingenieurwesen und Umweltschutztechnik. Bei dieser Veranstaltung wird den Schülerinnen im Rahmen eines Workshops das entsprechende Tätigkeitsfeld näher gebracht.

Zudem veranstalten die wasserwirtschaftlichen Institute der Fakultät regelmäßig ein Feriencamp, in dem Schülerinnen rund um das Thema Wasser forschen und ein Schülerinnen-Labor betreiben, in dem sie an mehreren Nachmittagen Einblicke z. B. in die Themen Trinkwasser und Abfallbeseitigung bekommen.

4.2 Wissenschaftliches Personal

Das wissenschaftliche Personal ist im Berichtszeitraum regelmäßig über Aushänge auf verschiedene Förder- bzw. Mentoring-Programme und Stipendien aufmerksam gemacht worden. Diese Maßnahmen werden im kommenden Jahr weitergeführt werden. Im Hinblick auf die Erfüllung der Ziele des SEPUS bzw. der von der Fakultät selbst gesteckten Ziele bei den wissenschaftlichen Angestellten, ist bei der Freierwerbung von Stellen im kommenden Jahr die Wiederbesetzung mit einer Frau besonders zu prüfen.

Stuttgart, den 29.07.2011



Prof. Dr.-Ing. habil. Manfred Bischoff
(Prodekan)



Dipl.-Wirt.-Ing. Susanne Urlaub
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

3.3 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 3 Chemie und Materialwissenschaft

Berichtszeitraum: 1.10.2010 bis 30.09.2011
bzw. WS 09/10, SS 10 und WS 10/11 für Studienabschlüsse
Diplom, Promotionen und Habilitationen

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

Auswertung:

Bei nahezu gleich gebliebenen Studierendenzahlen ist der Anteil der Frauen gestiegen (von ca. 40% auf ca. 45%). Bei den abgeschlossenen Hauptdiplomen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr stark gestiegen (von 27,5% auf 47,6%), bei den Promotionen immerhin um 3% auf 41%.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist mit 32,6% im Vergleich zum Vorjahr gesunken.

Im Berichtszeitraum wurde ein Berufungsverfahren abgeschlossen. Die Erstplatzierte der Berufungsliste hat den Ruf an unsere Fakultät angenommen, so dass der Anteil der Professorinnen an der Fakultät Chemie auf 15% gestiegen ist und im Bereich der Professuren mit Leitungsfunktion liegt der Prozentsatz bereits oberhalb der SEPUS-Frauenquote.

Ziele:

Die Fakultät Chemie hat im Juni 2009 beschlossen, die bereits guten Quoten bei den Studienanfängern, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovierten zumindest zu halten, wenn nicht zu verbessern. Im Bereich der Professuren bestand Nachholbedarf, wobei das Ziel von 9,5% (C4, W3 mL) mittlerweile gut erreicht wur-

de (15% bzw. 23% W3 mL). In naher Zukunft werden drei Berufungsverfahren eröffnet, so dass weiterhin die Chance besteht den Frauenanteil zu erhöhen.

Maßnahmen:

Um mehr Frauen für die Fächer Chemie und Materialwissenschaft zu interessieren und zu begeistern, soll auch im WS 11/12 der „15. Workshop für Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ durchgeführt werden. Die 14 bereits durchgeführten Workshops unter dem Motto „Probiert die Uni aus!“ waren für die Fakultät Chemie sehr erfolgreich. Von den angemeldeten Schülerinnen haben sich etwa ein Drittel für eine Teilnahme an den Workshops in der Fakultät Chemie entschieden. Neben Experimenten aus dem neu eingeführten integrierten Praktikum wurde über Berufschancen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vieles mehr rege diskutiert. Die Schülerinnen schätzten hier auch vor allem die Möglichkeit, sich mit Studierenden höherer Semester austauschen zu können.

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

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

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

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

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

Stuttgart, den 04.07.2011



Dr. Brigitte Schwederski
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte



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

Statistik

	WS 09/10			SS 10			WS 10/11		
	w	m	% w	w	m	% w	w	m	% w
Studierende gesamt	363	457	44,3%	329	413	44,3%	392	469	45,5%
Abschluss (Diplom + Lehramt)	11	29	27,5%	20	27	42,6%	20	22	47,6%

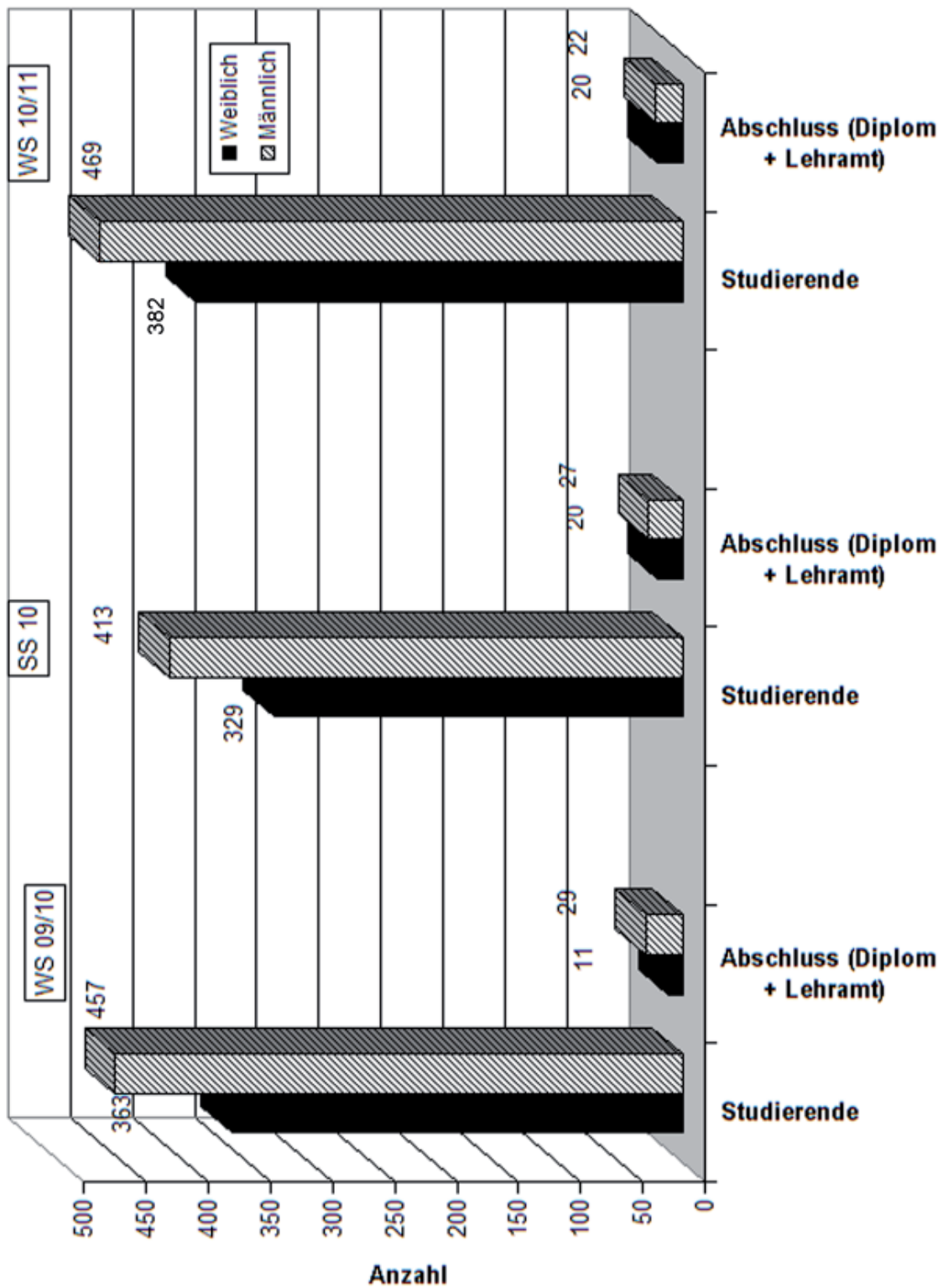
	Kalenderjahr 2010		
	w	m	Frauenanteil [%]
Promotion	21	30	41,2%
Habilitation	0	0	0,0%

angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	42	87	32,6%
--	----	----	-------

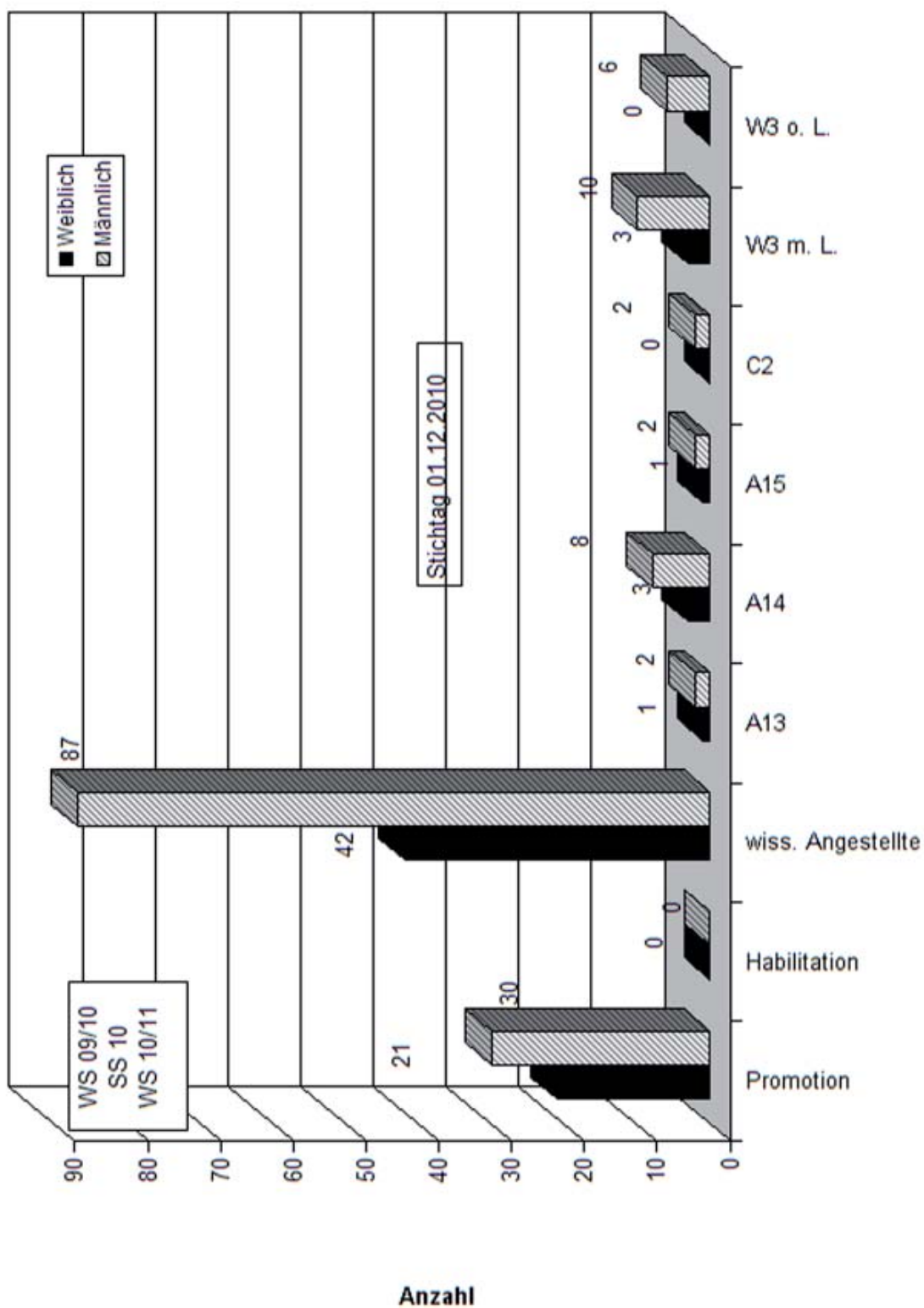
Besoldungsgruppe A			
A13	1	2	33,3%
A14	3	8	27,3%
A15	1	2	33,3%

Besoldungsgruppe C			
C2	0	2	0,0%
W3 m. L.	3	10	23,1%
W3 o. L.	0	6	0,0%
W1	0	1	0,0%

Anteil der Studentinnen (WS 2009/2010, SS 2010, WS 2010/2011)



Frauen in der Fakultät 3

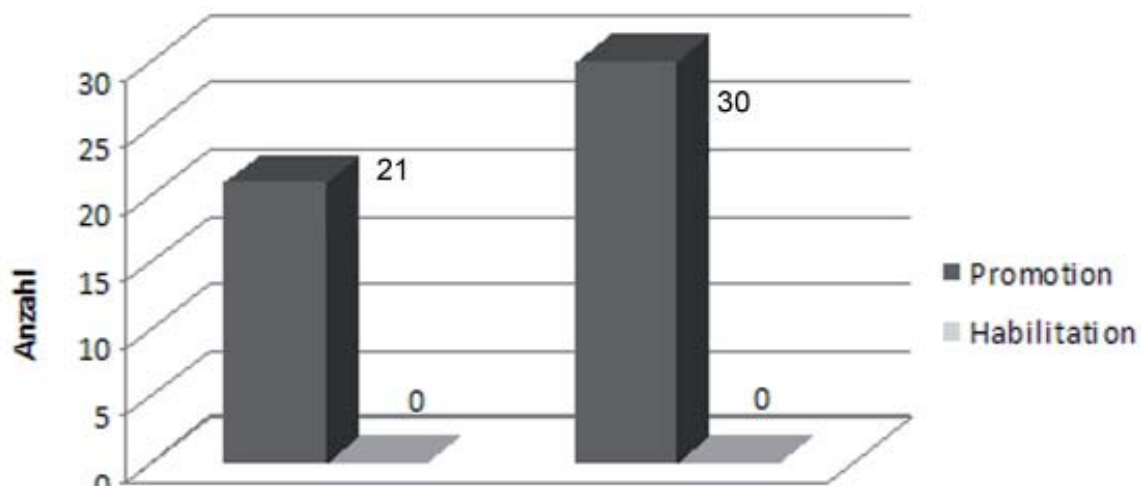


SEPUS- und DFG-Quote

Wiss. Karrierestufen	SEPUS Frauenquote Dez. 2006	DFG/SEPUS Ziele für 2013	aktuelle Quote
Studienanfänger	46,90%	40,9% *	45,53%
Wissenschaftliche Mitarbeiter	34,80%	40%	32,56%
Promotionen	50%	40%	41,18%
Habilitationen	0	50%	0
Juniorprofessuren	0	0	0
Professuren gesamt (ohne JP)	4,50%	14%	15,00%
Professuren (C4, W3 mL)	6,25%	9,50%	23,08%
Fakultätsvorstand	33,30%	33,30%	0

*: Quote soll erhalten oder verbessert werden.

Promotionen und Habilitationen



3.4 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik

Berichtszeitraum: 01.10.2010 - 30.09.2011.

Grundlage des Vergleiches sind die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten.

1. Ist-Zustand des Frauenanteils in der Fakultät 4

1.1. Studierende

Der Anteil der Frauen an den Gesamtstudierenden, Neuzulassungen und Absolventen in den einzelnen Studiengängen sind in den folgenden Tabellen aufgeführt. Der Erfassungszeitraum bezieht sich auf SS 10 und WS 10/11 für die konsekutiven Studiengänge: Energie- und Anlagentechnik, Erneuerbare Energien, Geographie, Medizintechnik, Technische Biologie und Verfahrenstechnik, wobei Geographie sowie Energie- und Anlagentechnik auslaufende Studiengänge sind. Die Studiengänge Erneuerbare Energien und Medizintechnik wurden mit dem WS 09/10 bzw. WS 10/11 neu aufgenommen. Die nicht-konsekutiven Studiengänge werden der gemeinsamen Kommission Maschinenbau (GKM) Fakultät 4 und 7 zugeordnet, dort verwaltet und sind in dem Bericht der Fakultät 7 statistisch berücksichtigt.

Tab. 1: Studierende im 1. Fachsemester der Fakultät 4 im WS 10/11

Studiengang	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (B.Sc.)*	350	325	25	7,1%
Energie- und Anlagentechnik (Dipl.)* *	0	0	0	0%
Erneuerbare Energien (B.Sc.)***	138	117	21	15,2%
Geographie (Dipl., LA, Magister)* *	0	0	0	0%
Medizintechnik (B.Sc.)***	90	48	42	46,7%
Technische Biologie (B.Sc.)	55	23	32	58,2%
Verfahrenstechnik (B.Sc., M.Sc.)	108	83	25	23,1%
WASTE (M.Sc.)	45	25	20	44,4%
Gesamt	346	248	98	28,3%

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/03.05.2011).

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

**auslaufende Studiengänge

***neue Studiengänge

Tab. 2: Gesamtstudierende der Fakultät 4 im WS 10/11

Studiengang	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (B.Sc.)*	939	884	55	5,9%
Energie- und Anlagentechnik (Dipl.)**	2	1	1	50,0%
Erneuerbare Energien (B.Sc.)***	193	155	38	19,7%
Geographie (Dipl., LA, Magister)**	3	2	1	33,3%
Medizintechnik (B.Sc.)***	90	48	42	46,7%
Technische Biologie (Dipl., B.Sc.)	339	150	189	55,8%
Verfahrenstechnik (Dipl., B.Sc., M.Sc.)	434	310	124	28,5%
WASTE (M.Sc.)	102	60	42	41,1%
Gesamt	1173	726	440	37,5%

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/03.05.2011)

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

**auslaufende Studiengänge

***neue Studiengänge

Tab. 3: Studienabschlüsse in der Fakultät 4 im SS 10 und WS 10/11

Studiengang	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Energie- und Anlagentechnik (Dipl.)**	1	1	0	0%
Geographie (LA)**	2	2	0	0%
Technische Biologie (Dipl.)	60	22	38	63,3%
Verfahrenstechnik (Dipl., B.Sc., M.Sc.)	74	51	23	31,1%
WASTE (M.Sc.)	16	8	8	50,0%
Gesamt	153	84	69	45,1%

(Quellen: Dez. I der Universität Stuttgart: Martin/21.06.2011; Studiengang WASTE: Neuwirth /26.07.2011)

**auslaufende Studiengänge

1.2. Wissenschaftliche Qualifikation

1.2.1. Promotionen

Tab. 4: Promotionen in der Fakultät 4

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
2008	55	39	16	29,1%
2009	71	48	23	32,3%
2010	59	44	15	25,4%

1.2.2. Habilitationen

Tab. 5: Habilitationen in der Fakultät 4

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
2008	1	0	1	100,0%
2009	2	2	0	0%
2010	2	1	1	50,0%
Gesamt	5	3	2	40,0%

1.3. Wissenschaftliches Personal

Die Personalsituation an den 22 Instituten wurde zum Stand Mai 2011 erfasst. Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen ist aus folgenden Tabellen zu entnehmen.

Tab. 6: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Angestellte

Besoldungsgruppe	Stand 03.05.2011			% Frauen Vorjahre	
	Männer	Frauen	% Frauen	2009	2008
E12	8,5	2,2	20,5%	21,1%	47,5%
E13/E13Ü	194,6	93,4	32,4%	34,0%	33,1%
E14	21,0	1,0	4,5%	11,1%	13,8%
E15	4,8	2,0	18,7%	17,2%	20,0%
AT	0	0	0%	0%	0%

Tab. 7: Beamtinnen und Beamte im akademischen Mittelbau

Besoldungsgruppe	Stand 03.05.2011			% Frauen Vorjahre	
	Männer	Frauen	% Frauen	2009	2008
A13	3	1	25,0%	20,0%	25,0%
A14	14	1	6,6%	7,8%	7,8%
A15	5	1	16,6%	0%	0%
A16	0	0	0%	0%	0%

Tab. 8: C-Stellen und W-Stellen

Besoldungsgruppe	Stand 03.05.2011			% Frauen Vorjahre	
	Männer	Frauen	% Frauen	2009	2008
C4/W3/C3	29	1	3,4%	3,1%	5,3%
C2	0	1	100,0%	100,0%	50,0%
C1	0	0	0%	0%	0%

2. Zielvorgaben an der Fakultät 4

Tab. 9: Vergleiche der aktuellen Frauenquoten zu Zielwerten des Genderkonzeptes (für 2013) und des SEPUS der Universität Stuttgart (2008-2012)

Wiss. Karrierestufen	Genderkonzept, SEPUS Ziele 2013 (Stand: 08/2009)	aktuelle Quote	Vorjahresquote
	% Frauen	% Frauen	% Frauen
Immatrikulationen	40,0%	37,5%	39,7%
Promotionen	40,0%	25,4%	32,2%
Habilitationen	50,0%	40% *	33,3%
Akademischer Mittelbau	27,5%	28,9%	29,8%
Juniorprofessoren	keine geplant	-	-
Professuren	10,8%	3,4%	3,1%
Davon Professuren C4 und W3 mL.	10,0%	3,4%	3,1%
Leistungspositionen (Dekanant/Fakultäts- vorstand)	25,0%	0%	0%

*aufgrund geringer Fallzahlen Daten für 2008-2010 zusammengefasst

Die aktuelle Quote der Gesamtimmatrikulationen der konsekutiven Studiengänge der Fakultät 4 liegt mit 37,5% nahe an den Zielvorgaben (40%) des Genderkonzeptes für 2013 und des SEPUS 2008-2012.

Im Studiengang Technische Biologie liegt der Anteil der Studentinnen seit Jahren zwischen 40% und 60%. Dies ist für einen naturwissenschaftlichen Studiengang recht zufriedenstellend. Die Zielvorgabe ist somit, den derzeitigen Zustand beizubehalten. Der Frauenanteil bei den bestandenen Examina liegt in der Technischen Biologie, leicht schwankend, beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahrganges. In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist der Frauenanteil deutlich geringer. Der Frauenanteil bei den Erstsemestern und Gesamtstudierenden in den von der GKM verwalteten Studiengängen liegt bei nur 7% bzw. 6%. Dem gegenüber

ist der Anteil an Studentinnen im 1. Semester sowie den Gesamtstudierenden in den Studiengängen Medizintechnik (neuer Studiengang, ca. 47%), Verfahrenstechnik (23%-29%) und WASTE (ca. 40%) deutlich höher und für Verfahrenstechnik und WASTE auch gegenüber den Vorjahreswerten nahezu gleich geblieben. Für den Studiengang Erneuerbare Energien ist hingegen ein Rückgang des Frauenanteiles bei den Erstsemestern und daher auch bei den gesamtstudierenden Frauen zu verzeichnen (von 42% auf 15% bzw. 19%). Der Frauenanteil bei den bestandenen Examina liegt in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ebenfalls leicht schwankend beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahrganges. Zu berücksichtigen ist, dass die Studiengänge Geographie sowie Energie- und Anlagentechnik auslaufen und somit keine Erstsemester mehr aufgenommen werden. Aufgrund der daher geringen Gesamtzahl an Studierenden ist eine statistische Auswertung hier nicht mehr aussagekräftig.

Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil seit Jahren zwischen 25% und 35% und somit leicht unterhalb des angestrebten Wertes von 40%. Habilitationen werden in der Fakultät 4 nur in geringem Umfang abgeschlossen, so dass aufgrund der geringen Anzahl eine statistische Auswertung nicht mehr aussagekräftig ist. Hier ist es sinnvoller die Entwicklung über einige Jahre hinweg zusammenzufassen. Für 2008-2010 beträgt der Frauenanteil 40% (2 von insgesamt 5 Habilitationen wurden von Frauen abgeschlossen) und liegt damit nahe bei der angestrebten Zielvorgabe.

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Angestellten liegt in den letzten Jahren immer zwischen 20%-30%, wobei kein Unterschied zwischen befristeten und unbefristeten Stellen besteht. Damit ist für diesen Bereich der angestrebte Frauenanteil erreicht. Hingegen sind bei den Vollzeitstellen im Akademischen Mittelbau (Beamte) und bei Professuren Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Das Umsetzen der im Genderkonzept für 2013 hinterlegten quantitativen Ziele bezüglich des Frauenanteils innerhalb der Professorenstellen (bis 2012 freiwerdende Professuren: 7; Mindestanzahl der mit Frauen zu besetzenden Professuren für 10,8%: 3) ist zurzeit kritisch zu sehen. Für vakante Stellen in diesem Bereich gibt es seit längerem keine Freigabe zur Wiederbesetzung.

3. Maßnahmen zur Verwirklichung von Zielvorgaben an der Fakultät 4

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

Stellenausschreibungen

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

Stellenbesetzungen

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

Professuren

Jeder Berufungskommission sollte mindestens laut LHG zwei fachkundige Wissenschaftlerin angehören. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt. Alle Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und die gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, sollten zum Vortrag eingeladen werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Die Berufungskommissionen sollten sich darum bemühen, vermehrt Gutachterinnen zu beauftragen und entsprechend dem Leitfaden für Berufungsverfahren (Anlage 8 Handreichung zur aktiven Rekrutierung von Bewerberinnen für Professuren an der Universität Stuttgart) eine aktive Recherche nach Bewerberinnen durchzuführen und zu dokumentieren.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

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

Zur Anhebung des Frauenanteils in den Studiengängen der Fakultät 4 beteiligen sich die Institute der Fakultät, insbesondere die Ingenieurwissenschaftlichen Institute, an den entsprechenden Förderprojekten für Schülerinnen und Studentinnen („Girls' Day“, „Probiert die Uni aus!“ und „Meccanica femminile“). Zum Beispiel bietet das Institut für Thermodynamik und Wärmetechnik (ITW) regelmäßig Veranstaltungen im Rahmen des „Girls' Day“ an. Qualifizierte Studentinnen sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise von den Mitgliedern der Fakultät ermuntert werden.

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

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



PD Dr. Tatjana Kleinow
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte



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

3.5 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 5

Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik

Zeitraum: Oktober 2010 bis September 2011

1. Entwicklung im Berichtszeitraum

1.1. Entwicklung bei den Studierenden

Die Fakultät 5 bietet im Berichtszeitraum eine ganze Reihe von Studiengängen an: vier B.Sc.-Studiengänge, auslaufende grundständige Diplomstudiengänge, einen weiterführenden M.Sc.-Studiengang der Elektrotechnik und Informationstechnik, einen internationalen M.Sc.-Studiengang INFOTECH, zusammen mit der Fakultät 10 und der Universität Hohenheim einen Bachelor/Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik und zusammen mit der Fakultät 4 ein Bachelorstudiengang Erneuerbare Energien. Ferner ist die Fakultät an diversen Lehramtsstudiengängen beteiligt. Weitere Masterprogramme, insbesondere zu allen B.Sc.-Programmen, sind für die Zukunft bereits fest vorgesehen oder laufen derzeit an. In den auslaufenden Diplomstudiengängen sind noch etwa 40% der Studierenden immatrikuliert. Bei den Studierenden lag der Frauenanteil in den letzten Semestern bei ca. 11% in der Elektrotechnik und Informationstechnik, bei ca. 15% in der Informatik, bei 8% in der Softwaretechnik und bei rund 47% in der Computerlinguistik. Die Frauenquote in den grundständigen Studiengängen blieb somit in etwa auf dem Niveau der vorherigen Berichtsperioden. Die frühere Zunahme des Frauenanteils bei den Anfängerzahlen hat sich seit 2009 außer in der Computerlinguistik und der Informatik nicht fortgesetzt. Der Frauenanteil im internationalen M.Sc.-Studiengang INFOTECH liegt bei gut 20%. Die übrigen Studiengänge zeigen weiterhin erfreulich hohe Frauenanteile, teilweise schwankend aufgrund der geringen Fallzahlen.

Auch bei den Abschlusszahlen bleibt die Frauenquote auf einem ähnlich hohen Niveau wie letztes Jahr. Geringe Fallzahlen liefern bei den kleineren Studiengängen dabei aber noch nicht tragfähige Quotenzahlen.

1.2. Entwicklungen im wissenschaftlichen Dienst

Die absolute Zahl der Frauen beim akademischen Personal ist im vergangenen Jahr leicht gestiegen. Die Gesamtfrauenquote hat sich von 12,6% auf 14,6% erhöht. Bei den befristeten Stellen, wo sich Trends am besten abzeichnen können, liegt sie derzeit bei rund 16,7%.

Die Promotionsquote der Frauen ist unverändert hoch geblieben und beträgt in dieser Berichtsperiode 14,3%. Die geringen Fallzahlen lassen aber keine tragfähigen Schlüsse zu. Die bereits ausgesprochene Hoffnung, die gegenüber der DFG geäußerte Quote bis 2013 zu erreichen, wird immer realer. Nur noch 1,2% (d.h. eine zusätzliche Promovierte) fehlt noch.

Lediglich bei den Professuren ist der Ausblick etwas schwieriger. Nach ersten Erfolgen im Jahr 2007 ist durch eine Wegberufung die Quote wieder gesunken, während mehrere Berufungsverhandlungen mit Frauen leider scheiterten. Die im SEPUS vom Ministerium eingeforderte Quote von gut 10% wird angesichts bereits bekannter Berufungslisten und noch anstehender Nachfolge- oder Neuberufungen mit einer sehr hohen Wahrscheinlichkeit nicht erreichbar sein. Allerdings ist es der Universität gelungen, einen Ruf an Frau Prof. Parspour durch ein geeignetes Bleibeangebot abzuwehren und die bisherige Professur W3 ohne Leitungsfunktion in eine Professur W3 mit Leitungsfunktion zu überführen. Ferner konnte die Abteilung von Frau Prof. Parspour zu einem neuen „Institut für Elektrische Energiewandlung“ erweitert werden, dessen Forschungs- und Lehraufgaben damit ebenfalls auf eine breitere Basis gestellt wurden. Der Rektor hat das neue Institut im Sommersemester 2011 mit vielen Gästen auch von außerhalb der Universität feierlich eröffnet.

2. Ziele

Die Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik strebt eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in allen Bereichen an, wobei dies besonders durch eine signifikante Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfängern gelingen kann. Daher liegt bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung des Nachwuchses ein besonderer Schwerpunkt. Wie die früheren Daten zeigen, tragen die Bemühungen nur langsam Früchte, müssen aber weiter fortgeführt und auch ausgedehnt werden. Die Frauenquote im Mitarbeiterbereich ist hingegen besser von uns beeinflussbar. Sie ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen und fällt für die Population der Absolventen überproportional zu Gunsten der Frauen aus. Wir hoffen, diese Quote auch noch weiter zu verbessern. Offene Mitarbeiterstellen werden bei gleicher Eignung mit Frauen besetzt. Sowohl für die Studierenden als auch für die angestellten Mit-

arbeiterinnen und Mitarbeiter kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Teilzeitstudium oder -arbeit gefördert werden.

Dem verwurzelten Bild, das sich unsere Gesellschaft über die Fächer der Fakultät 5 ausmalt, müssen wir entgegenwirken, damit die Fächer wie Elektrische Systeme, Elektronik, Robotik oder Softwaretechnik breitere Akzeptanz in der Gesellschaft als modernes Allgemeinwissen finden. Wenn es gelingt, die oftmals falschen Vorstellungen in der Öffentlichkeit zu korrigieren, wird sich der Frauenanteil bei den Studierenden vermutlich deutlich erhöhen. Auch in der schulischen Vorbildung stehen Technikfächer eher auf den Lehrplänen der Haupt- und Realschulen als in Gymnasien, so dass ein relativ großes Informationsdefizit bereits bei den Abiturientinnen und Abiturienten nach wie vor vermutet werden kann.

Die markant bessere Frauenquote im ebenso technisch ausgerichteten M.Sc.-Studiengang INFOTECH führt vor Augen, dass die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich mit anderen Ländern unerklärlich technikfremd verläuft. Hier lässt sich auf ursächlich gesellschaftliche und arbeitsorganisatorische Defizite speziell in Deutschland schließen. Diese Entwicklungen können auch nicht beliebig schnell korrigiert werden, sei es aus Gründen der Finanzknappheit oder auch wegen fehlender Vorbilder und Leitfiguren. Viele der politischen Entscheidungen, die in letzter Zeit auf dem Gebiet der Vereinbarkeit von Familie und Beruf getroffen werden, lassen darauf schließen, dass auch unsere Fakultät in Zukunft davon profitieren wird.

3. Maßnahmen

Regionale Aktivitäten: Die Fakultät wird die in den Studiengängen bereits begonnenen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils fortführen. Hierzu gehört die Beteiligung an den Universitätsaktionen „Probiert die Uni aus!“ (Workshop für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe) und „Girls’ Day“ ebenso wie der Besuch von Studentinnen und Studenten an den Gymnasien, um die Studiengänge und -inhalte besser bekannt zu machen.

An der Fakultät 5 wurde ein Mentoring-Programm für Schülerinnen und Schüler aufgebaut. Das Programm richtet sich ausdrücklich an beide Geschlechter, es wird bei der Auswahl der Mentees darauf geachtet, dass ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter gewahrt wird. Die Grundidee, die dieses Mentoring-Programm von anderen unterscheidet, liegt darin, dass jedem Mentee jeweils eine Mentorin und ein Mentor zugeteilt werden, die unter den Studierenden und den wissenschaftlichen Mitarbeitern der Fakultät angeworben werden. Dies hat den Vorteil, dass sowohl männliche als auch weibliche Mentees Männer und Frauen im technischen/naturwissenschaftlichen Bereich erleben. Die Schülerinnen bekommen dadurch gleich-

geschlechtliche Vorbilder, und die Schüler lernen zu akzeptieren, dass auch Frauen in diesen Bereichen tätig sein können. Da die Schülerinnen und Schüler durch das Mentoring die Möglichkeit haben, mehr über die Studiengänge der Fakultät, deren Anforderungen und die Arbeitswelt in diesen Fachbereichen zu erfahren, können bestimmte Vorurteile (z. B. Informatik = Programmieren) beseitigt und unbekannte (z. B. soziale) Aspekte der jeweiligen Studiengänge und Berufe herausgestellt werden.

Da Wirtschaft und Industrie einen dauerhaften Bedarf an wissenschaftlich qualifiziertem Nachwuchs haben, sollen insbesondere hochqualifizierten weiblichen Fachkräften interessante berufliche Laufbahnen aufgezeigt werden. Begabte Studentinnen sollen verstärkt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden.

Überregionale Aktivitäten: In der Vorstellung der meisten Menschen und auch in der populären Presse dominieren die Bedienung von Systemen sowie die Nutzung von Werkzeugen stark gegenüber den Konzepten, Gestaltungen, Entwurfsmethoden und Architekturen. Daher arbeiten Mitglieder der Fakultät in entsprechenden überregionalen Arbeitskreisen mit, wobei auch „aufklärende“ Aktivitäten im Rahmen der Wissenschaftsjahre unterstützt werden. Beispielsweise wurde von uns zusammen mit der Fakultät 7 Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik (Maschinenbau) die Tagung „meccanica femminile 2011“ im Februar 2011 organisiert und durchgeführt.

