



Universität Stuttgart



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Gabriele Hardtmann

Oktober
2011 -
2012
September



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Gabriele Hardtmann

Oktober
2011 -
2012
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	15
3.2 Genderkonzept.....	19
3.3 Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren.....	24
4. Service Gender Consulting	27
5. Leistungsorientierte Mittelvergabe.....	32
6. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen.....	33
6.1 <i>Girls' Day</i>	33
6.2 <i>Technik braucht Vielfalt - Technik braucht Dich!</i>	35
6.3 <i>Probiert die Uni aus!</i>	36
6.4 <i>meccanica femminile</i>	37
6.5 <i>Femtec.Network. Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften</i>	38
6.6 <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung</i>	39
6.7 <i>PraktikumsInfoBörse</i>	44
6.8 Preise, Ehrungen und Ernennungen.....	45
7. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme	48
7.1 Landesgraduiertenförderung.....	48
7.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg.....	48
7.3 Programme aus Bundes- und Landesmitteln	48
8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	50
9. Familiengerechte Universität - Service Uni & Familie.....	52
10. Beratungen.....	63
11. Landes- und bundesweite Aktivitäten	63

Anlagenverzeichnis

1. Bewertung des Zwischenberichts der Universität Stuttgart durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG.....	69
2. Tabellen zu den Zielvorgaben im Struktur- und Entwicklungsplan 2013-2017	71
3. Gegenüberstellung der Frauenanteile im Berichtsjahr mit den Zielwerten der Fakultäten im aktuellen SEPUS und im neuen SEPUS.....	83
4. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans	87
4.1 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung.....	87
4.2 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften.....	95
4.3 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 3 Chemie und Materialwissenschaft	105
4.4 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik.....	111
4.5 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	123
4.6 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 6 Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie	133
4.7 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 7 Maschinenbau	147
4.8 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 8 Mathematik und Physik.....	161
4.9 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät.....	167
4.10 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	177
5. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	191
6. Studierende insgesamt, WS 2010/11 bis WS 2011/12.....	195
7. Studierende im 1. Fachsemester, WS 2009/10 bis WS 2010/11	209
8. Studienabschlüsse SS 2011 und WS 2010/11	223
9. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2011	229

10. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2001-2011	231
11. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 2001-2011	233
12. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2011	237
13. <i>Jumeta. Junior Mentoring Tandem</i> – Flyer.....	239
14. <i>Jumeta. Junior Mentoring Tandem</i> – Artikel.....	241
15. <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung</i> – Der Mentoring-Beirat.....	245
16. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen Stand: 24. August 2011	247
17. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten.....	249
<i>Girls' Day</i> 249	
Junge Frauen in MINT.....	251
18. Artikel und Berichte zu den Projekten für Studentinnen und Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen.....	253
<i>meccanica femminile</i>	253
Brigitte Schlieben-Lange-Programm	255
19. Artikel zum Audit familiengerechte Hochschule.....	257
20. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung.....	265

Redaktion: Nicola Hille, Beate Langer, Regina Rapp, Dr. Bettina Schmidt, Dr. Barbara Unteutsch
Layout/Gestaltung: Tanja Walther

Vorwort

Vier Jahre sind seit meinem Amtsantritt als Gleichstellungsbeauftragte vergangen. Die Aufgaben sind in dieser Zeit vielfältiger und quantitativ umfangreicher, aber auch qualitativ-inhaltlich immer interessanter geworden. Ging es in der Vergangenheit hauptsächlich um die Begleitung der Berufungsverfahren, die Integration von Genderexpertise in möglichst viele wichtige Entscheidungen an unserer Universität und um die Entwicklung von Nachwuchsförderprojekten, so hat sich dieses Aufgabenfeld erweitert. Mittlerweile sollen wir – angestoßen durch die DFG – dafür sorgen, dass sich die Universität als Ganze gendergerecht verhält und Familien ebenso wie Dual Career-Paare offen konstruktiv willkommen heißt. Hier sind wir zusammen mit vielen anderen Mitgliedern der Universität auf einem guten Weg, der sich aber wohl trotz aller Anstrengungen noch eine ganze Weile hinziehen wird.


Die Universität Stuttgart hat sich im Berichtszeitraum gleichstellungspolitisch zu neuen Ufern aufgemacht. Dies äußert sich in der Öffnung hin zu einer neuen Diversity-Kategorie, hin zu jungen Frauen mit Migrationshintergrund, des weiteren in der aktiven Förderung von jungen Studentinnen durch ein neues Mentoring-Programm und in der Zertifizierung der Universität als familiengerechte Hochschule.

Dabei habe ich stets konstruktive Anregungen und Unterstützung gefunden beim Rektorat, dem Senatsausschuss für Gleichstellung und den Mitgliedern des Genderbeirats. Allen beteiligten Personen möchte ich hiermit herzlich danken. Für die Arbeit in den Fakultäten haben die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten Erhebliches geleistet und mich immer bei meinem Vorgehen, die Genderaspekte in die Fakultäten zu tragen, unterstützt. Auch ihnen gilt mein aufrichtiger Dank. Ganz besonders herzlich möchte ich meinen Stellvertreterinnen, Frau Dr. Becker, Professorin Parspour und Professorin Wieprecht, die mich vor allem in Berufungskommissionen und Gremien kompetent vertreten haben, für ihre durchgängige Unterstützung danken.

Dass die konzertierten Bemühungen fruchten, zeigen nicht zuletzt die positiven Entwicklungen bei der Erreichung unserer eigenen Zielvorgaben zu den Frauenanteilen auf unterschiedlichen Status-, Qualifikations- und Führungsebenen. An dieser Stelle möchte ich lediglich herausgreifen, dass im Oktober 2012 knapp 30 Professorinnen an unserer Universität lehren und forschen – eine Zahl, die noch 2010, dem Jahr, in dem wir erstmals die 20er-Marke überschritten, als utopisch abgetan worden wäre.

All diese Veränderungen wären aber nicht möglich gewesen ohne die konstruktive und immerwährende Unterstützung meiner Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsreferat, die mit ihrem überdurchschnittlichen Engagement und ihrer Genderkompetenz die vielen kleinen und größeren Fortschritte erst möglich gemacht haben. Dafür möchte ich mich ganz herzlich bedanken!