4. Statistiken

Entwicklung der Studierendenzahlen

Studierende		WS 2009/2010	SS 2010	WS 2010/2011
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Elektrotechnik und Informati- onstechnik	Diplom	47/477 9,9%	43/412 10,4%	38/361 10,5%
	B.Sc. Hauptfach	48/419 11,5%	41/366 11,2%	57/496 11,5%
	B.A. Nebenfach	-	-	0/1 0,0%
	M.Sc. Hauptfach	-	3/15 20,0%	5/25 20,0%

Studierende		WS 2009/2010	SS 2010	WS 2010/2011
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Erneuerbare Energien	B.Sc.	16/54 29,6%	18/56 32,1%	38/193 19,7%
Informatik	Diplom	72/553 13,0%	66/508 13,0%	53/436 12,2%
	Lehramt Hauptfach	7/24 29,2%	7/20 35,0%	13/40 32,5%
	Lehramt Beifach	2/7 -	2/6 33,3%	2/4 50,0%
	Magister Nebenfach	1/1 -	1/1 100,0%	1/1 100,0%
	B.Sc.	15/126 11,9%	13/115 11,3%	40/228 17,5%
	B.A. Nebenfach	8/13 61,5%	5/9 55,6%	5/9 55,6%
INFOTECH	M.Sc.	24/112 21,4%	22/104 21,2%	32/168 19,0%
(Computer-) Linguistik	Diplom	71/131 54,2%	67/121 55,4%	54/102 52,9%
Maschinelle Sprachverar- beitung	B.Sc.	6/21 28,6%	8/18 44,4%	16/39 41,0%
Software- technik	Diplom	17/275 6,2%	16/252 6,3%	15/222 6,8%
	B.Sc.	16/114 14,0%	12/91 13,2%	17/170 10,0%
Wirtschafts- informatik	B.Sc.	22/120 18,3%	21/113 18,6%	25/115 21,7%
Summe	alle	372/2447 15,2%	345/2207 15,6%	411/2610 15,7%

Entwicklung der Erstsemesterzahlen

Studierende		WS 2009/2010	SS 2010	WS 2010/2011
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Elektrotechnik und Informa- tionstechnik	Diplom	-	-	-
	B.Sc. Hauptfach	18/208 8,7%	0/3 0,0%	22/191 11,5%
	B.A. Nebenfach	-	-	-
	M.Sc. Hauptfach	-	2/10 20,0%	2/14 14,3%
Erneuerbare Energien	B.Sc.	16/54 29,6%	-	21/138 15,2%
Informatik	Diplom	1/1 -	-	-
	Lehramt Hauptfach	5/12 41,7%	-	7/22 31,8%
	Lehramt Beifach	1/4 -	-	-
	Magister Nebenfach	-	-	-
	B.Sc.	15/126 11,9%	0/6 0,0%	31/134 23,1%
	B.A. Nebenfach	3/6 -	-	1/2 50,0%
INFOTECH	M.Sc.	11/49 22,4%	-	14/74 18,9%
(Computer-) Linguistik	Diplom	-	-	-
Maschinelle Sprachverar- beitung	B.Sc.	5/20 25,0%	4/4 100,0%	12/27 44,4%
Software- technik-	Diplom	-	-	-
	B.Sc.	16/113 14,2%	1/3 33,3%	8/99 8,1%

Studierende		WS 2009/2010	SS 2010	WS 2010/2011
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Wirtschafts- informatik	B.Sc.	9/42 21,4%	-	10/35 28,6%
Summe	alle	100/635 15,7%	7/26 26,9%	128/736 17,4%

Diplom-, Bachelor- und Masterabschlüsse SS 2010 und WS 2010/2011

		Frauen	Männer	Frauen- anteil	Vorjahres- quote
Elektro- technik und Informati- onstechnik	B.A./B.Sc.	0	9	0,0%	1/8 12,5%
	Diplom	9	88	9,3%	12/112 10,7%
Informatik	Diplom	12	41	22,6%	8/62 12,9%
INFOTECH	M.Sc.	3	17	15,0%	3/18 16,7%
Linguistik	Diplom	10	7	58,8%	6/7 85,7%
Software- technik	Diplom	3	37	7,5%	2/53 3,8%
Wirtschafts- informatik	B.A./B.Sc.	5	20	20,0%	4/20 20,0%
Summe	alle	42	219	16,1%	12,9%

Promotionen 2010

	Frauen	Männer	Frauenanteil	Vorjahres- quote
Promotionen	5	30	14,29%	(4/24) 14,29%

Habilitationen 2010

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Habilitation	0	1	-

Akademischer Dienst (Stichtag: 01.12.2010)

		Frauen	Männer	Frauenanteil	Vorjahresquote
Angestellte, akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AT + E15Ü-E11)	unbefristet	2	15	11,8%	11,8%
	befristet	49	245	16,7%	14,4%
Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (A15 - A13)	unbefristet	0	18	0,0%	0,0%
	befristet	0	0	-	0,0%
Juniorprofessorinnen und -professoren (W1)	unbefristet	0	0	-	0,0%
	befristet	1	2	33,3%	25,0%
Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (C1 + C2)	unbefristet	0	1	0,0%	0,0%
	befristet	0	1	0,0%	0,0%
Professorinnen und Professoren (W3m, W3o, C4+C3)		1	29	3,3%	3,3%
Summe		53	311	14,6%	12,6%

ohne Professoren	51	280	15,4%	13,3%
Professoren W3m/W3o/C3/C4	1	29	3,3%	3,3%
Professoren W1	1	2	33,33%	

SEPUS- und DFG-Quoten

Qualifizierungsebene	SEPUS Frauenquote Dez. 2006	Vorjahresquote	DFG/SEPUS Ziele für 2013 (Stand 08/2009)	aktuelle Quote
Immatrikulationen	14,1%	15,7%	17,5%	15,7%
Wissenschaftl. Dienst	9,8%	13,3%	10%	15,4%
Promotionen	9,7%	14,3%	15,4%	14,3%
Habilitationen		keine	15%	0%
Juniorprofessuren	keine	25%	25%	33,3%
Professuren (ohne JP)	5,3%	3,3%	10,8%	3,3%
Professuren (C4, W3m.L.)	0%	0%	10%	0%
Fakultätsvorstand	0%	0%	25%	0%

Prof. Dr.-Ing. Joachim Speidel
Dekan

Dr.-Ing. Gerda Gläser
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

3.6 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 6

Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie

1. Einleitung

Die Fakultät Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie unterstützt den Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart und ist sehr daran interessiert, die Zahl der Frauen in Studium, Forschung und Lehre zu erhöhen.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Die Möglichkeit, bei universitären Veranstaltungen wie dem Informationstag der Universität und dem „Tag der Wissenschaft“, Frauen für die Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu begeistern, wird von der Fakultät seit Jahren wahrgenommen. In besonderem Maße haben sich die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mehrere Studentinnen und Studenten für die Durchführung dieser Veranstaltungen engagiert. Gleiches gilt auch für den Workshop der Fakultät, der im Rahmen des Schülerinnenprojekts „Probiert die Uni aus!“ angeboten wurde, an dem zahlreiche interessierte Schülerinnen aus der Oberstufe teilgenommen haben. Neben Informationen zum Studium erhielten die Schülerinnen einen Einblick in die Arbeiten der Institute – in Lehre, Forschung und Entwicklung. In der abschließenden Diskussionsrunde konnten Fragen zu den Berufsaussichten von Frauen mit abgeschlossenem technischem Studiengang und zu den Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere beantwortet werden. Auch 2012 soll „Probiert die Uni aus!“ in der 15. Projektrunde fortgeführt werden.

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

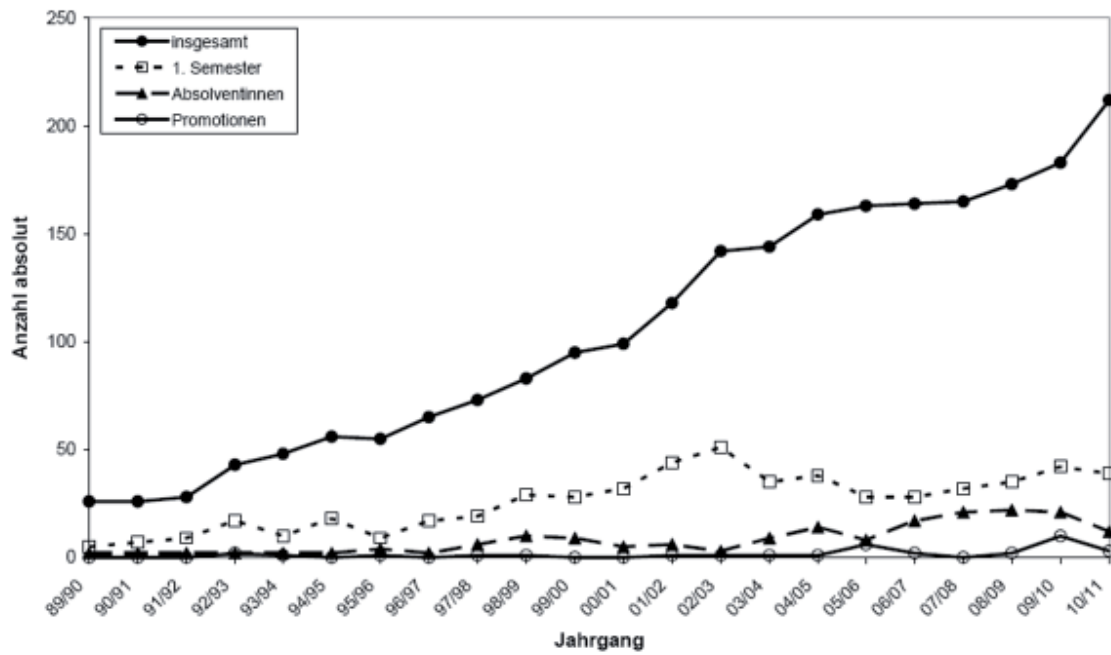
Die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik sowie der 2006 neu eingerichtete englischsprachige M.Sc.-Studiengang GEOENGINE werden hinsichtlich der Studierenden getrennt betrachtet, um eine genauere Aufschlüsselung zu ermöglichen. Der Anteil der Frauen an unserer Fakultät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

Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik

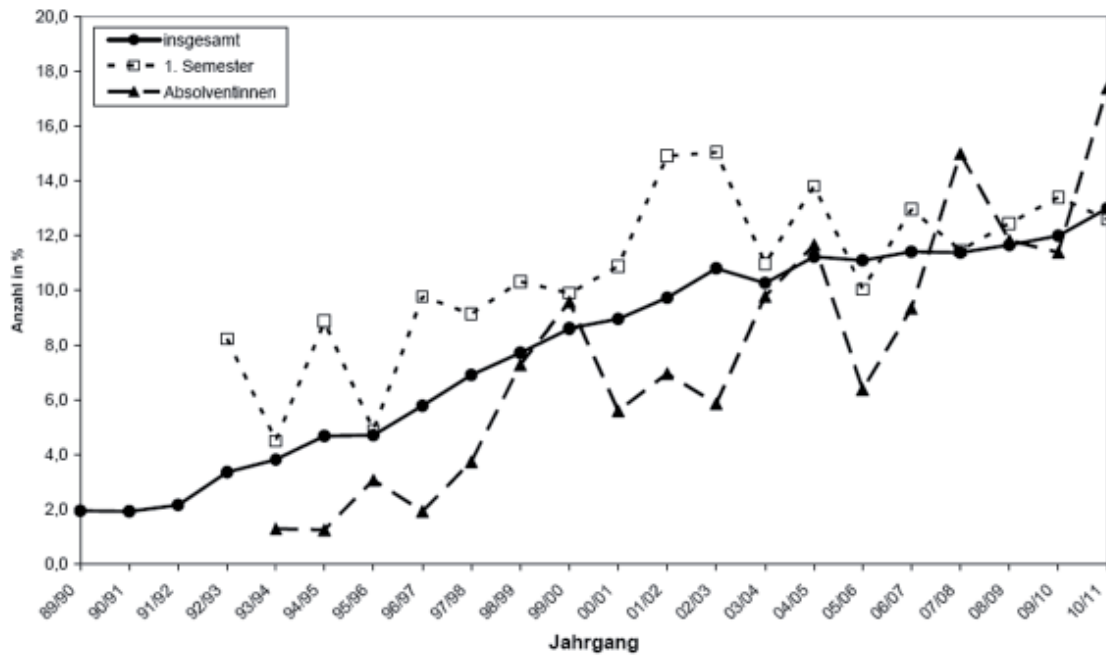
Im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik erhöht sich der Frauenanteil der Studierenden zwar nur langsam, in den letzten fünf Jahren konnte jedoch eine Steigerung von 11,4% auf inzwischen 13,0% beobachtet werden. Mit nur einer einzigen Ausnahme zeigt der Frauenanteil seit dem Jahrgang 1989/90 stets einen positiven Trend. Im vergangenen Jahr konnte zum ersten Mal seit 2002 wieder ein Zuwachs von rund 1,0% gegenüber dem Vorjahr verzeichnet werden. Der Anteil der Frauen bei den Neuzulassungen ist in den vergangenen drei Jahren auf 13,4% gestiegen und sank im aktuellen Zeitraum auf 12,6%. Bei den Absolventinnen und Absolventen erreicht der Frauenanteil mit 17,4% ein neues Rekordhoch seit dem Jahr 2007. Absolut betrachtet sank die Höchstzahl an Absolventinnen, allerdings erreichte auch die Anzahl aller Absolventen gegenüber den Vorjahren ein Rekordtief von 69. Nach den 10 Promotionen aus der vorherigen Berichtsperiode wurden aktuell drei Promotionen von Frauen erfolgreich abgeschlossen.

Jahr-gang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promo-tionen
	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %	w
89/90	1327	26	2,0		5			2		0
90/91	1342	26	1,9		7			2		0
91/92	1288	28	2,2		9			2		0
92/93	1275	43	3,4	206	17	8,3		2		2
93/94	1252	48	3,8	222	10	4,5	154	2	1,3	1
94/95	1192	56	4,7	203	18	8,9	159	2	1,3	0
95/96	1164	55	4,7	184	9	4,9	130	4	3,1	1
96/97	1121	65	5,8	174	17	9,8	103	2	1,9	0
97/98	1054	73	6,9	208	19	9,1	160	6	3,8	1
98/99	1072	83	7,7	281	29	10,3	137	10	7,3	1
99/00	1102	95	8,6	283	28	9,9	94	9	9,6	0
00/01	1106	99	9,0	294	32	10,9	89	5	5,6	0
01/02	1213	118	9,7	295	44	14,9	86	6	7,0	1
02/03	1314	142	10,8	339	51	15,0	51	3	5,9	1
03/04	1402	144	10,3	319	35	11,0	92	9	9,8	1
04/05	1416	159	11,2	275	38	13,8	120	14	11,7	1
05/06	1469	163	11,1	279	28	10,0	125	8	6,4	6
06/07	1437	164	11,4	216	28	13,0	182	17	9,3	3
07/08	1450	165	11,4	279	32	11,5	140	21	15,0	0
08/09	1484	173	11,7	281	35	12,5	186	22	11,8	2
09/10	1525	183	12,0	313	42	13,4	185	21	11,4	10
10/11	1630	212	13,0	309	39	12,6	69	12	17,4	3

Absolute Anzahl der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik

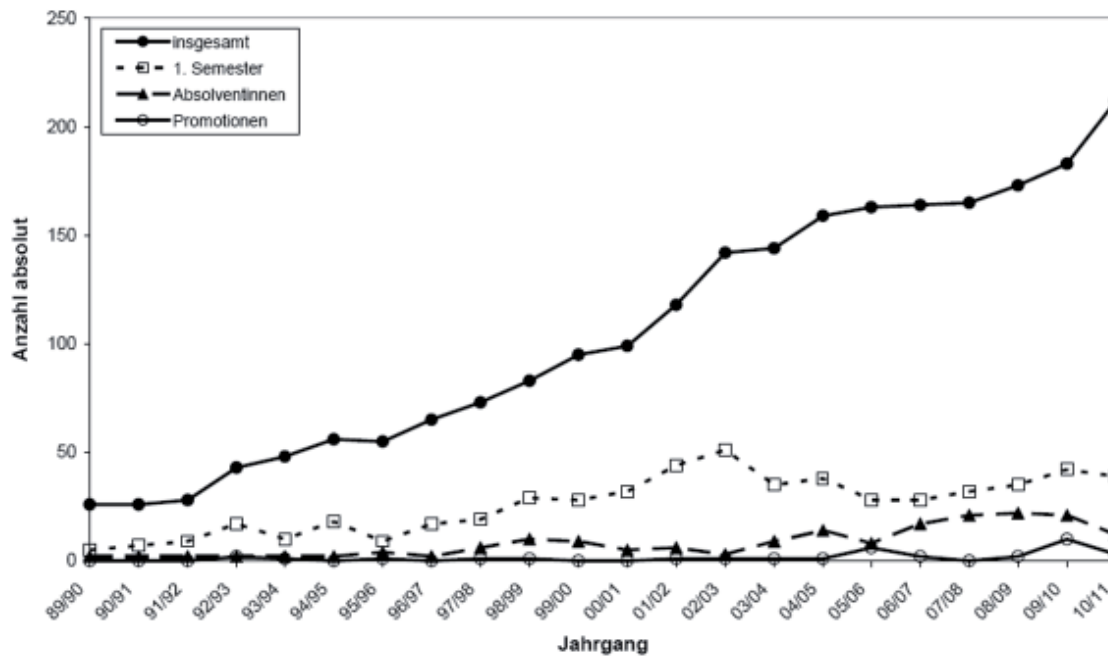


Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

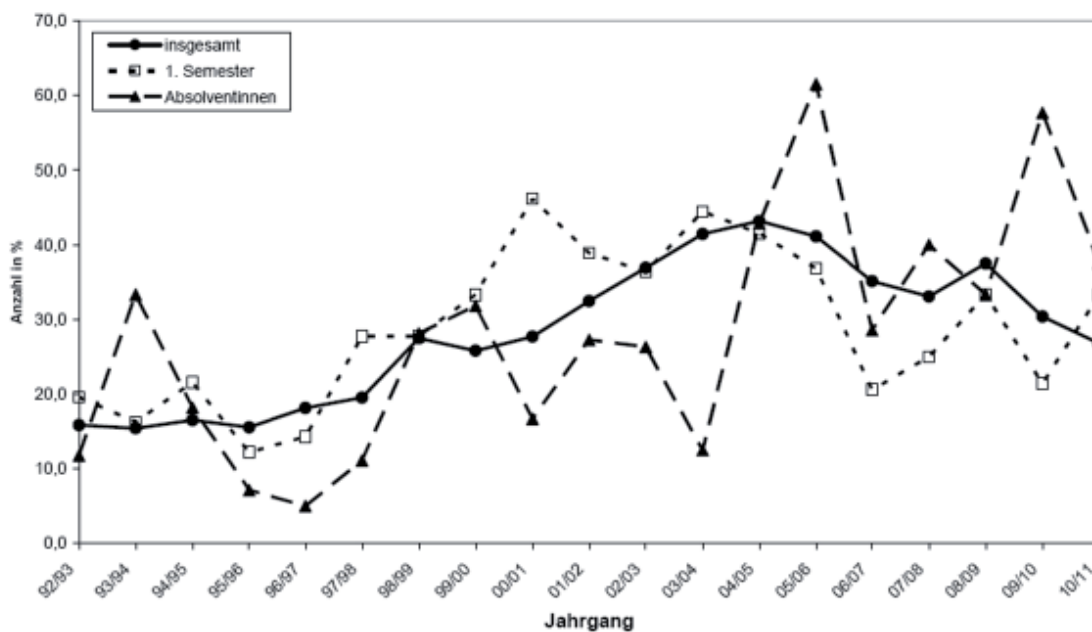
Im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik kann ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils unter den Studierenden um 3,6% von 30,4% im Jahr 2010 auf 26,8% für den Berichtszeitraum vermerkt werden. Eine bemerkenswerte Erhöhung des prozentualen Frauenanteils bei den Erstsemestern um fast 12% ließ den Anteil der weiblichen Studierenden von 21,4% auf 33,3% erfreulicherweise ansteigen. Gegenüber dem Jahrgang 2003/2004, der 44% Frauen unter den Neuzulassungen aufwies, entspricht dies zwar immer noch einem Rückgang von 11 Prozentpunkten, der Trend der letzten beiden Jahre weist jedoch in die richtige Richtung. Bei den Absolventen war der Frauenanteil mit 37,5% knapp 20 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres. In absoluten Zahlen gesprochen sank die Anzahl an Absolventinnen von 15 auf 3. Jedoch muss hier festgehalten werden, dass die Gesamtanzahl der Absolventen von 26 auf 8 gesunken ist. Insgesamt wirken sich aber aufgrund der relativ geringen Anzahl an Studierenden selbst kleine Änderungen bei den weiblichen Studierenden prozentual sehr stark aus.

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promotionen
	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %	w
92/93	183	29	15,8	46	9	19,6	17	2	11,8	
93/94	188	29	15,4	43	7	16,3	15	5	33,3	
94/95	218	36	16,5	65	14	21,5	11	2	18,2	
95/96	212	33	15,6	41	5	12,2	14	1	7,1	
96/97	204	37	18,1	28	4	14,3	20	1	5,0	
97/98	169	33	19,5	18	5	27,8	27	3	11,1	
98/99	131	36	27,5	18	5	27,8	32	9	28,1	
99/00	93	24	25,8	12	4	33,3	22	7	31,8	
00/01	83	23	27,7	13	6	46,2	12	2	16,7	0
01/02	117	38	32,5	18	7	38,9	11	3	27,3	0
02/03	149	55	36,9	22	8	36,4	19	5	26,3	0
03/04	152	63	41,4	36	16	44,4	8	1	12,5	1
04/05	176	76	43,2	65	27	41,5	7	3	42,9	0
05/06	158	65	41,1	38	14	36,8	13	8	61,5	0
06/07	148	52	35,1	34	7	20,6	7	2	28,6	0
07/08	130	43	33,1	20	5	25,0	10	4	40,0	0
08/09	128	48	37,5	30	10	33,3	18	6	33,3	0
09/10	125	38	30,4	28	6	21,4	26	15	57,7	0
10/11	123	33	26,8	30	10	33,3	8	3	37,5	0

Absolute Anzahl der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Studiengang GEOENGINE

Im Studiengang GEOENGINE, der zum Wintersemester 2006/2007 den Lehrbetrieb aufnahm, können noch keine gesicherten Aussagen zum Verlauf des Anteils der Frauen unter den Studierenden getroffen werden, da die Anzahl der Gesamtstudierenden noch gering ist.

Aktuell sind es insgesamt 33 Studierende, darunter 6 Frauen, welche somit einen Anteil von 18,2% ausmachen. Dies ist ein weiterer Rückgang gegenüber den vielversprechenden Zahlen der Vorjahre. Bei den Neuzulassungen zum Wintersemester 10/11 konnte ein Anstieg von 2 auf 5 weibliche Studierende verzeichnet werden. Dies macht einen Frauenanteil von 31,3%.

Das im SEPUS 2007 formulierte Ziel, unter den Studierenden ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu erreichen, ist in diesem Studiengang im Gegensatz zu den Anfangsjahren nicht mehr erfüllt. Dies ist auch anhand der Absolventenzahlen ersichtlich. Der Frauenanteil sank von 71,4% in den Vorjahren auf 37,5%. Unter den acht Absolventen sind drei Frauen.

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promotionen
	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %	
07/08	10	5	50,0	5	3	60,0	-	-	-	-
08/09	17	8	47,1	12	5	41,7	7	5	71,4	-
09/10	27	6	22,2	15	2	13,1	7	5	71,4	-
10/11	33	6	18,2	16	5	31,3	8	3	37,5	-

Betrachtung der gesamten Fakultät

Im Folgenden wird die gesamte Fakultät betrachtet und auf die untenstehende Tabelle Bezug genommen. Die Zahlen der verschiedenen Besoldungsgruppen sind als Bestandsaufnahme zum jeweiligen Zeitpunkt zu verstehen. Die Anzahl der Habilitationen und Promotionen hingegen bezieht sich auf den Verlauf des jeweiligen Jahres. Auf die Betrachtung des Anteils der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften wird seit 2008 verzichtet, da diese Zahlen bereits in den vergangenen Jahren nur bedingt aussagekräftig waren, da viele Hilfskraftverträge nur für eine relativ kurze Zeitspanne abgeschlossen wurden und oft schon vor dem Stichtag der Personalsta-

tistik endeten. Dennoch soll an dem unter 4. beschriebenen Vorhaben festgehalten werden, eine größere Anzahl an weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräften an der Fakultät zu beschäftigen.

Im akademischen Mittelbau, bei den E13-Stellen, ist der Anteil der Frauen von 14,7% auf 13,3% gesunken. Auch absolut waren mit 33 Frauen im Berichtszeitraum 4 Frauen weniger im akademischen Mittelbau beschäftigt als noch im vorangegangenen Jahr.

Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stellt sich die Situation in den Graduiertenschulen, den Exzellenzclustern und den SFBs wie folgt dar: Im Rahmen der Graduiertenschulen beträgt der Frauenanteil 30%, während er in den SFBs an die 35% erreicht. Der Frauenanteil in den Exzellenzclustern liegt aktuell bei 0%, jedoch sind in der gesamten Fakultät ohnehin nur zwei Mitarbeiter hier vertreten. Um die Zahlen in den genannten Rubriken weiter zu erhöhen, wird vermehrt auf die unten stehenden Maßnahmen eingegangen werden.

Im letzten Jahr haben 3 Frauen ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen, die hohe Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf E13-Stellen verspricht auch für die kommenden Jahre noch eine Vielzahl an Promotionen von Frauen. Wie schon im Vorjahr gab es auch 2010 keine Habilitation einer Frau.

Seit Mitte des Jahres 2007 gibt es in der Fakultät 6 der Universität Stuttgart keine Professorin mehr. Derzeit gibt es lediglich eine Honorarprofessorin. Es sollte noch mal darauf hingewiesen werden, dass 2007 eine A-Besoldungsstelle durch eine Frau besetzt wurde. Dies ist erfreulich, da viele der A-Stellen im akademischen Dienst dauerhaft besetzt und daher Veränderungen nur längerfristig möglich sind. Im Berichtszeitraum stieg der Frauenanteil bei den Dauerstellen von 6,5% auf 6,9%. Von insgesamt 29 Stellen sind nur 2 von Frauen besetzt.

Besoldungsgruppen der Fakultät 6

	Stand 1.12.08			Stand 1.12.09			Stand 1.12.10		
	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %
C1	6	2	33,3	3	1	33,3	1	0	0,0
C3	5	0	0,0	6	0	0,0	7	0	0,0
C4/W3	14	0	0,0	13	0	0,0	11	0	0,0
Honorarprof.	12	1	8,3	13	1	7,7	-	-	-

	Stand 1.12.08			Stand 1.12.09			Stand 1.12.10		
	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %
A13	3	1	33,3	3	1	33,3	3	1	33,3
A14/A15	9	0	0,0	10	0	0,0	9	0	0,0

	Stand 1.12.08			Stand 1.12.09			Stand 1.12.10		
	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %
AT	1	0	0,0	4	0	0,0	0	0	0,0
BAT1a/ E15	6	0	0,0	7	0	0,0	7	0	0,0
BAT1b/ E14	18	1	5,6	19	0	0,0	17	0	0,0
BAT2a/ E13	206	25	12,1	252	37	14,7	248	33	13,3
Studie- rende	1612	221	13,7	1677	227	13,5	1786	251	14,1

	Stand 1.12.08			Stand 1.12.09			Stand 1.12.10		
	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %
Habilita- tionen	0	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
Promo- tionen	25	2	8,0	48	12	25,0	32	3	9,4

	Stand 1.12.08			Stand 1.12.09			Stand 1.12.10		
	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %	Ges.	w	w %
Unbe- fristet	31	2	6,5	31	2	6,5	29	2	6,9
Befristet	245	34	13,9	264	37	14,0	259	33	12,7

3. Ziele

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

Im Rahmen des SEPUS und der personellen Gleichstellungsstandards der DFG wurden für 2013 auf Basis der Ausgangslage Ende 2008 weitere Zielvorgaben festgelegt. Die Fakultät ist bemüht, den Frauenanteil von derzeit rund 25,0% im akademischen Mittelbau zu erhöhen. Es wird daher angestrebt, von den frei werdenden Stellen mindestens 6 mit Frauen zu besetzen. Bis 2013 werden insgesamt 39,9 Stellen frei, davon haben derzeit 4,5 dieser Stellen Frauen inne. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass die W1- und W2-Stellen in der Fakultät 6 zum Mittelbau gezählt werden müssen, da zum Stichtag keine W2- oder Juniorprofessur besetzt war. Des Weiteren ist zu beachten, dass nicht alle nominell frei werdenden Stellen neu besetzt werden können, da oftmals Verlängerungsmöglichkeiten für die Stelleninhaberinnen bzw. Stelleninhaber bestehen.

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

Wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2008				Zielvorgaben für 2013	
	Anzahl		Prozent		Prozent	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1499	254	85,5%	14,5%	82%	18%
Promotionen	25	2	92,6%	7,4%	90%	10%
Habilitationen	0	0	0	0	90%	10%
Juniorprofessuren	0	0	0	0	nicht geplant	nicht geplant
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	19	0	100%	0	92,3%	7,7%
Davon C4 und W3 mit Leitungsfunktion	14	0	100%	0	92,3%	7,7%
Leitungspositionen – mittlerer und höchste Ebene	3	0	100%	0	66,7%	33,3%

4. Maßnahmen

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

Studentinnen

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

Studentinnen werden über die Existenz des Careerbuilding-Programmes Femtec. Network informiert. Ferner werden die Studentinnen regelmäßig über aktuelle Veranstaltungen und Förderprogramme – auch außerhalb der Universität Stuttgart – in Kenntnis gesetzt.

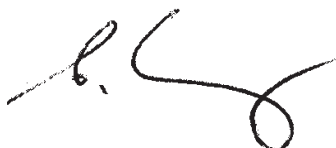
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Um die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu steigern, sollten die Studentinnen schon im frühen Studium für wissenschaftliche Tätigkeiten an der Universität motiviert werden. Es sollte insbesondere darauf geachtet werden, dass der Frauenanteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte weiterhin gehalten oder gesteigert wird. Qualifizierten Studentinnen sollte schon möglichst früh die Möglichkeit der Promotion erläutert und nahe gelegt werden. Innerhalb des von der Universität Stuttgart angebotenen Mentoring-Programms existiert hier unter anderem schon die Möglichkeit zum Beitritt in einem so genannten „Erfolgsteam“. Des Weiteren werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen über diverse Förderprogramme informiert.

Professorinnen

Zur Erhöhung der Anzahl der Frauen unter den Professoren werden die im „Gleichstellungsplan der Universität“ genannten Richtlinien eingehalten. Bis 2019 werden in der Fakultät Luft- und Raumfahrt und Geodäsie 6 Professuren neu besetzt werden müssen. Aktuell werden Maßnahmen geplant, um qualifizierte Frauen frühzeitig für solch eine Position zu sensibilisieren, mit dem Hintergrund, die Anzahl der weiblichen Bewerbungen auf eine Professur zu erhöhen.

Stuttgart, 03.08.2011



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



Dipl.-Ing. Laura Vranos
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

3.7 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 7 Maschinenbau

1. Einleitung

Der Anteil der Frauen in der Fakultät 7 sowie ihre Situation stellt sich im Berichtsjahr sehr unterschiedlich dar. So ist ein deutlicher Anstieg der weiblichen Erstsemester zum Vorjahr zu verzeichnen sowie damit ein größerer Frauenanteil unter den Studierenden. Jedoch sank der Anteil der weiblichen Absolventen. Eine besonders hohe Frauenquote von fast 50% weist dabei der neu eingeführte Studiengang Medizintechnik auf. Der Gesamtanteil der Studentinnen an der Fakultät 7 ist von 9,7% aus dem vorangegangenen Berichtszeitraum auf 11% zum aktuellen Bericht gestiegen. Erfreulich ist dabei der seit 2008 kontinuierlich steigende Anteil an weiblichen Erstsemestern auf aktuell 15%. Es ist abzuwarten, ob der Aufschwung in der Maschinenbaubranche und den damit verbundenen positiven Meldungen in den Medien im kommenden Wintersemester 2011/2012 noch mehr Frauen an die Fakultät 7 bringt. Auf der Ebene der Professorinnen hat die Fakultät nun zwei Voll-Professorinnen, befördert durch das Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Für das Kalenderjahr 2010 wird die Situation der Frauen in der Fakultät 7 dargestellt und mit den Zahlen des ab 2008 gültigen SEPUS verglichen. Grundlage des Vergleiches sind die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten.

2.1 Studierende

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

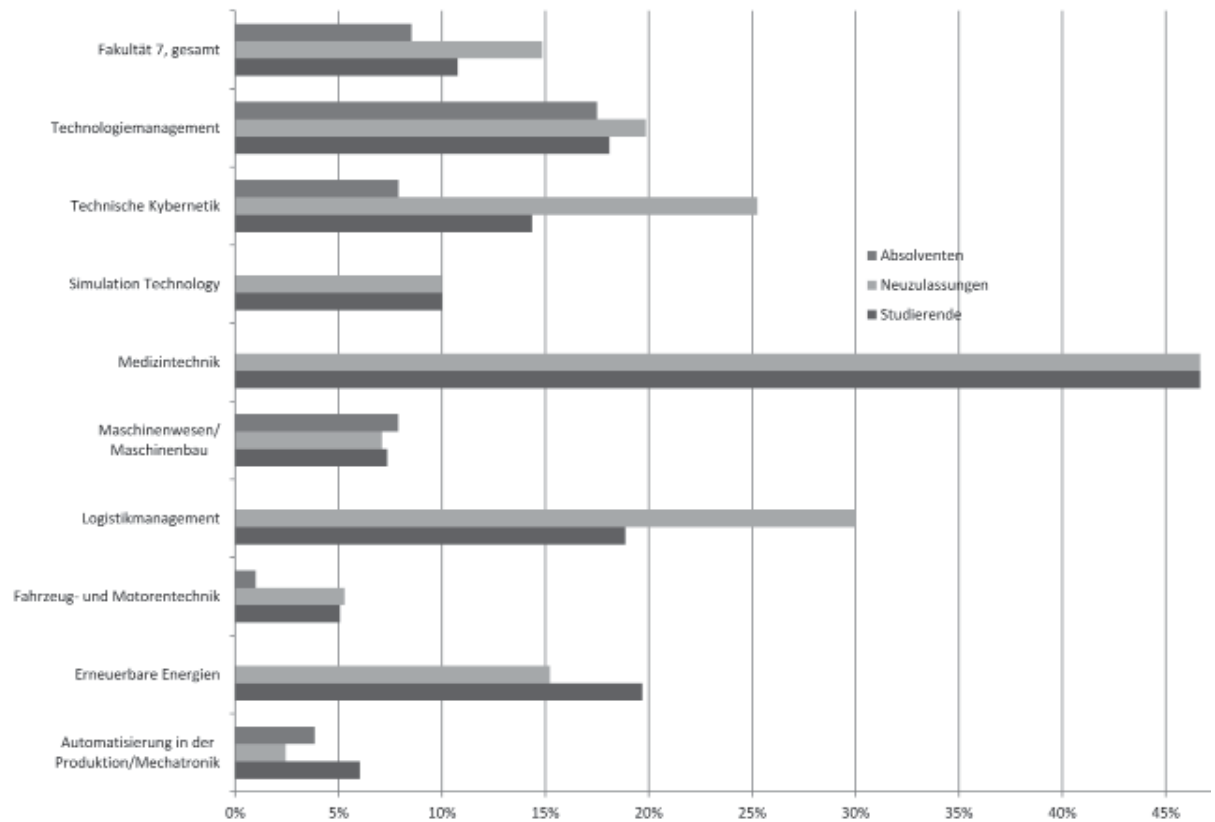
Nicht aufgeführt in diesem Bericht sind die Zahlen der Studiengänge Verfahrenstechnik und WASTE. Sie gehören seit Anfang 2008 zur Fakultät 4. Der Studiengang Energie- und Anlagentechnik ist ausgelaufen. Der Studiengang Automatisierung in der Produktion ist in Mechatronik umbenannt worden.

- Bei allen von der Fakultät Maschinenbau angebotenen Studiengängen ist der Frauenanteil für die Gesamtstudierendenzahlen mit 11% (Vorjahr 9,7%) gestiegen. Dabei haben die Studiengänge Logistikmanagement, Technologiemanagement und Erneuerbare Energien eine rund doppelt so hohe Frauenquote wie der Durchschnitt. Die Studiengänge Mechatronik, Fahrzeug- und Motorentechnik sowie Maschinenbau/Maschinenwesen schneiden mit weniger als 10% schlechter ab. Besonders erfreulich ist der mit 47% sehr hohe Frauenanteil im neu eingeführten Studiengang Medizintechnik.
- Der Frauenanteil bei den Erstsemestern in allen von der Fakultät 7 angebotenen Studiengängen liegt bei 15%. Im Vergleich zum Vorjahr (10,5%) konnte ein deutlicher Zuwachs verzeichnet werden. Dieser ist dem hohen Frauenanteil in den Studiengängen Erneuerbare Energien, Medizintechnik, Technische Kybernetik und Technologiemanagement zu verdanken. Besonders gering sind die Zahlen in den Studiengängen Fahrzeug- und Motorentechnik (neun Frauen) und Mechatronik, wo nur eine Frau das Studium aufgenommen hat.
- Bei den Absolventen weisen die Studiengänge Logistikmanagement und Technologiemanagement, entsprechend der hohen Frauenquote an Studierenden auch den höchsten Anteil an Absolventen aus, wobei insgesamt die Quote von 10,9% auf 8,5% gefallen ist und 40 Frauen an der Fakultät 7 ihren Abschluss gemacht haben. Diese Zahl wird sich jedoch bald wieder erholen, sobald die Studiengänge Erneuerbare Energien und Medizintechnik erste Absolventen haben.

Tab. 1: Frauenanteil in den Studiengängen der Fakultät 7 im Jahr 2010

Studiengang	Studierende			Erstsemester			Absolventen		
	gesamt	Frauen	Frauen-anteil	gesamt	Frauen	Frauen-anteil	gesamt	Frauen	Frauen-anteil
Automatisierung in der Produktion/ Mechatronik	232	14	6%	41	1	2%	26	1	3,8%
Erneuerbare Energien	193	38	20%	138	21	15%	-	-	-
Fahrzeug- und Motorentechnik	948	48	5%	170	9	5%	101	1	1,0%
Logistik- management	53	10	19%	20	6	30%	21	5	23,8%
Maschinenwesen/ Maschinenbau	1863	137	7%	352	25	7%	203	16	7,9%
Medizintechnik	90	42	47%	90	42	47%	-	-	-
Simulation Technology	20	2	10%	20	2	10%	-	-	-
Technische Kybernetik	383	55	14%	99	25	25%	38	3	7,9%
Technologie- management	829	150	18%	141	28	20%	80	14	17,5%
Fakultät 7, gesamt	4611	496	10,8%	1070	159	14,8%	469	40	8,5%

Grafik 1: Frauenanteil in den Studiengängen der Fakultät 7 im Jahr 2010

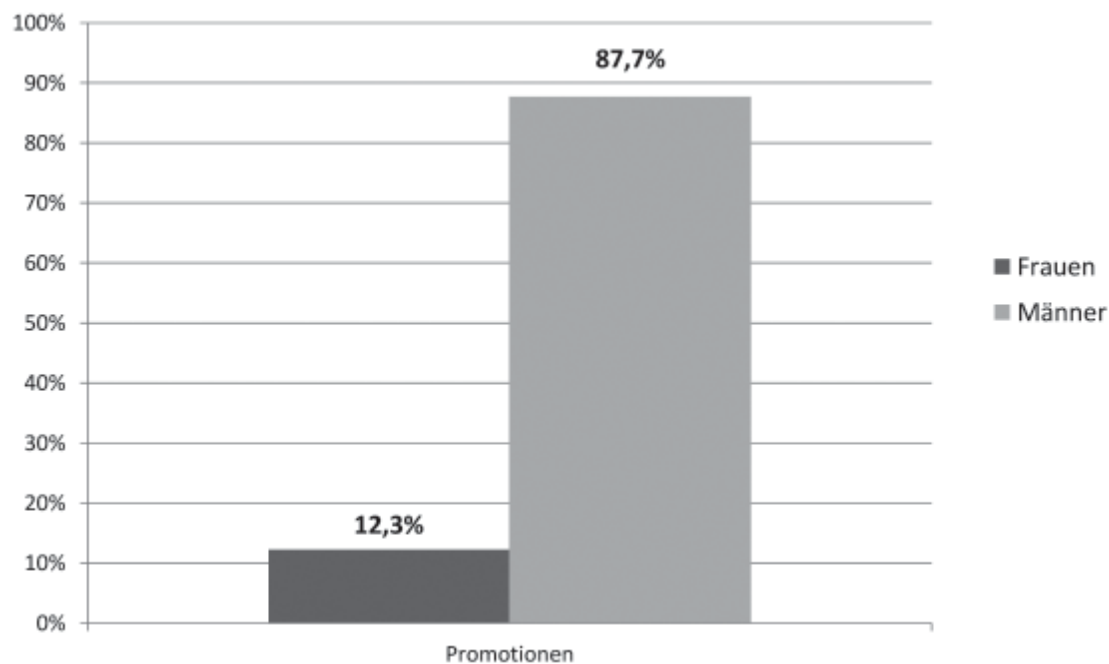


2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Bei den Promotionen ist der Frauenanteil mit 12,3% zwar gestiegen, hat aber das Niveau von 2008/2009 (17%) noch nicht wieder erreicht. Von den insgesamt 57 Doktoranden der Fakultät 7 im Jahr 2010 waren sieben weiblich. Im SEPUS ist bis zum Jahr 2013 ein Zielwert von 20% angesetzt, wofür noch eine deutliche Steigerung des aktuellen Frauenanteils angestrengt werden muss. Nach wie vor ist die Situation in der Graduiertenschule GSaME positiver. Hier beträgt der Anteil der Doktorandinnen über die Gesamtlaufzeit der GSaME etwa 17,5%. 2010 hat eine Frau in der GSaME abgeschlossen. Es war die erste und bisher einzige Promotion innerhalb der GSaME. In der Graduiertenschule des Exzellenzclusters SimTech liegt der Doktorandinnenanteil bei 15%.