Stuttgart, im November 2012



Dr. Gabriele Hardtmann

1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik

Für unsere in hohem Maße natur- und ingenieurwissenschaftlich orientierte Universität ist das Gutachten der Expertenkommission Forschung und Innovation von ernst zu nehmender Bedeutung. Es betont die Notwendigkeit, alles dafür zu tun, um die Attraktivität der innovations- und wachstumsfördernden Studiengänge insbesondere der Ingenieurwissenschaften zu steigern, weil der demografische Wandel und die „Wissensintensivierung in der Wirtschaft“ Deutschland vor große Herausforderungen stellen. Hierbei seien Frauen eine wichtige Zielgruppe, deren Qualifikationspotenzial in der sogenannten „stillen Reserve“ besser ausgeschöpft werden müsse.¹ Sollte dies nicht gelingen und die „international operierenden Industrieunternehmen und die technologieorientierten Mittelständler, die das Rückgrat des Geschäftsmodells Deutschland bilden, diese Arbeitskräfte hierzulande nicht mehr finden“ – so ein anderes Gutachten des renommierten Instituts der deutschen Wirtschaft Köln – dann werden sie „zunächst ihre Produktion und nachfolgend auch ihre Forschung und Entwicklung hierzulande zurück- und in Ländern mit wachsendem statt schrumpfendem Arbeitskräfteangebot hochfahren.“² Folglich müsse „Frauen zukünftig stärker vermittelt werden, dass sie auch mit Kindern in der Arbeitswelt gebraucht werden und willkommen sind. Männern muss nachdrücklicher vermittelt werden, dass sie zukünftig stärker bei der Kindererziehung und Familienarbeit gefordert sind.“³ Zu ergänzen ist, dass Arbeitgeber aufgefordert sind, unterstützende Rahmenbedingungen für Familien zu schaffen, die eine zukunftsweisende Ausbildung und eine anspruchsvolle Berufstätigkeit erst ermöglichen.

An diesem Punkt setzt die Universität Stuttgart an, indem sie sich im Berichtsjahr durch die erfolgreiche Arbeit des „Service Uni & Familie“, angesiedelt im Gleichstellungsreferat, im Zuge des „Audits familiengerechte Hochschule“ zertifizieren ließ. Dieser Bewusstseins- und Willensbildungsprozess, der letztlich neben vielen familienfreundlichen Maßnahmen eine Willkommenskultur für Familien an unserer Universität etablieren möchte, wurde 2011 gestartet und mit der Verleihung des Zertifikats im Sommer 2012 belohnt (s. Kap. 9). Nun gilt es, in den kommenden Jahren alle Mitglieder unserer Universität von Sinn und Notwendigkeit einer solchen kulturellen Veränderung zu überzeugen. Hierfür ist es erforderlich, die Ideen aus den Workshops sowie neue Anregungen aufzunehmen und umzusetzen, damit sich auch im univer-

¹ Vgl. Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) (Hrsg.), Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands 2012, Berlin 2012, S. 15

² Chr. Anger, O. Koppel, A. Plünnecke, Gutachten: MINT-Report 2011. Zehn gute Gründe für ein MINT-Studium, Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 30.11.2011, S. 73

³ Expertenkommission [...], ibid.

sitären Umfeld Studium, wissenschaftliche Qualifizierung, Forschung, Lehre sowie deren technische und verwalterische Unterstützung möglichst gut miteinander vereinbaren lassen. Ziel ist es insbesondere, unseren wissenschaftlichen Talenten die Verbindung von intellektueller Höchstleistung und Familiengründung zu ermöglichen.

Um die Basis zu verbreitern und die oben erwähnte Attraktivität der MINT-Fächer zu steigern, hat das Gleichstellungsreferat seine Angebotspalette für Schülerinnen dadurch ausgeweitet, dass es Partner in einem Anfang 2012 bewilligten BMBF-finanzierten Verbundprojekt mit dem Titel *Technik braucht Vielfalt – Technik braucht Dich!* ist, das an der TU Berlin, der TU Darmstadt, der Hochschule Esslingen und an unserer Universität zunächst als Modellprojekt durchgeführt wird. Mit im Boot sind als Initiatorinnen die Femtec GmbH und LIFE e.V. sowie mehrere internationale Großunternehmen, von denen die Daimler AG, die Robert Bosch GmbH und die Porsche AG in der Region Stuttgart angesiedelt sind. Ziel ist es, insbesondere Schülerinnen mit Migrationshintergrund für ein Studium der MINT-Fächer zu interessieren. In Zusammenarbeit mit Migranten-Selbstorganisationen sollen hier tragfähige Netzwerke aufgebaut, Strategien entwickelt und neue Kommunikationswege erschlossen werden (s. Kap. 6.2). Damit bewegt sich die Arbeit des Gleichstellungsreferats einerseits weiter in Richtung einer neuen Diversity-Dimension, der der nationalen Herkunft, und andererseits wendet sie sich einer Gruppe von Schülerinnen zu, die mit den bisherigen Projekten (*Girls' Day*, *Probiert die Uni aus!*, *meccanica femminile*) nur in geringem Ausmaß erreicht wurden. Hier ist somit ein neuer Baustein entstanden, der eine bislang existierende Lücke bei unseren Schülerinnenangeboten schließen soll.

Auch an einer späteren Stelle des Lebenszyklus ist das Gleichstellungsreferat über die Geschäftsstelle unseres *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* in innovativer Weise aktiv geworden. So konnte im Berichtsjahr der Grundstein für ein neues Mentoring-Programm mit dem Namen *jumeta. Junior Mentoring Tandem* gelegt werden, das sich an Bachelor-Studentinnen richtet und zum Ziel hat, sie bei der Entdeckung ihres wissenschaftlichen Talents zu unterstützen. Konkret heißt das, dass Doktorandinnen ihre Wissenschaftserfahrungen in einem eins-zu-eins-Mentoring an die jüngeren Studentinnen weitergeben und Professorinnen dies durch Vermittlung ihrer fortgeschrittenen beruflichen Erfahrungen in Form eines Gruppen-Mentorings flankieren. Mit dieser Orientierung auf Bachelorstudentinnen aller Fächer und auf eine spätere wissenschaftlich geprägte Berufstätigkeit stellt *jumeta* ein in seiner Art sicherlich einzigartiges Mentoring-Programm an einer Universität dar.

Fasst man die bereits existierenden Projekte für Schülerinnen (*Girls' Day*, *Probiert die Uni aus!*), Studentinnen (*meccanica femminile*, *Femtec.Network Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften*) und Nachwuchswissenschaftlerinnen (*Mentoring-Programm für Frauen in Wissen-*

schaft und Forschung) mit den neuen Projekten *Technik braucht Vielfalt – Technik braucht Dich!* und *jumeta* zusammen, so ergibt sich ein schlüssiges Gesamtkonzept mit begleitenden und wiederkehrenden Angeboten entlang des Lebens- und Bildungszyklusses von Mädchen und jungen Frauen – so wie es beispielsweise die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) für sinnvoll hält.⁴

Die GWK hält es aber darüber hinaus für mindestens ebenso wichtig, dass sich auch beim Kerngeschäft der Universitäten etwas ändert, als da sind

1. „Veränderungen in der Lern- und Arbeitskultur“ und eine
2. Gendersensibilisierung innerhalb der Hochschule⁵.

Bei Punkt 1 sieht die GWK Handlungsbedarf hinsichtlich der Lehr- und Lernformen sowie einer Überarbeitung der Studieninhalte. Da die Universität Stuttgart hier im Gegensatz zu einer Reihe anderer deutscher Hochschulen erst am Anfang ihrer Überlegungen steht, aber die Notwendigkeit sieht, die Thematik in die eigene Organisation hineinzutragen, hat der „Service Gender Consulting“, seit März 2012 neu besetzt mit Nicola Hille, für das WS 2012/13 eine Vorlesungsreihe zum Thema „Gender in der Lehre“ konzipiert. Hierdurch soll der Reflexions- und Arbeitsprozess an unserer Universität anhand theoretischer Einführung in den methodisch-didaktischen Kontext und anhand praktischer Beispiele anderer Hochschulen, die insbesondere auch in den MINT-Fächern Modellprojekte erarbeitet haben, angestoßen werden.

Bei Punkt 2, der Gendersensibilisierung, trifft sich das von der GWK postulierte Ziel mit den Forderungen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. Allerdings ist es kein leichtes und auch kein in kurzer Zeit zu realisierendes Unterfangen, innerhalb der Hochschule eine Sensibilisierung für gendergerechtes Denken und Handeln, sprich: eine Genderkultur, zu etablieren, braucht es doch dafür eine Menge Informationen, Analysen und geistiger Bereitschaft, sich mit der Thematik konstruktiv zu befassen. Die DFG befördert diesen Entwicklungsprozess durch die Anforderung, Genderanalyse und Gendermaßnahmen in jeden Forschungsförderantrag zu integrieren. Damit dies auch bei den Anträgen der Universität Stuttgart gelingt, hat der „Service Gender Consulting“ hier von Anfang an intensive Beratung geleistet, Leitfäden und Ablaufpläne entwickelt sowie unterstützendes Material bereit gestellt.

Da spätestens ab 2014 im Rahmen des 8. Forschungsrahmenprogramms „Horizon 2020“ das Thema der Gendersensibilisierung auch ein Rolle bei der EU-Forschungsförderung spielen wird, wenn nämlich dort ähnliche Anforderungen wie für DFG-

4 Vgl. Frauen in MINT-Fächern. Bilanzierung der Aktivitäten im hochschulischen Bereich, Materialien der GWK 21, 2011, S. 143

5 Ibid., S. 10 f, vgl. auch S. 143

Anträge gelten werden, wird auch für die Einwerbung europäischer Fördermittel die Genderexpertise des „Service Gender Consulting“ gefragt sein.⁶

Ein weiterer Schritt auf dem Weg zu einer gendergerechten Universität wurde im Rahmen der strategischen Ausrichtung der Universität Stuttgart getan. Seit Beschluss der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ durch die DFG-Mitgliederversammlung gibt es an unserer Universität nicht nur die im SEPUS 2008 – 2012 festgeschriebenen gesamtuniversitären Ziele (10% Frauenanteil bei den Professuren, 30% beim akademischen Mittelbau und 40% bei den Studierenden), sondern alle Fakultäten haben sich jeweils spezifische Ziele hinsichtlich zu erreichender Frauenanteile auf allen Status- und Qualifikationsebenen gesetzt. Diese spezifischen Ziele wurden im 2009 von Senat und Universitätsrat verabschiedeten Genderkonzept „Qualität durch Chancengleichheit – Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor“ niedergelegt. Eine erste Überprüfung erfuhren sie im Zwischenbericht an die DFG über die Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards vom Januar 2011, der die Universität Stuttgart in die Kategorie 3 (von 4 erreichbaren Kategorien) hinsichtlich ihres Umsetzungsstandes brachte (vgl. zur Einschätzung der DFG im Detail Anl. 1).

Im Laufe des Jahres 2012 hat die Universität Stuttgart nun ihren Struktur- und Entwicklungsplan für die Folgejahre 2013 – 2017 erarbeitet, der kraft LHGs auch den Gleichstellungsplan als integralen Bestandteil enthält. Aus strategischen ebenso wie aus pragmatischen Gründen wurde versucht, Bestandteile des alten Gleichstellungsplans und ein fortentwickeltes Genderkonzept zum neuen Gleichstellungsplan zusammenzufassen. Dafür war es auch erforderlich, sowohl die gesamtuniversitären Zielvorgaben als auch die Zielvorgaben der Fakultäten neu festzusetzen (s. Anl. 2). Sofern das Ministerium den SEPUS samt Gleichstellungsplan akzeptiert, gilt nunmehr für die gesamte Universität das Ziel, bis 2017 bei den Professuren einen Frauenanteil von 15% (Ende 2011: 9,2%), im akademischen Mittelbau einen Frauenanteil von 30% (Ende 2011: 20,7%) und bei den Studierenden einen Frauenanteil von 40% (Ende 2011: 31,2%) zu erreichen.

Während der erste Zielwert bei den Professuren sich um 5 Prozentpunkte gegenüber dem Zielwert von 2012 erhöht hat, konnten die beiden anderen Zielwerte nicht erhöht werden, weil sie sonst völlig unrealistisch geworden wären.

Im akademischen Mittelbau steht die Universität Stuttgart derzeit tatsächlich vor dem Problem, dass sie zu wenige junge Nachwuchswissenschaftlerinnen einstellt. Hier muss das Bewusstsein der Einstellenden für die Problematik so geschärft werden, dass all unsere Professorinnen und Professoren künftig intensiv und systematisch

⁶ Vgl. auch die in diese Richtung zielenden Hinweise aus „Horizont 2020“: Motor einer neuen Dynamik in Europa. Kernthesenpapier der Bundesregierung zum Vorschlag der Europäischen Kommission für ein neues europäisches Rahmenprogramm für Forschung und Innovation „Horizont 2020“ vom 15.05.2012, S. 8

gerade auch mit Blick auf die Frauen auf Talentsuche gehen und so ihren intellektuell herausragend befähigten wissenschaftlichen Nachwuchs aktiv selbst rekrutieren.