Grafik 2: Frauenanteile bei den Promotionen im Jahr 2010



2.2.2 Habilitationen

Im Berichtsjahr 2010 wurde keine Frau habilitiert.

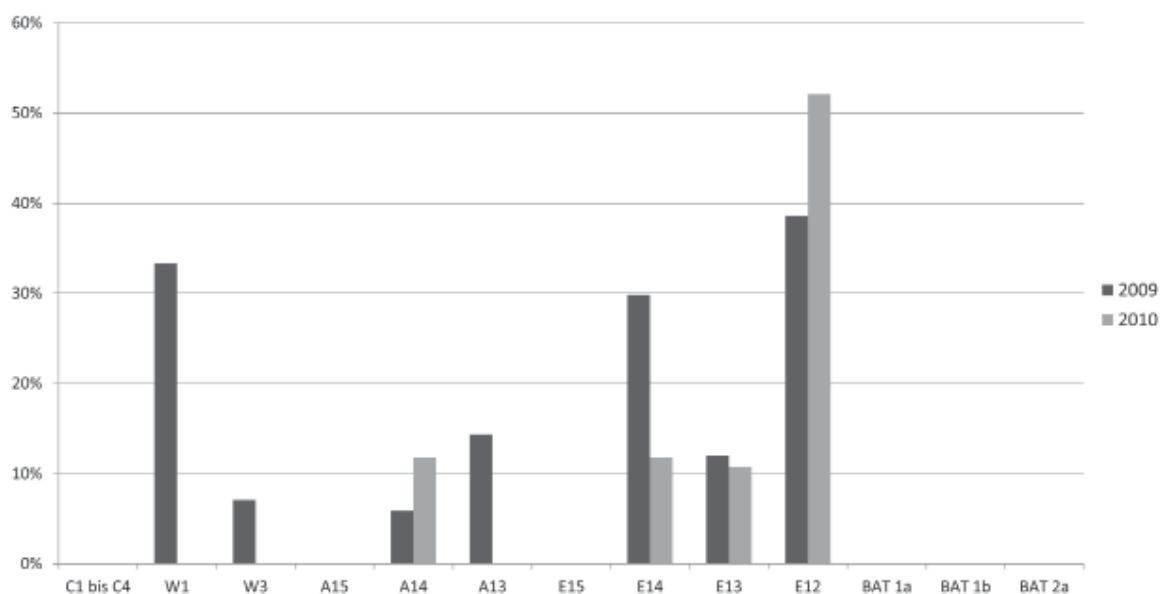
Wissenschaftliches Personal

Tab. 2: Prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen im Jahr 2010

Jahr	C1-C4	W1	W3	A15	A14	A13
2008	36,8%	33,3%	0%	0%	5,9%	25,0%
2009	0%	33,3%	7,1%	0%	5,9%	14,3%
2010	-	-	-	0%	11,8%	0%

Jahr	E15	E14	E13	E12
2008	0%	20,2%	11,3%	36,8%
2009	0%	29,8%	12,0%	38,6%
2010	0%	11,8%	10,8%	52,1%

Grafik 3: Prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen im Jahr 2010



2.2.3 Akademische Beschäftigte

Knapp 13% der akademisch Beschäftigten in der Fakultät 7 sind weiblich. Bei den Beamten sind wie im Vorjahr zwei Stellen mit Frauen besetzt. In der Kategorie A13 ist zurzeit keine Frau angestellt und A14 ist zu 11,8% (im Vorjahr 5,8%) weiblich besetzt. Gegenüber dem Vorjahr haben sich bei den E14-Stellen die Zahlen zum Negativen verändert. Bei den wissenschaftlichen Angestellten der Eingruppierung E12 liegt der Anteil bei 52%, jedoch bei E14 nur bei 11,8%, was für die von SEPUS anvisierten 18% nicht ausreicht. Bei den E13-Stellen ist der Frauenanteil weiter auf nur 10,8% gefallen.

2.2.4 Professuren

In der Fakultät 7 war im Jahr 2010 nach wie vor eine Juniorprofessur mit einer Frau besetzt. Ab dem WS 2009/2010 sind zwei W3-Professorinnen an der Fakultät 7 beschäftigt. Damit beträgt der Frauenanteil der Professorenschaft 6,3%, die Juniorprofessur nicht mitgerechnet.

2.2.5 Graduiertenschule GSaME und Exzellenzcluster SimTech

Im November 2010 fand die Gender-Jahrestagung „Gender Mainstreaming – Chance und Notwendigkeit für Wissenschaft und Wirtschaft“ statt, welche Maßnahmen zur verbesserten Integration von Frauen in die Arbeitsprozesse in Wissenschaft und Wirtschaft behandelte. Im Rahmen des Events, welches von der Graduate School of Excellence advanced Manufacturing Engineering in Stuttgart gemeinsam mit dem Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften organisiert wurde, kamen renommierte Wissenschaftler und Forscherinnen sowie Führungskräfte aus der Wirtschaft und Unternehmerinnen zu Wort, welche den fast 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Ergebnisse ihrer Untersuchungen zum Gender Mainstreaming präsentierten. Die Analysen und Berichte persönlicher Erfahrungen sowie die anschließende Diskussion beschäftigten sich damit, wie man die Kompetenzen von Frauen gezielt in Wissenschaft und Wirtschaft einbinden und halten könne. Innerhalb der GSaME will man einen spezifischen Beitrag dazu leisten, den Promovierenden Anregungen zur erfolgreichen Gestaltung des Qualifikationsprozesses zu schaffen. In den Diskussionen und innerhalb der Workshops bildete sich die Überzeugung aus, das Potenzial von Frauen müsse durch Veränderung der Grundbedingungen in Organisationen besser nutzbar gemacht werden. Der Familie müsse in dieser Hinsicht mehr Bedeutung beigemessen werden und die Arbeitsstrukturen und -prozesse müssten optimiert werden – Stichwort Kinderbetreuung –, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erreichen, so die Teilnehmer. Derzeit sind im Rahmen der GSaME neun Doktorandinnen tätig.

Eine weitere Instanz beim aktiven Unterstützen der Gender-Maßnahmen der Universität Stuttgart ist der Exzellenzcluster SimTech, welcher besonderes Augenmerk auf die Gleichstellung legt. SimTech forciert außerdem gemeinsam mit der Universität die Aktivitäten zum Thema Dual Career. Als Erfolg zu verbuchen ist die Verleihung des „Junior Scientist Prize“ an Jennifer Niessner, die im März 2011 die Auszeichnung der „SIAM Activity Group on Geosciences“ (SIAG/GS) für ihre innovativen Beiträge zur numerischen Modellierung von mehrskaligen und multiphysikalischen Strömungs- und Transportprozessen bekam. Außerdem wurde die Habilitation Niessners „The role of interfaces in porous medium flow – bridging scales and coupling models“ zusätzlich mit dem mit 5.000 Euro dotierten Sigrid-und-Viktor-Dulger-Preis ausgezeichnet. Bei SimTech ist Jennifer Niessner als assoziierte Jungwissenschaftlerin aktiv.

Im Verbund mit dem SimTech-Cluster werden außerdem Wissenschaftlerinnen aus dem Femtec.Network oder dem Mentoring-Programm rekrutiert. Das Femtec.Network ist ein bundesweit einzigartiger Kooperationsverbund aus führenden technischen Universitäten und Spitzenunternehmen, dessen gemeinsames Careerbuilding-Programm Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften praktische Fallarbeit und das Training von Kommunikations-, Führungs- und Management-

kompetenzen bietet. Das Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung unterstützt Studentinnen höherer Fachsemester sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der bewussten Planung ihres beruflichen Weges. Bestandteil des von berufserfahrenen Mentorinnen und Mentoren geprägten Programms sind bedarfsorientierte Weiterbildungsveranstaltungen, Peer-Monitoring in Erfolgsteams, berufliche Netzwerke und der Austausch mit anderen ambitionierten Frauen.

3. Ziele und Maßnahmen

3.1 Studierende

Um weiterhin mehr Studentinnen für Natur- und Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, ging das Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus!“ im WS 2010/2011 bereits zum 14. Mal an den Start. Das Projekt bietet Schülerinnen der Oberstufe die Möglichkeit, Workshops zu verschiedenen technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern zu besuchen, welche überwiegend von den an den Instituten tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durchgeführt werden. Es soll den Schülerinnen vermittelt werden, dass in diesen Arbeitsgebieten Frauen ebenso erfolgreich tätig sind wie Männer. Von der Fakultät wurde im Rahmen dieses Projektes für die Studiengänge Maschinenwesen, Mechatronik, Fahrzeug und Motorentechnik, Technologiemanagement und Technische Kybernetik Vorträge oder Workshops an einem Freitagnachmittag in den Monaten Januar bis März 2010 angeboten. Hierzu können die Schülerinnen an bis zu drei Workshops teilnehmen. Es wurde im Rahmen dieser Veranstaltung ein Mini-CAD-Kurs angeboten, der das Grundwerkzeug der Ingenieurinnen und Ingenieure vermittelte. Zudem wurde vom IFF ein Workshop zur „Lernfabrik“ angeboten, in dem die Schülerinnen üben konnten, wie eine Produktion geplant und optimiert wird, damit nicht unnötig Geld, Material und Zeit verplempert wird. Auch das Exzellenzcluster SimTech stellte sich hier vor und gab eine Einführung in komplexe Fragestellungen: „Wie breitet sich ein Tornado aus?“ oder „Was passiert bei einem Auffahrunfall?“ Die Resonanz der Schülerinnen war sehr positiv, wobei die Teilnehmerinnenzahlen universitätsweit um mehr als 30% einbrachen.

Die Beteiligung am jährlichen „Girls' Day“ sollte unbedingt fortgeführt werden. Einige Institute der Fakultät, insbesondere solche, die an ein Fraunhofer-Institut verbunden sind, haben jährlich mehrere hundert Schülerinnen zu Gast, viele davon bewerben sich im Anschluss um ein Praktikum oder einen Studienplatz. So waren alle Veranstaltungen des „Girls' Day“ innerhalb kurzer Zeit ausgebucht und es gab viele spannende Angebote. So wurde vom ITM ein Kurs zum Thema „Mechanik im Alltag – Warum klingt eine Gitarre? Wie wird Wärme sichtbar?“ angeboten und vom

ISW ein Vortrag zum Thema „Steuern mit Luft, Strom und Computern“. Hier bot das Universitätsinstitut ISW im Berichtsjahr 12 Plätze, das ITO 12 Plätze und das ITM 20 Plätze an.

Die „meccanica femminile“ fand im Berichtsjahr erstmals an der Universität Stuttgart statt. Ein ausführlicher Bericht findet sich unter 3.2.1. Unter den rund 100 Teilnehmerinnen waren auch viele Studentinnen. Die Frühjahrshochschule soll nun alle zwei Jahre in Stuttgart abgehalten werden, was das Profil der Fakultät als besonders engagiert in Sachen Gleichstellung stärkt.

3.2 Wissenschaftliches Personal

3.2.1 meccanica femminile erstmals an der Universität Stuttgart

Die vom Geschäftsführer der Fakultät 7, Dr. Josef Göbel, und der Leiterin des Studienbüros Maschinenbau, Dipl.-Ing. Christine dos Santos Costa, organisierte Frühjahrshochschule „meccanica femminile“, welche im Februar 2011 zum ersten Mal in Stuttgart stattfand, soll helfen, dem zu geringen Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen längerfristig entgegenzuwirken.

Fünf Tage lang wurden sowohl Studentinnen technischer Studiengänge als auch bereits berufstätigen Frauen in technischen Berufen und jungen Wissenschaftlerinnen Seminare und Vorlesungen im Bereich Maschinenbau und Elektrotechnik angeboten. Workshops im Bereich der „weichen“ Kompetenzen, wie beispielsweise Selbstmarketing und internationaler Businessknigge, ergänzten das Programm. Bei der „meccanica femminile“, die nun alle zwei Jahre gemeinsam von der Hochschule Furtwangen und der Universität Stuttgart, abwechselnd im Schwarzwald und in Stuttgart, durchgeführt wird, wird auf das Netzwerken untereinander und mit der Industrie besonders Wert gelegt. Informationen zur diesjährigen, den vergangenen und den künftigen Frühjahrshochschulen finden Sie unter www.meccanica-feminale.de.

3.2.2 Weiteres

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

3.3 Professorinnen

Durch das Professorinnen-Programm des BMBF werden in den nächsten fünf Jahren zusätzliche Stellen für Professorinnen geschaffen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Länder stellen zusammen für das Programm 150 Millionen Euro zur Verfügung. Gefördert wird damit die Anschubfinanzierung für fünf Jahre für Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Seit dem WS 2009/2010 wurden zwei Professorinnen mit Hilfe dieses Programms an die Fakultät 7 der Universität Stuttgart berufen.

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

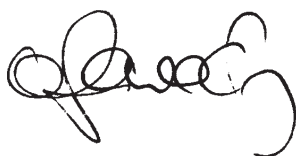
4. SEPUS- und DFG-Frauenquoten

Entsprechend dem Genderkonzept der Universität werden in der nachfolgenden Tabelle (Stand 12/2010) die Frauenquoten des SEPUS 2002-2006, die Zielvorgaben für die DFG und des SEPUS 2008-2013 in Bezug zur Ist-Situation zum Ende des Berichtszeitraums gestellt.

Qualifizierungsebene	SEPUS 2002-2006	Ausgangslage Ende 2009	Stand 12/2010	DFG/SEPUS Ziele für 2013
Immatrikulationen	12%	9,7%	11,0%	15%
* Wissenschaftlicher Dienst	12%	12,1%	12,96%	18%
Promotionen	10%	5,7%	12,3%	20%
Habilitationen	1	0	0	1
Juniorprofessuren	k.A.	33,3%	33,3%	33,3 %
Professuren ohne JP	3,3 %	7,1%	6,3%	6,6%
davon mit Leitungsfunktion	k.A.	4,5%	4,5%	4,5%
Fakultätsvorstand	k.A.	0	0	0

*Die Quoten sind hier inklusive der Drittmittelstellen aufgeführt.

Von den derzeit insgesamt 32 Professuren der Fakultät 7 sind Ende 2010 zwar lediglich zwei mit Frauen besetzt und von 21 Professuren mit Leitungsfunktion wird nur eine von einer Frau eingenommen. Die Ziele, die die Besetzung von Professuren mit Frauen für 2013 betreffen, sind jedoch bereits erreicht. Die Fakultät 7 hat momentan drei Juniorprofessuren, eine ist mit einer Frau besetzt. Weiterhin ist die Fakultät bestrebt, eine Frau zu habilitieren.



Prof. Dr.-Ing. Oliver Sawodny
(Dekan)



Dr. phil. Birgit Spaeth
(Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte)

3.8 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 8 Mathematik und Physik

Einleitung

Die Naturwissenschaften Mathematik und Physik gehören zu den Fachrichtungen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind. Im Folgenden sind zunächst die Frauenanteile unter den Studierenden, den wissenschaftlichen Angestellten und der Professorenschaft getrennt nach Fachbereichen wiedergegeben. Dabei ist der weibliche Anteil bei den Studierenden am höchsten (43% bei Diplom, Bachelor und Lehramt Mathematik insgesamt; 23% bei Diplom, Bachelor, Master und Lehramt Physik insgesamt). Bei den Studienanfängerinnen in der Mathematik liegt der Anteil sogar bei 44%. In der Physik ist der Anteil der Studienanfängerinnen mit 29% etwas geringer. Deutlich geringer ist der Anteil beim wissenschaftlichen Personal. Bei weiblichen Angestellten beträgt der Anteil 18%, Beamtinnen gibt es nicht. Sowohl in der Mathematik als auch in der Physik gibt es zur Zeit an der Universität Stuttgart keine Professorin mehr.

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

Studentinnen

Fachbereich Mathematik

		2008/09	2009/10	2010/11
Studien- anfängerinnen	Diplom/B.Sc.	37%	44%	37%
	LA Hauptfach Mathematik	61%	61%	49%
Gesamt- studierende	Diplom/B.Sc.	35%	36%	31%
	LA Hauptfach Mathematik	57%	56%	53%
Absolventinnen	Diplom	44%	36%	59%
	LA Hauptfach Mathematik	72%	78%	54%

Fachbereich Physik

		2008/09	2009/10	2010/11
Studien- anfängerinnen	Diplom/B.Sc.	13%	22%	19%
	M.Sc.	9%	23%	17%
	LA Hauptfach Physik	52%	45%	46%
Gesamt- studierende	Diplom/ B.Sc./M.Sc.	16%	17%	18%
	LA Hauptfach Physik	37%	39%	43%
Absolventinnen	Diplom/ B.Sc./M.Sc.	7%	15%	20%
	LA Hauptfach Physik	25%	50%	0%

Doktorandinnen und Habilitandinnen

Fachbereiche Mathematik und Physik

Im SS 2010 und WS 2010/2011 wurden 41 Promotionen abgeschlossen, davon 7 von Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 17% und ist somit geringer als im Jahr zuvor.

Im genannten Zeitraum gab es zwei Habilitationen, darunter eine Frau. Erfreulich ist, – in Anbetracht der männerdominierten beteiligten Fachbereiche – dass derzeit am 1. Physikalischen Institut Frau Dr. Natalia Drichko ein Margarete-von-Wrangell-Habilitationsstipendium der Landesregierung inne hat.

Weibliches wissenschaftliches Personal

Fachbereiche Mathematik und Physik

Professuren

Sowohl im WS 2010/2011 als auch im SS 2011 gab es in den Fachbereichen Mathematik und Physik keine Professorin.

A13-/A14-/A15-Stellen

Keine der Stellen dieser Besoldungsgruppe ist mit Frauen besetzt.

Unbefristete und befristete TV-L-Stellen

Es sind 34 befristete und eine unbefristete TV-L-Stellen mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil beträgt bei den befristeten TV-L-Stellen etwa 17%, bei den unbefristeten TV-L-Stellen etwa 7%.

Projekte zur Frauenförderung in der Fakultät

„Schülerinnen forschen“

Der Fachbereich Physik hat ein Schülerlabor eingerichtet, mit dessen Hilfe Schülern anhand von Experimenten physikalische Zusammenhänge näher gebracht werden sollen. Die Schüler und Schülerinnen kommen in Begleitung ihrer Lehrer, so schwankt der Mädchenanteil je nach Klasse und Schule.

„Probiert die Uni aus!“

Über 20 Schülerinnen der 11., 12. und 13. Schulstufe nahmen am 28. Januar 2011 am Workshop Mathematik im Rahmen von „Probiert die Uni aus!“ teil. Dabei wurden sie zunächst von Prof. Dr. Eisermann über die Möglichkeiten und Perspektiven des Mathematikstudiums allgemein und speziell an der Universität Stuttgart informiert. Es folgte eine Vorlesung von Prof. Dr. Sändig, die den Studentinnen einen Einblick in das Mathematikstudium gewährte. Danach berichtete eine Mathematikstudentin über ihre Erfahrungen als Praktikantin und Diplomandin bei Linde GmbH. Eine weitere informative Runde über das Mathematikstudium an der Universität Stuttgart ließ bei Kaffee und Keksen auch Platz für Fragen seitens der Schülerinnen und Diskussionen. Abschließend beschäftigten sie sich an den Computern des CIP-Pools im Fachbereich spielerisch mit einer mathematischen Anwendung beim Entschlüsseln von Texten.

Am Projekt „Probiert die Uni aus!“ des Fachbereichs Physik haben am 18. Februar 2011 über 20 Schülerinnen teilgenommen. Durch eine „Einführungsvorlesung in die Physik“ von Herrn Dr. Wölfel wurde den Schülerinnen gezeigt, wie interessant und spannend physikalische Phänomene dargestellt werden können. Auch die Experimente aus der Physikvorlesung, welche sie selbst machen konnten, haben sie begeistert. Die Besichtigung von Praktikumsräumen, in denen Physikstudenten Experimente durchführen, fand großen Anklang. Nach einem Vortrag zum Physikstudium und den anschließenden Berufsmöglichkeiten wurden in einer abschließenden Diskussionsrunde mit Physikerinnen und Physikstudentinnen viele Fragen besprochen.

„Girls' Day“ im Fachbereich Physik

Zum sechsten Mal hat sich im April 2011 die Universität Stuttgart am bundesweiten „Girls' Day“ beteiligt. Fünf Institute des Fachbereichs Physik, das 1., 2. und 5. Physikalische Institut sowie das Institut für Plasmaforschung und das Institut für Computerphysik, haben Programme angeboten. Die Schülerinnen waren von 8.30 bis 15.00 Uhr an den Instituten zu Gast und wurden dort mit spannenden Aufgaben, Versuchen und Vorträgen in die Welt der Physik eingeführt.

Am Institut für Plasmaforschung haben 20 Schülerinnen der 8.-10. Klasse unter dem Motto „Plasmen, unsere guten Geister“ diese spannende Thematik kennengelernt. Die Grundlagen der Plasmaphysik wurden in einem Vortrag dargestellt, die Anwendungen von Plasmen in der Technologie und das Plasma als Energiequelle in der Zukunft wurden anhand von verschiedenen Experimenten vorgestellt, wie z. B. Untersuchungen mit der Thermokamera; Textilien, welche durch Plasmabeschichtung wasserdicht werden; Sterilisation von Gefäßen durch Plasmaeinwirkung; Plasma im Weckglas erzeugen; mit einem Elektronen-Mikroskop experimentieren. In einer gemeinsamen Runde haben die Mädchen mit den Physikern/innen und Doktorandinnen vom IPF über ihre Arbeitsgebiete und Perspektiven gesprochen.

Unter dem Motto „Physik hautnah“ wurde 16 Mädchen der 5. und 6. Klasse am 1. Physikalischen Institut die Bedeutung dreier für physikalische Experimente wichtiger Themenkomplexe näher gebracht: Zu den Themen Licht und Farben, Tieftemperaturphysik und Vakuumphysik erhielten die Mädchen zuerst eine Einführung bevor sie entsprechende spielerische Experimente, wie beispielsweise die Erzeugung von Speiseeis mit flüssigem Stickstoff oder das Aufblähen eines Schokokusses in einer Vakuumglocke, durchführen konnten. Die individuelle Betreuung durch Studierende und Doktoranden des 1. Physikalischen Instituts sowie den tieferen Einblick ins echte Laborgeschehen haben die Schülerinnen sehr intensiv und gern zum inoffiziellen Kontakt mit den Physikerinnen und Physikern genutzt.

9 motivierte Schülerinnen der 9.-10. Klasse haben in unterschiedlichen Experimenten Einblicke in die Forschung des 2. Physikalischen Instituts erhalten. Dabei wurden verschiedene Phänomene aus dem Alltag untersucht. Unter anderem der Lotuseffekt bei Blättern, die Herstellung von Minilaboren und vieles mehr.

Am 5. Physikalischen Institut konnten die 15 Schülerinnen der 8.-10. Klasse nach einer kurzen theoretischen Einführung in die Atomphysik mit Modellfallen experimentieren und so spielerisch das Prinzip von Atomfallen kennen lernen. Weiter wurden einfache Experimente mit Laserlicht durchgeführt, die aufzeigen sollten, wofür die-

ses Licht verwendet werden kann und wie es sich von normalem Licht unterscheidet. Schließlich gewannen die Schülerinnen erste Erfahrungen auf dem Gebiet der Elektronik mit Hilfe eines eigenen Experiments zum Mitnehmen.

Am Institut für Computerphysik konnten 20 Schülerinnen der 7.-10. Klasse unter dem Motto „Fest, flüssig, gasförmig – was ist das eigentlich?“ untersuchen, bei welcher Temperatur aus einem Gas eine Flüssigkeit und aus der Flüssigkeit ein fester Kristall wird, und das Ganze ohne Labor, sondern am Rechner.

Schülerzirkel Mathematik

Im Rahmen von unterschiedlichen Beteiligungsmöglichkeiten soll hier die Fähigkeit vermittelt werden, komplexe logische Probleme zu analysieren und diese durch Zurückführen auf Bekanntes und/oder mit Hilfe neuer Ideen zu lösen. Eine aktive Teilnahme bereitet die Schülerinnen und Schüler auf ein naturwissenschaftliches Studium vor. Darüber hinaus lernen sie die Struktur der Universität kennen und knüpfen erste Kontakte. Angeboten werden ein Korrespondenzzirkel, Schülerseminare, der Mathematik-Tag (meist Ende September/Anfang Oktober, Teilnehmerzahl stetig angestiegen, zwischen 2004 und 2007 um 418%) und seit neuestem sogar ein Schülerstudium. Angesprochen werden vor allem Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 7-13. Der Schülerinnenanteil betrug bei den aktiven Teilnehmenden rund 41%. Die Angebote ergänzen sich gegenseitig, können aber auch unabhängig voneinander belegt werden. Da solche Aktivitäten einen Eindruck vom tatsächlichen Mathematikstudium geben, helfen sie unter anderem in wirkungsvoller Weise beim Abbau von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Vorbehalten und dienen damit auch Gleichstellungszielen.

Personelle Gleichstellungsstandards: Zielvorgaben für 2013

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

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

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

Für die Professur „Optimierung und inverse Probleme“ gab es 32 Bewerbungen, davon 3 von Frauen, sowie 9 Vorträge, davon einer von einer Frau, und einen Berufungsvorschlag ohne Frau.

Beim Berufungsverfahren „Stochastik und Anwendungen“ gab es 58 Bewerbungen, davon 6 von Frauen. Unter den 12 Vorträgen waren 2 von Frauen. Eine der beiden kam auf den Berufungsvorschlag. Der Ruf ist noch nicht angenommen.

Die Bilanz beim Verfahren für die W3mL-Professur „Zahlentheorie“ ist bei 11 Frauen von 83 Bewerbungen und 2 Frauen von 6 Vortragenden. Beide Frauen sind auf dem Berufungsvorschlag, welcher dem Senat vorliegt.

Bei der SimTech-Professur „Modelling of Uncertain Systems“ gingen 17 Bewerbungen ein, jedoch keine von Frauen. Das Verfahren wird neu aufgerollt.

Am Fachbereich Physik fanden keine Berufungsverfahren statt.

Semra Demirel *Helga Kumric*

Prof. Dr. M. Dressel
(Dekan)

Semra Demirel
(Fakultätsvergleichsbeauftragten)

Dr.-Ing. Helga Kumric

(Fakultätsvergleichsbeauftragten)

3.9 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät

1. Einleitung

Im Folgenden wird eine Übersicht über die Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät 9 gegeben. Statistisch wird die Situation bei Studierenden und bei den wissenschaftlichen Beschäftigten untersucht. Ziele und Maßnahmen werden vorgestellt, die dazu beitragen sollen, die Zahl der Frauen in Forschung und Lehre unter sowohl qualitativen als auch quantitativen Gesichtspunkten zu festigen und zu erhöhen.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Innerhalb der technisch orientierten Universität Stuttgart ist die Situation der geisteswissenschaftlichen Fakultät auch im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern eine spezifische: Mit einem sehr hohen Prozentsatz von weiblichen Studierenden und einem niedrigen Prozentsatz von Professorinnen reflektiert sie leider bei weitem eine klassische Rollenverteilung in der Gesellschaft.

Insgesamt sind Veränderungen gegenüber dem Vorjahr relativ gering. Bei den Studierenden ist der Anteil von Frauen auf hohem Niveau stabil; im wissenschaftlichen Dienst sind einige Fortschritte in Instituten zu verzeichnen, die sich bisher mit einem innerhalb der Fakultät verhältnismäßig niedrigen Prozentsatz auszeichneten. Erfreuliche Fortschritte zeigen sich im Bereich der Neuberufungen von Juniorprofessuren.

Obwohl die meisten Institute in den verschiedenen Bereichen einen befriedigenden Frauenanteil aufweisen, zeigt sich jedoch immer noch eine unbefriedigende Situation beim Leitungspersonal.

	Vorjahr				Berichtsjahr				Zielwert SEPUS/DFG-Standards			
	Frauen	Männer	Frauen- anteil		Frauen	Männer	Frauen- anteil		Frauen	Männer	Frauen- anteil	
wiss. Karrierestufen												
Studierende	2781	1130	71,1%		2822	1163	70,8%		2829	1155	71%	
Promotionen	14	5	73,6%		11	7	61,1%		Ziel über- troffen		50%	
Habilitationen	1	2	33,3%		0	0	0%				50%	
Akademischer Mittelbau	27	17	60,5%		29	18	61,7%		Ziel über- troffen		50%	
Juniorprofessuren	2	1	66,6%		2	1	66,6%		Ziel über- troffen		33,4	
Professuren	5	20	20%		5	20	20%		6	16	25%	
Professuren herausgehoben	4	16	20%		4	16	20%		5	12	25%	
Leitungsfunktionen in der Fakultät	0	4	0%		1	3	25%		Ziel erreicht		25%	

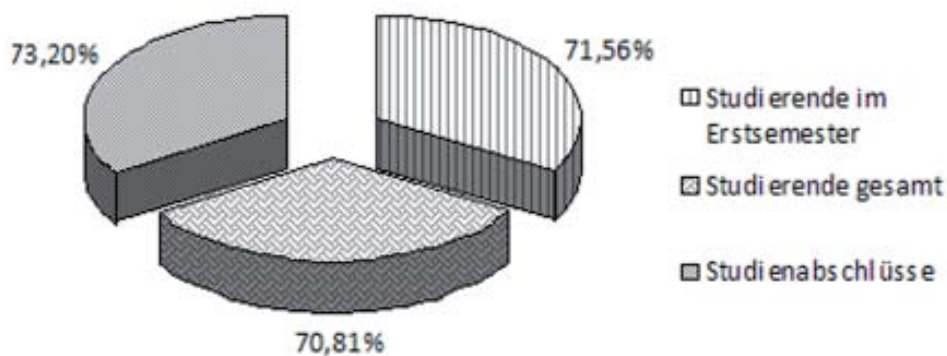
2.1 Studierende

An der Fakultät 9 wird seit der Einführung der B.A.- und M.A.-Studiengänge eine große Anzahl von verschiedenen Studiengängen, auch in den jeweiligen Disziplinen, angeboten. Insgesamt ist der Anteil der weiblichen Gesamtstudierenden mit ca. 71% seit mehreren Jahren stabil. In den jeweiligen Fächern bzw. in den jeweiligen Studiengängen sind allerdings nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen – zwischen stark weiblich besetzten Fächern wie Kunstgeschichte (ca. 87%), Linguistik (ca. 86%), Galloromanistik/Französisch/Romanistik (ca. 85%), einerseits, und weniger weiblich besetzten Studiengängen wie Geschichte (ca. 55%) oder in einem geringeren Maße Philosophie (ca. 62 %). In den Fächern, die am meisten studiert werden – Deutsch/Germanistik und Englisch/Anglistik – liegt der Anteil von weiblichen Studierenden bei 74%.

Die Zahl der Studienanfängerinnen ist ebenfalls stabil. Die vom Genderkonzept der Universität Stuttgart 2009 festgelegten Zielvorgaben für die Anzahl von Studierenden sieht eine gewisse Erhöhung des männlichen Anteils bei den Studierenden der Fakultät vor (40%). Diesem Ziel ist die Fakultät um 0,5% nähergekommen.

Studiengänge, bei denen Zwischenprüfungen durch studienbegleitende Leistungen ersetzt worden sind, liefern wegen der kurzen Erhebungszeit noch keine zuverlässigen und dementsprechend aufschlussreichen Zahlen für den komparativen Erfolg von männlichen und weiblichen Studierenden. Aus den vorhandenen Statistiken geht dennoch tendenziell ein positives Ergebnis mit einem Durchschnitt von ca. 72% Frauen bei Absolventen der Fakultät hervor. Trotz grundlegender Veränderungen in den Studiengängen scheint sich zu bestätigen, dass Studentinnen, die ein geisteswissenschaftliches Studium beginnen, die besten Aussichten haben, es erfolgreich abzuschließen.

Frauenanteile bei den Studierenden



2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

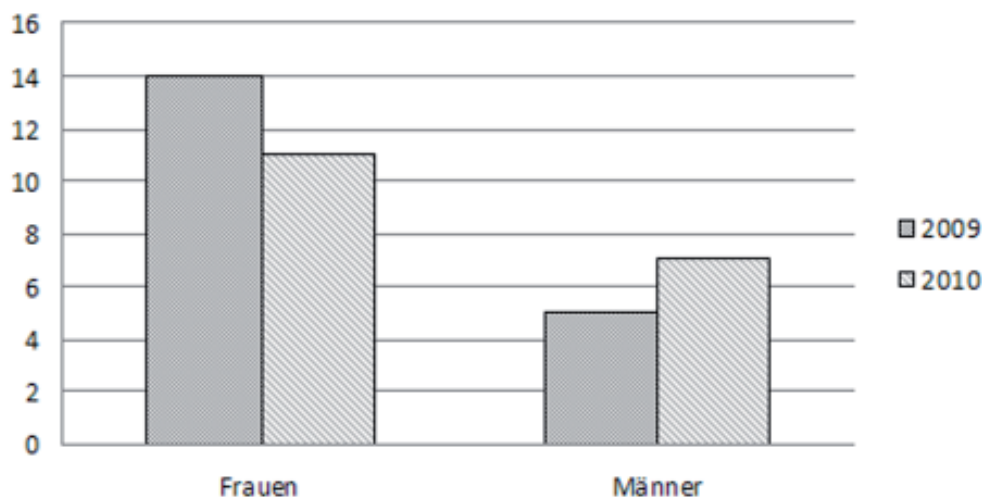
2.2.1 Promotionen

Während im vorigen Erhebungsjahr 14 von insgesamt 19 Promotionen von Frauen abgeschlossen wurden, sind es in der Erhebungszeit 11 von insgesamt 18.

2.2.2 Habilitationen

Im Berichtsjahr gab es keine Habilitationen, im Vorjahr wurden eine Frau und zwei Männer habilitiert.

Promotionen in den Jahren 2009 und 2010



2.3 Wissenschaftliches Personal

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

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Gegenüber dem Vorjahr sind die im Akademischen Mittelbau Beschäftigten zu ca. 62% Frauen. In dieser Hinsicht hat sich die Situation gegenüber dem Vorjahr verbessert (ca. 60%).

Im wissenschaftlichen Dienst sind allerdings nach wie vor Unterschiede zwischen den verschiedenen Disziplinen zu verzeichnen, z. B. zwischen dem Historischen Institut, mit einem geringen weiblichen Anteil (3 von 8,5 Stellen) und dem Institut für Linguistik mit 8 Frauen zu 2 Männern oder Abteilungen, in denen im Mittelbau nur Frauen tätig sind (Romanistik). Die Institute, die einen geringen weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs aufweisen, sollten die bereits registrierten Fortschritte festigen, in dem sie bei frei werdenden Stellen Frauen verstärkt berücksichtigen.

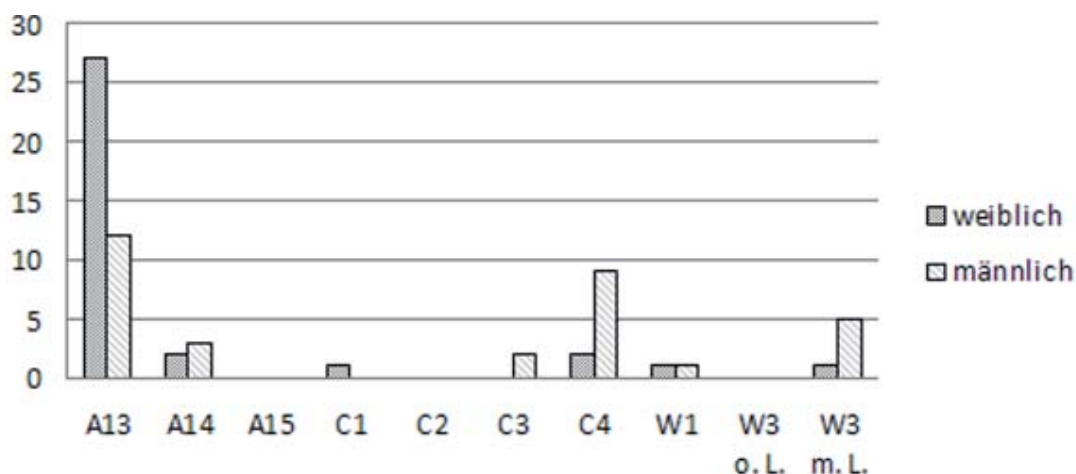
2.3.2 Professuren

Von 20 Professuren sind nach wie vor 5 von Frauen bekleidet; damit ist keine Veränderung gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen und die Zielvorgabe der Fakultät – mit einem Frauenanteil von 25% – noch nicht erreicht.

Im Bereich der Juniorprofessuren wurde in der Philosophie eine Juniorprofessorin berufen, so dass diese Gruppe stärker weiblich vertreten wird (2 Frauen/1 Mann), womit die Zielvorgabe – 33% – übertroffen ist.

Im Vorstand der Fakultät hat eine Professorin die Funktion der Prodekanin inne. Das Institut für Literaturwissenschaft wird ebenso wie das Institut für Linguistik von einer Professorin geleitet.

Frauenanteil wissenschaftliches Personal



3. Ziele

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

Wie im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart 2007 und im Genderkonzept 2009 festgeschrieben, wird sich die Fakultät bemühen, bei Neubesetzungen stärker Frauen zu berücksichtigen. Von den 3 an der Fakultät 9 bis 2012 frei werdenden Stellen sollen nach den im Rahmen des Genderkonzepts der Universität Stuttgart beschlossenen Zielvorgaben 2 von Frauen besetzt werden. Es wäre zu begrüßen, dass insbesondere in den Instituten, bei denen keine Professur weiblich besetzt ist, dieses Defizit behoben werden könnte.

4. Maßnahmen

Aufgrund der hohen Zahlen weiblicher Studierenden kann in diesem Bereich auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils verzichtet werden. Anders verhält es sich dagegen im Bereich der Beschäftigten, insbesondere auf der höheren Ebene der Hierarchie. Hier sollen folgende Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Zielvorgaben getroffen werden:

4.1 Wissenschaftliches Personal

Zur Förderung des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses werden qualifizierte Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Promotion ermutigt, über Weiterbildungsangebote und über das Mentoring-Programm informiert.

Die Institute werden bei Neueinstellungen aufgefordert, den Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte und Mitarbeiter zu festigen bzw. zu erhöhen. Eine gezielte Verbreitung der Stellenangebote wird über die Veröffentlichung in Online-Netzwerken erreicht. Jede Stellenausschreibung ist so formuliert, dass Frauen zur Bewerbung ermutigt werden. Bei der Neubesetzung von Professuren sollen sich die Berufungskommissionen ernsthaft darum bemühen, geeignete Wissenschaftlerinnen anzusprechen.

Statistik

	WS 09/10			SS 2010			WS 10/11		
	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]
Studierende gesamt	2857	1189	70,6	2523	1035	70,9	2700	1133	70,4
Studienabschlüsse				191	79	70,7	140	51	73,3

	Kalenderjahr 2010		
	w	m	Anteil w [%]
Promotion	14	5	73,7%
Habilitation	1	2	33,3%

angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	25	17	59,5%
--	----	----	-------

Besoldungsgruppe A			
A13	27	12	69,2%
A14	2	3	40,0%
A15	0	0	0,0%
Besoldungsgruppe C			
C1	1	0	100,0%
C2	0	0	0,0%
C3	0	2	0,0%
C4	2	9	18,2%

	Kalenderjahr 2009		
	w	m	Anteil w [%]
Besoldungsgruppe W			
W1	1	1	50,0%
W3 o. L.	0	0	0,0%
W3 m. L.	1	5	16,7%



Prof. Dr. Peter Scholz
Der Dekan



Françoise Joly
Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

3.10 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 10

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

1. Einleitung

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

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

2. Ist-Stand in der Fakultät

Insgesamt ist die Situation an der Fakultät 10 weiterhin zufriedenstellend. Die Veränderungen zum Vorjahr sind überwiegend positiv.

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

Beim Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie gibt es keine wesentlichen Veränderungen. Der Frauenanteil des Instituts bleibt sowohl bei den Studierenden als auch bei den wissenschaftlich Beschäftigten konstant hoch bei etwa 60%.

Das Institut für Sozialwissenschaften zeigt ebenfalls einen relativ konstanten Frauenanteil bei den Studierenden. Der Prozentsatz weiblicher Studierender hat sich mittlerweile auf 55,6% stabilisiert (Vorjahr: 56,8%). Ebenfalls konstant ist der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Beschäftigten. Von den dann 25 wissenschaftlichen Beschäftigten sind 10 Frauen, d.h. der Frauenanteil liegt bei dieser Betrachtung bei 40,0%.

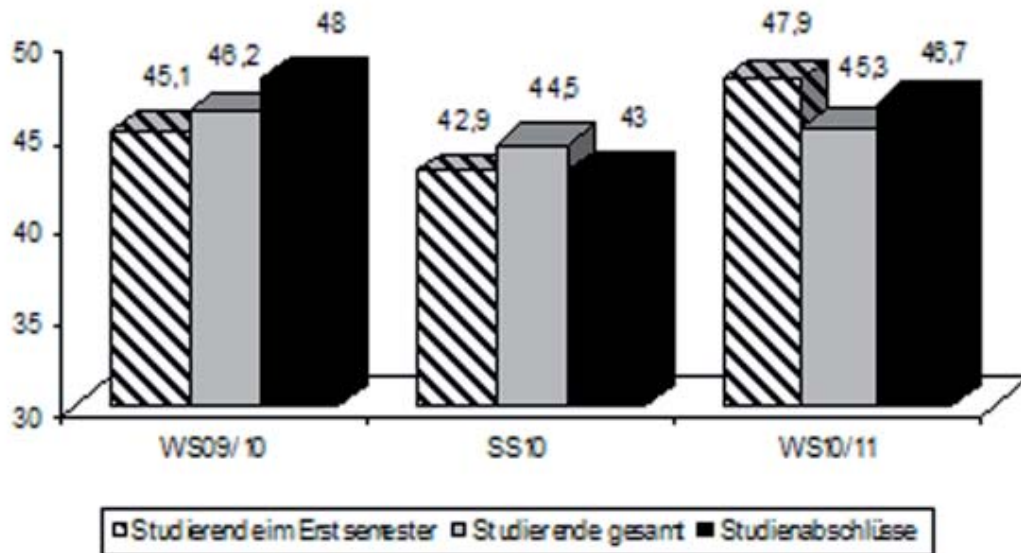
Das Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht hat befriedigende Zahlen vorgelegt. 36,4% des wissenschaftlichen Personals sind weiblich. Der Anteil ist im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken.

Das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft zeigt unterschiedliche Entwicklungen hinsichtlich der weiblichen Studierenden und des weiblichen wissenschaftlichen Personals. Der Frauenanteil der Studierenden beträgt 38,5% und ist damit weiterhin rückläufig. Betrachtet man allerdings die Studierenden des ersten Fachsemesters, so ist in diesem Berichtszeitraum eine deutliche Steigerung zu verzeichnen. Der Anteil der Studienanfängerinnen beträgt 34,4% (Vorjahr: 24,1%). Bei der Stellensituation am Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft ist die Frauenquote im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls deutlich gestiegen: von 31,6% auf 47,1%. D. h. in den letzten beiden Berichtszeiträumen hat sich der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals mehr als verdoppelt. Damit zeigen sich die Bemühungen des Instituts als äußerst erfolgreich.

2.1 Studierende

In den letzten drei Jahren ist ein leichter Rückgang beim Anteil weiblicher Studierender zu verzeichnen. Während im Berichtszeitraum 2006/2007 der Anteil der Frauen bei 50,5% lag, wurden zuletzt 46,2% verzeichnet. Erfreulicherweise schwächt sich dieser Rückwärtstrend ab, wenn er auch noch nicht gänzlich gestoppt werden konnte (WS 2009/2010: 46,2%, WS 2010/2011: 45,3%). Angesichts der Aussetzung der Wehrpflicht ab 2011 ist allerdings im zukünftigen Berechnungszeitraum mit einem zusätzlichen Anstieg des Männeranteils zu rechnen. Insgesamt sinkt die Studierendenzahl der Fakultät seit dem WS 2009/2010 um 10,9%. Gleichzeitig steigt der prozentuale Anteil der weiblichen Erstsemester im Vergleich zum WS 2009/2010 um 2,8% an. Der Anteil der Absolventinnen sinkt um 1,3%.

Frauenanteile bei den Studierenden



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

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

2.1. Studiengänge des Betriebswirtschaftlichen Instituts

Im Vergleich zum Wintersemester 2009/2010 ist der Frauenanteil der Studierenden am Betriebswirtschaftlichen Institut im Wintersemester 2010/2011 weiter um 0,4% von 38,2% auf 37,8% gefallen. Im Sommersemester 2010 war zunächst ein Rückgang um 9% zu beobachten. Der Frauenanteil der Studierenden im 1. Fachsemester stagnierte hingegen im Vergleich zum Sommersemester. Erfreulicherweise ist der Anteil der weiblichen Erstsemester im Berechnungszeitraum um 7,5% auf insgesamt 37% gestiegen. Bei den Studierenden, die im Wintersemester 2010/2011 ihren Abschluss machten, lag der Anteil der Frauen mit 30,5% erneut unter dem Wert des Vorjahres (32,3%). Winter- und Sommersemester zusammengenommen ergeben eine Abschlussquote von 33%. Aufgrund der geringen Fallzahl kann der Notendurchschnitt je Geschlecht nicht verglichen werden.

2.1.2 Studiengänge des Instituts für Erziehungswissenschaft und Psychologie

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist in den auslaufenden Magisterstudiengängen Pädagogik und Berufspädagogik sowie im B.A.-Studiengang Pädagogik/Berufspädagogik auf hohem Niveau von über 80% stabil. In den Gewerbelehrerstudiengängen sank der Frauenanteil um 5,4% von 31,1% auf 24,7%. Für die Fachrichtung Maschinenbau ist das Geschlechtergefälle am größten (16% Frauenanteil). Die Erziehungswissenschaften büßen durch den Abbau der Magisterstudiengänge die hohe Frauenquote ein. Seit dem WS 2008/2009 ist der Frauenanteil rückläufig (um etwa 12%). Dies ist der Fall, obwohl der Anteil weiblicher Erstsemester im letzten Jahr um 9,4% gestiegen ist. Der Notendurchschnitt beider Geschlechter ist gleich (2,4).

2.1.3 Studiengänge des Instituts für Sozialwissenschaften

In den vom Institut für Sozialwissenschaften angebotenen Studiengängen hat sich der Frauenanteil der Studierenden im aktuellen Berichtszeitraum wieder leicht erhöht. Das vergangene Jahr hat einen leichten Anstieg um 1,2% auf 56,8% zu verzeichnen, was durch einen Anstieg der Neueinschreibungen zum WS 2010/2011 erklärt werden kann (WS 2009/2010: 58,9%, WS 2010/2011: 62%). Unter den Abschlüssen finden sich rund 66% Frauen. Der Notendurchschnitt der weiblichen Studierenden ist etwas besser (Frauen 1,92; Männer 2,14).

2.1.4 Studiengänge des Instituts für Sport- und Bewegungswissenschaft

Hinsichtlich der Frauenquoten schneidet das Institut im Vergleich zu den anderen Instituten der Fakultät schlechter ab. Der rückläufige Trend der letzten Jahre hält an. Seit dem letzten Jahr sinkt der Frauenanteil erneut um 1,5%. Seit dem WS 2007/2008 sind es insgesamt rund 9% weniger weibliche Studierende (WS 2007/2008: 46,2%, WS: 2010/2011 37%). Der Anteil der weiblichen Erstsemesterstudierenden sinkt ebenfalls um 1,5% auf nun 32,9%. Aufgrund der geringen Fallzahl kann kein geschlechtsspezifischer Notendurchschnitt angegeben werden.

2.1.5 Studiengänge des Instituts für Volkswirtschaftslehre und Recht

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

Fakultäten interpretiert. Aufgrund der geringen Fallzahl kann der Notendurchschnitt je Geschlecht nicht verglichen werden.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

In der Fakultät wurden im Betrachtungszeitraum 21 Promotionen durchgeführt, davon 42,9% von Frauen. Hier zeigt sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum erneut eine äußerst positive Entwicklung mit einer Zunahme des Frauenanteils um weitere rund 10%. Insgesamt hat sich die Zahl der Promoventinnen seit dem WS 2007/2008 um 20% erhöht. Dies entspricht den positiven Zahlen beim wissenschaftlichen Nachwuchs.

2.2.2 Habilitationen

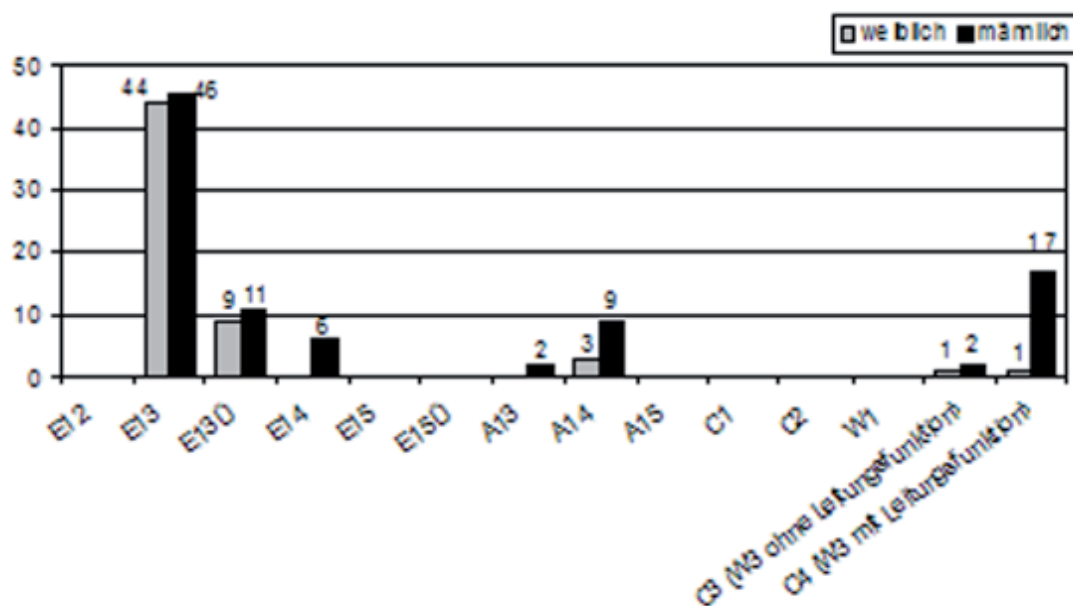
In diesem Berichtszeitraum fanden zwei Habilitationen innerhalb der Fakultät statt, davon eine Habilitation von einer Frau. Dies ist insbesondere in Hinblick auf die Gleichstellung der Frauen in höheren Positionen von Bedeutung.

2.3 Wissenschaftliches Personal

Allgemein lässt sich festhalten, dass bezüglich einer zahlenmäßig möglichst ausgewogenen Beschäftigung von Männern und Frauen immer noch Handlungsbedarf besteht. Allerdings können Wunsch (angestrebte Geschlechtergleichstellung von Frauen und Männern) und Wirklichkeit (v. a. reale Haushalts- und Stellensituation) nur bedingt miteinander vereinbart werden. Die Zahl der Haushaltsstellen wird auf absehbare Zeit nicht erhöht. Eine – befristete – Beschäftigung aus Drittmitteln hingegen scheint nicht unbedingt für alle qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen attraktiv. Sehr erfreulich ist, dass im Vergleich zum letzten Jahr zumindest zwei W3-Professuren durch Frauen besetzt wurden.

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

Frauenanteil bei den Beschäftigten



2.3.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Die meisten Institute haben einen durchaus befriedigenden Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Der Gesamtanteil der weiblichen Angestellten steigerte sich erneut im Vergleich zum Vorjahr um 2,6% auf insgesamt 40,0% (VZÄ). Bei Betrachtung der absoluten Anzahl der Mitarbeiterinnen ergibt sich eine Quote von 42,1%. Allerdings sind lediglich 21% der Dauerstellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt (das entspricht vier von fünfzehn Dauerbeschäftigungen). Verbeamtet auf Dauer und unbefristet beschäftigt sind momentan lediglich 21,4% Frauen. Unter den Privatdozent(inn)en sind insgesamt 14,3% weiblich.

Das Betriebswirtschaftliche Institut kann nach einem Anstieg im Vorjahr den Gesamtanteil an Frauen nicht halten. Momentan sind es insgesamt 29,4% Frauen (-3,3%). Betrachtet man die einzelnen Beschäftigungsgruppen, zeigt sich, dass beim Betriebswirtschaftlichen Institut alle weiblichen Angestellten der Tarifgruppe E13 bzw. E13Ü angehören. Alle anderen vorhandenen Beschäftigungsgruppen sowie die einzige Dauerstelle sind von Männern besetzt.

Beim Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht liegt der Frauenanteil (inkl. der Beamtenstelle) bei 50%. Von den insgesamt 8 Stellen sind die beiden Dauerstellen von Frauen besetzt. Damit ist der Frauenanteil deutlich gestiegen, wenngleich nicht durch Neueinstellungen, sondern durch Abbau von insgesamt drei Stellen.

Am Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft ist im Vergleich zum Vorjahreszeitraum der Frauenanteil leicht gesunken (von 47,1% auf 44,8%). Die Dauerstellen sind alle durch männliche Angestellte und Beamte besetzt.

Beim Institut für Sozialwissenschaften beträgt die Frauenquote 37,9%. Damit ist das Geschlechterverhältnis hier relativ stabil und nur geringfügigen Schwankungen unterworfen (2007/2008: 42%, 2008/2009: 39,1%, 2009/2010: 40%). Auf Dauer ist nur eine Frau beschäftigt – dagegen sieben Männer (12,5%). Die anderen weiblichen Angestellten sind auch hier alle im E13 bzw. E13Ü-Bereich beschäftigt.

Einen leicht gestiegenen Überhang an weiblichen Angestellten zeigt weiterhin das Institut für Erziehungswissenschaften und Psychologie mit knapp 61,1% (+1,1%). Der Mitarbeiterinnenanteil hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. Auch hier ist die Situation, dass sich sämtliche weibliche Angestellte im E13-Bereich befinden.

2.3.2 Professuren

Gegenwärtig liegt der Frauenanteil beim Leitungspersonal bei knapp 10% (nämlich zwei W3-Professuren).

3. Ziele

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

3.1 Studierende

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

Das Institut für Sozialwissenschaften gibt an, dass auch im Wintersemester 2010/2011 der Frauenanteil der Studierenden im ersten Fachsemester wieder – wie in den Vorjahren – bei 50% und darüber liegt. Dies belegt die Attraktivität der neuen gestuften Bachelor- und Master-Studiengänge des Instituts auch für Frauen. Somit scheinen keine Aktivitäten zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils erforderlich. Der relativ hohe Frauenanteil scheint auch die traditionellen Muster der Wahl des Studi-

enfaches zu bestätigen: Frauen bevorzugen nach wie vor Studienfächer, die der tradierten weiblichen Geschlechterrolle entsprechen, also neben Sozialwissenschaften vor allem Sprach-, Kultur- oder Erziehungswissenschaften. Handlungsbedarf besteht für das Institut vielmehr darin, mehr Männer für das Studium der Sozialwissenschaften zu interessieren. Die stärker anwendungsorientierten Bachelor- und Master-Studiengänge sind ein guter Weg, dieses Ziel zu erreichen. Diese neuen Studiengänge verdeutlichen, dass mit dem Studium der Sozialwissenschaften in gleicher Weise eine „gute“ Berufsausbildung erworben werden kann wie mit einem Studium der Mathematik oder der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Daher wird vom Institut in der Außendarstellung nur Informationsmaterial verwendet (Flyer, Studiengangsbeschreibungen, Vortragsfolien, Internet u. ä.), das Männer und Frauen gleichermaßen anspricht. Geschlechtsneutrale Formulierungen sind zu bevorzugen, Geschlechterstereotypen sind zu vermeiden.

Das Betriebswirtschaftliche Institut strebt an, den hohen Anteil der weiblichen Studierenden beizubehalten bzw. weiter auszubauen und hat dies, gemessen an der starken Steigerung weiblicher Erstsemesterstudierender, bereits erfolgreich können. Für das Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht ist die Entwicklung des Anteils weiblicher Studierender im Studiengang Technische BWL ausschlaggebend. Im Bereich der Bachelor-, Master- und technischen VWL-Studierenden sind wegen der geringen Zahl der Absolventen eindeutige Zielvorgaben laut Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht nicht sinnvoll.

Beim Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft lässt sich eine weniger erfreuliche Entwicklung verzeichnen. Der Anteil sowohl der weiblichen Studierenden insgesamt als auch der weiblichen Erstsemesterstudierenden sinkt, wenn auch nur geringfügig. Insgesamt sind in den letzten Jahren immer wieder Schwankungen zu beobachten, die keinen klaren Trend erkennen lassen.

3.2 Wissenschaftliches Personal

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

Besonders erfreulich entwickelt hat sich im letzten Berichtszeitraum der Anteil des weiblichen Personals am Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht. Das Geschlechterverhältnis ist hier ausgeglichen.

Ansonsten ist der Frauenanteil aller anderen Institute der Fakultät 10 in etwa gleich geblieben.

Hervorzuheben ist, dass nun zwei Professorinnen in der Fakultät vertreten sind. Natürlich besteht hier trotzdem weiterhin Steigerungspotenzial.

4. Maßnahmen

4.1 Studierende

Insgesamt versuchen alle Institute, bei Veranstaltungen wie dem Uni-Tag und Tag der Wissenschaften speziell Frauen für die Studiengänge zu gewinnen. Darüber hinaus bietet das Betriebswirtschaftliche Institut spezielle Informationsveranstaltungen für Frauen an, wie „Probiert die Uni aus!“. Das Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht arbeitet zusätzlich mit der zentralen Studienberatung zusammen.

Das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft wird weiterhin mit eigenen Projekten um seine Studiengänge werben und dabei insbesondere Bewerberinnen ansprechen. Über die Einführung des Studiengangs Master of Arts Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung konnte bereits eine leicht erhöhte Nachfrage von Frauen erzielt werden, die über einen steigenden Bekanntheitsgrad des Studiengangs weiter ausgebaut werden soll.

4.2 Wissenschaftliches Personal

Generell wird von den Instituten versucht, den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, indem beispielsweise bei Stellenausschreibungen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

Das Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie sieht gegenwärtig keinen Anlass, die Quote von rund 60% weiter zu erhöhen.

Betrachtet man die Gesamtsituation der Fakultät, so ist weiterhin das vorrangige Ziel, mehr Frauen für höhere Positionen zu gewinnen.

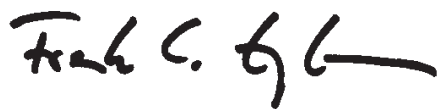
Statistik

	WS 09/10			SS 10			WS 10/11		
	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]
Studierende im 1. Semester	260	317	45,1	12	16	42,9	246	268	47,9
Studierende gesamt	1272	1481	46,2	1079	1344	44,5	1173	1419	45,3

	2010 gesamt		
	w	m	Anteil w [%]
Promotion	9	12	42,9%
Habilitation	1	1	50%

Besoldungsgruppe E			
E12	0	2,0	0%
E13	33,1	36,3	47,7% %
E13Ü	7,5	10,5	41,7%
E14	0	5,5	0%
E15	0	0	0%
E15Ü	0	0	0%
Besoldungsgruppe A			
A13	0	2,6	0%
A14	2,5	3,8	39,7%
A15	0	0	0%
Besoldungsgruppe C			
C1	0	0	0%
C2	0	0	0%
Professuren			
Professuren gesamt	2	19	9,5%
Haushalt	1	18	5,3%
fremd	1	1	50%

Stuttgart, den 16. August 2011

Handwritten signature of Frank C. Englmann in black ink.

Prof. Dr. Frank C. Englmann
(Dekan)

Handwritten signature of Anne Windaus in black ink.

Anne Windaus
(Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte)

4. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Amtszeit: 01.10.2010 - 30.09.2012

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
1	<p>Dipl.-Ing. Kyra Bullert Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen, Keplerstraße 11 Tel.: 685-83257 E-Mail: bullert@irg.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl.-Ing. Kerstin Heidemann Dekanat Architektur und Stadtplanung, Keplerstraße 11 Tel.: 685-84400 E-Mail: heidemann@f01.uni-stuttgart.de</p>
2	<p>Dipl.-Wirt.-Ing. Susanne Urlaub Lehrstuhl für Bauphysik, Pfaffenwaldring 7 Tel.: 685-60414 E-Mail: susanne.urlaub@lbp.uni-stuttgart.de</p>	
3	<p>Dr. Brigitte Schwederski Institut für Anorganische Chemie, Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64220 E-Mail: schwederski@iac.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Isabella Waldner Institut für Physikalische Chemie, Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64583 E-Mail: i.waldner@ipc.uni-stuttgart.de</p>
4	<p>Dr. Tatjana Kleinow Biologisches Institut, Abt. Molekularbiologie und Virologie der Pflanzen, Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65075 E-Mail: tatjana.kleinow@bio.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Hildegard Watzlawick Institut für Industrielle Genetik, Allmandring 31 Tel.: 685-66981 E-Mail: hildegard.watzlawick@iig.uni-stuttgart.de</p>
5	<p>Dr.-Ing. Gerda Gläser Institut für Physikalische Elektronik, Pfaffenwaldring 47 Tel.: 685-69214 E-Mail: gerda.glaeser@ipe.uni-stuttgart.de</p> <p>seit 01.10.2011</p> <p>Dipl.-Ing. Thomas Handte Institut für Nachrichtenübertragung, Pfaffenwaldring 47 Tel.: 685-69210 E-Mail: thomas.handte@inue.uni-stuttgart.de</p>	

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
6	Dipl.-Ing. Laura Vranos Institut für Luftfahrtantriebe, Pfaffenwaldring 6 Tel.: 685-60321 E-Mail: laura.vranos@ila.uni-stuttgart.de	Dipl.-Ing. Manuela Glietsch Institut für Luftfahrtantriebe Pfaffenwaldring 6 Tel.: 685-60323 E-Mail: manuela.glietsch@ila.uni-stuttgart.de
7	Dr. Birgit Spaeth Institut für Industrielle Fertigung und Fabrikbetrieb, Nobelstraße 12 Tel.: 970-1810 E-Mail: birgit.spaeth@iff.uni-stuttgart.de	Dipl.-Ing. Dipl.-Kffr. Bettina Rzepka Institut für Maschinenelemente, Pfaffenwaldring 9 Tel.: 685-66172 E-Mail: bettina.rzepka@ima.uni-stuttgart.de
8	Dipl.-Math. Semra Demirel (kommissarisch) Institut für Analysis, Dynamik und Modellierung, Lehrstuhl für Analysis und Mathematische Physik, Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65364 E-Mail: semra.demirel@mathematik.uni- stuttgart.de seit 01.10.2011 Dr. Helga Kumric (kommissarisch) Institut für Plasmaforschung, Abt. Fusionsorientierte Plasmaphysik, Pfaffenwaldring 31 Tel.: 685-62197 E-Mail: kumric@ipf.uni-stuttgart.de	
9	Françoise Joly Institut für Literaturwissenschaft, Abt. Romanische Literaturen I, Keplerstraße 17 Tel.: 685-83111 E-Mail: francoise.joly@po.uni-stuttgart.de	Dr. Ulrike Ramming Institut für Philosophie, Seidenstraße 36 Tel.: 685-82460 E-Mail: ulrike.ramming@philo.uni-stuttgart.de
10	Anne Windaus, M.A. Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie, Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik, Geschwister-Scholl-Straße 24D Tel.: 685-82997 E-Mail: Windaus@bwt.uni-stuttgart.de	Svitlana Mokhonko, M.A. Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie, Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik, Geschwister-Scholl-Straße 24D Tel.: 685-82977 E-Mail: Mokhonko@bwt.uni-stuttgart.de

5. Studierende insgesamt, WS 2009/10 bis WS 2010/11

Studierende aller Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 09/10			SS 2010			WS 10/11		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)				F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Allg. und Vergl. Literaturwissenschaften	Magister	HF	14	8	63,6%	9	5	64,3%	6	5	54,5%	
		NF	2	1	66,7%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	
Anglistik	B.A.	HF	163	30	84,5%	141	21	87,0%	168	48	77,8%	
		NF	84	23	78,5%	68	22	75,6%	81	19	81,0%	
Architektur und Stadtplanung	Magister	HF	86	38	69,4%	65	26	71,4%	51	22	69,9%	
		NF	8	-	100,0%	7	-	100,0%	6	-	100,0%	
Automatisierungstechnik in der Produktion	Diplom		111	74	60,0%	104	73	58,8%	202	159	56,0%	
			578	561	50,7%	539	507	51,5%	487	468	51,0%	
Bauingenieurwesen	B.A.		9	138	6,1%	9	129	6,5%	8	115	6,5%	
		NF	1	1	50,0%	-	1	-	3	3	50,0%	
Bauphysik	MBP		83	190	30,4%	79	157	33,5%	133	252	34,5%	
		online	68	177	27,8%	63	146	30,1%	58	128	31,2%	
Berufspädagogik	B.A.		5	36	12,2%	5	27	15,6%	7	36	16,3%	
		HF	-	-	-	-	-	-	19	4	82,6%	
Magister	Magister	NF	-	-	-	-	-	-	2	-	100,0%	
		HF	36	9	80,0%	25	8	75,8%	24	6	80,0%	
		NF	5	2	71,4%	4	3	57,1%	2	3	40,0%	

Studierende aller Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudiäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1												
(Stand: 03.05.2011)												
		WS 09/10				SS 2010				WS 10/11		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
BWL	B.A.	NF	39	11	78,0%	28	8	77,8%	32	5	86,5%	
	Magister	NF	24	7	77,4%	16	6	72,7%	14	6	70,0%	
Chemie	B.A.	NF	-	-	-	-	1	-	4	4	50,0%	
	B.Sc.		89	119	42,8%	78	108	41,9%	117	153	43,3%	
	Diplom		87	147	37,2%	83	140	37,2%	66	113	36,9%	
	Künstl. LA	WissF	-	-	-	-	1	-	-	1	-	
	LA Gym.	BF	5	5	50,0%	4	5	44,4%	5	6	45,5%	
		HF	108	71	60,3%	96	56	63,2%	119	74	61,7%	
COMMAS	Magister	HF	1	1	50,0%	2	1	66,7%	2	-	100,0%	
	M.Sc.		9	50	15,3%	9	45	16,7%	10	57	14,9%	
Computational Physics	B.Sc.		-	1	-	-	1	-	-	1	-	
Computerlinguistik	Diplom		71	60	54,2%	67	54	55,4%	54	48	52,9%	
Deutsch	Künstl. LA	WissF	63	10	86,3%	62	11	84,9%	56	14	80,0%	
	LA Gym.	BF	37	17	68,5%	29	16	64,4%	41	18	69,5%	
		HF	402	158	71,8%	376	144	72,3%	385	146	72,5%	
Deutsch als Fremdsprache	B.A.	HF	1	-	100,0%	1	-	100,0%	1	-	100,0%	
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	B.A. (1-Fach)		35	13	72,9%	35	12	74,5%	39	18	68,4%	
	Diplom		7	2	77,8%	7	1	87,5%	6	1	85,7%	

Studierende aller Fachsemester														
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 09/10				SS 2010				WS 10/11			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Elektrotechnik und Informationstechnik	B.A.	NF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
	B.Sc.		48	371	11,5%	41	325	11,2%	57	439	11,2%	57	439	11,5%
	Diplom		47	430	9,9%	43	369	10,4%	38	323	10,4%	38	323	10,5%
	M.Sc.		1	5	16,7%	3	12	20,0%	5	20	20,0%	5	20	20,0%
Empirische Politik- und Sozialforschung	M.A. (1-Fach)		31	13	70,5%	28	11	71,8%	37	16	69,8%	37	16	69,8%
	M.A. (1-Fach)		15	14	51,7%	16	14	53,3%	15	13	53,6%	15	13	53,6%
Energie- und Anlagentechnik	Diplom		1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%
	Künstl. LA	WissF	33	5	86,8%	35	6	85,4%	35	5	87,5%	35	5	87,5%
Englisch	LA Gym.	BF	14	13	51,9%	13	11	54,2%	24	16	60,0%	24	16	60,0%
		HF	398	162	71,1%	363	150	70,8%	357	157	69,5%	357	157	69,5%
Erneuerbare Energien	B.Sc.		16	38	29,6%	18	38	32,1%	38	155	19,7%	38	155	19,7%
	B.Sc.		15	300	4,8%	14	270	4,9%	22	403	5,2%	22	403	5,2%
Fahrzeug- und Motorentechnik	Diplom		28	625	4,3%	27	566	4,6%	26	497	5,0%	26	497	5,0%
	Künstl. LA	WissF	28	1	96,6%	23	-	100,0%	18	-	100,0%	18	-	100,0%
	LA Gym.	BF	8	-	100,0%	8	-	100,0%	13	-	100,0%	13	-	100,0%
		HF	178	33	84,4%	166	32	83,8%	194	31	86,2%	194	31	86,2%
Französisch	B.A.	HF	2	-	100,0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Magister	HF	17	8	68,0%	11	6	64,7%	11	5	68,8%	11	5	68,8%
Galloromanistik		NF	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%

Studierende aller Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 09/10			SS 2010			WS 10/11			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	B.A.	HF	10	15	40,0%	11	13	45,8%	11	16	40,7%	
		NF	25	24	51,0%	20	22	47,6%	22	24	47,8%	
			6	17	26,1%	5	12	29,4%	4	10	28,6%	
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	Magister	NF	1	1	50,0%	1	-	100,0%	1	-	100,0%	
			81	54	60,0%	69	52	57,0%	117	114	50,6%	
			57	54	51,4%	48	48	50,0%	44	37	54,3%	
Informatik	B.A.	NF	8	5	61,5%	5	4	55,6%	5	4	55,6%	
			15	111	11,9%	13	102	11,3%	40	188	17,5%	
			72	481	13,0%	66	442	13,0%	53	383	12,2%	
INFOTECH	LA Gym.	BF	2	5	28,6%	2	4	33,3%	2	2	50,0%	
		HF	7	17	29,2%	7	13	35,0%	13	28	31,7%	
		NF	1	-	100,0%	1	-	100,0%	1	-	100,0%	
Infrastrukturplanung	Magister		24	88	21,4%	22	82	21,2%	32	130	19,8%	
			21	21	50,0%	20	21	48,8%	33	39	45,8%	
		online	-	-	-	3	2	60,0%	4	3	57,1%	
Integrierte Gerontologie	M.Sc.	HF	31	5	86,1%	28	5	84,8%	17	3	85,0%	
		NF	6	1	85,7%	4	1	80,0%	4	1	80,0%	
		WissF	4	-	100,0%	-	-	-	-	-	-	
Italienisch	Künstl. LA	BF	2	-	100,0%	1	-	100,0%	-	-	-	
		HF	19	5	79,2%	15	3	83,3%	10	2	83,3%	

Studierende aller Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1												
(Stand: 03.05.2011)												
		WS 09/10				SS 2010				WS 10/11		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Kunstgeschichte	B.A.	HF	114	12	90,5%	97	10	90,7%	138	13	91,4%	
		NF	64	20	76,2%	54	16	77,1%	76	12	86,4%	
	M.A.	HF	6	-	100,0%	4	-	100,0%	4	-	100,0%	
	M.A. (1-Fach)		6	1	85,7%	7	1	87,5%	9	3	75,0%	
	Magister	HF	74	9	89,2%	58	7	89,2%	44	5	89,8%	
		NF	2	2	50,0%	2	2	50,0%	2	1	66,7%	
Lebensmittelchemie	Staatsexamen		48	16	75,0%	43	15	74,1%	47	19	71,2%	
Linguistik	B.A.	HF	42	9	82,4%	40	9	81,6%	52	9	85,2%	
		NF	58	8	87,9%	57	5	91,9%	69	11	86,3%	
	B.A. (1-Fach)		26	2	92,9%	30	3	90,9%	60	16	78,9%	
		NF	3	1	75,0%	2	1	66,7%	2	-	100,0%	
Literaturwissenschaft: Anglistik	M.A.		2	1	66,7%	2	1	66,7%	1	1	50,0%	
		HF	100	13	88,5%	67	9	88,2%	53	6	89,8%	
	M.A. (1-Fach)	NF	6	1	85,7%	5	1	83,3%	3	1	75,0%	
		HF	1	-	100,0%	1	-	100,0%	1	-	100,0%	
Literaturwissenschaft: Germanistik	M.A. (1-Fach)		3	-	100,0%	3	-	100,0%	5	1	83,3%	
		HF	3	1	75,0%	2	1	66,7%	2	-	100,0%	
	M.A.	NF	1	2	33,3%	1	2	33,3%	1	1	50,0%	
Logistikmanagement	M.A. (1-Fach)		9	2	81,8%	9	2	81,8%	18	6	75,0%	
		online	9	38	19,1%	12	49	19,7%	10	43	18,9%	