Bei den Studierenden sieht sich unsere Universität vor dem Problem, dass die absoluten Zahlen der Studentinnen in den letzten zehn Jahren erfreulicherweise nennenswert gestiegen sind von 6.029 im Jahr 2002 auf 7.071 im Jahr 2011. Weil gleichzeitig die absolute Zahl der Studenten um nahezu 3.000 gestiegen ist, schlägt sich dies nicht in steigenden, sondern in sinkenden Werten bei den Studentinnenanteilen nieder. Dessen ungeachtet ist es für unsere natur- und ingenieurwissenschaftlich orientierte Universität wichtig und ein beachtlicher Erfolg, dass immer mehr Frauen zu uns kommen und auch immer öfter ein MINT-Studienfach wählen.

Positiv ist in jedem Fall, dass die Fakultäten ihre Ziele selbst beschließen und damit ihre jeweils spezifische Situation berücksichtigen können. Allerdings ist es dann auch sinnvoll, dass ernsthafte Anstrengungen zur Erreichung der eigenen Ziele unternommen werden.

2. Genderkonzept

Über die Umsetzung der Ende 2009 verabschiedeten Zielvorgaben und Maßnahmen des Genderkonzepts wurde im Januar 2011 in einem Zwischenbericht an die DFG über die Umsetzung des Genderkonzepts berichtet. Ergebnis der darauffolgenden Begutachtung durch die DFG war die Einstufung der Universität Stuttgart hinsichtlich ihres Umsetzungsstandes in die Kategorie 3 von 4 erreichbaren Kategorien. Über die weitergehende Umsetzung bis Ende 2012 wird nun der DFG bis Ende Januar 2013 abschließend zu berichten sein.

Im Berichtszeitraum wurden neue Aktivitäten insbesondere im Bereich der Schülerinnenprojekte, des „Service Gender Consulting“, des Mentorings für Studentinnen und des „Service Uni & Familie“ initiiert.

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 hat sich der positive Trend im Bereich der Professuren im Berichtsjahr weiter fortgesetzt. Unter Berücksichtigung der seit dem Stichtag der Statistik (01.12.2011) bis zum Ende des Berichtszeitraums (30.09.2012) erfolgten Berufungen kann der Zielwert aus SEPUS und Genderkonzept von 10% Professorinnenanteil bei den W3-Professuren in der verbleibenden Zeitspanne bis Ende 2012 voraussichtlich erreicht werden.

Leider sind die Werte bei den Studentinnen und im akademischen Mittelbau gegenüber dem Vorjahr erneut leicht gesunken, so dass in beiden Bereichen die gesetzten Ziele voraussichtlich nicht mehr erreicht werden können.

Der Frauenanteil bei den Habilitationen liegt im Berichtsjahr mit 16,7% unter dem Durchschnitt der fünf vorangegangenen Jahre; die geringen Fallzahlen lassen jedoch nur schwer eine Aussage zur Tendenz zu. Bei den Promotionen ist der Frauenanteil auf 27,5% angestiegen und hat damit fast den Höchstwert von 2009 (28,0%) erreicht.

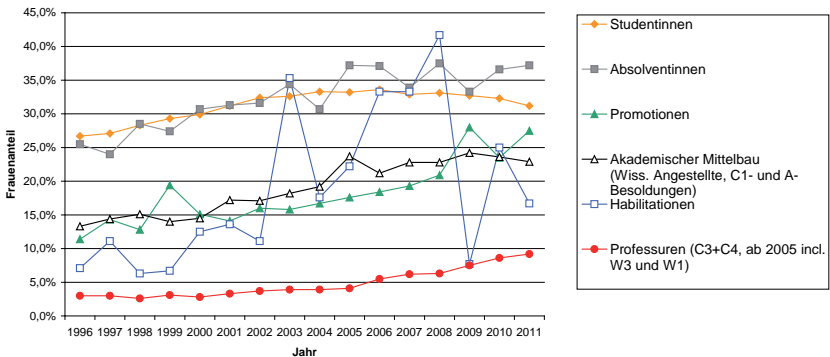


Abb.: Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Stuttgart in den verschiedenen Statusgruppen 1996 - 2011

Die Absolventinnenquote (s. Anl. 8) liegt mit 37,5% auch im Berichtsjahr wieder deutlich über der Studentinnenquote (31,2%). Letztere ist gegenüber dem Vorjahr trotz steigender absoluter Studentinnenzahlen - rund 200 Studentinnen mehr - erneut leicht abgesunken.

3.1 SEPUS

3.1.1 SEPUS 2008-2012

Professuren

Im Bereich der Professuren haben sich im Berichtsjahr vor allem in den Fakultäten 1 und 4 positive Entwicklungen ergeben. Die Fakultät 1 hat mit 18,2% Professorinnenanteil ihren Zielwert von 13,0% deutlich übertroffen, die Fakultät 4 hat ihren Professorinnenanteil mit der Berufung einer Professorin und der daraus resultierenden Steigerung auf 6,9% gegenüber dem Vorjahr mehr als verdoppelt und gegenüber dem Ausgangswert von 2008 verdreifacht, wenngleich sie zur Erreichung ihres Zielwerts von 10,8% noch weitere Anstrengungen unternehmen muss.

Weiterhin ebenfalls über ihren Zielwerten liegen die Fakultäten 2 und 3. Der Fakultät 3 ist es gelungen, ihren prozentualen Anteil zu verdreifachen. Außerdem besteht die Chance, dass im Falle erfolgreich abgeschlossener Berufungsverhandlungen dieser Wert noch weiter ansteigen kann, da hier mehrere Wissenschaftlerinnen im Berichtsjahr erste Listenplätze in Berufungsverfahren erreicht haben.

Wenngleich sie statistisch erst zum nächsten Berichtsjahr wirksam werden, erfolgten im Berichtszeitraum in den Fakultäten 9 und 10 Berufungen von Professorinnen, mit denen diese beiden Fakultäten ihren Zielen bereits sehr nahe gerückt sind.

Weiterhin keine einzige Professorin verzeichnen hingegen die Fakultäten 6 und 8, so dass hier die selbst gesetzten Ziele nur noch schwer erreicht werden können. Während dies im Falle der Fakultät 6 (Luft- und Raumfahrttechnik) mit der eingeschränkten Verfügbarkeit geeigneter Bewerberinnen zumindest teilweise erklärt werden kann, gibt es im Bereich der Mathematik und Physik durchaus genügend hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen, die für eine Berufung in Frage kämen. Demgegenüber war es sehr positiv, dass eine Juniorprofessur für eine Wissenschaftlerin aus Gleichstellungsmitteln der DFG geschaffen wurde. Dadurch konnte Dr. Maria

Fyta im Mai 2012 ihre Juniorprofessur in der Fakultät 8 antreten. Dies wird jedoch erst im nächsten Jahr statistisch wirksam. Bedauerlicherweise ist im Bereich der W3-Professuren jedoch kein Fortschritt zu verzeichnen. Dabei wäre im Berichtsjahr im Fachbereich Physik die Berufung einer Wissenschaftlerin auf eine W3-Professur möglich gewesen, die Berufungskommission hat sich jedoch trotz hervorragender Gutachten und entgegen der Argumentation der Gleichstellungsbeauftragten dafür entschieden, die Betreffende nicht auf der Liste zu platzieren. So lange ein solches Verhalten in der Fakultät toleriert wird, wird die Fakultät ihre Ziele im Bereich der Professuren nicht erreichen können.