Studierende aller Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 09/10				SS 2010			WS 10/11				
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Luft- und Raumfahrttechnik	B.Sc.	42	270	13,5%	43	261	14,1%	80	522	13,3%			
	Diplom	141	1072	11,6%	135	981	12,1%	132	896	12,8%			
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.	6	15	28,6%	8	10	44,4%	16	23	41,0%			
	B.Sc.	36	590	5,8%	35	578	5,7%	55	884	5,9%			
Maschinenwesen	B.A.	-	1	-	-	-	-	-	-	-			
	Diplom	104	1029	9,2%	95	945	9,1%	82	842	8,9%			
Materialwissenschaft	B.Sc.	25	98	20,3%	23	86	21,1%	32	99	24,4%			
	B.A.	2	1	66,7%	1	-	100,0%	3	-	100,0%			
Mathematik	B.Sc.	57	98	36,8%	46	76	37,7%	72	125	36,5%			
	Diplom	62	146	29,8%	56	141	28,4%	48	137	25,9%			
Künstl. LA	WissF	21	7	75,0%	18	10	64,3%	19	8	70,4%			
	LA Gym.	13	9	59,1%	11	9	55,0%	17	10	63,0%			
Magister	HF	221	171	56,4%	194	149	56,6%	224	196	53,3%			
	NF	2	-	100,0%	2	-	100,0%	2	-	100,0%			
Mechatronik	B.Sc.	6	73	7,6%	6	72	7,7%	6	103	5,5%			
	B.Sc.	-	-	-	-	-	-	42	48	46,7%			
Medizintechnik	LA Gym.	-	-	-	-	-	-	1	-	100,0%			
	HF	-	-	-	-	-	-	4	9	30,8%			
Naturwissenschaft und Technik	LA Gym.	22	5	81,5%	15	3	83,3%	11	1	91,7%			
	HF	41	11	78,8%	30	7	81,1%	20	4	83,3%			
Pädagogik	Magister	3	-	100,0%	1	-	100,0%	1	-	100,0%			
	NF												

Studierende aller Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 09/10			SS 2010			WS 10/11			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Politik- und Wirtschaftswissenschaft	LA Gym.	HF	-	-	-	-	-	-	22	12	64,7%	
Politikwissenschaft	B.A.	NF	23	24	48,9%	22	22	50,0%	23	29	44,2%	
	Künstl. LA	WissF	4	5	44,4%	5	6	45,5%	6	5	54,5%	
	LA Gym.	BF	19	24	44,2%	16	22	42,1%	13	19	40,6%	
		HF	90	82	52,3%	85	79	51,8%	90	79	53,3%	
		Magister	HF	46	57	44,7%	31	49	38,8%	27	36	42,9%
			NF	7	2	77,8%	5	1	83,3%	3	1	75,0%
Praxisorientierte Kulturphilosophie	M.A. (1-Fach)		3	4	42,9%	3	4	42,9%	7	2	77,8%	
Romanistik	B.A.	HF	19	4	82,6%	20	4	83,3%	28	5	84,8%	
		NF	6	1	85,7%	5	-	100,0%	10	-	100,0%	
			18	3	85,7%	16	2	88,9%	22	4	84,6%	
Romanistik: Französisch	M.A. (1-Fach)		2	-	100,0%	2	-	100,0%	3	-	100,0%	
	B.A.	HF	13	-	100,0%	10	-	100,0%	7	-	100,0%	
		NF	6	-	100,0%	5	-	100,0%	2	-	100,0%	
Romanistik: Italienisch	B.A.	HF	10	1	90,9%	7	1	87,5%	5	1	83,3%	
		NF	15	-	100,0%	12	-	100,0%	11	-	100,0%	
Simulation Technology	B.Sc.		-	-	-	-	-	-	2	18	10,0%	
Softwaretechnik	B.Sc.		16	98	14,0%	12	79	13,2%	17	153	10,0%	
	Diplom		17	258	6,2%	16	236	6,3%	15	207	6,8%	
Sozialwissenschaften	B.A. (1-Fach)		130	102	56,0%	118	95	55,4%	160	117	57,8%	

Studierende aller Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1			WS 09/10			SS 2010			WS 10/11			
(Stand: 03.05.2011)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Soziologie	B.A.	NF	26	14	65,0%	26	13	66,7%	39	15	72,2%	
	Magister	HF	33	25	56,9%	25	21	54,3%	14	13	51,9%	
		NF	9	3	75,0%	6	2	75,0%	6	2	75,0%	
Sportwissenschaft	B.A.	HF	10	15	40,0%	5	15	25,0%	4	7	36,4%	
	B.A. (1-Fach)	NF	1	2	33,3%	1	1	50,0%	-	-	-	
				11	40	21,6%	13	39	25,0%	27	70	27,8%
Diplom		38	61	38,4%	33	54	37,9%	30	51	37,0%		
Künstl. LA	WissF	1	2	33,3%	1	1	50,0%	1	1	50,0%		
LA Gym.	BF	2	8	20,0%	1	7	12,5%	1	6	14,3%		
Magister	HF	68	92	42,5%	58	85	40,6%	63	96	39,6%		
	HF	5	6	45,5%	2	5	28,6%	2	3	40,0%		
		7	2	77,8%	7	2	77,8%	10	5	66,7%		
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	M.A. (1-Fach)											
Sprachtheorie und Sprachvergleich	M.A. (1-Fach)		7	3	70,0%	6	3	66,7%	7	3	70,0%	
Techn. Geowissenschaft	Diplom		2	2	50,0%	1	1	50,0%	1		100,0%	
Technikpädagogik	B.Sc.		11	12	47,8%	9	9	50,0%	13	19	40,6%	
Technikpädagogik/Bautechnik	Dipl.-Gew.L.		6	11	35,3%	6	9	40,0%	4	6	40,0%	
Technikpädagogik/Elektrotechnik	Dipl.-Gew.L.		3	6	33,3%	2	6	25,0%	2	5	28,6%	
Technikpädagogik/Informatik	Dipl.-Gew.L.		1	8	11,1%	1	6	14,3%	2	6	25,0%	
Technikpädagogik/Maschinenwesen	Dipl.-Gew.L.		7	28	20,0%	5	26	16,1%	5	26	16,1%	

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 09/10				SS 2010			WS 10/11		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Technikpädagogik Aufbaustudiengang	Dipl.-Gew.L.	15	30	33,3%	12	25	32,4%	6	22	21,4%	
	M.Sc.	9	20	31,0%	11	25	30,6%	14	30	31,8%	
Technisch orientierte BWL	B.Sc.	87	210	29,3%	79	194	28,9%	125	282	30,7%	
	Diplom	257	346	42,6%	228	297	43,4%	200	243	45,1%	
Technisch orientierte VWL	Diplom	7	10	41,2%	5	9	35,7%	4	6	40,0%	
Technische Biologie	B.Sc.	41	29	58,6%	36	27	57,1%	64	48	57,1%	
	Diplom	166	127	56,7%	154	121	56,0%	125	102	55,1%	
Technische Kybernetik	B.Sc.	14	116	10,8%	13	112	10,4%	38	176	17,8%	
	Diplom	22	200	9,9%	19	172	9,9%	17	152	10,1%	
Technologiemanagement	B.Sc.	64	219	22,6%	61	208	22,7%	86	314	21,5%	
	Diplom	85	443	16,1%	74	404	15,5%	64	365	14,9%	
Umweltschutztechnik	B.Sc.	67	97	40,9%	62	91	40,5%	83	114	42,1%	
	Diplom	164	329	33,3%	157	308	33,8%	131	273	32,4%	
Verfahrenstechnik	B.Sc.	81	181	30,9%	75	163	31,5%	86	169	33,7%	
	Diplom	24	64	27,3%	21	52	28,8%	11	41	21,2%	
VWL	M.Sc.	18	61	22,8%	22	69	24,2%	27	100	21,3%	
	B.A.	8	3	72,7%	8	2	80,0%	13	5	72,2%	
WAREM	Magister	3	4	42,9%	-	5	-	-	5	-	
	M.Sc.	12	30	28,6%	12	28	30,0%	12	48	20,0%	
WASTE	M.Sc.	27	41	39,7%	24	38	38,7%	42	60	41,2%	

Studierende aller Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)		WS 09/10			SS 2010			WS 10/11		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Werkstoffwissenschaft	Diplom	42	101	29,4%	36	79	31,3%	30	70	30,0%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	22	98	18,3%	21	92	18,6%	25	90	21,7%
Wissenskulturen	M.A. (1-Fach)	-	-	-	-	-	-	2	1	66,7%

6. Studierende im 1. Fachsemester, WS 2009/10 bis WS 2010/11

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)		WS 09/10				SS 2010			WS 10/11			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Anglistik	B.A.	HF	81	10	89,0%	6	-	100,0%	73	29	71,6%	
		NF	41	6	87,2%	-	-	-	26	8	76,5%	
Architektur und Stadtplanung	B.Sc.		111	74	60,0%	2	-	100,0%	110	88	55,6%	
Bauingenieurwesen	B.A.	NF	1	-	100,0%	-	-	-	3	2	60,0%	
	B.Sc.		55	123	30,9%	4	5	44,4%	66	132	33,3%	
Bauphysik	MBP	online	2	16	11,1%	-	-	-	2	12	14,3%	
Berufspädagogik	B.A.	HF	-	-	-	-	-	-	19	4	82,6%	
		NF	-	-	-	-	-	-	2	-	100,0%	
BWL	B.A.	NF	11	3	78,6%	1	-	100,0%	13	-	100,0%	
Chemie	B.A.	NF	-	-	-	-	1	-	4	4	50,0%	
	B.Sc.		51	67	43,2%	1	1	50,0%	51	65	44,0%	
	Künstl. LA	WissF	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
LA Gym.		BF	2	1	66,7%	-	-	-	-	-	-	
		HF	33	23	58,9%	-	-	-	35	23	60,3%	
COMMAS	M.Sc.		5	18	21,7%	-	-	-	3	23	11,5%	
Computational Physics	B.Sc.		-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)												
			WS 09/10			SS 2010			WS 10/11			
			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Deutsch	Künstl. LA	WissF	4	2	66,7%	5	2	71,4%	5	5	50,0%	
		LA Gym.	BF	20	7	74,1%	-	-	-	15	4	78,9%
			HF	22	12	64,7%	1	-	100,0%	42	10	80,8%
Deutsch als Fremdsprache	B.A.	HF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	B.A. (1-Fach)		9	4	69,2%	-	-	-	6	4	60,0%	
		Elektrotechnik und Informationstechnik	B.A.	NF	-	-	-	-	-	1	-	-
		B.Sc.	18	190	8,7%	-	3	-	22	169	11,5%	
Empirische Politik- und Sozialforschung	M.Sc.		1	5	16,7%	2	8	20,0%	2	12	14,3%	
		Empirische Politik- und Sozialforschung (dt.-frz.)	M.A. (1-Fach)	15	6	71,4%	-	-	-	11	7	61,1%
		Englisch	M.A. (1-Fach)	5	5	50,0%	-	-	-	3	1	75,0%
Erneuerbare Energien	Künstl. LA	WissF	5	3	62,5%	2	1	66,7%	6	-	100,0%	
		LA Gym.	BF	8	10	44,4%	-	-	-	12	6	66,7%
			HF	58	20	74,4%	-	-	-	41	20	67,2%
Fahrzeug- und Motorentechnik	B.Sc.	16	38	29,6%	-	-	-	21	117	15,2%		
Französisch	Künstl. LA	WissF	9	159	5,4%	-	1	-	9	160	5,3%	
		LA Gym.	WissF	3	-	100,0%	2	-	100,0%	1	-	100,0%
			BF	-	-	-	-	-	-	2	-	100,0%
		HF	38	11	77,6%	-	-	-	48	3	94,1%	

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)			WS 09/10			SS 2010			WS 10/11			
			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Galloromanistik	B.A.	HF	2	-	100,0%	-	-	-	-	-	-	-
Geodäsie und Geoinformatik	B.Sc.		6	22	21,4%	-	-	-	10	20	33,3%	
GEOENGINE	M.Sc.		2	13	13,3%	-	-	-	5	11	31,3%	
Germanistik	B.A.	HF	17	6	73,9%	2	1	66,7%	48	9	84,2%	
Geschichte	B.A.	NF	47	14	77,0%	6	-	100,0%	54	12	81,8%	
		HF	38	35	52,1%	3	2	60,0%	23	34	40,4%	
		NF	29	4	87,9%	1	1	50,0%	22	17	56,4%	
		WissF	2	1	66,7%	1	1	50,0%	-	1	-	
		BF	2	1	66,7%	-	-	-	4	1	80,0%	
M.A.	M.A. (1-Fach)	HF	49	44	52,7%	1	-	100,0%	71	53	57,3%	
		HF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		NF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	B.A.		1	-	100,0%	-	-	-	2	-	100,0%	
		HF	4	1	80,0%	1	-	100,0%	4	7	36,4%	
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	B.Sc.	NF	7	7	50,0%	-	1	-	6	7	46,2%	
			43	27	61,4%	-	-	-	52	65	44,4%	

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)												
		WS 09/10			SS 2010			WS 10/11				
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Informatik	B.A.	3	3	50,0%	-	-	-	1	1	50,0%		
	B.Sc.	15	111	11,9%	-	6	-	31	103	23,1%		
	Diplom	1	-	100,0%	-	-	-	-	-	-		
	LA Gym.	1	3	25,0%	-	-	-	-	-	-		
		5	7	41,7%	-	-	-	7	16	30,4%		
INFOTECH		11	38	22,4%	-	-	-	14	60	18,9%		
Infrastrukturplanung		16	11	59,3%	-	-	-	16	24	40,0%		
Integrierte Gerontologie		-	-	-	3	2	60,0%	-	1	-		
Italienisch	Künstl. LA	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	LA Gym.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Kunstgeschichte	B.A.	69	5	93,2%	-	-	-	66	6	91,7%		
		27	9	75,0%	4	-	100,0%	33	2	94,3%		
	M.A.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Lebensmittelchemie	M.A. (1-Fach)	6	1	85,7%	-	-	-	3	2	60,0%		
	Staatsexamen	18	5	78,3%	-	-	-	25	8	75,8%		

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 09/10			SS 2010			WS 10/11			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Linguistik	B.A.	HF	10	3	76,9%	1	-	100,0%	20	4	83,3%	
		NF	26	3	89,7%	3	-	100,0%	32	6	84,2%	
	B.A. (1-Fach)		10	1	90,9%	-	-	-	34	13	72,3%	
	M.A.	NF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Literaturwissenschaft: Anglistik	M.A. (1-Fach)		-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	M.A.	HF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	M.A. (1-Fach)		3	-	100,0%	-	-	-	2	1	66,7%	
	M.A.	HF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Literaturwissenschaft: Germanistik	M.A.	NF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	M.A. (1-Fach)		9	2	81,8%	1	-	100,0%	10	4	71,4%	
Logistikmanagement	MBE	online	3	13	18,8%	4	10	28,6%	2	4	33,3%	
Luft- und Raumfahrttechnik	B.Sc.		42	270	13,5%	-	4	-	39	270	12,6%	
	Diplom		-	1	-	-	-	-	-	-	-	
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.		6	15	28,6%	4	-	100,0%	12	15	44,4%	
Maschinenbau	B.Sc.		17	325	5,0%	-	2	-	25	325	7,1%	
Maschinenwesen	B.A.	NF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Materialwissenschaft	B.Sc.		17	57	23,0%	1	-	100,0%	12	30	28,6%	

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart/ Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)												
		WS 09/10			SS 2010			WS 10/11				
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Mathematik	B.A.	2	-	100,0%	-	-	-	3	-	100,0%		
	B.Sc.	38	59	39,2%	1	2	33,3%	39	65	37,5%		
	Künstl. LA	5	1	83,3%	1	4	20,0%	3	2	60,0%		
	LA Gym.	-	1	-	-	-	-	2	-	100,0%		
		73	46	61,3%	-	-	-	73	75	49,3%		
Mechatronik	B.Sc.	4	37	9,8%	-	1	-	1	39	2,5%		
Medizintechnik	B.Sc.	-	-	-	-	-	-	42	48	46,7%		
Naturwissenschaft und Technik	LA Gym.	-	-	-	-	-	-	1	-	100,0%		
		-	-	-	-	-	-	4	9	30,8%		
Pädagogik	LA Gym.	3	-	100,0%	1	-	100,0%	-	-	-		
Pädagogik/Berufspädagogik	B.A.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		15	3	83,3%	-	-	-	19	3	86,4%		
Philosophie	B.A.	1	1	50,0%	-	-	-	-	-	-		
		28	9	75,7%	2	1	66,7%	26	16	61,9%		
	B.A. (1-Fach)	16	16	50,0%	-	-	-	10	22	31,3%		
	M.A.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Philosophie/Ethik	M.A. (1-Fach)	1	1	50,0%	-	-	-	-	-	-		
	Künstl. LA	1	-	100,0%	1	-	100,0%	-	1	-		
	LA Gym.	48	37	56,5%	1	1	50,0%	37	8	82,2%		

Studierende im 1. Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 09/10				SS 2010				WS 10/11			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Physics	M.Sc.	3	10	23,1%	-	-	-	3	15	16,7%			
Physik	B.A.	1	-	100,0%	-	-	-	-	-	-			
	B.Sc.	23	88	20,7%	1	2	33,3%	20	83	19,4%			
	Diplom	1	-	100,0%	1	-	100,0%	-	-	-			
	Künstl. LA	-	-	-	1	2	33,3%	-	2	-			
	LA Gym.	-	-	-	-	-	-	-	1	-			
	HF	19	22	46,3%	-	-	-	26	30	46,4%			
	M.Sc.	-	-	-	-	-	-	-	13	-			
Politik- und Wirtschaftswissenschaft	LA Gym.	-	-	-	-	-	-	21	12	63,6%			
Politikwissenschaft	B.A.	10	8	55,6%	-	-	-	9	15	37,5%			
	Künstl. LA	-	2	-	-	1	-	2	-	100,0%			
	LA Gym.	4	5	44,4%	-	-	-	1	1	50,0%			
	HF	18	15	54,5%	1	-	100,0%	7	5	58,3%			
Praxisorientierte Kulturphilosophie	M.A. (1-Fach)	-	2	-	-	-	-	4	-	100,0%			
Romanistik	B.A.	9	2	81,8%	1	-	100,0%	11	3	78,6%			
	HF	6	1	85,7%	-	-	-	9	-	100,0%			
	B.A. (1-Fach)	13	3	81,3%	2	-	100,0%	13	3	81,3%			
	M.A. (1-Fach)	2	-	100,0%	1	-	100,0%	2	-	100,0%			
Romanistik: Französisch	B.A.	1	-	100,0%	-	-	-	-	-	-			

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)												
		WS 09/10			SS 2010			WS 10/11				
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Simulation Technology	B.Sc.	-	-	-	-	-	-	2	18	10,0%		
Softwaretechnik	B.Sc.	16	98	14,0%	1	2	33,3%	8	91	8,1%		
Sozialwissenschaften	B.A. (1-Fach)	65	44	59,6%	2	-	100,0%	57	34	62,6%		
Soziologie	B.A.	11	6	64,7%	-	-	-	20	4	83,3%		
Sportwissenschaft	B.A.	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		1	2	33,3%	-	-	-	-	-	-		
	B.A. (1-Fach)	5	20	20,0%	-	-	-	13	30	30,2%		
Künstl. LA		-	1	-	-	-	-	-	-	-		
LA Gym.		-	3	-	-	-	-	-	-	-		
		10	13	43,5%	-	-	-	8	17	32,0%		
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	M.A. (1-Fach)	5	1	83,3%	-	-	-	4	3	57,1%		
Sprachtheorie und Sprachvergleich	M.A. (1-Fach)	7	3	70,0%	-	1	-	3	1	75,0%		
Technikpädagogik	B.Sc.	11	12	47,8%	-	1	-	5	12	29,4%		
Technikpädagogik Aufbaustudiengang	Dipl.-Gew.L.	1	-	100,0%	-	-	-	-	-	-		
	M.Sc.	9	20	31,0%	2	7	22,2%	5	6	45,5%		
Technisch orientierte BWL	B.Sc.	38	97	28,1%	-	2	-	50	99	33,6%		
Technische Biologie	B.Sc.	41	29	58,6%	1	-	100,0%	32	23	58,2%		
Technische Kybernetik	B.Sc.	8	61	11,6%	-	-	-	25	74	25,3%		
Technologiemanagement	B.Sc.	30	110	21,4%	1	-	100,0%	27	113	19,3%		

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 03.05.2011)		WS 09/10			SS 2010			WS 10/11				
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Umweltschutztechnik	B.Sc.	35	47	42,7%	2	1	66,7%	28	28	50,0%		
Verfahrenstechnik	B.Sc.	21	56	27,3%	-	-	-	20	48	29,4%		
	M.Sc.	6	36	14,3%	4	9	30,8%	5	35	12,5%		
VWL	B.A.	4	1	80,0%	-	-	-	6	3	66,7%		
WAREM	M.Sc.	7	17	29,2%	-	-	-	2	25	7,4%		
WASTE	M.Sc.	15	21	41,7%	-	-	-	20	25	44,4%		
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	9	33	21,4%	-	-	-	10	25	28,6%		
Wissenskulturen	M.A. (1-Fach)	-	-	-	-	-	-	2	1	66,7%		

7. Studienabschlüsse SS 2010 und WS 2010/11

Abschlussprüfungen / Diplome		SS 2010			WS 10/11			Mittel				
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 21.06.2011)												
Allg. und Vergl. Literaturwissenschaften	Magister	1	-	100,0%	-	-	-	1	-	100,0%		
Anglistik	B.A.	18	2	90,0%	4	1	80,0%	22	3	88,0%		
	Magister	6	2	75,0%	1	-	100,0%	7	2	77,8%		
Architektur und Stadtplanung	Diplom	58	54	51,8%	37	60	38,1%	95	114	45,5%		
	Diplom	1	13	7,1%	-	12	-	1	25	3,8%		
Automatisierungstechnik in der Produktion	B.Sc.	-	-	-	-	1	-	-	1	-		
	Diplom	3	20	13,0%	5	12	29,4%	8	32	20,0%		
Berufspädagogik	Magister	1	-	100,0%	-	1	-	1	1	50,0%		
	B.A.	3	3	50,0%	3	1	75,0%	6	4	60,0%		
BWL	Magister	-	-	-	-	1	-	-	1	-		
	B.Sc.	-	-	-	-	1	-	-	1	-		
Chemie	Diplom	14	20	41,2%	10	12	45,5%	24	32	42,9%		
	LA Gym.	-	-	-	2	-	100,0%	2	-	100,0%		
COMMAS	M.Sc.	-	1	-	3	27	10,0%	3	28	9,7%		
	Künstl. LA	4	-	100,0%	7	1	87,5%	11	1	91,7%		
Deutsch	LA Gym.	17	4	81,0%	23	5	82,1%	40	9	81,6%		

Abschlussprüfungen / Diplome		SS 2010				WS 10/11				Mittel		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 21.06.2011)												
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	B.A.	12	3	80,0%	-	-	-	12	3	80,0%		
	Diplom	1	1	50,0%	-	-	-	1	1	50,0%		
Elektrotechnik und Informationstechnik	B.Sc.	-	5	-	-	4	-	-	9	-		
	Diplom	5	40	11,1%	4	48	7,7%	9	88	9,3%		
Empirische Politik- und Sozialforschung	M.A.	-	1	-	4	2	66,7%	4	3	57,1%		
	M.A. (dt.-frz.)	-	-	-	3	3	50,0%	3	3	50,0%		
Energie- und Anlagentechnik	Diplom	-	-	-	-	1	-	-	1	-		
	Künstl. LA	-	-	-	2	-	100,0%	2	-	100,0%		
Englisch	LA Gym.	22	13	62,9%	26	10	72,2%	48	23	67,6%		
	B.Sc.	-	-	-	-	1	-	-	1	-		
Fahrzeug- und Motorentechnik	Diplom	-	49	-	1	50	2,0%	1	99	1,0%		
	Künstl. LA	1	-	100,0%	3	-	100,0%	4	-	100,0%		
Französisch	LA Gym.	5	2	71,4%	6	-	100,0%	11	2	84,6%		
	Magister	1	1	50,0%	-	1	-	1	2	33,3%		
Galloromanistik	Diplom	2	3	40,0%	3	5	37,5%	5	8	38,5%		
	M.Sc.	3	5	37,5%	-	-	-	3	5	37,5%		
Geographie	LA Gym.	-	1	-	-	1	-	-	2	-		
	B.A.	8	3	72,7%	8	2	80,0%	16	5	76,2%		
Germanistik	Magister	3	4	42,9%	1	-	100,0%	4	4	50,0%		

Abschlussprüfungen / Diplome		SS 2010				WS 10/11				Mittel		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 21.06.2011)												
Geschichte	B.A.	8	5	61,5%	11	4	73,3%	19	9	67,9%		
	Künstl. LA	-	-	-	-	1	-	-	1	-		
	LA Gym.	6	6	50,0%	14	11	56,0%	20	17	54,1%		
	M.A.	3	-	100,0%	-	-	-	3	-	100,0%		
	Magister	5	4	55,6%	2	1	66,7%	7	5	58,3%		
	B.A.	9	6	60,0%	2	2	50,0%	11	8	57,9%		
	Magister	-	4	-	-	-	-	-	4	-		
	Diplom	6	13	31,6%	9	4	69,2%	15	17	46,9%		
	Diplom	6	16	27,3%	6	25	19,4%	12	41	22,6%		
	INFOTECH	2	5	28,6%	1	12	7,7%	3	17	15,0%		
Italianistik	Magister	4	1	80,0%	1	-	100,0%	5	1	83,3%		
	LA Gym.	3	2	60,0%	-	1	-	3	3	50,0%		
Kunstgeschichte	B.A.	15	5	75,0%	2	1	66,7%	17	6	73,9%		
	M.A.	1	-	100,0%	-	1	-	1	1	50,0%		
	Magister	10	1	90,9%	3	-	100,0%	13	1	92,9%		
	B.A.	8	1	88,9%	1	1	50,0%	9	2	81,8%		
Linguistik	Diplom	6	4	60,0%	4	3	57,1%	10	7	58,8%		
	M.A.	1	1	50,0%	1	1	50,0%	2	2	50,0%		
	Magister	4	-	100,0%	1	-	100,0%	5	-	100,0%		
Literaturwissenschaft: Anglistik		-	-	-	1	-	100,0%	1	-	100,0%		
Literaturwissenschaft: Germanistik		-	-	-	2	1	66,7%	2	1	66,7%		

Abschlussprüfungen / Diplome		SS 2010			WS 10/11			Mittel			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 21.06.2011)											
Luft- und Raumfahrttechnik	Diplom	4	71	5,3%	12	57	17,4%	16	128	11,1%	
Maschinenwesen	Diplom	9	83	9,8%	7	104	6,3%	16	187	7,9%	
Mathematik	Diplom	6	4	60,0%	4	3	57,1%	10	7	58,8%	
	Künstl. LA	2	1	66,7%	6	-	100,0%	8	1	88,9%	
	LA Gym.	7	8	46,7%	13	9	59,1%	20	17	54,1%	
Pädagogik	LA Gym.	4	-	100,0%	1	-	100,0%	5	-	100,0%	
	Magister	3	-	100,0%	2	-	100,0%	5	-	100,0%	
Pädagogik/Berufspädagogik	B.A.	3	1	75,0%	4	-	100,0%	7	1	87,5%	
Philosophie	B.A.	5	2	71,4%	3	1	75,0%	8	3	72,7%	
	M.A.	1	-	100,0%	-	-	-	1	-	100,0%	
	Magister	2	1	66,7%	3	-	100,0%	5	1	83,3%	
Philosophie/Ethik	LA Gym.	2	5	28,6%	1	2	33,3%	3	7	30,0%	
Physics	M.Sc.	3	1	75,0%	1	7	12,5%	4	8	33,3%	
Physik	B.Sc.	-	8	-	1	13	7,1%	1	21	4,5%	
	Diplom	5	22	18,5%	9	21	30,0%	14	43	24,6%	
	LA Gym.	-	3	-	-	2	-	-	5	-	
Politikwissenschaft	B.A.	-	-	-	2	1	66,7%	2	1	66,7%	
	Künstl. LA	-	-	-	1	-	100,0%	1	-	100,0%	
	LA Gym.	3	5	37,5%	4	3	57,1%	7	8	46,7%	
	Magister	-	1	-	2	1	66,7%	2	2	50,0%	
Romanistik: Französisch	B.A.	4	-	100,0%	6	-	100,0%	10	-	100,0%	

Abschlussprüfungen / Diplome		SS 2010			WS 10/11			Mittel			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 21.06.2011)											
Romanistik: Italienisch	B.A.	8	-	100,0%	1	-	100,0%	9	-	100,0%	
Softwaretechnik	Diplom	1	15	6,3%	2	22	8,3%	3	37	7,5%	
Sozialwissenschaften	B.A.	4	3	57,1%	11	6	64,7%	15	9	62,5%	
Soziologie	B.A.	1	-	100,0%	-	-	-	1	-	100,0%	
	Magister	-	-	-	-	2	-	-	2	-	
Sportwissenschaft	B.A.	2	7	22,2%	2	2	50,0%	4	9	30,8%	
	Diplom	3	3	50,0%	-	-	-	3	3	50,0%	
	Künstl. LA	-	-	-	-	1	-	-	1	-	
	LA Gym.	4	4	50,0%	1	4	20,0%	5	8	38,5%	
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	M.A.	-	-	-	2	1	66,7%	2	1	66,7%	
Sprachtheorie und Sprachvergleich	M.A.	1	-	100,0%	-	-	-	1	-	100,0%	
Techn. Geowissenschaft	Diplom	-	1	-	1	-	100,0%	1	1	50,0%	
Technikpädagogik/Bautechnik	Dipl.-Gew.L.	1	1	50,0%	2	-	100,0%	3	1	75,0%	
Technikpädagogik/Elektrotechnik	Dipl.-Gew.L.	-	2	-	-	-	-	-	2	-	
Technikpädagogik/Maschinenwesen	Dipl.-Gew.L.	-	1	-	1	3	25,0%	1	4	20,0%	
Technikpädagogik Aufbaustudiengang	Dipl.-Gew.L.	4	-	100,0%	4	7	36,4%	8	7	53,3%	
Technisch orientierte BWL	B.Sc.	-	1	-	-	-	-	-	1	-	
	Diplom	20	34	37,0%	14	31	31,1%	34	65	34,3%	
Technisch orientierte VWL	Diplom	1	2	33,3%	-	2	-	1	4	20,0%	
Technische Biologie	Diplom	22	13	62,9%	16	9	64,0%	38	22	63,3%	
Technische Kybernetik	Diplom	3	12	20,0%	-	23	-	3	35	7,9%	

Abschlussprüfungen / Diplome	SS 2010			WS 10/11			Mittel		
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Technologiemanagement	-	-	-	-	1	-	-	1	-
	7	39	15,2%	7	27	20,6%	14	66	17,5%
Umweltschutztechnik	-	-	-	-	1	-	-	1	-
	18	27	40,0%	15	21	41,7%	33	48	40,7%
Verfahrenstechnik	4	7	36,4%	3	25	10,7%	7	32	17,9%
	8	7	53,3%	6	9	40,0%	14	16	46,7%
VWL	-	-	-	2	3	40,0%	2	3	40,0%
	-	-	-	3	-	100,0%	3	-	100,0%
WAREM	-	1	-	-	-	-	-	1	-
	6	7	46,2%	8	9	47,1%	14	16	46,7%
Wirtschaftsinformatik	4	12	25,0%	1	8	11,1%	5	20	20,0%
Abschlüsse Gesamt	471	739	38,9%	401	773	34,2%	872	1512	36,6%

8. Angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Dienst

differenziert nach Vergütungsgruppen und Art des Arbeitsverhältnisses
(Haushalts- und Drittmittelstelle, Stand: 01.12.2010)

Verg.- Gruppe	weiblich			männlich			Frauen- anteil in %
	befr.	unbefr.	Summe	befr.	unbefr.	Summe	
E15Ü	0	0	0	0	10	10	0,0%
E15	3	2	5	8	41	49	9,3%
E14	13	10	23	34	122	156	12,8%
E13Ü	98	23	121	336	42	378	24,2%
E13	470	11	481	1.345	14	1.359	26,1%
E12	12	0	12	25	1	26	31,6%
AT	1	0	1	2	1	3	25,0%
Summe	597	46	643	1.750	231	1.981	24,5%
Summe aller angest. wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 2.624							

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

9. Beamtinnen und Beamte im wissenschaftlichen Dienst differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2010

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
A16	1	0	-
A15	26	2	7,1%
A14	110	15	12,0%
A13	35	8	16,6%
Summe	172	25	12,7%

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

10. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2000-2010

Jahr	Anzahl der Verfahren	davon C3 bzw. W3 o. L. (ab 2005)	davon C4 bzw. W3 m. L. (ab 2005)	davon W1 (ab 2005)	Bewerbungen von Männern	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil bei den Bewerbungen in %	Frauenanteil bei den Vortrags-einladungen in %	Frauenanteil bei den Begutachtungen in %	Platzierungen von Frauen	Rufnahmen von Frauen
2000	18	5	13	-	498	59	10,6%	*	*	Platz 1: 1 Platz 2: 1 Platz 3: 0	0
2001	19	6	13	-	577	63	9,8%	*	*	Platz 1: 1 Platz 2: 1 Platz 3: 1	2
2002	25	7	18	-	657	81	11,0%	9,7%	8,7%	Platz 1: 2 Platz 2: 3 Platz 3: 3	2
2003	17	11	6	-	555	36	6,1%	7,8%	8,8%	Platz 1: 2 Platz 2: 1 Platz 3: 2	2
2004	13	3	10	-	334	25	7,0%	5,3%	6,0%	Platz 1: 2 Platz 2: 1 Platz 3: 0	1

Jahr	Anzahl der Verfahren	davon C3 bzw. W3 o. L. (ab 2005)	davon C4 bzw. W3 m. L. (ab 2005)	davon W1 (ab 2005)	Bewerbungen von Männern	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil bei den Bewerbungen in %	Frauenanteil bei den Vortrags-einladungen in %	Frauenanteil bei den Begutachtungen in %	Platzierungen von Frauen	Rufnahmen von Frauen
2005	11	2	9	0	420	72	14,6%	14,1%	6,8%	Platz 1: 1 Platz 2: 2 Platz 3: 1	0
2006	25	10	14	1	757	105	12,2%	14,9%	11,0%	Platz 1: 4 Platz 2: 2 Platz 3: 3	4
2007	17	3	13	1	665	129	16,2%	16,8%	15,3%	Platz 1: 2 Platz 2: 5 Platz 3: 3	1
2008	32	8	12	12	906	86	8,7%	19,1%	12,2%	Platz 1: 5 Platz 2: 3 Platz 3: 3	4
2009	22	5	14	1	556	130	19,0%	18,8%	18,5%	Platz 1: 6 Platz 2: 2 Platz 3: 3	3
2010	17	3	12	2	433	84	16,2%	14,0%	10,0%	Platz 1: 2 Platz 2: 0 Platz 3: 0	2

* Werte zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfasst.
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal

11. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 1998-2010

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
C1	2000	67	17	20,2%
	2001	71	16	18,4%
	2002	72	22	23,4%
	2003	67	24	26,4%
	2004	73	19	20,7%
	2005	57	17	23,0%
	2006	43	17	28,3%
	2007	24	12	33,3%
	2008	16	5	23,8%
	2009	9	5	35,7%
	2010	2	2	50,0%
C2	2000	21	4	16,0%
	2001	28	2	6,7%
	2002	26	3	10,3%
	2003	24	3	11,1%
	2004	26	5	16,1%
	2005	21	4	16,0%
	2006	15	3	16,7%
	2007	7	3	30,0%
	2008	3	2	40,0%
	2009	1	2	66,7%
	2010	13	2	13,3%

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
W1	2006	1	0	0,0%
	2007	1	0	0,0%
	2008	9	2	18,2%
	2009	12	3	20,0%
	2010	12	3	20,0%
C3 bzw. W3 ohne L.	2000	65	3	4,4%
	2001	57	3	5,0%
	2002	59	2	3,3%
	2003	60	2	3,2%
	2004	60	2	3,2%
	2005	55	2	3,5%
	2006	50	2	3,8%
	2007	44	1	2,2%
	2008	44	1	2,2%
	2009	57	3	5,0%
	2010	54	4	6,9%
C4 bzw. W3 mit L.	2000	180	4	2,2%
	2001	177	5	2,7%
	2002	178	7	3,8%
	2003	185	8	4,1%
	2004	184	8	4,2%
	2005	171	8	4,5%
	2006	167	8	4,6%
	2007	148	7	4,5%
	2008	138	6	4,2%
	2009	166	13	7,3%
	2010	169	15	8,2%

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Professuren gesamt C2-C4; seit 2005 einschl. W1 und W3	2000	286	11	3,7%
	2001	262	10	3,7%
	2002	264	12	4,3%
	2003	269	13	4,6%
	2004	270	15	5,3%
	2005	257	14	5,2%
	2006	233	17	6,8%
	2007	233	17	6,8%
	2008	235	18	7,1%
	2009	236	19	7,5%
	2010	248	24	8,8%
C3 und C4 einschl. W3	2000	245	7	2,8%
	2001	234	8	3,3%
	2002	246	9	3,5%
	2003	245	10	3,9%
	2004	244	10	3,9%
	2005	236	10	4,1%
	2006	241	14	5,5%
	2007	225	14	5,9%
	2008	223	14	5,9%
	2009	223	16	6,7%
	2010	223	19	7,9%

12. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2010

Fakultät	weiblich		männlich		Summe
	W 1	W 3	W 1	W 3	
1	-	1	-	1	2
2	-	-	-	1	1
3	-	1	-	1	2
4	-	-	-	4	4
5	-	-	1	4	5
6	-	-	-	1	1
7	-	-	-	-	0
8	-	-	1	2	3
9	-	-	-	-	0
10	-	1	-	-	1
Summe	0	3	2	14	19

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

13. Artikel zur Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten

Universität Stuttgart, Newsletter, 1/2011

gleichstellung einbeziehen

Die Gleichstellungsbeauftragte der Uni Stuttgart, Dr. Gabriele Hardtmann, erläuterte vor dem öffentlichen Senat am 15. Dezember die Aktivitäten zum Thema Gleichstellung. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) erwartet im Februar 2011 einen Zwischenbericht über den Stand der Umsetzung unseres Genderkonzepts. In diesem Zusammenhang



Bild: Eppler

wies Hardtmann darauf hin, dass die DFG praktisch bei allen Entscheidungen, wie beispielsweise der Zusage von Fördergeldern, das Thema Gleichstellung mit einbezieht. „Die Aktivitäten und die Umsetzung von Konzepten werden genau beobachtet“, so Hardtmann. Im Hinblick auf die Zielvorgaben, die nach dem Struktur und Entwicklungsplan der Uni (SEPUS) bis Ende 2012 erreicht werden sollen, sieht die Gleichstellungsbeauftragte die Uni auf einem relativ gutem Weg. Angestrebt ist jeweils ein weiblicher Anteil von 10 Pro-

zent bei den Professuren (2009: 7,5), 30 Prozent beim Akademischen Mittelbau (2009: 24,2) und 40 Prozent bei den Studierenden (2009:32,7). Ein Blick auf den Professorinnenanteil von 2005 mit 5,2 Prozent und den von 2009 mit 7,5 Prozent zeigt, dass der Anteil langsam aber stetig steigt. Hardtmann hofft, dass sich unter anderem durch das Dual Career Programm noch weitere Professorinnen für die Uni Stuttgart entscheiden. Auf der obersten Führungsebene liegt der Frauenanteil erfreulich hoch (Universitätsrat: vier Frauen (36,4 Prozent); Rektorat zwei Frauen (40 Prozent)). Stark verbesserungsfähig ist der Frauenanteil bei den Fakultätsvorständen (5,6 Prozent). Besonders stolz ist Hardtmann auf die umfangreichen Angebote für Schülerinnen an der Uni Stuttgart. Insgesamt 800 Schülerinnen nahmen 2010 bei den vom Gleichstellungsreferat zentral organisierten Projekten teil. Hiermit soll insbesondere die Anzahl der Studentinnen in den MINT-Fächern erhöht werden.

www.uni-stuttgart.de/gleichstellung/

Alles Gender oder was?