Akademischer Mittelbau

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 (01.12.2011) 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, 2, 5, 7 und 9 dar, die ihre Zielwerte bereits überschritten haben. Die Fakultäten 4 und 10 sind ihrem Zielwert inzwischen bereits sehr nahe gekommen. In der Fakultät 6 ist der Wert zwar gegenüber dem Vorjahr (9,5%) angestiegen, liegt jedoch deutlich unter dem Ausgangswert von 2008. Erneut gesunken sind hingegen die Frauenanteile in den Fakultäten 3 und 8, beide entfernen sich damit weiter von ihren Zielwerten.

Insgesamt entfernt sich die Universität mit ihrem Frauenanteil im Akademischen Mittelbau (nach Vollzeitäquivalenten für Haushaltsstellen) von 20,7% im Berichtsjahr weiter von ihrem gesamtuniversitären Zielwert von 30%. Die Betrachtung nach Kopfbzahlen und unter Einbeziehung der Drittmittelstellen ergibt mit 22,9% im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls einen leicht gesunkenen Wert.

Hier muss noch einmal ganz deutlich gesagt werden, dass es in der Verantwortung der Institutsleitungen liegt, 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. Ohne die aktive Unterstützung der Institutsleitungen können weder die Fakultätsziele noch das gesamtuniversitäre Ziel von 30% akademischen Mitarbeiterinnen erreicht werden. Es ist jedoch auch erforderlich, dass die Dekane innerhalb der Fakultäten stärker als bisher auf diese Verantwortung hinweisen und die Institutsleitungen dazu anhalten, dieser ihrer Verantwortung gerecht zu werden.

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

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

Fakultät	Professuren incl. Leerstellen (W3 und Äquivalente)			Akademischer Mittelbau		
	Ausgangswert Ende 2008	Zwischenstand Ende 2011 ¹	Zielwert 2012	Ausgangswert Ende 2008	Zwischenstand Ende 2011	Zielwert 2012
1	8,7%	18,2%	13,0%	27,8%	44,3%	35,0%
2	12,5%	13,6%	12,5%	15,5%	21,3%	15,8%
3	4,8%	15,0%	14,3%	31,0%	29,5%	40,0%
4	2,7%	6,9%	10,8%	23,6%	26,7%	27,9%
5	5,4%	3,0%	10,8%	6,6%	13,3%	10,0%
6	0,0%	0%	7,7%	16,7%	11,7%	18,0%
7	0,0%	6,9%	10,7%	4,2%	11,2%	8,3%
8	5,4%	0%	10,8%	17,1%	14,2%	20,0%
9	14,3%	15,0%	23,8%	49,4%	57,9%	52,5%
10	0,0%	9,1%	13,6%	34,9%	39,2%	40,0%
Gesamt	5,1%	8,1%	12,3%	14,5% ⁸	20,7% ⁹	30,0%

1 nur besetzte Professuren

3.1.2 SEPUS 2013-2017

Da der aktuelle Struktur- und Entwicklungsplan Ende 2012 ausläuft, erfolgte im Berichts-jahr die Erarbeitung eines neuen Gleichstellungsplans im Rahmen der Struktur- und Entwicklungsplanung 2013-2017. Dabei wurde versucht, die bisher in SEPUS und Genderkonzept vorhandenen Ziele zu vereinheitlichen und entsprechende Zielvorgaben festzulegen.

Wie bereits beim aktuellen SEPUS wurden die Fakultäten aufgefordert, sich hinsichtlich ihrer fakultätsspezifischen Ziele, die sich nun analog zum Genderkonzept auf alle Qualifikations- und Statusgruppen sowie auf die Leitungsfunktionen innerhalb der Fakultät beziehen, in eigener Verantwortung festzulegen (s. Anl. 3).

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 2011: 22,9%.

Die einzige Fakultät, die in diesem Zusammenhang alle ihre Zielwerte gegenüber dem aktuellen SEPUS erhöht hat, ist die Fakultät 9. Anzumerken ist hierzu, dass die Fakultät die angestrebten Zielwerte in den unteren Qualifikationsstufen mit Ausnahme der Habilitationen bereits erreicht oder 2011 sogar überschritten hat. Allerdings liegt die Fakultät mit ihren in diesen Bereichen traditionell hohen Frauenanteilen bereits weit über dem im Sinne des Gender Mainstreaming anzustrebenden Wert von maximal 60%; daher ist es sinnvoll, wenn sie hier zwar eine Steigerung ihrer Zielwerte gegenüber 2008, aber eine Absenkung der Istwerte anstrebt. Trotz guter Fortschritte auch im Bereich der Professuren hat die Fakultät 9 ihre Ziele für 2012 bislang nur im Bereich der Juniorprofessuren erreicht; dennoch hat sie sich auch in diesem Bereich für 2017 ambitionierte Ziele gesetzt, deren Erreichung einen nahezu ausgeglichenen Frauenanteil auf allen Ebenen und damit eine Umsetzung des Gender Mainstreaming in der Fakultät bedeuten könnte. Angesichts der hohen Frauenanteile unter den Studierenden und im akademischen Mittelbau wäre dies sehr zu begrüßen.

Auch die Fakultäten 1, 2, 3 und 10 haben sich zumindest teilweise höhere Ziele gesetzt als noch 2009. Dabei ist es besonders erfreulich, dass sie alle ihre Frauenanteile bei den Professuren und im akademischen Mittelbau steigern wollen. Anders als bei den Studierenden und den akademischen Qualifikationen bestehen in diesen Bereichen echte Einflussmöglichkeiten, so dass die Zielerreichung aktiv angestrebt werden kann. Es wäre daher zu wünschen, dass die Fakultäten ihre Ziele in der Geltungsdauer des neuen SEPUS auch tatsächlich durch eine konsequente Einstellungs- und Berufungspolitik aktiv verfolgen.