Warum Männer und Frauen bei aller Verschiedenheit gleiche Chancen brauchen

Es gibt niemanden mehr im Unternehmen, der keine Meinung dazu hat, und Ursula Schwarzenbart, global verantwortlich für das Thema Gender bei einem Stuttgarter Autobauer, ist stolz darauf, auch wenn die Meinung der anderen ihrer Auffassung oft entgegensteht. Der Transmitter hat sich aus aktuellem Anlass das Thema „Gender Mainstreaming“ vorgenommen. An der Universität und auch in den Fakultäten des Stuttgarter Maschinenbaus gibt es divergierende Meinungen. Die Autorin dieses Textes ist Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät 7 und hat ebenfalls eine – hier der Versuch einer Beleuchtung von mehreren Seiten.

Wir nehmen die Themen Gender und Diversity sehr ernst und begreifen sie als Erfolgsfaktor. Daher wollen wir den weiblichen Anteil bei Professorenstellen, Mitarbeitern und Studierenden deutlich erhöhen“, erklärte Rektor Prof. Wolfram Ressel anlässlich der Vorstellung des neuen Gleichstellungskonzepts der Universität Anfang 2010. Bekräftigt hat er diese Haltung bei der Universitätsbewerbung in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative.

in der globalisierten Wirtschaft wettbewerbsfähig bleiben“, sagt Ministerin Schavan – und das sagen viele andere auch ... Unter Deutschlands einflussreichsten Geschäftsfrauen belegt Regine Stachelhaus als Personalvorstand beim DAX-Konzern Eon Platz 5. Sie ist überzeugt: „Die Frauenquote gehört in den Geschäftsplan genau wie das Profitziel.“ Bei Bosch und Daimler heißt die Quote „Zielgröße“, gehört zu den „aspiration guidelines“. Sie wird

in Forschung und Industrie, dass ausgegrenzt wird und mittlerweile das Geschlecht über Förder- und Weiterbildungsmöglichkeiten entscheidet.“, so IFF-Oberingenieur Jörg Siegert, ein Skeptiker der gegenwärtigen Genderpolitik.

„Gender muss anscheinend nun mal sein, also Augen zu und durch, bloß keine übertriebenen Wallungen“ – sagen viele, vielleicht die meisten, wenn sie mit dem Begriff und seinen administrativen Folgen zu tun bekommen.



Die GSaME-Tagung setzte auf Kooperation; Motto: Gender Mainstreaming geht alle an – Männer und Frauen
Rechts: Organisationsberaterin Silvie Klein-Franke
Bilder: S. Masini

„Vor allem in den Spitzen von Unternehmen fehlt es noch zu oft an weiblichen Talenten“, kritisierte Bundesbildungsministerin Annette Schavan bei der Tagung „Fit für die Zukunft – Frauenkarrieren in Unternehmen“ Mitte November in Berlin. „Für eine durchgreifende Veränderung brauchen wir einen Frauenanteil in Führungspositionen von mindestens 20 Prozent. Nur so können Unternehmen

jedes Jahr überprüft und ist in gängige Management-Standardsysteme integriert.

„Zukunftsfähige Genderpolitik fördert bestmöglich Potenziale der Zusammenarbeit von Frauen und Männern. Sie wirkt integrativ und sollte unterstützt werden durch eine moderne Familienpolitik. Heutige Genderpolitik ist leider oft geprägt durch eine Gegendiskriminierung. Regelmäßig erleben wir

Fakt ist: Keine Exzellenzinitiative, kein DFG-Projekt, keine Stellenausschreibung, eigentlich gar kein öffentlicher Vorgang kommt an der Beschäftigung mit der Thematik vorbei. Und weiter: Beim Thema Gender Mainstreaming scheiden sich die Geister!

Aber was heißt das eigentlich Gender Mainstreaming? Für das Bundesfamilienministerium bedeutet es, „bei allen gesellschaftlichen

Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.“ Bei Wikipedia bezeichnet der Begriff, schärfer noch, „den Versuch, die Gleichstellung der Geschlechter auf allen gesellschaftlichen Ebenen durchzusetzen. Gender-Mainstreaming unterscheidet sich von expliziter Frauenpolitik dadurch, dass beide Geschlechter gleichermaßen in die Konzeptgestaltung einbezogen werden sollen.“

Tatsächlich kann Gender Mainstreaming – insbesondere in den Ingenieursfakultäten der Universität (in Stuttgart und anderswo), wo es in weiten Bereichen überhaupt nur wenige Frauen gibt, die man fördern könnte – auch bedeuten, Väter dabei zu unterstützen, Erziehungsurlaub zu nehmen oder eine Zeit lang Teilzeit zu arbeiten. Nicht vorwiegend um die Mütter zu unterstützen, sondern zu ihrem eigenen Wohl – und dem des Arbeitgebers: Die Balance zwischen Arbeit und Freizeit, die gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nämlich eine besonders wirksame Vorbeugung gegen Krankheiten wie Burn-out und Depressionen. Mehr noch: Kinder erziehen qualifiziert – ähnlich wie gesellschaftliches oder politisches Engagement – für Führungspositionen. Dies gilt selbstverständlich für Männer ebenso wie für Frauen. Die zeitweise Freistellung für erziehende junge Wissenschaftler an der Universität, aber auch für Ingenieure in der Industrie, bringt eine überfachliche Schlüsselqualifikation, wie wir sie bereits im Grundstudium von unseren Studierenden einfordern.

Für Professorin Meike Tilebein, Direktorin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften an der Universität Stuttgart, ist Gender – also die soziale und gesellschaftliche Geschlechterrolle – lediglich ein Aspekt von Diversity unter vielen anderen: „Wir suchen nach dem möglichst

optimalen Grad an Diversität, also Verschiedenheit, in einer Arbeitsgruppe und forschen, wie man Diversität nutzbar machen kann“, so Tilebein, deren Institutsstart mit Mitteln aus dem Professorinnenprogramm von Bund und Ländern startfinanziert wird. Als eine der ersten Vollprofessorinnen des Stuttgarter Maschinenbaus, haben sie und ihre Kollegin Prof. Cristina Tarin eine ganz besondere Funktion: Sie sind Rollen-Modell für junge technikinteressierte Frauen. Bei einem Anteil von rund 10% weiblicher Studierender hat die Fakultät 7 (in der Fakultät 4 sind es immerhin etwa 30%) dies dringend nötig, wenn sie die Frauen zur Promotion und darüber hinaus halten will.

Warum aber nun der Kraftakt mit der Frauenförderung? Warum ein Professorinnenprogramm, ein Hochschulkarriere-Zentrum femtec, den Girls Day, das Schlieben-Lange-Programm? Viele der unter 35-jährigen

kommt dann aus allen parteipolitischen Ecken.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart, Dr. Gabriele Hardtmann, findet es wichtig, dafür zu sorgen, „dass das intellektuelle Kapital, das junge Frauen mitbringen, in eine adäquate Studienfachwahl mündet und dass hoch qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen so gefördert werden, dass sie ihre Kompetenzen optimal in Forschung und Lehre sowie gegebenenfalls in Führungspositionen einbringen können. Es geht letztlich darum, vor dem Hintergrund eines klar absehbaren Mangels an Menschen eine Breiten- und eine Bestenförderung zu betreiben. Da diese Förderung bei männlichen Nachwuchswissenschaftlern seit Jahrhunderten praktiziert wird – selbst wenn auch hier noch Verbesserungen denkbar sind – ist sie bei jungen Frauen noch sehr



Frauen haben sich doch laut eigener Aussage noch nie aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert gefühlt. Es ist schon bemerkenswert, dass in Zeiten wirtschaftlicher Hochkonjunktur die Forderung nach Frauenförderung besonders laut wird. Wenn es an Fachkräften mangelt, will keiner auf das Potenzial ausgebildeten weiblichen Personals verzichten. Der Ruf nach Kinderbetreuung und Ganztageschulen

stark ausbaufähig. Hier müssen in erheblichem Maß Kräfte zur Veränderung aktiviert werden“. Zu diesen Kräften gehört auch eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit. Gleich zwei große Veranstaltungen an nur einem Tag gab es Ende November zum Thema: Die Baden-Württemberg-Stiftung führte ihre Abschlussveranstaltung zum „Programm Chancen = Gleichheit. Gleiche Chancen für Frauen und Män-

Die Podiumsdiskussion wurde von Carola Feller, der Leiterin des Kompetenzzentrums Bildung beim VDMA, moderiert. Links im Bild: Heidi Stock, die Beauftragte für Chancengleichheit der Robert-Bosch GmbH, rechts die GSaME- Doktoranden Kris- tofer Kolb, Fabian Kröner und Thorsten Pflüger
Bild: S. Masini

ner“ durch: (<http://www.bwstiftung.de/bildung/laufende-programme-und-projekte/lebenslanges-lernen/chancengleichheit-gleiche-chancen-fuer-frauen-und-maenner.html>).

„Gender Mainstreaming – Notwendigkeit und Chance für Wissenschaft und Gesellschaft“ hieß die Tagung, die die Graduiertenschule advanced Manufacturing Engineering, GSaME gemeinsam mit dem Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften ausrichtete. (Info: www.gsame.uni-stuttgart.de).

„Chancengleichheit setzt sich nicht von allein um,“ weiß Professorin Sylvia Rohr, die Geschäftsführerin der Graduiertenschule GSaME. Die Durchsetzung von Arbeitskultur, innovativen Arbeitsstrukturen, familienfreundlichen Arbeitsplätzen und gute Infrastrukturbedingungen für Eltern, sei nicht nur Aufgabe der Personalentwicklung, von Gender- oder Diversity-Beauftragten oder gar nur Thema der Frauen, sondern

Aufgabe aller Führungskräfte. Daher will die GSaME bei der Ausbildung von potenziellen Führungskräften früh ansetzen.

Die Stuttgarter Graduiertenschule hat den Anspruch, Führungskräfte für Fabriken der Zukunft zu qualifizieren, die sich nicht nur durch Expertenwissen auf ihrem Fachgebiet, sondern auch durch Systemdenken auszeichnen sollen.

„Die Entwicklung von „Genderkompetenz“ in der Verbindung von fundiertem Faktenwissen, Verständnis der Zusammenhänge, die Entwicklung von Bereitschaft, sich mit dem Thema objektiv zu befassen, ist daher aus unserer Sicht ein unerlässlicher Bestandteil der Qualifizierung von Promovierenden und Vorbereitung für die Übernahme von Verantwortung gerade in einem Bereich der, sich durch eine starke Unterrepräsentation von Frauen auszeichnet. Hier geht die GSaME neue Wege“, so die Initiatorin der Gender Mainstreaming-Tagung Sylvia Rohr.

Der Weisheit letzter Schluss?

„Wir müssen sicherstellen, dass Männer und Frauen, die Familie haben wollen, nicht daran gehindert werden, auch Karriere zu machen [...]. Dies kann aber nur gelingen ... [wenn wir] die Arbeitsbedingungen verbessern und Unterstützung anbieten für beide – Frauen und Männer – auf allen Stufen ihrer Karriere,“ resümiert der amerikanische EMBO Report der European Molecular Biology Organization eine viel beachtete Studie über Frauen in der Wissenschaft. Zu Gender Mainstreaming gehört heute selbstverständlich auch die gesellschaftliche Möglichkeit, sich frei für ein individuelles Lebenskonzept zu entscheiden: mit und ohne Kind(er), mit einem 20-, 35- oder 60-Stunden-Job, global mobil oder lokal vernetzt. Wenn das Geschlecht dann keine Rolle mehr spielt, haben wir Gleichstellung erreicht.

Birgit Spaeth

14. Service Gender Consulting – Flyer

Universität Stuttgart

Service Gender Consulting

Ein Beratungsservice der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Stuttgart

Service Gender Consulting

Kontakt

Universität Stuttgart
Service Gender Consulting
Dr. -Ing. Elisabeth Appel-Kummer
Consultant

Geschwister-Scholl-Str. 24D
Raum 1.307
70174 Stuttgart
Tel: 0711/685-84024

E-Mail:
Gender-Consulting@verwaltung.uni-stuttgart.de

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/service/index.html

KOMPETENZ BERATUNG

Beratung und Unterstützung

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist bei allen großen Wissenschaftsorganisationen in das Zentrum der Politik und des Handelns gerückt. Für die Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG hat die Universität Stuttgart ein längerfristiges Genderkonzept entwickelt. Dort hat sie sich ehrgeizige Ziele hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen gesetzt.

Der Service Gender Consulting ist ein Teil der Umsetzung der im Genderkonzept verankerten Maßnahmen. Damit wird den Anforderungen an eine qualitativ hochwertige Forschung Rechnung getragen, indem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei unterstützt werden, Genderaspekte in Forschungsanträge zu integrieren.

Gleichzeitig wird mit der Serviceeinrichtung ein Beitrag zur Erweiterung der Kompetenz im Bereich Gender geleistet. Insbesondere Führungskräfte werden dabei unterstützt, die Prinzipien der Gleichstellung in das Portfolio ihres Führungsverständnisses zu integrieren.

Forschung

„Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist (...) ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.“ (DFG)

Der Service Gender Consulting bietet

- Informationen über Anforderungen an Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungsanträgen;
- Beratung zur gendergerechten Rekrutierung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses;
- Informationen über Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere im Rahmen der Antragsstellung.

Der Service Gender Consulting berät und unterstützt Sie

- bei der Entwicklung von Konzepten zur Gleichstellung in Forschungsprojekten von der Konzeptphase, über die Antragsstellung bis zur Umsetzung des Projekts;
- bei der Entwicklung eines maßgeschneiderten Programms, das den Besonderheiten des jeweiligen Forschungsprojekts Rechnung trägt;
- bei der Verknüpfung der Maßnahmen mit dem Genderkonzept der Universität Stuttgart;
- bei der Begleitung und Umsetzung der geplanten Maßnahmen.

Kompetenzerweiterung

Spitzenleistung in der Forschung ist ohne exzellente Mitarbeiterführung nicht denkbar. Daher sind neben fachlichen Fähigkeiten zunehmend „Soft Skills“ gefragt, insbesondere auch im Hinblick auf Genderkompetenz.

Der Service Gender Consulting entwickelt und organisiert bedarfsgerechte Angebote zur Kompetenzerweiterung für erfahrene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ebenso wie für den wissenschaftlichen Nachwuchs hinsichtlich

- einer gendergerechten Führungskultur, die der Vielfalt der Bedürfnisse von Frauen und Männern in der Wissenschaft gerecht wird;
- der Umsetzung von gleichstellungsorientierten Handlungsweisen in allen Arbeitsbereichen und bei allen Entscheidungen.

Der Service Gender Consulting bietet die

- Entwicklung von bedarfsgerechten Trainings zur Erweiterung der Führungskompetenz bezüglich Genderfragen;
- Vermittlung von Trainings zu Gendersensibilisierung und Genderkompetenz.

Service Gender Consulting



Werkstatt-Gespräch

Für mehr Chancengleichheit an der Uni Stuttgart



Elisabeth Appel-Kummer ist seit 15.12.2010 angestellt für den "Service Gender Consulting" an der Universität Stuttgart. Ihre Aufgaben sind:

- Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung eines maßgeschneiderten Programms zur Chancengleichheit
- Begleitung bei der Umsetzung der Maßnahmen
- Entwicklung und Organisation von bedarfsgerechten Angeboten zur Kompetenzerweiterung hinsichtlich Genderawareness und Genderkompetenz bei Führungskräften
- Entwicklung und Bereitstellung von Handreichungen und Leitfäden

Frau Appel-Kummer, ganz frei heraus: Wie steht es momentan mit der Chancengleichheit an deutschen Universitäten?

Die Statistik aus dem Jahre 2008 zeigt, dass die Frauenquote innerhalb der Hochschulen mit steigender Qualifikation abnimmt. Ist das Männer-Frauen-Verhältnis bei den Studierenden noch etwa ausgeglichen, so liegt der Frauenanteil bei den Promotionen beispielsweise nur noch bei 42 %. Bei den Habilitationen sinkt dieser Anteil auf 17% bei den C3/W2-Professuren auf ca. 18% und bei den C4/W3-Professuren sogar auf 13%. Und das sind nur Durchschnittszahlen, je nach Fächergruppe können die Anteile der Frauen noch geringer ausfallen. Dies macht deutlich, dass das deutsche Hochschulsystem noch weit von der Gleichstellung der Frauen entfernt ist. Ein ähnliches Bild zeigt sich zwar auch in anderen europäischen Ländern, im direkten Vergleich befindet sich Deutschland jedoch auf einem der hinteren Plätze, was die Frauenquote angeht. Miteinander.

Wie erklären sich diese ernüchternden Zahlen?

Es gibt eine Vielzahl von Gründen. Einer ist, dass die Wissenschaftsstruktur männlich geprägt ist. Dies führt dazu, dass bei personenbezogenen Entscheidungen -z. B. im Berufungsverfahren - nicht immer strikt nach Leistung und Potenzial entschieden wird. Das Geschlecht und auch soziale Faktoren fließen, wenn auch überwiegend unbewusst, mit ein. Dies ist ein Nachteil für die Frauen.

Ein weiterer Grund ist, dass sich Wissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg immer wieder mit einem Vertrauensdefizit konfrontiert sehen. Sie bekommen weniger Anerkennung, Bestätigung, Wertschätzung und Respekt, und werden defensiver gefördert. Dadurch fühlen sie sich häufig nicht ausreichend in die "scientific community" ihres Faches integriert. Es kommen weitere Faktoren hinzu wie die noch immer bestehenden Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder noch immer zu wenige Frauen in Führungspositionen, die als Rollenmodell dienen können.

Was muss sich ändern, damit mehr Professorinnen und weibliche Führungskräfte in Universitäten Karriere machen können?

Ein Ansatzpunkt ist Frauen dabei zu unterstützen, ihre Potenziale zu erkennen und selbstbewusst zu vertreten. Dies kann beispielsweise durch das "Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung" an der Universität Stuttgart erfolgen oder durch andere Programme, die schon in der Schule ansetzen, um Mädchen insbesondere für die sogenannten MINT-Fächer zu begeistern und sie auf den verschiedenen Karrierestufen zu unterstützen.

Ein ganz wichtiger Schritt ist es auch, das Wissen über bestehende Hindernisse bei Führungskräften wie Professorinnen und Professoren zu erhöhen. Das betrifft strukturelle Schwierigkeiten bei der Vereinbarung von Karriere und Familie, aber auch das eigene Verhalten. In der Regel findet keine bewusste Diskriminierung oder eine weniger aktive Förderung von Frauen statt. Vielmehr werden teilweise unbewusste, alltägliche Wahrnehmungsweisen über geschlechtsspezifisch unterschiedliche Qualitäten auf die Erfüllung von Berufsrollen übertragen. Dies führt dann schlussendlich zu Benachteiligungen.

Die Begriffe "Diversity" und "Gender" im Forschungsumfeld sind schon seit längerem bekannt, aber offensichtlich hat eine Sensibilisierung bei den Verantwortlichen noch nicht stattgefunden. Womit hängt das zusammen?

Man kann nicht sagen, dass eine Sensibilisierung nicht stattgefunden hat. Die DFG hat z.B. vor drei Jahren mit der Einführung der "Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" ein starkes Signal gesetzt. Die Mitglieder haben sich verpflichtet, bei der Entwicklung ihrer Strukturen und des Personals durchgängig die Ziele der Gleichstellung zu berücksichtigen. Insofern ist die Thematik bereits bei vielen Führungskräften angekommen. Grund hierfür ist auch, dass im Rahmen von Forschungsanträgen dargestellt werden muss, welche Maßnahmen ergriffen werden, um die Chancengleichheit von Männern und Frauen innerhalb des Forschungsvorhabens zu erhöhen. Spätestens auf Grund dieser Tatsache müssen sich Führungskräfte zu der Thematik Gedanken machen.

Vor Kurzem wurde das Service Gender Consulting, das Sie leiten, gegründet. Welche Ziele verfolgen Sie primär?

Das Service Gender Consulting ist Teil der Umsetzung des Genderkonzepts der Universität Stuttgart. Arbeitsschwerpunkt ist zum einen, bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Chancengleichheit im Rahmen von Forschungsanträgen zu unterstützen. Hier fungiere ich als Ansprechpartnerin, um zu beraten und über die bereits bestehenden Aktivitäten und Möglichkeiten an der Universität zu informieren.

Der zweite Arbeitsschwerpunkt ist, Maßnahmen für die Sensibilisierung von Führungskräften für die Thematik der Chancengleichheit zu entwickeln. Damit sind in erster Linie Professorinnen und Professoren angesprochen, aber natürlich auch der wissenschaftliche Mittelbau als potenzielle zukünftige Führungskräfte. Momentan bin ich dabei, durch Befragung Ansatzpunkte und Bedarfe für Sensibilisierungsmaßnahmen zu erheben.

Spielt Ihrer Meinung nach beispielsweise die Berücksichtigung der Chancengleichheit bei der Erstellung eines DFG-Antrages eine Rolle?

Das spielt mit Sicherheit eine Rolle, denn die DFG hat ganz deutlich gemacht, dass diesbezügliche Aussagen zu treffen sind. Zudem hat die DFG entsprechende Merkblätter entwickelt und den Punkt in den Mustergliederungen verankert. Außerdem können Finanzmittel speziell für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen eingeworben werden.

Des Weiteren ist die Einhaltung der bereits erwähnten "Forschungsorientierten Gleichstellungsstandard", die sich letztendlich auch in den einzelnen Anträgen widerspiegeln, bei der Begutachtung von Anträgen entscheidungsrelevant. Ich kann mir gut vorstellen, dass in Situationen, in denen auf Grund begrenzter Mittel nur ein Teil der Anträge genehmigt werden kann, dies ein wichtiges Kriterium zur Auswahl darstellt.

Spielt Ihrer Meinung nach beispielsweise die Berücksichtigung der Chancengleichheit bei der Erstellung eines DFG-Antrages eine Rolle?

Das spielt mit Sicherheit eine Rolle, denn die DFG hat ganz deutlich gemacht, dass diesbezügliche Aussagen zu treffen sind. Zudem hat die DFG entsprechende Merkblätter entwickelt und den Punkt in den Mustergliederungen verankert. Außerdem können Finanzmittel speziell für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen eingeworben werden.

Des Weiteren ist die Einhaltung der bereits erwähnten "Forschungsorientierten Gleichstellungsstandard", die sich letztendlich auch in den einzelnen Anträgen widerspiegeln, bei der Begutachtung von Anträgen entscheidungsrelevant. Ich kann mir gut vorstellen, dass in Situationen, in denen auf Grund begrenzter Mittel nur ein Teil der Anträge genehmigt werden kann, dies ein wichtiges Kriterium zur Auswahl darstellt.

Welche Kooperation mit anderen universitären Einrichtungen erhoffen Sie sich für das Service Gender Consulting in den nächsten fünf Jahren und welche Ziele verfolgen Sie?

Auf Grund meiner Arbeitsschwerpunkte ist für mich vor allem die Kooperation mit der Abteilung Forschungsförderung wichtig, da ich durch den Kontakt mit den Verantwortlichen von neuen Forschungsinitiativen erfahre.

Ein zweiter Bereich ist die Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsstellen. Hierbei denke ich vor allem an die KWW und GRADUS. Natürlich denke ich aber auch an die Personalentwicklung, die Weiterbildung für alle anderen Universitätsmitarbeiterinnen und Mitarbeiter anbietet.

Mit der KWW bin ich bereits im Gespräch, um mit den Verantwortlichen gemeinsam auszuloten, welche verschiedenen Möglichkeiten der Zusammenarbeit bestehen.

Dabei geht es zum einen darum, mittelfristig dauerhafte Angebote zur Gendersensibilisierung und Genderawareness in Zusammenarbeit mit dem SGC zu etablieren und so möglichst vielen Mitgliedern der Universität zugänglich zu machen. Außerdem überlegen wir gemeinsam, wie das Thema in bestehende Weiterbildungsangebote integriert werden kann. Hierbei kommen vor alle Themen aus dem Bereich Management und Führung in Frage.

Frau Appel-Kummer, wir danken Ihnen für das Gespräch.

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

Der Mentoring-Beirat begleitet und fördert in kritisch-konstruktiver Weise die Umsetzung des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* der Universität Stuttgart.

Durch ihn sollen Aktivitäten angeregt, die Suche nach geeigneten Mentorinnen und Mentoren unterstützt, Erfahrungen aus Projekten der Wirtschaft und anderen Institutionen eingebracht und Bemühungen um eine Verstärkung des Programms gestärkt werden.

Vorsitz:

Dr. Gabriele Hardtmann
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Mitglieder

Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz
*Direktorin der German Aerospace Academy (ASA)
Leitung des Steinbeistransferzentrums „Plasma- und Raumfahrttechnologie“
Universitätspräsidentin a. D.*

Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger
Präsident der Fraunhofer Gesellschaft, Unternehmenspolitik und Forschung

Prof. Dr. Dieter Fritsch
Altrector, Mitglied der Professorenschaft der Universität Stuttgart

Dr. Gisela Meister-Scheufelen
Ministerialdirektorin im Finanzministerium Baden-Württemberg

Ernst Reichart
*Personaldirektor Hewlett-Packard GmbH,
Geschäftsführer Personal- und Sozialwesen*

Prof. Dr. Wolfram Ressel
Rektor der Universität Stuttgart

Claudia Röttger
Standortpersonalleiterin Friedrichshafen, EADS Astrium GmbH

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

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

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

Dr. Marianne Tümpfen
Leiterin Beteiligungsmanagement, DaimlerChrysler AG, Mergers and Acquisitions

Prof. Dr. Engelbert Westkämper
*Mitglied des Universitätsrats der Universität Stuttgart, Leiter des Fraunhofer-Instituts
für Produktionstechnik und Automatisierung*

17. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen

Stand: 24. August 2011

Fakultät	Studentin	Doktorandin	Postdoktorandin & Habilitandin	Privatdozentin	Mentees gesamt
Architektur und Stadtplanung	-	3	-	-	3
Bau- und Umweltingenieur- wissenschaften	-	7	1	-	8
Chemie	-	3	1	-	4
Energie-, Bio- und Verfahrenstechnik	-	16	3	-	19
Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	1	6	1	-	8
Luft- und Raumfahrttechnik, Geodäsie	-	5	1	-	6
Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik	-	6	1	-	7
Mathematik und Physik	-	1	1	-	2
Philosophisch-Historische Fakultät	1	11	1	1	14
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1	18	2	-	21
Gesamt	3	76	12	1	92

18. *Service Uni & Familie* und Neuanfang beim *Mentoring-Programm*

Uni-Kurier, Nr. 108, 2/2011

Service Uni & Familie und Neuanfang beim Mentoring-Programm

Weitere Meilensteine für Genderkonzept

Ein „überzeugendes Gesamtkonzept“ sei „bereits überwiegend implementiert“ – dieses Zeugnis stellte die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) der Uni Stuttgart in ihrem Zwischenbericht über die Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, sprich: über die Umsetzung ihres Genderkonzepts, aus. Die DFG attestierte das Umsetzungsstadium 3 (von 4 möglichen Stadien) und lobte insbesondere die breite Verteilung der Verantwortung, die umfangreichen Maßnahmen für die unterschiedlichen Zielgruppen sowie das effiziente Controlling. Seit Sommer 2011 ist die Uni Stuttgart auf diesem Feld um weitere, entscheidende Schritte vorangekommen.



Uni&Familie life: Bettina Schmidt bei den Forschungsferien. (Foto: Universität)

So wurde im Gleichstellungsreferat der „Service Uni & Familie“ ins Leben gerufen, der die bereits bestehenden vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie an der Uni Stuttgart weiter fortführen und ausbauen soll. Hierzu gehören zum Beispiel Belegplätze für Kleinkinder in Einrichtungen privater Träger, Kitaplätze für Drei- bis Sechsjährige in Einrichtungen des Studentenwerks, eine Notfallbetreuung sowie die Ferienbetreuung „Stuttgarter Forschungsferien“. Orientierung im Angebotsdschungel finden Eltern und Studierenden

seit dem 1. August bei der neuen Leiterin der Service-Stelle, Dr. Bettina Schmidt. Die in Südafrika aufgewachsene Sozialwissenschaftlerin, die Erfahrung aus dem Projektmanagement an Hochschulen und aus internationalen Kooperationen, darunter mit der Nelson Mandela Universität in Port Elizabeth/Südafrika mitbringt, fasst den Begriff Familie weit. „Familie bezieht sich auf die Eltern, Großeltern, Kinder, Enkel, ‚Patchwork-Familien‘ und andere langfristig verbindliche Lebensgemeinschaften“, erklärt Schmidt. „Daraus leitet sich mein Auftrag ab, Eltern mit Kindern durch vielfältige Maßnahmen zu unterstützen. Mit dem demographischen Wandel und der Alterung unserer Gesellschaft wird aber auch die Unterstützung von Beschäftigten mit pflegenden Angehörigen an Bedeutung gewinnen.“

Darüber hinaus wird Schmidt die Zertifizierung der Uni Stuttgart als familiengerechte Hochschule im Rahmen des von der Hertie-Stiftung eingeführten Qualitätssiegels „audit berufundfamilie“ vorbereiten und begleiten - ein Prozess, in den alle von der Thematik betroffenen Gruppen eingebunden sein werden. „Mit dieser Auditierung macht sich die Universität mit all ihren Mitgliedern einschließlich der Studierenden, auf den Weg, eine familienfreundlichere Hochschulkultur zu gestalten, die Vielfalt und Chancengleichheit fördert und wertschätzt“, so Schmidt.

Ein neues Gesicht hat auch das bereits seit 2003/04 bestehende „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“: Regina Rapp wird als Geschäftsführerin das Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit der Vielzahl seiner bedarfsorientierten Elemente weiterführen und verbessern. Rapp studierte Soziologie, Politikwissenschaften und Kunst- und Medienwissenschaften an der Universität Konstanz und leitete dort zuletzt das Mentoringprogramm für Studentinnen und Absolventinnen der Konstanzer Hochschulen. Ihre zentrale Aufgabe im Rahmen des Stuttgarter Mentoring- Programms, das mit mehr als 90 Aktiven und knapp 200 Alumnae zu einem der größten dieser Art im Bereich der Hochschulen gehört, ist die Betreuung der Mentoring-Tandems sowie die Konzeption und Durchführung von Weiterbildungs- und Networking-Veranstaltungen.



Regina Rapp ist die neue Geschäftsführerin des Uni-Mentorings. (Foto: Privat)

Strategische Erweiterung: Junior-Mentoring

Darüber hinaus wird Rapp sich um die Umsetzung des Genderkonzepts im Bereich Mentoring kümmern und das bisher vornehmlich an Nachwuchswissenschaftlerinnen gerichtete Programm um ein Junior-Mentoring-Programm für Bachelor- und Masterstudierende ergänzen - eine Novum in der strategischen Personalentwicklung der Universität. „Die Idee ist, leistungsstarke und motivierte junge Menschen direkt nach ihrer Orientierungsprüfung auf ihrem Qualifizierungsweg zu begleiten, um so frühzeitig Potentiale identifizieren und gezielt fördern zu können“, erklärt Rapp. „Das Ziel ist eine kontinuierliche Orientierungshilfe vom Bachelorstudium über das Masterstudium bis hin zur Promotion und darüber hinaus.“ Durch eine frühzeitige Bindung soll die Rekrutierung von hochqualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs gelingen und die Identifikation mit der Universität Stuttgart erhöht werden.

amg

KONTAKT

Dr. Bettina Schmidt
Service Uni & Familie
Tel. 0711/685-84037
e-mail: bettina.schmidt@verwaltung.uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie/

Regina Rapp
Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung
Tel. 0711/ 685-84127
e-mail: mentoring@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/mentoring/

.....
Neu: Servicestelle Uni & Familie
an der Universität Stuttgart

Auf Initiative des Gleichstellungsreferats wurde der "Service Uni & Familie" ins Leben gerufen, um die vielfältigen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium, wissenschaftlicher Karriere und Familie an der Universität Stuttgart zu bündeln und weiter zu entwickeln. Es ist ein weiterer Meilenstein in der Umsetzung des Genderkonzepts an der Universität Stuttgart.

Seit einigen Jahren bietet die Universität den Studierenden und Beschäftigten vielfältige, an den individuellen Lebens- und Arbeitsumstände von Eltern angepasste, familienorientierte Unterstützung an. Hierzu gehören Betreuungsangebote wie zum Beispiel Belegplätze für Kleinkinder in Einrichtungen privater Träger, Kitaplätze für Drei- bis Sechsjährige in Einrichtungen des Studentenwerks, eine Notfallbetreuung sowie die Ferienbetreuung „Stuttgarter Forschungsferien“.

Das Internetportal zur Vereinbarkeit von Uni & Familie stellt umfassende Informationen bereit und ergänzt das persönliche Beratungsgespräch.

Seit dem 1. August leitet **Dr. Bettina Schmidt** die neu eingerichtete Servicestelle. Neben der Betreuung der bisherigen Maßnahmen wird sie die Zertifizierung der Universität Stuttgart als familiengerechte Hochschule im Rahmen des von der Hertie-Stiftung eingeführten Qualitätssiegels "audit berufundfamilie" koordinieren / vorbereiten und begleiten.

KONTAKT

Service Uni & Familie, Dr. Bettina Schmidt, Tel. 0711/685-84037, E-mail: bettina.schmidt@verwaltung.uni-stuttgart.de

19. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten

Girls' Day

Universität Stuttgart, Newsletter, 2/2011

mädchen erobern die uni

Am 14. April öffnete die Universität Stuttgart interessierten Schülerinnen der Jahrgangsstufen 5 bis 10 ihre Pforten, um ihnen beim Girl's Day einen Einblick in die Arbeit der Ingenieur- und Naturwissenschaften zu geben und ihre Begeisterung für diese Fächer zu wecken. Insgesamt über 600 Teilnehmerinnen haben bei den 43 Workshops mitgemacht. Die Uni stellte rund ein Drittel aller im Stadtgebiet angebotenen Plätze. Das diesjährige Programm war vielseitig und spannend. So bauten beispielsweise Schülerinnen der 5. bis 6. Klasse unter Anleitung von Mitarbeitern des Institut für Elektrische und Optische Nachrichtentechnik selbst ein kleines, funktionstüch-



Bild: ILS

ges Radio zusammen. Erste Erfahrungen als Pilotin sammelten Schülerinnen der Klassen sieben bis zehn, die beim Institut für Luftfahrtssysteme auf dem Chefessel eines Flugsimulators Platz nehmen durften. Unter Hilfestellung des „Co-Pilots“ Mohammad Reza Ahmadi, einem Mitarbeiter des Instituts, konnten sie einige Manöver selbst durchführen: Flugerlaubnis einholen, Triebwerke einschalten, Schub auf die richtige Stufe stellen, warten bis das Flugzeug die optimale Geschwindigkeit erreicht hat, den Steuerknüppel zum Abheben nach hinten ziehen und wenige Sekunden später auf Autopilot schalten.

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

Stuttgart Journal (online), 20. Januar 2011

Naturwissenschaft und Technik
hautnah

20.01.2011 - 07:02 Uhr

Uni Stuttgart: Projekt „Probiert die Uni aus“



Uni Stuttgart: Projekt „Probiert die Uni aus“ - „Surfen Kybernetik-Ingenieurinnen nur im Cyber Space?“ - diese Frage kann beantwortet, wer schon mal bei „Probiert die Uni aus!“ mitgemacht hat.

Und wer sogar den Workshop „Technische Kybernetik“ besucht hat, weiß hinterher ganz genau, dass sich eine Kybernetik-Ingenieurin mit der Steuerung und Regelung von Prozessen beschäftigt.

Seit Freitag, den 14. Januar 2011, um 15 Uhr, geht das Projekt „Probiert die Uni aus!“ mit einer Einführungsveranstaltung in die nunmehr vierzehnte Runde. Dabei erfahren interessierte junge Frauen von den Verantwortlichen aus 16 beteiligten Studiengängen, was sie im Rahmen des Projekts erwartet.

Ab dem 28. Januar finden dann bis zum 4. März jeweils freitagnachmittags Workshops zu folgenden Studiengängen statt:

Bauingenieurwesen, Chemie, Elektro- und Informationstechnik, Geodäsie und Geoinformatik, Informatik/Softwaretechnik, Luft- und Raumfahrttechnik, Maschinenbau, Materialwissenschaft, Mathematik, Medizintechnik, Physik, Simulation Technology, Technische Kybernetik, Umweltschutztechnik, Verfahrenstechnik sowie Wirtschaftsinformatik. Teilnehmen können Schülerinnen der Klassen 10 bis 13.

Neben Informationen zum Studium gibt es reichlich Gelegenheit, sich an kleinen Projekten selbst zu versuchen und mit Leuten zu sprechen, die im jeweiligen Fach aktiv sind.

Wer sich also für Naturwissenschaften oder Technik interessiert und schon immer wissen wollte, welches Studium dazu passt und was man später damit anfangen kann, sollte sich diese Chance nicht entgehen lassen.

Seit dem Start des Projekts „Probiert die Uni aus!“ Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“, wurden über 5.400 Workshop-Plätze zur Verfügung gestellt, insgesamt mehr als 2.300 Schülerinnen haben sich meist gleich in mehreren Workshops aus erster Hand über Voraussetzungen, Anforderungen und Berufsperspektiven natur- und ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge informiert und getestet, ob ihnen ein solches Studium liegt – mit Erfolg:

Nicht wenige Projektteilnehmerinnen studieren inzwischen an der Universität Stuttgart oder haben ihr Studium schon abgeschlossen.

Einige sind als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen oder nach ihrem erfolgreichen Berufseinstieg in der Industrie inzwischen selbst ein Vorbild für die Teilnehmerinnen am Projekt „Probiert die Uni aus!“.

Der Terminplan ist auf der Projekthomepage unter uni-stuttgart.de/probiert zu finden; ebenso gibt es dort nähere Informationen zum Projekt und den einzelnen Workshops sowie Anmeldeunterlagen.

Kontakt: Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart, Geschwister-Scholl-Straße 24 B, 70174 Stuttgart, Tel. 0711/685-84034, e-mail: [gleichstellungsreferat \(at\) uni-stuttgart.de](mailto:ggleichstellungsreferat(at)uni-stuttgart.de) (red/mj)

schülerforschungscampus

Es gibt vielfältige Projekte für Schülerinnen und Schüler an der Universität Stuttgart: das Fehling-Lab der Chemiker, den Schülerzirkel der Mathematiker, Programme wie Nassy zum Thema Wasser und Umwelt, „Probiert die Uni aus“ mit Workshops speziell für Mädchen und vieles mehr. Unter dem Dach des Schülerforschungscampus werden die



Bild: IBVT

verschiedenen Angebote nun zusammengefasst. Bisher arbeiten die Schüler-Projekte weitgehend unabhängig voneinander, das heißt, die gesamte Organisation findet bei jedem Programm einzeln statt. „Der Schülerforschungscampus verschafft den einzelnen Projekten nach innen und vor allem auch außerhalb der Universität eine bessere Sichtbarkeit“, erklärt der Mathematiker Prof. Timo Weidl, der Initiator des Schülerforschungscampus. Schülerinnen und Schülern wird die neue Einrichtung

Wissenschaft zum Anfassen bieten in Form von Workshops, Praktika und Schnupperangeboten zum Experimentieren und Forschen. Zugeschnitten auf verschiedene Altersstufen findet sich hier von der ersten bis zur Abschlussklasse das passende Angebot. Die kontinuierliche Arbeit mit den Schülern soll gewährleisten, dass der Kontakt nicht abreißt. Die Schüler der Region werden auf diese Weise an die Universität herangeführt und lernen Menschen an der Uni und den wissenschaftlichen Betrieb kennen. Am Tag der Wissenschaft, dem 2. Juli, wird der Schülerforschungscampus als besonderes Highlight mit einem Rekordversuch offiziell eröffnet: Schülerinnen, Schüler und Studierende werden sich mit eigenen Versuchen an der längsten Experimentiermeile anlässlich des Internationalen Jahrs der Chemie beteiligen.

www.uni-stuttgart.de/sfc/

kontakt

Prof. Timo Weidl, Arbeitsgruppe Mathematik-Schule-Öffentlichkeit, Tel. 0711/685-65534,
e-mail: timo.weidl@mathematik.uni-stuttgart.de

20. Artikel zu weiteren Schülerprojekten

Stuttgarter Zeitung, 2. April 2011

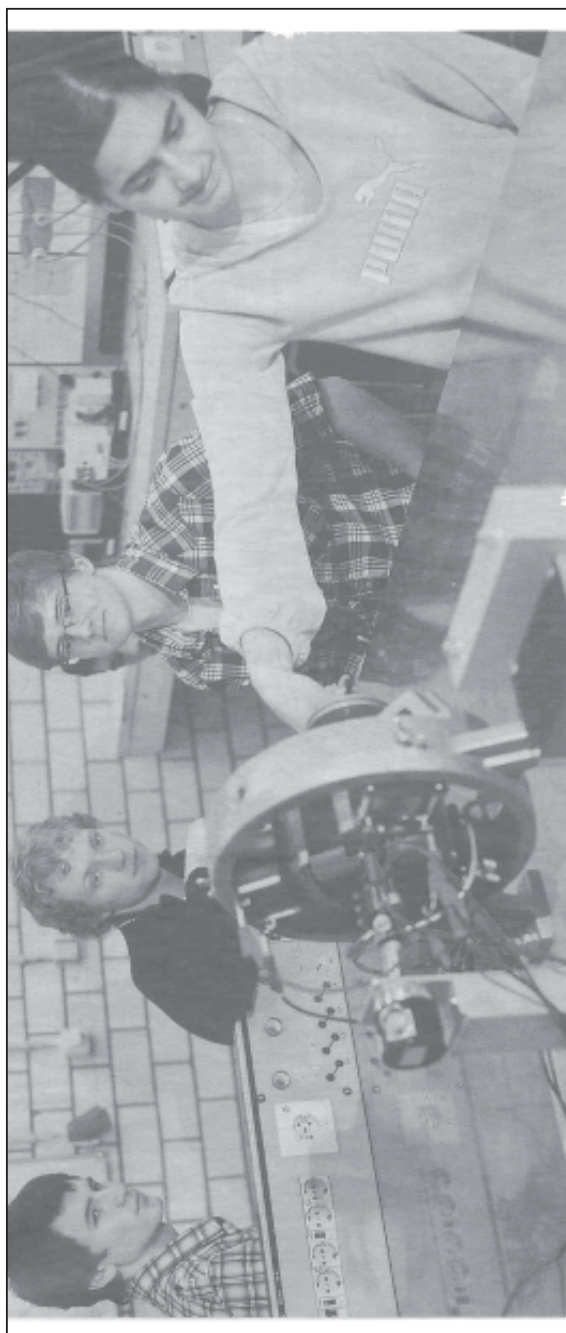


Foto: Achim Zweggert

Berufe der Elektrotechnik haben Zukunft. Hier lernen die Schüler bei einem einfachen Experiment, wie Energie aus Bewegung gewonnen wird.

Schon vor ihrem Abitur spielen sie Ingenieur

Bildung Schüler der Oberstufe üben an der Universität und in verschiedenen Betrieben mit der Elektrotechnik. Von Sybille Nefz

Mario verbindet seine beiden Hobbys: Musik und Physik. Deshalb hat der Oberstufenschüler aus dem Geschwister-Scholl-Gymnasium (GSG) die anderen Teilnehmer seiner Arbeitsgruppe innerhalb der Schüler-Ingenieur-Akademie (Sia) davon überzeugt, dass sie zusammen mit ihm einen Roboter bauen sollten, der Gitarre und Schlagzeug spielt. „Der muss etwas Handähnliches bekommen. Das wird schwierig“, sagt er.

Gestern Nachmittag waren die 18 Teilnehmer – darunter fünf Mädchen – bei ihrer sechsten und letzten Unterrichtsphase am Institut für Leistungselektronik und elektrische Antriebe an der Universität am Pfaffenwaldring. In Zusammenarbeit mit Stibwestmetall bieten Universität und vier Gymnasien das Programm an, mit dem

ein selbst entwickeltes, spezielles Strommessgerät vorgestellt. Nach dem Abitur wird sie auf alle Fälle ein technisches Studium wählen.

Die Förderung des Ingenieur-Nachwuchses ist das erklärte Ziel des Sia-Programms. Viele der Teilnehmer aus den zurückliegenden Schuljahren haben sich tatsächlich für ein Studium aus dem Bereich der Ingenieur- und Naturwissenschaften oder der Informatik entschieden. „Die sind jetzt abgerundet, zum Teil meine Studenten“.

freut sich Nejla Parspour, die nach eigener Einschätzung wohl bundesweit die einzige Professorin für Leistungselektronik und elektronische Antriebe ist. Sie betreut auf Universitätsseite die Teilnehmer, hält schülergerechte Vorlesungen, zum Beispiel über die Funktionsweise eines Elektromotors. Außerdem stellt sie den Jugendlichen wissenschaftliche Mitarbeiter zur Seite, die mit ihnen ihre Ideen für das jeweilige

Abschlussprojekt umsetzen. Mittlerweile ist der Anteil der weiblichen Studierenden an ihrem Institut von früher vier auf jetzt elf Prozent gestiegen.

Die praktische Arbeit wie die Entwicklung des Musik-Roboters der Gruppe um Mario aber läuft jeweils Freitagsmorgens am GSG. Dort hat in einem der früheren Schülerabsolventen eine Gruppe aus Bestandteilen der Fischer-technik einen Roboter gebaut, der selbstständig aus einer Teigmulle eine Bezel formen kann. Auch ein Roboter, der eigenständig fotografiert, wurde schon entwickelt.

Abgerundet wird das Programm für die Sia-Teilnehmer mit mehreren Firmenbesichtigungen, zum Beispiel bei Porsche. Und damit sie ihre eigene Erfindung beim Abschluss am 14. Juli goldführend vorstellen können, bekommen sie auch eine Einführung darüber, wie sich ein Projekt vor Publikum am besten präsentieren lässt.

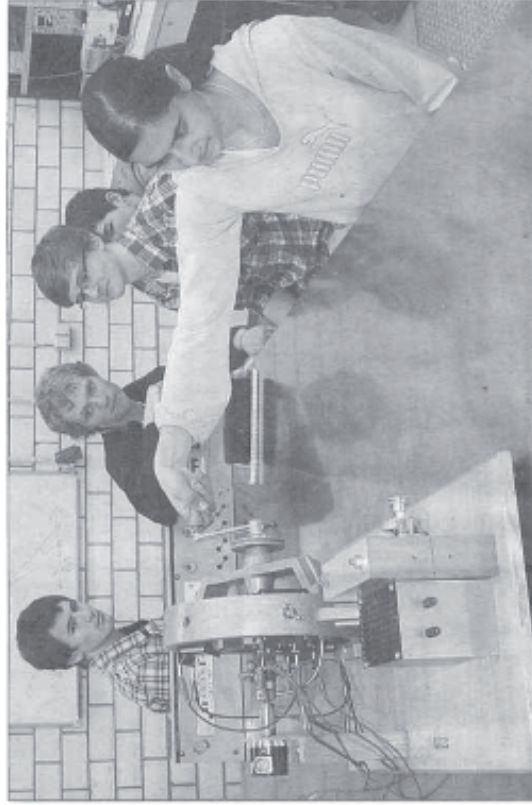
Frauen auf dem Vormarsch

Ein Drittel der Schüler-Ingenieurs-Akademie-Teilnehmer ist weiblich – Tendenz steigend

Vaihingen. Jährlich nehmen 18 Schülerinnen und Schüler an der Schüler-Ingenieurs-Akademie teil. Diese wird von vier Stuttgarter Schulen und der Universität Stuttgart veranstaltet. Die Schüler sollen dabei einen Einblick in Ingenieurbereufe bekommen.

VON JORN KEHLE

«Es ist wichtig, dass die Industrie-Nachwuchskräfte am Standort Deutschland hier ausgebildet werden», sagt die stellvertretende Instituts- und Abteilungsleiterin des Studiengangs Leistungselektronik und Elektrische Antriebe, Neji-la Parspour. «Die meisten jungen Leute wissen nicht, was ein Elektroingenieur macht, allerdings muss keiner ein Mathematik- oder Physikgenie sein.»



Immer mehr junge Frauen nehmen mit großem Interesse an der Schüler-Ingenieur-Akademie teil. In Vaihingen sind 11,5 Prozent der Ingenieurs-Studenten weiblich. Unser Foto zeigt eine Schülerin, die einen Gleichstromgenerator bedient. Foto: Kehle

Dritte Schüler-Ingenieurs-Akademie

In Kooperation mit Südwestmetall, der Beruflichen Bildungs' gGmbH und den vier Stuttgarter Gymnasien, Geschwister-Scholl-Gymnasium, Merzschule, Waidshu- le und Paracelsus-Gymnasium Höhenheim, findet im dritten Jahr in Folge an sechs Terminen an der Universität

Stuttgart in Vaihingen die Schüler-Ingenieursakademie statt. Jeden Freitag von 14 bis 17 Uhr haben dann die Schülerinnen und Schüler an ihren gymnasialen Unterricht in Ingenieursfächern. Weitere Termine sind an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, der Uni Stuttgart, bei KUKA Roboter in Augsburg, Alcatel Lucent und in Kooperation mit Porsche

«Im ersten Jahr hat ein Roboter Brezeln mit Fischer-Technik hergestellt», erinnert sich der Mathe- und Physiklehrer des Geschwister-Scholl-Gymnasiums, Ralf Scholl. «Im Folgejahr hat ein Roboter Fotos gemacht und jüngst hat ein KUKA-Roboter aus Bausteinen einen Elefanten gebaut», ergänzt Sabine Bauer von BBQ, der Beruflichen Bildungs' gGmbH. In Vaihingen werden die

Schüler von den Studiengangs-Assistenten betreut, die dies zusätzlich zu ihrer täglichen Arbeit machen. «Das ist ihnen hoch anzurechnen», so Parspour. «Mittlerweile haben wir fast überall Elektrizität, deshalb sind die Perspektiven niedrig- wo besser als in der Elektrotechnik.» Die Abschlussveranstaltung ist am Donnerstag, 14. Juli um 17 Uhr im Geschwister-Scholl-Gymnasium.

21. Artikel und Berichte zu den Projekten für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Femtec.Network

career-women.org, 31. Mai 2011

Femtec

10 Jahre Schrittmacherin für Frauenkarrieren

Die Femtec.GmbH an der TU Berlin setzt sich seit 10 Jahren erfolgreich für die Karrieren von Frauen in den Ingenieur- und Naturwissenschaften ein. Sie bildet einen einzigartigen Kooperationsverbund von Unternehmen und Hochschulen.



Teilnehmerinnen des Femtec-Careerbuiding begutachten einen Motor beim Unternehmenspartner Daimler AG im Mercedes Benz Werk Berlin.

Die Femtec.GmbH ist seit 10 Jahren Schrittmacherin für Frauenkarrieren in der Technik. Gemeinsam mit ihren 10 Unternehmenspartnern und den führenden Technischen Universitäten Deutschlands sowie der ETH Zürich hat sie mehrere hundert Top-Studentinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften gefördert und beim erfolgreichen Berufseinstieg begleitet.

„Die Unternehmen haben erkannt, wie wichtig das Potenzial hochqualifizierter Frauen für ihren wirtschaftlichen Erfolg ist“, sagt Dr. Helga Lukoschat anlässlich des 10-jährigen Firmenjubiläums. Die Femtec wurde 2001 von der TU Berlin und der EAF | Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft gegründet.

„Femtec bietet sowohl die individuelle Förderung und die Vermittlung von Rollenvorbildern für den weibliche Nachwuchs als auch ein starkes Netzwerk zu wichtigen Industriepartnern. Dieser strategische Förderansatz hat Beispielfunktion und passt sehr gut zur TU Berlin, die große Anstrengungen für MINT-Fächer und Frauenförderung unternimmt“, betont Prof. Dr.-Ing. Jörg Steinbach, Präsident der TU Berlin.

Auf der Podiumsdiskussion „Männlich, weiblich, innovativ? Auf dem Weg zu einer neuen Unternehmenskultur“ diskutieren Vorstandsmitglieder der Partnerunternehmen über zukunftsweisende Personalstrategien. Der Vorsitzende des Femtec-Unternehmensbeirats, Dr. Heiner Boeker von der Robert Bosch GmbH, unterstreicht: „Den Unternehmen, die in der Femtec engagiert sind, bietet sich eine gute Gelegenheit, an der gesellschaftlichen Debatte um die Karrierechancen von Frauen mitzuwirken. Gleichzeitig wirkt diese Diskussion auch positiv auf die notwendigen Voraussetzungen hinsichtlich Kultur und Rahmenbedingungen in den eigenen Reihen.“

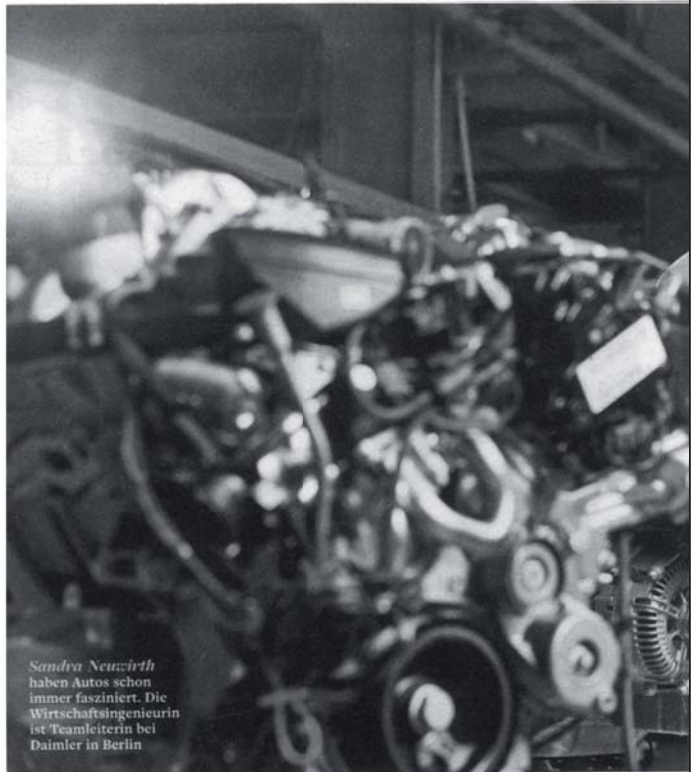
„Unbezahlbar ist vor allem das Netzwerk hochqualifizierter und engagierter Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen“, so Angela Hille, die Vorsitzende des Vereins der Femtec.Alumnae. Die promovierte Chemikerin ist heute bei der BP Europa SE tätig: „Für jede Frage, die sich mir im Job stellt, kann ich sicher sein, dass es eine Femtec-Frau gibt, die sich hierzu schon Gedanken gemacht und für sich eine Lösung gefunden hat.“ Im Alumnae-Verein der Femtec haben sich die jungen Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen zusammen geschlossen, um sich gegenseitig zu unterstützen und ihrerseits für mehr Frauen in technischen Berufen zu werben.



Angela Hille arbeitet im Bereich Raffinerie und Verarbeitung bei BP



Regina Palkovits ist Professorin an der RWTH Aachen



Sandra Neuwirth haben Autos schon immer fasziniert. Die Wirtschaftsingenieurin ist Teamleiterin bei Daimler in Berlin

Allein unter Männern

Ingenieurinnen sind noch immer die Ausnahme. Die Frauen aber, die den Beruf wählen, starten durch

ANNE ONKEN

Wenn Angela Hille im ICE sitzt, ist die Verteilung in ihrem Waggon etwa 50 zu 50. Im Büro ist sie als Frau fast allein unter Kollegen, sagt sie. „Es wäre schön, wenn sich das bald ändern würde.“ Die 31-Jährige hat in technischer Chemie promoviert und arbeitet bei BP Europa SE in Gelsenkirchen im Bereich Raffinerie und Verarbeitung. Sie überprüft, welche Raffinerien für neue Verfahren der Rohölverarbeitung geeignet sind, und an welchen Standorten nachgerüstet werden muss. Angela Hille macht ihr Unternehmen fit für die Zukunft.

Zukunftsfähigkeit bedeutet für die Industrie auch, früh geeigneten Nachwuchs zu rekrutieren. Denn Ingenieure werden fast immer gesucht. Für April 2011 verzeichnete der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) 90 400 offene Stellen – das ist der höchste Wert seit zehn Jahren. 68 000 Jobs konnten nicht besetzt werden. Gesucht werden vor allem Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure und Elektroingenieure. Die Forderung des VDI nach Technikunterricht an Schulen dürfte daher nicht neu sein. „Wenn wir jetzt nicht handeln, schadet der Ingenieur-mangel der deutschen Wirt-

schaft“, erklärte Willi Fuchs, der Vorsitzende des VDI im Mai.

In der Tat kann die Industrie von Verhältnissen wie in den 1990er Jahren nur träumen, als es bis zu 16 000 männliche Uni-Absolventen gab. Seit der Jahrtausendwende hat sich die Zahl der Absolventen mit Universitätsdiplom bei etwa 8300 eingependelt. Dem stehen etwa 2500 Absolventinnen gegenüber. Konzerne wie Bosch, BP, Daimler oder auch Siemens dürften deshalb nicht uneigennützig agieren, wenn sie mit dem Hochschulkarrierzentrum Femtec kooperieren. Femtec wurde vor zehn Jahren an der TU Berlin als Public Private

Partnership gegründet, mit dem Ziel, die beruflichen Einstiegs- und Aufstiegschancen von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen zu verbessern. Sieben deutsche Unis und Hochschulen und die ETH Zürich sind mittlerweile Teil des Netzwerks.

Studentinnen können sich für ein Careerbuilding-Programm bewerben, mit dem sie auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet werden sollen. Drei Semester lang werden ihnen Soft Skills geschult, sie nehmen an Rhetorikkursen und Werksbesichtigungen teil. Angela Hille hat während ihrer Promotion an dem Programm teilgenommen

und ist nun Vorsitzende des Vereins Femtec.Alumnae. Sie habe sehr von dem Netzwerk profitiert, sagt sie – nicht nur vor ihrem Berufseinstieg bei BP. „Für jede Frage, die sich mir im Job stellt, kann ich sicher sein, dass es eine Femtec-Frau gibt, die sich hierzu schon Gedanken gemacht und für sich eine Lösung gefunden hat.“

Sich früh in seinem Fachgebiet zu vernetzen, dazu rät auch Regina Palkovits. Als Studentin ist sie zu Konferenzen gefahren. Anders als in ihrem Studiengang Chemietechnik hat sie dort auch viele Wissenschaftlerinnen getroffen. „Ich war beeindruckt, wie viele Frauen so was machen.“ Inzwischen ist Palkovits 31 und selbst Professorin für Nanostrukturierte Katalysatoren an der RWTH Aachen. Sie erforscht erneuerbare Rohstoffe, die, anders als etablierte Biotreibstoffe wie Biodiesel oder Ethanol, nicht in Konkurrenz zur Nahrungsmittelkette stehen. Aus Holz macht sie flüssigen Treibstoff. Dazu entwickelt sie geeignete Katalysatoren, die es ermöglichen, Rohstoffe wie Holzfasern extrem energieeffizient in entsprechende flüssige Treibstoffe umzuwandeln.

Warum sich noch viele Frauen gegen die Forschung entscheiden? „Das mag daran liegen, dass die meisten erst mit Mitte Ende 30 wissen, ob sie eine Professor

IMPRESSUM

KarriereWELT ist eine Veröffentlichung der WELT-Gruppe

Chefredakteur: Jan-Eric Peters
Redaktion Sonderthemen: Astrid Gmeinski-Walter (Ltg.), Klaus Ries (stellv.)

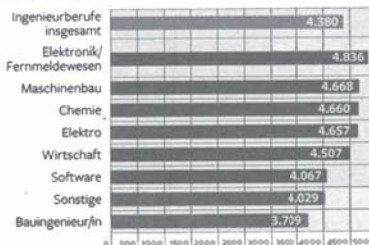
Redaktion: Dr. Anke-Sophie Meyer (verantwortl.), Marie Thérèse Nercissian, Heike Kowitz, Christina Petrick-Löhr
Art Direction: Walter Lendl

Anzeigen
Michael Haupe (verantwortl.)
Stephan Stamm (Stellen)
Petra Mähmann (Bildung)
Kontakt: Tel. 030/58 58 90
Fax 030/58 58 91
Email karrierewelt@welt.de

Spezielle Anzeigen veröffentlichen wir mit einem QR-Code – einem Link ins mobile Internet, der über die Kamera Ihres Mobiltelefons lesbar wird. Auf diesem Weg erhalten Sie weitere Informationen zur ausgeschriebenen Stelle.

MONATSVERDIENSTE IN INGENIEURBERUFEN

Mittelwert* in Euro



* ohne Zulagen/Zuschläge und Sonderzahlungen auf Basis einer 40-Stunden-Woche
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank - www.lohnspiegel.de



CHRISTINA KREJANIK, FOTO: GÖTTFRIDH WITZ, GÖTTFRIDH WITZ

bekommen. Da wird eine Karriereplanung schwierig.“ Regina Palkovits Vita liest sich so, als gäbe es diese Hürden nicht: Diplomarbeit und Promotion am Max-Planck-Institut für Kohlenforschung in Mülheim, im Studium ein Auslandsaufenthalt in den USA und nach der Promotion in den Niederlanden. Mit 29 leitet sie eine Arbeitsgruppe am Max-Planck-Institut. Mehrere Forschungspreise, ein Fast Track Stipendium der Robert Bosch Stiftung und schließlich eine Junior Professur der Robert Bosch Stiftung, dann die reguläre W2-Professur und der Innovationspreis des Landes NRW.

Während ihres Studiums sei sie noch relativ breit aufgestellt gewesen, sagt Palkovits. Wichtig sei, interessiert bei der Sache zu sein. „Auch wenn man sich im Bachelor-Studium manchmal fragt, wozu das alles gut ist.“ Die Berufsaussichten für Ingenieurinnen seien prima. „Es gibt immer mehr interdisziplinäre Teams, Kommunikation wird wichtiger. Da haben Frauen die besten Voraussetzungen.“

Zum Beispiel Frauen wie Sandra Neuwirth, 38. Sie arbeitet bei Daimler in Berlin, aktuell als Teamleiterin im Bereich Änderungsmanagement und Einkauf.

Für 14 Mitarbeiter ist die Wirtschaftsingenieurin zuständig. Nebenbei engagiert die zweifache Mutter sich im VDI Berlin-Brandenburg – als Vorstandsmitglied und als Leiterin des Arbeitskreises Frauen im Ingenieurberuf. „Für junge Ingenieurinnen sind Vorbilder wichtig“, sagt Neuwirth. Deshalb opfert

sie einen guten Teil ihrer knappen Freizeit, um eine Plattform für Austausch zu schaffen. Sie organisiert Firmenbesichtigungen,

Coachings und Rhetorik-Seminare, die Einsteigerinnen helfen sollen, sich in einem männerdominierten Arbeitsumfeld klarzukommen. „Oft ist es schon gut zu wissen, dass es noch andere Frauen in dem Bereich gibt.“ Nach einem Mädchentechniktag an der TU Berlin hatte Neuwirth ihre Studienentscheidung getroffen. Technik fand sie zwar immer spannend, aber ohne den Anstoß hätte sie sich vielleicht eher für ein Lehramtsstudium entschieden.

„Mädchen zweifeln viel zu oft, ob sie mit einer zwei in Mathe ein solches Studium überhaupt packen können“, hat Sandra Neuwirth immer wieder festgestellt. „Sie können.“ Deshalb sollte man schon im Kindergarten mit Experimenten anfangen.

Extra
INGENIEURE & TECHNIKER

7 Fragen an DIETER FRANKE

Wenige sind wechselwillig

Dieter Franke ist geschäftsführender Gesellschafter des Markt- und Sozialforschungsinstitut IRES in Düsseldorf. Für VDI-Nachrichten hat er bereits zum dritten Mal die Studie „Berufsstarter und Stellenwechsler“ durchgeführt.

Die Aufbruchstimmung ist zwar da, doch die Eindrücke aus der Krisenzeit sind noch frisch. So denken viele: „Ich habe einen guten Arbeitgeber, dann bleibe ich doch lieber dort“.



Was wünschen sich Berufseinsteiger?

Sie erwarten, dass man ihnen eine klare Entwicklungsperspektive bietet. Sie sind auch besonders mobilitätsbereit.

Sie würden ins Ausland gehen und sind bereit, auch innerhalb Deutschlands viel beruflich unterwegs zu sein. Aber wichtig ist eine Perspektive, die länger ist als nur ein oder zwei Jahre.

Wie suchen Absolventen einen Job?

Moderne Kommunikationsmedien haben für die Jüngeren einen höheren Stellenwert, als für die Älteren. Gerade bei den unter 30-Jährigen überwiegen inzwischen die Online-Bewerbungen. Es ist aber nicht so, dass sie ausschließlich online suchen. Auch Stellenanzeigen werden von jüngeren Ingenieuren durchaus wahrgenommen. Ganz wichtig ist auch das eigene soziale Netz: Dass man von Kollegen oder Freunden erfährt, welches Unternehmen interessante Entwicklungsmöglichkeiten bietet.

Interview: Anne Onken

WELT: Herr Franke, wie schätzen Ingenieure ihre aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt ein?

DIETER FRANKE: Viel besser als noch vor zwei Jahren. Weil sie wissen, dass es durch die verbesserte konjunkturelle Lage einen Bedarf an Ingenieuren gibt, und sie im Grunde die Wahl haben bei der Suche nach einem neuen Arbeitgeber. Das gilt vor allem für Ingenieure im Dienstleistungsbereich – ca ist die Stimmung besonders gut und auch im Bereich IT Elektronik. Weniger optimistisch sind Ingenieure im Bausektor.

Wie viele Ihrer Beiräten wollen sich beruflich verändern?

17 Prozent sind bereit, einen neuen Arbeitgeber zu suchen. Und etwa die Hälfte von ihnen sucht ernsthaft.

Warum diese Zurückhaltung?

Welche Motive haben die, die wechseln möchten?

Das Hauptmotiv ist die fehlende Perspektive in dem Unternehmen, in dem man ist: Das betrifft Aufstiegschancen innerhalb der Hierarchie und die Übernahme von verantwortlichen Aufgaben. Hinzu kommt natürlich der Wunsch nach höherer Vergütung.

Haben Männer und Frauen unterschiedliche Erwartungen an Arbeitgeber?

Auf jeden Fall. Bei Ingenieurinnen hat die Work-Life-Balance einen höheren Stellenwert als bei ihren männlichen Kollegen – sie möchten ihre Berufstätigkeit besser mit ihrer familiären Wirklichkeit vereinbaren können. Damit unterscheiden sich Ingenieurinnen nicht groß von anderen Frauen, die in anspruchsvollen Positionen sind.

MINT-FÖRDERUNG

Femtec will junge Frauen für das Studium der Ingenieur- und Naturwissenschaften begeistern und den weiblichen Führungsnachwuchs in den technischen Disziplinen fördern. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen sollen begabte Studentinnen schon früh Kontakte knüpfen können. Femtec kooperiert dabei mit führenden technischen Unternehmen.
www.femtech.org

„Komm mach MINT“

Noch immer entscheiden sich wenige Schülerinnen für eine technische oder naturwissenschaftliche Ausbildung. Mit der Initiative „Komm mach MINT“ wollen Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Medien das Image der MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) in der Gesellschaft verbessern. Man möchte junge Frauen für naturwissenschaftliche und technische Studiengänge gewinnen und Hochschulabsolventinnen für Karrieren in der Wirtschaft, da schon heute Fachkräfte fehlen.
www.mintzukunftschaefen.de



Erfolgreiche Ingenieurinnen: die Berliner Sandra Neuwirth (großes Foto), Angela Hille (oben, li.) und Regina Palkovits

Ein Faible für Technik

Frauen, die den Ingenieurberuf wählen, starten durch und bilden Netzwerke

■ VON ANNE ONKEN

Wenn Angela Hille im ICE sitzt, ist die Verteilung in ihrem Waggon etwa 50:50. Im Büro hingegen ist sie als Frau fast allein unter Kollegen, sagt sie. „Es wäre schön, wenn sich das bald ändern würde.“ Die 31-Jährige hat in technischer Chemie promoviert und arbeitet bei BP Europa SE in Gelsenkirchen im Bereich Raffinerie und Verarbeitung. Sie überprüft, welche Raffinerien für neue Verfahren der Rohölverarbeitung geeignet sind, und an welchen Standorten nachgerüstet werden muss. Hille macht ihr Unternehmen fit für die Zukunft.

Auf Nachwuchssuche

Zukunftsfähigkeit bedeutet für die Industrie, früh geeigneten Nachwuchs zu rekrutieren. Denn Ingenieure werden fast immer gesucht. Seit der Jahrtausendwende hat sich die Zahl der Absolventen mit Universitätsdiplom bei etwa 8300 eingependelt. Dem stehen etwa 2500 Absolventinnen gegenüber. Konzerne wie Bosch, BP, Daimler oder auch Siemens dürften deshalb nicht uneigennützig agieren, wenn sie mit dem Hochschulkarrierezentrum Femtec kooperieren. Femtec wurde vor zehn Jahren an der Technischen Universität Berlin als Public Private Partnership gegründet, mit dem Ziel, die beruflichen Aufstiegschancen von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen zu verbessern. Sieben deutsche Unis und Hochschulen und die ETH Zürich sind mittlerweile Teil des Netzwerks.

Studentinnen können sich für ein Careerbuilding-Programm bewerben, mit dem sie auf künftige Führungsaufgaben vorbereitet werden. Drei

Semester lang werden Soft Skills geschult und sie nehmen an Rhetorikkursen sowie Werksbesichtigungen teil. Angela Hille hat während ihrer Promotion an dem Programm teilgenommen und ist nun Vorsitzende des Vereins Femtec-Alumnae. Sie habe sehr von dem Netzwerk profitiert, sagt sie – nicht nur vor ihrem Berufseinstieg bei BP.

„Für jede Frage, die sich mir im Job stellt, kann ich sicher sein, dass es eine Femtec-Frau gibt, die sich hierzu schon Gedanken gemacht und für sich eine Lösung gefunden hat.“ Sich früh in seinem Fachgebiet zu vernetzen, dazu rät auch Regina Palkovits. Als Studentin ist sie zu Konferenzen gefahren. Anders als in ihrem Studiengang Chemie-technik hat sie dort auch viele Wissenschaftlerinnen getroffen. „Ich war beeindruckt, wie viele Frauen so was machen.“

Inzwischen ist Palkovits 31 und selbst Professorin für Nanostrukturierte Katalysatoren an der RWTH Aachen. Sie erforscht erneuerbare Rohstoffe, die anders als etablierte Biotreibstoffe wie Biodiesel oder Ethanol nicht in Konkurrenz zur Nahrungsmittelkette stehen. Aus Holz macht sie

flüssigen Treibstoff. Dazu entwickelt sie geeignete Katalysatoren, die es ermöglichen, Rohstoffe wie Holzfasern extrem energieeffizient in entsprechende flüssige Treibstoffe umzuwandeln.

Warum sich noch immer so viele Frauen gegen die Forschung entscheiden? „Das mag daran liegen, dass die meisten erst mit Mitte/Ende 30 wissen, ob sie eine Professur bekommen. Da wird eine Karriereplanung schwierig.“ Regina Palkovits Vita liest sich so, als gäbe es diese Hürden nicht: Diplomarbeit und Promotion am Max-Planck-Institut für Kohlenforschung in Mülheim, im Studium ein USA-Aufenthalt und nach der Promotion in den Niederlanden. Mit 29 leiht sie eine Arbeitsgruppe am Max-Planck-Institut. Mehrere Forschungspreise, ein Fast Track Stipendium der Robert Bosch Stiftung und schließlich eine Junior Professur der Robert Bosch Stiftung, dann die reguläre W2-Professur und der NRW-Innovationspreis.

Während ihres Studiums sei sie noch relativ breit aufgestellt gewesen, sagt Palkovits. Wichtig sei, interessiert bei der Sache zu sein. „Auch

wenn man sich im Bachelor-Studium manchmal fragt, wozu das alles gut ist.“ Die Berufsaussichten für Ingenieurinnen seien prima. „Es gibt immer mehr interdisziplinäre Teams, Kommunikation wird wichtiger. Da haben Frauen die besten Voraussetzungen.“

Vorbilder sind wichtig

Zum Beispiel Frauen wie Sandra Neuwirth, 38. Sie arbeitet bei Daimler in Berlin, aktuell als Teamleiterin im Bereich Änderungsmanagement und Einkauf. Für 14 Mitarbeiter ist die Wirtschaftsingenieurin zuständig. Nebenbei engagiert die zweifache Mutter sich im VDI Berlin-Brandenburg – als Vorstandsmitglied – als Leiterin des Arbeitskreises Frauen im Ingenieurberuf.