Ambivalent stellt sich die Situation in den Fakultäten 5, 6, 7 und 8 dar. In den Fakultäten 5 und 6 erfolgte eine Erhöhung des Zielwertes gegenüber dem aktuellen SEPUS jeweils nur im Bereich der Promotionen, ansonsten blieben die Zielwerte gleich oder wurden gegenüber 2009 sogar gesenkt. Im Bereich der W3-Professuren kann für die Fakultät 5 zwar angemerkt werden, dass sich die Ausgangssituation seit Erstellung des aktuellen SEPUS durch die Wegberufung einer Professorin verschlechtert hat und der neue Zielwert einer Verdoppelung des Professorinnenanteils entspräche, doch werden während der Laufzeit des neuen SEPUS auch deutlich mehr Professuren frei. Dass im akademischen Mittelbau eine Steigerung des Frauenanteils über den bereits Ende 2011 erreichten Zielwert hinaus nicht angestrebt wird, zeugt ebenfalls von wenig Engagement. Hier hat die Fakultät 6 ihren Zielwert zwar ebenfalls gesenkt, doch stellt dieser gegenüber dem Ist-Stand von 2011 noch immer eine deutliche Steigerung dar.

Die Fakultät 7 hat sich zwar im Bereich der Qualifikationen bis hin zu den Juniorprofessuren höhere Ziele gesetzt als 2009, strebt jedoch keine Steigerung ihres W3-Professorinnenanteils und keine weibliche Beteiligung im Fakultätsvorstand an. Dies ist

umso bedauerlicher, als die beiden derzeit weiblich besetzten W3-Professuren der Fakultät noch bis 2014 als Vorgriffsprofessuren aus dem Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder finanziert werden und es längst an der Zeit wäre, dass die Fakultät aus eigenem Antrieb eine Wissenschaftlerin auf eine frei werdende Regelprofessur beruft.

Auch die Fakultät 8 hatte nach der Verabschiedung ihrer aktuell gültigen Zielvorgaben mit dem Verlust von zwei Professorinnen einen Einbruch zu verkraften, so dass die gegenüber 2009 gesenkte Zielvorgabe im Bereich der Professuren erklärbar wird. Allerdings wurde der Zielwert auf die Hälfte reduziert, was dem Ausgangswert von Ende 2008 entspricht. Selbst dieser Zielwert kann jedoch nur dann erreicht werden, wenn die Fakultät sich ihren Zielen ernsthaft verpflichtet fühlt und auch eine entsprechende Berufungspolitik verfolgt. Die Erfahrungen des Berichtsjahrs (siehe oben, S. 15 f.) lassen hieran freilich ernsthafte Zweifel aufkommen.

Die Fakultät 4 hat sich als einzige Fakultät bislang noch keine Zielvorgaben für die Geltungsdauer des neuen SEPUS gesetzt, da die zukünftige Struktur der Fakultät noch nicht geklärt ist. Abhängig von der noch zu beschließenden Ausrichtung der Fakultät muss dieses auf der Basis der dann abzuschätzenden Entwicklungsmöglichkeiten nachgeholt werden.

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 Qualifikationen Promotion und Habilitation mit ein. Zudem stehen auch die Leitungspositionen der mittleren und höchsten Ebene im Blickfeld.

Immatrikulationen

Betrachtet man die Entwicklung der Studentinnenzahlen und -anteile in den letzten zehn Jahren, so fällt auf, dass die absoluten Studentinnenzahlen bis 2005 kontinuierlich anstiegen, 2006 stagnierten und 2007 extrem einbrachen - wahrscheinlich eine verzögerte Reaktion auf die Einführung der Studiengebühren.¹⁰ Die Zahl der Studenten hatte schon 2006 begonnen einzubrechen, was sich 2007 nochmals fortsetzte. Seither steigen die Studierendenzahlen kontinuierlich an, wobei trotz stei-

¹⁰ In Baden-Württemberg wurden die Studiengebühren zum Sommersemester 2007 eingeführt und zum Sommersemester 2011 abgeschafft.

gender Studentinnenzahlen die Studentinnenanteile sinken (siehe unten stehende Grafik). Besonders extrem war diese Entwicklung im vergangenen Jahr: im Wintersemester 2011/12 verzeichnete die Universität Stuttgart über 1.100 Studenten, aber „nur“ knapp 200 Studentinnen mehr als ein Jahr zuvor, der Studentinnenanteil sank demzufolge um 1,1 Prozentpunkte. Sofern es nicht gelingt, die absolute Zahl der Studentinnen signifikant zu steigern, wird sich dieser Trend wohl kaum umkehren lassen, zumal auch die jungen Männer mit dem Wegfall der Wehrpflicht nun ohne Verzögerung ein Studium aufnehmen können.

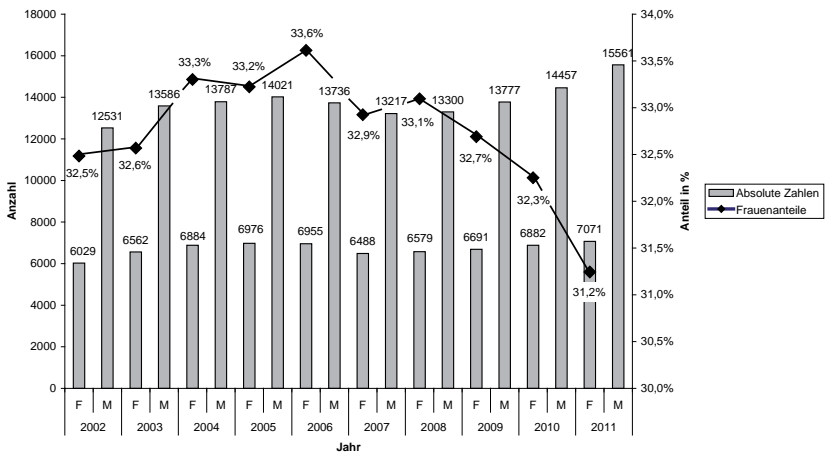


Abb.: Entwicklung der Studentinnenzahlen und -anteile seit 2002

Vergleicht man die Studentinnenanteile 2011/12 nach Fakultäten mit den Zielwerten, die sich die Fakultäten für 2013 gesetzt haben (Tabelle 3), so wird schnell klar, in welchen Bereichen besonderer Nachholbedarf besteht:

Tab. 2: Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden nach Fakultäten

Fakultät	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2011	Zielwert 2013
1	50,5%	51,3%	50,0%
2	33,3%	36,1%	35,0%
3	40,9%	49,4%	Quote erhalten oder verbessern
4	30,5%	28,2%	40,0%

5	15,4%	13,6%	17,5%
6	14,5%	13,6%	18,0%
7	9,9%	15,6%	15,0%
8	30,7%	29,1%	Mathematik: 48,0% Physik: 30,0%
9	71,5%	70,9%	60,0%
10	43,1%	43,0%	50,0%
Gesamt	32,9%	31,2%	40,0%

Die Fakultäten 1, 2, 3, 7 und 9 haben ihre Ziele bereits erreicht bzw. sogar überschritten, in den Fakultäten 4, 5, 6 und 8 sind die Studentinnenanteile gegenüber dem Ausgangswert von 2008 gesunken, in der Fakultät 10 stagniert der Wert. Auffällig ist dabei, dass es der Fakultät 7 - Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik („Maschinenbau“) gelungen ist, ihr Ziel einer Steigerung des Studentinnenanteils von knapp 10 auf 15% bereits ein Jahr vorzeitig zu erreichen, wohingegen z.B. die Fakultät 4 - Energie-, Verfahrens- und Biotechnik (ebenfalls „Maschinenbau“ im weiteren Sinn) mit einem sinkenden Studentinnenanteil zu kämpfen hat (wenngleich ihr Studentinnenanteil - nicht zuletzt bedingt durch den traditionell von Frauen stark nachgefragten Studiengang „Technische Biologie“ - noch immer deutlich höher liegt als der ihrer Schwesterfakultät). Hier spielt sicherlich die Einführung des Studiengangs „Medizintechnik“ eine wesentliche Rolle, doch auch im Studiengang „Immobilientechnik und -wirtschaft“ ist der Studentinnenanteil fast ausgeglichen.

Noch immer liegen die Studentinnenanteile bei den die Universität prägenden MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) - trotz gestiegener absoluter Studentinnenzahlen - vielfach deutlich unter der 20%-Marke (s. Anl. 6). Dies gilt insbesondere für die ingenieurwissenschaftlichen „Kern- und Massenfächer“ (Elektro- und Informationstechnik bzw. Maschinenbau), wohingegen in den Studiengängen Bauingenieurwesen und Umweltschutztechnik die Anteile bereits über 30%, in Chemie und Mathematik sogar über 40% liegen. Solange es nicht gelingt, auch die ingenieurwissenschaftlichen Kernfächer für junge Frauen attraktiver zu machen, wird die Universität Stuttgart ihr Ziel von 40% Studentinnenanteil nicht erreichen können.

Promotionen und Habilitationen

Bei den Promotionen und Habilitationen treten aufgrund der insgesamt geringen Fallzahlen von Jahr zu Jahr starke Schwankungen auf. Daher ist eine Betrachtung einzelner Jahreswerte kaum aussagekräftig. Im Vergleich mit den Ausgangswerten

von 2008 haben alle Fakultäten bis auf die Fakultäten 2 und 7 ihre Frauenanteile bei den Promotionen gesteigert, die Fakultäten 1, 5, 6, 9 und 10 hatten ihre Zielwerte 2011 bereits überschritten. Gesamtuniversitär lag der Anteil der im Berichtsjahr promovierten Frauen bei 27,5%.

Habilitationen gab es im Berichtsjahr überhaupt nur in der Hälfte der Fakultäten, wobei sich nur in der Fakultät 4 auch eine Wissenschaftlerin habilitierte. Insgesamt lag der Frauenanteil bei den Habilitationen bei 16,7% und damit deutlich niedriger als im Vorjahr (25%). Der Ausgangswert von 2008 mit 41,7% stellte allerdings einen Ausnahmewert dar, wie die Aggregation dieses Wertes mit denen der vier vorangegangenen Jahre zeigt: im Fünfjahreszeitraum 2004 bis 2008 lag der Mittelwert nämlich trotz dieses Ausreißers nach oben bei 29,6%. Dieser Wert stellt eine realistischere Vergleichszahl dar.

Tab. 3: Entwicklung der Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen

Fakultät	Ausgangswert 2008		Zwischenstand 2011		Zielwert 2013	
	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen
1	26,7%	-	46,2%	---	30,0%	-
2	23,3%	0,0%	18,2%	---	25,0%	30,0%
3	35,9%	100,0%	39,1%	0%	40,0%	50,0%
4	29,1%	100,0%	34,4%	50,0%	40,0%	50,0%
5	11,5%	-	23,7%	---	15,4%	15,0%
6	7,4%	-	14,8%	0%	10,0%	10,0%
7	17,1%	-	11,8%	---	20,0%	-
8	4,5%	0,0%	20,0%	0%	10,0%	10,0%
9	43,8%	60,0%	64,7%	0%	50,0%	50,0%
10	22,2%	-	42,9%	---	30,0%	30,0%
Gesamt	20,9%	41,7%	27,5%	16,7%	-	-

Juniorprofessuren

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. Diejenigen Fakultäten, die sich Zielvorgaben gesetzt hatten (5 sowie 7 bis

10), haben bis auf die Fakultäten 8 und 10 ihre Zielwerte erreicht bzw. überschritten (vgl. Tabelle 4). Die Fakultät 8 hat ihr Ziel durch die Besetzung der Gender-Juniorprofessur aus Mitteln des SFB 716 mit Juniorprofessorin Fyta im Mai 2012 ebenfalls bereits erreicht, wenngleich dies statistisch erst zum Jahresende 2012 wirksam werden wird. In der Fakultät 10 hingegen wurde zwar im Sommer 2012 das Berufungsverfahren für die erste Juniorprofessur vom Senat verabschiedet, doch enthielt die Berufungsliste nur Männer.

Insgesamt verstärkt sich der Eindruck, dass die selbst gesetzten Ziele der Fakultäten insbesondere von den Institutsleitungen vielfach nicht als Richtschnur bei der Förderung des akademischen Nachwuchses und bei Stellenbesetzungen beachtet werden und dass die aktive Rekrutierung weiblichen Nachwuchses bislang nur in Berufungsverfahren einigermaßen ernsthaft betrieben wird. Hier sind die Dekane und Fakultätsvorstände gefordert, innerhalb ihrer Fakultäten stärker auf die Verfolgung der spezifischen Fakultätsziele zu dringen.

Leitungsfunktionen

Bei den ebenfalls von der DFG geforderten Zielen im Bereich der Leitungsfunktionen der höchsten Ebene haben sich gegenüber dem letzten Jahr im Berichtsjahr keine Veränderungen ergeben, allerdings wurde im Sommer 2012 für mehrere Positionen neu gewählt, so dass mit dem Beginn des akademischen Jahrs 2012/13 Änderungen eintreten werden:

- Das Rektorat bestand seit 2010 aus zwei weiblichen und drei männlichen Mitgliedern, verzeichnete also im Berichtsjahr noch einen Frauenanteil von 40%. Mit der Neuwahl der Prorektoren sank dieser Anteil zum 01.10.2012 auf 25% und wird ggf. noch weiter absinken, sofern ein weiteres Prorektorat ebenfalls männlich besetzt werden sollte.
- Im Universitätsrat waren bislang zwei interne und zwei externe Mitglieder weiblich, was einem Frauenanteil von 36,4% entsprach. Mit der Neuwahl ausgeschiedener Mitglieder blieb der Anteil unverändert, jedoch sind nun drei externe und ein internes Mitglied weiblich.