„Für junge Ingenieurinnen sind Vorbilder wichtig“, sagt Neuwirth. Deshalb opfert sie einen guten Teil ihrer Freizeit, um eine Plattform für den Austausch zu schaffen. Sie organisiert Firmenbesichtigungen, Coachings und Rhetorik-Seminare, die Einsteigerinnen helfen sollen, in einem männerdominierten Arbeitsumfeld klarzukommen. „Oft ist es schon gut zu wissen, dass es noch andere Frauen in dem Bereich gibt.“ Nach einem Mädchentechniktag an der TU Berlin hatte Neuwirth ihre Studienentscheidung getroffen. Technik fand sie zwar schon immer spannend, aber ohne den Anstoß hätte sie sich vielleicht eher für ein Lehramtsstudium entschieden. „Mädchen zweifeln viel zu oft, ob sie mit einer zwei in Mathe ein solches Studium überhaupt packen können“, hat Sandra Neuwirth immer wieder festgestellt. „Sie können.“ Wichtig sei es, schon im Kindergarten mit Experimenten anzufangen.

90 400 offene Stellen

• **Der Verein Deutscher Ingenieure (VDI)** verzeichnet für April 2011 insgesamt 90 400 offene Stellen – das ist der höchste Wert seit zehn Jahren. 68 000 Jobs konnten nicht besetzt werden. Gesucht werden vor allem Maschinen- und Fahrzeugbauingenieure und Elektroingenieure. Der VDI fordert daher eindringlich Technikunterricht an Schu-

len. „Wenn wir jetzt nicht handeln, schadet der Ingenieurmangel der deutschen Wirtschaft“, so der VDI-Vorsitzende Willi Fuchs.

• **In der Tat** kann die Industrie von Verhältnissen wie in den 1990er Jahren nur träumen, als es bis zu 16 000 männliche Uni-Absolventen gab. Die Absolventenzahl hat sich fast halbiert.

„Junge Frauen brauchen konkrete Vorbilder“

KARRIERE: Was vor zehn Jahren noch Seltenheitswert hatte, ist heute en vogue: Frauen in Naturwissenschaft und Technik zu fördern. Dieses Ziel verfolgt die Femtec GmbH seit dem Jahr 2001. Gemeinsam mit Technologie-Unternehmen und Hochschulen fördert die Initiative junge Frauen. „77 % der von uns befragten Programmabsolventinnen erhalten noch vor Studienende die Zusage für einen Job“, erklärt Helga Lukoschat, die Geschäftsführerin von Femtec.

VDI Nachrichten, Berlin, 27. 5. 11, 14

VDI NACHRICHTEN: Welche Ausgangssituation haben Sie vorgefunden, als Femtec vor zehn Jahren gestartet ist?
LUKOSCHAT: Der Erkenntnisprozess, welche Potenziale sich durch die Förderung junger Frauen im technischen Bereich erschließen lassen, stand damals noch ganz am Anfang. Auch die Diskussion über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf den Arbeitsmarkt und darüber, wie wichtig es ist, junge Frauen für Technikstudiengänge und -berufe zu gewinnen, wurde noch nicht in der Schärfe geführt. Heute ist der Mangel an Ingenieurinnenwuchs deutlich spürbar.

Was gab den entscheidenden Impuls zur Gründung?
 Die Gründerin der Femtec, die TU-Professorin Barbara Schaeffer-Hegel, die auch Gründungspräsidentin der EAF ist, hat damals klar formuliert: Wenn wir jetzt nicht handeln, hat die Wirtschaft in spätestens 15 Jahren ein ganz großes Problem. Mit dieser Botschaft und einem überzeugenden Konzept wurden die ersten fünf Unternehmen ins Boot geholt.

Förderinitiativen für Frauen gab es doch schon vor der Gründung von Femtec...
 Natürlich gab es einige Pionierprojekte im Technikbereich, die auch sehr gute Arbeit geleistet haben. Neu an Femtec war aber, dass wir nicht nur andere Technische Universitäten aus Deutschland und später auch aus der Schweiz als Ko-

operationspartner gewonnen haben, sondern von Anfang Partner aus der Industrie.

Mittlerweile sind zehn große Technologieunternehmen dabei. Wir wollen etwas bewegen will, darf nicht nur auf die Hochschulen schauen, sondern muss die potenziellen Arbeitgeber miteinbeziehen. Es geht ja darum, sowohl bei den jungen Frauen als auch bei den Unternehmen Berührungspunkte abzubauen und die Einstiegs- als auch die Aufstiegschancen für Frauen zu erhöhen.

Und wie sieht die Praxis bei Femtec aus?
 Generell spannen wir den Bogen unserer Aktivitäten von Technik-Workshops für Schülerinnen bis hin zu Angeboten für die Absolventinnen unserer Programme, die dann bereits als junge Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen berufstätig sind.

Die Absolventinnen haben einen Femtec-Alumnae-Verein gegründet und halten so Kontakt untereinander als auch zu uns und zu unseren Unternehmenspartnern. Und sie sind darüber für die nächste Generation von Schülerinnen und Studentinnen ansprechbar.

Das Herzstück bildet – damals wie heute – unser Career-Building-Programm für Studentinnen im Haupt- bzw. im Masterstudium. Junge Frauen in technischen Studiengängen benötigen nach wie vor Unterstützung und Rückendeckung, um sich eine Karriere als Führungskraft in der Industrie zuzutrauen.

Warum eigentlich?

Anders als ihre männlichen Kommilitonen denken viele junge Frauen weniger ans Netzwerken und sind eher fach- als karriereorientiert. Was sie deshalb brauchen, sind, neben Offenheit und Unterstützung in den Unternehmen, auch konkrete Vorbilder, die sie um Rat fragen können und die ihnen vorleben, dass solche Karrieren möglich sind.

Wie funktioniert das Förderprogramm?

Die jungen Frauen – Studentinnen der TU Berlin und unserer Partneruniversitäten – lernen über einen Zeitraum von drei Semestern unsere Unternehmenspartner auf sehr vielfältige Weise kennen. Neben den studienbegleitenden Schulungen in Management- und Führungskompetenz arbeiten sie u. a. in einer Innovationswerkstatt gemeinsam mit dem Unternehmen. Dort geht es darum, Lösungsvorschläge für aktuelle Technikprobleme zu erarbeiten.

Die jungen Frauen haben so bereits zu einem frühen Zeitpunkt die Möglichkeit, potenzielle Arbeitgeber von ihren Fähigkeiten zu überzeugen. Mit einem Praktikum oder einer Abschlussarbeit können sie sich dann zusätzlich als Nachwuchskräfte empfehlen. Ergänzt wird das Angebot durch individuelle Beratung.

Wenn Sie auf die letzten Jahre zurückblicken: Was hat die Förderung konkret gebracht?

Da wir unsere Fördermaßnahmen regelmäßig evaluieren, wissen wir zum Beispiel, dass 77 % der von uns befragten Programmabsolventinnen noch vor Studienende die Zusage für einen Job in der Tasche hatten. Und knapp 47 % der bereits berufstätigen Absolventinnen haben nach relativ kurzer Zeit eine Führungsposition inne.

Auch unser Schülerinnen-Workshop „Try It“ zeigt gute Ergebnisse: Vor dem Workshop sahen gut 40 % der jungen Mädchen, dass sie sich ein Technikum-

Helga Lukoschat wirbt für Frauen in technischen Berufen



Helga Lukoschat: „Wer wirklich etwas bewegen will, muss die potenziellen Arbeitgeber miteinbeziehen.“ Foto: Femtec

Die Femtec GmbH wurde 2001 von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) und der Technischen Universität Berlin gegründet.

Helga Lukoschat, seit 2000 Geschäftsführerin der EAF, übernahm 2001 zudem die Geschäftsführung der Femtec GmbH.

Ziel ist es bis heute, junge Frauen für die Ingenieur- und Naturwissenschaften zu begeistern und die beruflichen Einstiegs- und Aufstiegschancen von Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen nachhaltig zu verbessern.

Die Femtec arbeitet inzwischen mit zehn namhaften Technologie-Unternehmen zusammen. Ausgehend von der Technischen Universität Berlin haben sich dem Kooperationsverbund weitere Technische Universitäten aus Deutschland sowie die ETH Zürich aus der Schweiz angeschlossen.

um vorzustellen könnten. Hinterher sagen dies 80 % der Teilnehmerinnen.

Wo lauern für die Frauen immer noch die größten Probleme?

Nach wie vor gibt es vielerorts keine frauen- und familienfreundliche Unternehmenskultur. Das heißt: Die Frauen müssen sich dem anpassen, was sie vorfinden. Umgekehrt wäre es besser: die Strukturen müssten sich verändern und auf die Bedürfnisse der jungen Frauen eingehen.

Außerdem schlägt vielen Studentinnen schon im Studium eine wenig motivierende Stimmung entgegen.

Können Professoren sich das heute noch erlauben?

Interessanterweise sind es nicht unbedingt die Professoren, sondern oftmals die gleichaltrigen Kommilitonen, die

voller Vorurteile stecken und entsprechende Kommentare abgeben.

Im Rahmen von „Talent Take Off“, einem gemeinsamen Programm mit der Fraunhofer Gesellschaft für technisch interessierte junge Menschen am Übergang zwischen Abitur und Studium, bieten wir deshalb auch gemischte Veranstaltungen an, in denen jungen und Mädchen gemeinsam über ihre Vorstellung von künftiger Berufstätigkeit, Partnerschaft und der Vereinbarung von Karriere mit Kindern sprechen können.

Gibt es Ideen für neue Projekte?

Derzeit entwickeln wir mit einer nordrhein-westfälischen Fachhochschule ein Projekt, das gezielt junge Frauen mit Migrationshintergrund in ihrer technischen Begabung fördern soll.

MAREIKE KNOKE

www.femtec.org

Jun.-Prof. Nicole Radde, Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik



Ich hatte seit 2002 Verträge an vier verschiedenen Universitäten. Sowohl das Kennenlernen von neuen Arbeitsgruppen als auch den permanenten personellen Wechsel innerhalb dieser Gruppen habe ich als große Bereicherung für die Wissenschaft erlebt. Dadurch bleiben die Forschungsgruppen aufgeschlossen und lebendig. Natürlich stellen die damit einhergehenden befristeten Arbeitsverträge sowie die geforderte Flexibilität ein Spannungsfeld dar, sobald es um langfristige Familienplanung geht. Hier können Universitäten ihr wissenschaftliches Personal aktiv unterstützen. Ein wesentlicher Punkt ist der noch konsequenter Ausbau von guten und an die wissenschaftlichen Arbeitsweisen angepassten Betreuungsangeboten für Kinder ab einem Jahr. Hier gibt es noch eine sehr große Lücke zwischen Bedarf und Angebot. Weiterhin gehört für mich dazu, wichtige Termine nicht regelmäßig abends stattfinden zu lassen, wenn öffentliche Betreuungseinrichtungen bereits geschlossen haben. Auszeiten wegen Schwangerschaft und Kinderbetreuung sollten in den Kriterienkatalogen für Berufungen und Neueinstellungen noch stärker berücksichtigt werden. Dies ließe sich oft mit wenig Aufwand umsetzen. Speziell in Deutschland sollten wir auch gelassener werden. Dazu gehört beispielsweise das Vertrauen, dass interessierte und gute Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen einen Weg finden, ihren Kindern und der Forschung gleichermaßen gerecht zu werden, selbst wenn sich der Fokus anfangs vorübergehend auf Familie und Kinder konzentriert.

Prof. Meike Tilebein, Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften



Als ich als wissenschaftliche Mitarbeiterin anfang, waren meine Kinder zwei und vier Jahre alt und damit aus der betreuungsintensivsten Phase raus. Ich bin meinem Doktorvater heute noch sehr dankbar, dass er mir einen geregelten nine-to-five-job ermöglicht hat. In einem solch starren Zeit-Korsett mit der wissenschaftlichen Arbeit voranzukommen, war allerdings ganz schön schwierig, denn die braucht ja auch fokussierte und konzentrierte Arbeitsphasen am Stück. Am besten bin ich vorangekommen, wenn wir die Kinder für ein paar Wochen zu den Großeltern schicken konnten. Um das verletzliche Gleichgewicht nicht aus dem Takt zu bringen, habe ich mehr in grundlagenorientierten Projekten gearbeitet, die vor Ort erledigt werden konnten, und Industrie- oder BMBF-Projekte, die auch mit viel Reisen und außerplanmäßigen Arbeitszeiten verbunden sind, gemieden. Das ging natürlich zu Lasten der Industriekontakte, die als „Ausstiegsoption“ aus der Wissenschaft wichtig sind. Auch Konferenzbesuche brachten Schwierigkeiten... Für Berufungsverfahren bräuchten wir eigentlich einen Umrechnungsfaktor „Kinder zu Veröffentlichungen“. (...) Meine Kinder hatten einen Vater, der nur am Wochenende zu Hause sein konnte, eine Mutter, die ganztags arbeitete, und Großeltern in über 500 Kilometer Entfernung. Bei der Familiensituation lag der „Rabenmutter“-Vorwurf natürlich in der Luft – und auch im eigenen Kopf! Da hätte ich ein Netzwerk von Eltern in ähnlicher Situation hilfreich gefunden, und auch Vorbilder, bei denen eine solche Konstellation schon funktioniert hat. Heute bin ich als 44-jährige Professorin mit erwachsenen Kindern eine Rarität. Meine Kinder sind klasse, ich freue mich sehr darüber bin echt stolz auf sie!

Doppelaufgabe als Mutter und Wissenschaftlerin bewältigen zu können oder überhaupt exzellente Leistungen während einer Familienphase zu erbringen. Hier sei noch viel zu tun, mahnt die Gleichstellungsreferentin, um das Vertrauen in die Leistungsfähigkeit von forschenden Eltern zu stärken.

Die äußeren Rahmenbedingungen sind jedenfalls gesteckt: 20 Belegplätze für die regelmäßige Betreuung stehen vorrangig für Kleinkinder von Forschenden zur Verfügung, damit sich die Eltern auf ihre Arbeit konzentrieren können. Hinzu kommen die Notfall- und Ferienbetreuung. Seit 2006 hat das Gleichstellungsreferat für die Kinderbetreuung des wissenschaftlichen Personals 400.000 Euro eingeworben und investiert. Fünf Still- und Wickelräume und zukünftig noch zwei Eltern-Kind-Zimmer auf dem Campus ermöglichen Eltern, die ihr Kind ausnahmsweise an die Uni mitbringen müssen, dessen Bedürfnissen auch am Arbeitsplatz gerecht zu werden. Wer sein Kind zeitweise daheim betreuen muss, kann seit 2006 Telearbeit beantragen. Im Oktober 2010 hat das Gleichstellungsreferat weitere Mittel für zehn zusätzliche Belegplätze für Kleinkinder von Wissenschaftlern, für die kurzfristige Betreuung von Gastdozentenkindern und für den Ausbau der Ferienbetreuung beantragt. Damit ist der Grundstock gelegt, um im Jahr 2012 die Zertifizierung als „familien-gerechte Hochschule“ zu beantragen. „Im Gegensatz zu anderen Hochschulen, die für zukünftig geplante Maßnahmen zertifiziert wurden, sind wir den umgekehrten Weg gegangen und haben zunächst ein breites Unterstützungsan-

gebot für Eltern aufgebaut“, sagt Unteutsch. Im Zuge der Zertifizierung sollen diese Angebote ausgeweitet und ergänzt werden. Um eine zentrale Anlaufstelle rund um das Thema Uni und Familie zu schaffen und den Zertifizierungsprozess in Gang zu bringen, wird die Uni entsprechend ihren Zielen im Genderkonzept einen neuen „Service Uni & Familie“ einrichten, der bis zum Sommer 2011 besetzt sein soll.

„Es hat sich viel geändert in den letzten 15 Jahren“, erinnert sich Unteutsch. Früher wäre es undenkbar gewesen, finanzielle Mittel der Uni für Familienmaßnahmen einzusetzen. Mittlerweile sei es auch selbstverständlich geworden, dass beide Elternteile arbeiten, weiß die Gleichstellungsreferentin. Dennoch gebe es noch viel zu tun, um das Denken in den Köpfen der Menschen zu verändern. Personell verstärkt durch die Besetzung des neuen Service, will das Gleichstellungsreferat die Beratungs-, Informations- und Unterstützungsangebote rund um das Thema Familie stärker ausbauen. Eine weitere Aufgabe sehen die Mitarbeiter des Gleichstellungsreferats darin, Führungskräfte an der Uni noch mehr zu motivieren, sich den Bedürfnissen von Familien gegenüber aufgeschlossen zu zeigen. „Es muss auch an deutschen Universitäten Normalität werden, Familie und eigene Qualifizierung zu betreiben“, fordert Unteutsch.

Helmine Braitmair

*) BMBF Bonn (2010): „Kinder – Wunsch und Wirklichkeit in der Wissenschaft. Forschungsergebnisse und Konsequenzen“ www.bmbf.de/pub/kinder_wunsch_und_wirklichkeit.pdf

Stuttgarter Nachrichten, 11. Dezember 2010

Universität

Kostenloses Mensaessen für Studentenkinder

Klaus Eichmüller, vom 11.12.2010 09:06 Uhr



Kinder von Studenten bekommen ihr kostenloses Mensaessen Foto: dpa

Stuttgart - Immer mehr Vierjährige an Baden-Württembergs Hochschulen! Mit dieser Meldung macht das Wissenschaftsministerium auf eine Neuerung aufmerksam. Danach können ab sofort Kinder von Studierenden bis zum Alter von zehn Jahren in den über 100 Mensen der Unis und Hochschulen im Land kostenlos essen. Unter den etwa 220.000 Studenten in Baden-Württemberg haben rund 7000 eigene Kinder. Unter den 21.000 der Uni Stuttgart sind es über 500.

In der Mensa der Uni Stuttgart an der Holzgartenstraße greift Dietrich Birk, Staatssekretär im Wissenschaftsministerium, das Händchen der fünfjährigen Lavinia und sagt Bedeutsames: "Piep, piep, Mäuschen, komm doch aus dem Häuschen. Piep, piep, piep, guten Appetit." Zum Auftakt der Aktion kostenfreies Essen hat sich der Politiker unter die Kleinen der Tagesstätte Holterdipolter des Studentenwerks gemischt, lässt sich mit ihnen Maultaschen und Vanillepudding schmecken. Auf das Lätzchen mit "Kleiner Entdecker" verzichtet Birk und riskiert lieber Kleckse auf der Krawatte.

Das Land hat für 60.000 Euro 5000 Kinderteller und 2000 Lätzchen angeschafft. Der Sabberlatz, den sich die Eltern beim Studentenwerk besorgen können, gilt für die Kleinen künftig als Essensmarke. Wie viele Kinder werden das Angebot tatsächlich nutzen? Christoph Hartmeier, der Chef des Studentenwerks Stuttgart, rechnet mit 3000 Essen pro Jahr. "Das fällt bei 1,6 Millionen Mensaessen nicht groß ins Gewicht." Deshalb werde es auch keine Erhöhung des Semesterbeitrags der Studenten geben, verspricht Hartmeier.

Uni Stuttgart

Kinder von Studenten essen gratis

Inge Jacobs, vom 13.12.2010 09:51 Uhr



Das Lätzchen ist zugleich Mensa-Ausweis. Foto: Honzera

Stuttgart - "Piep-piep-piep - guten Appetit!" Der Mittagessen-Spruch der Kinder in der Mensa Holzgartenstraße gefällt dem Kultusstaatssekretär Dietrich Birk. Für das Fotoshooting sitzt er mit ihnen am Tisch und bindet fürsorglich einem Mädchen ein Lätzchen um. Nicht irgendein Lätzchen, sondern eines, das im Auftrag des Staatsministeriums gestylt wurde: "Kleiner Entdecker", steht drauf. Es dient künftig den Studentenkidern als Mensaausweis. Die Maultaschen mit Nudeln, die die Studentenkinder verspeisen, kosten ihre Eltern keinen Cent. Jedenfalls keinen Cent extra. "Ab sofort können alle Kinder von Studenten bis zehn Jahre kostenlos essen", sagt der Staatssekretär.

Finanziert wird dieses Angebot jedoch nicht von der Landesregierung, sondern über die Beiträge für das Studentenwerk, die jeder Studierende zahlen muss. Die landesweite Aktion soll - kurz vor der Wahl - das "Kinderland Baden-Württemberg" nach vorn bringen. Birk begründet die Infokampagne so: "Wir wollen damit unsere Bekanntheit als Studienort weiter erhöhen." Man wolle den studierenden Eltern Gelegenheit geben, gemeinsam mit dem Nachwuchs in der Mensa zu essen.

Wie viele Kinder von der Essensaktion tatsächlich profitieren, konnte auch Christoph Hartmeier nicht sagen, der Geschäftsführer des Studentenwerks Stuttgart. Landesweit gebe es rund 7000 Studentenkinder. Allein von den mehr als 21.000 Studierenden an der Uni Stuttgart hätten gut 500 Nachwuchs, berichtet die Stuttgarter Unikanzlerin Bettina Buhlmann. Allerdings essen diejenigen Sprösslinge, die einen Kitaplatz haben, für gewöhnlich dort - und nicht in der Mensa. 150 Betreuungsplätze bietet das Stuttgarter Studentenwerk an, davon 140 für Studentenkinder. Wie groß die Warteliste ist, kann Hartmeier nicht sagen. Immerhin liege in Baden-Württemberg die Betreuungsquote mit zwölf bis 13 Prozent fast doppelt so hoch wie der Bundesdurchschnitt von sieben Prozent.

Wimmel motive für den Studienstandort

Als Gag hat das Staatsministerium neben den 2000 Lätzchen auch 5000 Teller mit Wimmelmotiven und Suchaufgabe produzieren lassen: Wo sind Hirsch und Greif? Das kostet 60.000 Euro- und wird vom Wissenschaftsministerium und den Studentenwerken gezahlt.

Mit den Studentenwerken von Osnabrück oder Potsdam kann das Ländle damit aber kaum konkurrieren. Dort bietet man den lieben Kleinen eine Baby lounge in der Mensa oder gar eine Kindersauna.

Hurra Ferien!

Eckige Seifenblasen, schwarze Löcher und Blautopf Ferienangebote der Uni Stuttgart



Der Kletterwald Laichingen - eine Station des Nassy-Ferienprogramms

Gleich mehrere Angebote hat die Universität Stuttgart in den Sommerferien für Kinder und Jugendliche, die sich für Physik, Mathe oder auch Wasserkunde interessieren.

Experimentieren beim Summer of Science

Beim „Summer of Science“ des Physikalischen Instituts der Uni Stuttgart können große und kleine Forscherinnen und Forscher ab sechs Jahren vom 1. bis zum 20. August experimentieren und an Workshops und Wettbewerben rund um Physik und Mathematik teilnehmen.

Beim „Spiel der Kräfte“ können die Besucher an 40 Stationen experimentieren und physikalische Phänomene mit allen Sinnen erfahren. Der Ausstellungsteil „Einstein on Tour“ richtet sich vor allem an Jugendliche und Erwachsene. Während man mit nahezu Lichtgeschwindigkeit durch Tübingen radelt oder versucht, ein Flugzeug über eine Insel zu steuern, kann man vielleicht endlich Einsteins Relativitätstheorie verstehen. In einem weiteren Ausstellungsbereich gibt es mathematische Spiele und Knobeleien.

INFO

– „Summer of Science“ vom 1. bis 20. August in der Mensa des Campus Stuttgart-Vaihingen, Pfaffenwöhring 45.

Die Mitmachausstellung kann man Mo-Sa von 10-17 Uhr besuchen. So ist geschlossen. Gruppen ab 20 Besuchern sollten sich anmelden. Erwachsene zahlen 6 Euro. Kinder ab sieben 3 Euro.

Infos und Termine zu den einzelnen Workshops unter www.summer-of-science.uni-stuttgart.de oder bei Karin Otter, 5. Physikalisches Institut, Tel. 0711 685 64846. Die Plätze sind begrenzt, es wird um Anmeldung gebeten.

– „Nassy“-Sommerfreizeitcamp vom 23. bis 26. August 2011, Jugendherberge Blaubühlren/Schwäbische Alb. Veranstalter: Institut für Wasserbau und Institut für Siedlungswasserbau, Universität Stuttgart. Kosten: 78,40 Euro. Darin enthalten sind die Kosten für Fahrt, Unterkunft und Verpflegung. Max. Teilnehmerzahl 20 Personen. Ausführliche Informationen und Unterlagen erhalten die TeilnehmerInnen nach dem Anmeldeschluss am 14. August 2011. Weitere Infos und Anmeldung unter www.nassy.uni-stuttgart.de oder beim NASSY-SchülerInnen-Labor der Universität Stuttgart, Michael Schobess, Tel. 0711 / 685-64713, nassy@iws.uni-stuttgart.de

Wer schon immer mal den ultimativen Papierflieger falten oder den Tricks von Hochschülern auf die Spur kommen wollte, für den steht beim „Summer of Science“ ein umfangreiches Angebot an Workshops auf dem Programm. Hier geht es unter anderem um Elektromotoren, Papierflieger, Balancellungen und Licht.

Nassy Sommercamp

Schülerinnen im Alter von 12 bis 16 Jahren können sich in den Sommerferien intensiv mit dem Thema „Wasser und Umwelt“ in Naturwissenschaft und Technik beschäftigen.

Das viertägige Camp auf der Schwäbischen Alb findet im Rahmen des vom Wissenschaftsministerium und der Bundesagentur für Arbeit geförderten Programms „Schülerinnen forschen“ – Einblicke in Naturwissenschaft und Technik statt und wird vom Institut für Wasserbau und Abfallwirtschaft der Universität Stuttgart, vom Institut für Siedlungswasserbau, Wassergüte- und Abfallwirtschaft der Universität Stuttgart, gestaltet. Neben der Erforschung des Blautopfs gibt es Exkursionen zum Thema Trinkwasser und Abwasser, aber auch Freizeitaktivitäten, wie Klettern, Filzen oder Herstellen von eigenem Papier.

Christina Steffrau

23. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung

duz MAGAZIN, 11/2010

Chancengleichheit

Mehr Frauen im Wissenschaftsbetrieb

Bonn Der Anteil von Frauen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen steigt Jahr für Jahr in allen Bereichen an.

In Deutschland gab es im vergangenen Jahr 6725 Professorinnen. Das ist ein Anteil an allen Professuren von 17,4 Prozent. Er ist damit seit 1992 langsam, aber kontinuierlich angestiegen. Damals lag er bei nur 7,5 Prozent. Die Zahlen veröffentlichte die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) von Bund und Ländern Ende September in der jährlichen Fortschreibung ihres Daten-

materials. Danach stieg auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen zwischen 1992 und 2009 allmählich von zwei auf 11,4 Prozent. Zudem gehen immer mehr Frauen den akademischen Qualifikationsweg weiter als früher. So stieg im letzten Jahr der Frauenanteil bei Promotionen auf 41,9 Prozent, bei den Habilitationen auf 23,4 Prozent und bei den Studienabschlüssen auf 51,8 Prozent. hck■

🌐 www.gwk-bonn.de

VDI-Nachrichten_26.11.2010

Weibliche Eigenschaften werden in komplexer Wirtschaftswelt wichtiger

Gleichberechtigung. Zäh, in kleinen Schritten, aber unaufhaltsam bahnen sich Frauen den Weg in die Management-Etagen. Auch in einigen Ingenieurdisziplinen haben sie in den vergangenen Jahren ihre Präsenz verstärkt. Dabei zeigt sich, dass sie das Fach meist nach der Relevanz für die Gesellschaft auswählen. Sie haben meist gute Berufsaussichten: Unternehmen erkennen, dass gemischte Teams effizienter funktionieren. Weibliche Eigenschaften werden in komplexer Wirtschaftswelt wichtiger

Daniela Schiawin schraubt die Quote nach oben. Die Österreicherin arbeitet seit Mai für den E-Learning-Anbieter Skillsoft in Wien. Vom 13. Bezirk aus betreut sie als Key Account Manager rund 20 Großkunden. Mit ihrer Einstellung ist der Frauenanteil im Vertrieb des US-Konzerns in Mitteleuropa auf 80 % angestiegen

"Frauen haben einfach oftmals die spannenderen Lebensläufe", nennt ihr Chef Stefan Janssen den Grund für den Anstieg. Neben Studium und guten Abschlüssen finden sich dort Kinder, Tanzausbildungen und mehrjährige Auslandsaufenthalte. Lebenserfahrung, die will man sich beim international tätigen Softwareunternehmen sichern. Denn in Verhandlungen mit Firmen sei sie mehr gefragt, als die oft schmökkelosen Ingenieur- oder Informatik-Abschlüsse mancher männlichen Bewerber.

In Baden-Württemberg, dem Mutterland des Maschinenbaus, zeichnet sich seit zehn Jahren ein langfristiger Trend zu mehr Weiblichkeit ab. Das Statistische Landesamt hat aktuell erhoben, dass sich in den so genannten Mint-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) die Zahl der Frauen seit 1999 mehr als verdoppelt hat. Ein Plus von 2200 Beschäftigten (+107 %) und auch bei den Ingenieurinnen haben die weiblichen Kollegen mit einem Plus von 6600 (+83 %) besonders stark zugenommen. Insgesamt war der Zuwachs der Frauen in naturwissenschaftlichen Berufen mit +18 % dreimal so hoch wie der gesamte Beschäftigungsanstieg bei den Frauen (+6 %).

Eine McKinsey-Studie unterstreicht, warum Firmen mit Frauen punkten. Die Berater fanden vor Kurzem heraus, dass die Unternehmen mit den meisten Frauen in der obersten Führungselage am erfolgreichsten sind. Dazu passt auch eine Meldung der Telekom: Der Konzern will bis 2015 weltweit 30 % der oberen und mittleren Führungspositionen mit Frauen besetzen. Derzeit sind es in Deutschland 12 %.

Frauen sind auf dem Vormarsch, sagt die Frankfurter Zukunftsforscherin Kirsten Brühl und liefert Gründe: Eigenschaften, die Frauen zugeschrieben werden, wie Team- und Dialogfähigkeit, emotionale Intelligenz und Organisationsgeschick, werden in einer komplexen Wirtschaftswelt wichtiger. Das Kapital der Zukunft - die Bildung - ist schon heute an vielen Stellen in weiblicher Hand. Kein Kindergarten ohne Erzieherinnen, keine Grundschule ohne Lehrerinnen. Das wirkt sich aus: In Deutschland ist die Anzahl der Abiturientinnen bereits seit Jahren höher als die der Abiturienten. An den Universitäten wird in vier Jahren die Mehrheit weiblich sein, wie das Statistische Bundesamt prognostiziert.

Anzeichen für mehr Weiblichkeit gibt es schon heute im Ingenieur-Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik an der Universität Stuttgart. Lag Anfang der 1990er-Jahre die Quote unter den Studierenden bei 2 %, ist heute immerhin jeder zehnte Absolvent weiblich. "Je gesellschaftlich relevanter ein Thema ist, desto mehr Studentinnen wählen das Fach", sagt Andrea Mayer-Grenu, Wissenschaftsreferentin an der Uni. Beispiel Umweltschutztechnik. Hier liegt der Frauenanteil bei 35 %. "Den jungen Ingenieurinnen stehen nach dem Abschluss Tür und Tor in der Industrie offen", meint Mayer-Grenu.

Vor allem in Branchen, die lange als Männerdomäne galten, finden immer mehr Absolventinnen einen guten Job. Denn Firmen mit männeraffinen Berufen wissen um die Vorteile, wenn sie den Frauenanteil in ihrer Belegschaft erhöhen.

Im Büro eines Ammerbacher Industriedesigners sitzen inzwischen fast ausschließlich Frauen, die schwere Industriemaschinen entwerfen. Jürgen R. Schmid weiß warum: "Designern kommen bei den oft männlichen Kunden besser an." Ihre Entwürfe seien innovativer und sie verstünden es besser, auf kritische Anmerkungen der Kunden einzugehen. Aber auch im Innenverhältnis musste der 54-Jährige erkennen, dass er mit Frauen besser fährt. Loyal und vor allem teamfähig seien die Industriedesignerinnen allemal, weiß Schmid.

Auf diese Stärken setzt auch ein Maschinenbauer im tiefen Schwarzwald. Produktmanagerin Dagmar Metzger arbeitet bei der Robert Bürkle GmbH, einem Maschinenbauunternehmen mit 90-jähriger Tradition.

Das neue Geschäftsfeld Photovoltaik hat die Ingenieurin vor vier Jahren gemeinsam mit ihrem Team aus der Taufe gehoben. Inzwischen erwirtschaftet Bürkle fast ein Drittel des Umsatzes mit Anlagen für das Solargeschäft. Möglich ist der Erfolg auch deshalb, weil Metzger die Anforderungen der jungen Branche aufnimmt und im Arbeitsalltag einfließen lässt. "Der Solarmarkt ist unheimlich dynamisch", erklärt die Freudenstädterin. Nicht zu vergleichen mit Geschäftsbeziehungen, die ihre männlichen Kollegen in der Holzbranche pflegen, in der Bürkle seit Jahrzehnten verwurzelt ist. "Wir müssen schnell auf die sich stetig ändernden Anforderungen des Marktes reagieren", sagt sie. "Um das zu bewerkstelligen, muss das Team einwandfrei funktionieren." Diesen Job mit einer Frau zu besetzen, zählt sich offensichtlich aus.

Sandra-Stella Triebel hat den Trend zu mehr Weiblichkeit in der Wirtschaft ebenfalls erkannt. Die Verlegerin gibt seit knapp drei Jahren mit "Ladies Drive" die erste Lifestyle-Autozeitschrift für Frauen heraus. Das in der Schweiz erscheinende Hochglanzmagazin ist auf die Zielgruppe Karrierefrauen zugeschnitten und spielt mit der Männerdomäne. Fahrerberichte, die weniger auf PS und Kraft abheben, sondern auf Details im Interieur achten und die Mobilitätswelt aus einer anderen, weil erfrischenden Art, beleuchten. Triebel befragt für ihr Magazin regelmäßig Managerinnen. Diese Frauen seien ambitioniert, ehrgeizig, aber nicht verbittert und übermotiviert, so das Fazit der Journalistin.

MICHAEL SUDAHL

Leidenschaftliche Krebsforscherin

Zellbiologin der Universität Stuttgart erhält DFG-Heisenberg-Professur

Moniola Olayoye vom Institut für Zellbiologie und Immunologie der Universität Stuttgart ist mit einer Heisenberg-Professur für herausragende Nachwuchswissenschaftler durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) ausgezeichnet worden. Im Juni 2011 hat Olayoye den Ruf auf die W3-Heisenberg-Professur für „Molekulare Tumorzellbiologie“ an der Universität Stuttgart angenommen.

■ VAHINGEN

Der neue Lehrstuhl ist innerhalb des Instituts für Zellbiologie und Immunologie angegliedert. Insgesamt hatte die Deutsche Forschungsgemeinschaft 26 Heisenberg-Professuren im Jahr 2010 bewilligt.

Für zunächst drei Jahre fördert die DFG die Professorenstelle und nach erfolgreicher Evaluation für weitere zwei Jahre. „Wir freuen uns außerordentlich, mit Dr. Olayoye eine ausgezeichnete und erfahrene Wissenschaftlerin der Uni langfristig für die Uni gewonnen zu haben“, sagt der Rektor der Universität Stuttgart, Professor Wolfgang Ressel, und ergänzt: „Mit ihren übergreifenden experimentellen Ansätzen zum besseren Verständnis der Tumorentstehung liefert sie einen wichtigen Beitrag zur Systembiologie – einem Forschungsschwerpunkt an unserer Uni“.

Die 38-jährige Deutsch-Nigerianerin ist seit ihrer Geburt in London sowohl privat als auch beruflich viel herange-



Dr. Moniola Olayoye wurde von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) mit einer Heisenberg-Professur für herausragende Nachwuchswissenschaftler ausgezeichnet. Foto: ekommen. Zu den wissenschaftlichen Stationen der Biologin zählen neben deutschen Instituten das Scripps Research Institute in San Diego/USA, das Friedrich Miescher Institut in Basel/Schweiz und das Walter and Eliza Hall Institute of Medical Research in Melbourne/Australien. „An der Uni Stuttgart bin ich mit meiner Ar-

beitsgruppe sehr gut etabliert. Ich konnte ein Netzwerk intensiver wissenschaftlicher Kooperationen aufbauen. Dies ermöglicht es mir, an vielen Projekten zu arbeiten“, erklärt Olayoye.

Seit sechs Jahren leitet die Wissenschaftlerin eine Nachwuchsgruppe an ihrem Institut. Das zurzeit elfköpfige Team hat Brustkrebszellen ins Visier genommen.

Die Forscher wollen die Mechanismen verstehen, die dazu führen, dass Krebszellen unkontrolliert wachsen und sich irgendwann vom ursprünglichen Zellverband lösen, um an weit entfernten Körperstellen Metastasen zu bilden.

Mit Partnern aus Akademie und Industrie will die Wissenschaftlerin außerdem die Produktions- und Verteilungsmaschinerie der Zelle, den Golgi-Apparat, näher untersuchen.

Mit dem Wissen ließe sich beispielsweise die Produktion therapeutischer Antikörper aus Zellen stärker ankurzeln. „Mit unseren Experimenten liefern wir die Daten, die später in mathematische Modelle eingespeist werden“, erklärt Olayoye. „Für die Zukunft wird es immer wichtiger, von der Analyse einzelner Komponenten eines biologischen Systems zu einem ganzheitlichen Systemverständnis zu kommen“. merkt die neue Professorin weiter an. Forscher könnten mit den Erkenntnissen neue zielgerichtete Krebsmedikamente entwickeln. red