Fasst man die beiden obersten Leitungsgremien, Rektorat und Universitätsrat, zusammen, so betrug der Frauenanteil hier bis zum Ende des Berichtsjahrs weiterhin 37,5 %, wird zukünftig jedoch auf 33,3% absinken.

Bei den von der DFG geforderten Zielen im Bereich der mittleren Leitungsfunktionen hat sich die Gesamtuniversität ebenfalls nicht auf Ziele festgelegt. Hier waren Ende

2011 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 2011 ein Frauenanteil von 15,4%.

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 24 im Berichtszeitraum (Oktober 2011 bis September 2012) im Senat verabschiedeten Verfahren waren dies 21 weitere, die bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts den Senat noch nicht passiert hatten bzw. wegen ungenügender Bewerbungslage neu ausgeschrieben wurden. Diese 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.-31.12.2011) stammten 15,6% der eingegangenen Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen; erfreulicherweise stieg dieser Anteil bei den Vortrageeinladungen (24,3%) und blieb bei den Begutachtungen (23,2%) auf fast gleichem Niveau. Fünf Wissenschaftlerinnen erreichten erste Listenplätze, drei von ihnen nahmen die an sie ergangenen Rufe an. Der Anteil an ersten Listenplätzen betrug 29,4% und lag daher höher als in den Begutachtungen und deutlich über dem Anteil an den Bewerbungen. Noch besser stellt sich das Gesamtbild unter Betrachtung der Berufungen dar: da auch zwei Wissenschaftlerinnen von zweiten Listenplätzen aus berufen wurden, betrug der Frauenanteil unter den Neuberufenen 2011 insgesamt 33,3% (s. Anl. 10). Im Berichtszeitraum bis Ende September 2012 wurden noch sechs weitere Verfahren mit einem ersten Listenplatz für eine Frau abgeschlossen. Fünf Wissenschaftlerinnen erreichten 2012 bis Redaktionsschluss dieses Berichts zweite und drei dritte Listenplätze. Eine der Zweitplatzierten des letzten Berichtsjahres hat den an sie ergangenen Ruf im September 2012 angenommen.

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

- Prof. Dr. Andrea Albrecht, Fakultät 9, W3-Professur „Neuere Deutsche Literatur II“;
- Prof. Dr. Carmen Borggrefe, Fakultät 10, W3-Professur „Sportwissenschaft“;

- Jun.-Prof. Dr. Maria Fyta, Fakultät 8, W1-Professur „Dynamische Teilchensimulation“;
- Prof. Dr. Catrin Misselhorn, Fakultät 9, W3-Professur „Wissenschaftstheorie und Technikphilosophie“;
- Jun.-Prof. Dr. Lonneke van der Plas, Fakultät 5, W1-Professur „Computerlinguistik“.

Zum Stichtag der Statistik am 1.12.2011 betrug

- der Professorinnenanteil an der Universität Stuttgart insgesamt 9,2%,
- der Professorinnenanteil bei den W3-Professuren (und Äquivalenten) 8,1%,
- der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren 26,7% (s. Anl. 11).

Die Neuberufungen von Professorinnen des Jahre 2012 werden uns hoffentlich das im SEPUS festgelegte Ziel von 10% Professorinnenanteil bei den W3-Professuren auch statistisch erreichen lassen - vorausgesetzt, möglichst viele der Erstplatzierten, die bis Redaktionsschluss noch in Verhandlungen standen, nehmen ihren Ruf bis zum Stichtag der Statistik an.

Tab. 4: Entwicklung der Frauenanteile bei Professuren/Leitungsfunktionen nach Fakultäten
(nur besetzte Professuren/Funktionen)

Fakultät	Juniorprofessuren			Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)			Professuren herausgehoben			Leitungsfunktionen		
	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2011	Zielwert 2013	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2011	Zielwert 2013	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2011	Zielwert 2013	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2011	Zielwert 2013
1	-	-	-	9,1%	18,6%	13,0%	0,0%	12,9%	14,0%	0,0%	0%	25,0%
2	0,0%	0%	-	13,6%	13,3%	12,5%	16,7%	17,1%	-	33,3%	0%	33,3%
3	0,0%	0%	-	5,9%	15%	14,0%	7,7%	21,4%	9,5%	33,3%	0%	33,3%
4	-	-	-	3,3%	6,9%	10,8%	5,0%	5,5%	10,0%	0,0%	0%	25,0%
5	100,0%	33,3%	25,0%	6,1%	2,9%	10,8%	3,6%	3,3%	10,0%	0,0%	0%	25,0%
6	-	-	-	0,0%	0%	7,7%	0,0%	0%	7,7%	0,0%	0%	33,3%
7	33,3%	50%	33,3%	0,0%	6,9%	7,7%	0,0%	4,5%	4,8%	0,0%	0%	0,0%
8	0,0%	0%	10,0%	5,9%	0%	10,8%	4,8%	0%	7,4%	0,0%	0%	25,0%
9	0,0%	66,7%	25,0%	18,2%	15%	25,0%	23,5%	18,8%	25,0%	0,0%	25%	25,0%
10	-	-	30,0%	0,0%	9,1%	13,7%	0,0%	5,3%	12,5%	0,0%	25%	25,0%
Gesamt	18,2%	26,7%	-	6,1%	8,1%	10,0%	6,0%	7,9%	-	9,8%	15,4%	-

4. „Service Gender Consulting“

Ein wichtiger Schritt bei der kontinuierlichen Umsetzung des Genderkonzepts konnte durch die Wiederbesetzung der Stelle des „Service Gender Consulting“ mit Nicola Hille, M.A. gemacht werden, die ihre Arbeit am 05.03.2012 aufgenommen hat. Der „Service Gender Consulting“ bietet Beratung und Unterstützung bei der Integration von Gleichstellungsbelangen in der Forschung und bei der Kompetenzerweiterung zur Entwicklung einer gendergerechten Führungskultur. Eine zentrale Aufgabe der Servicestelle ist es, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dabei zu unterstützen, Genderaspekte in Forschungsanträge zu integrieren. Die Unterstützung erstreckt sich von der Konzeptphase über die Antragstellung bis zur Begleitung der Umsetzung der geplanten Maßnahmen. Hierdurch wird 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. Dazu werden bedarfsgerechte Angebote zur Kompetenzerweiterung entwickelt und angeboten. Ein weiteres Arbeitsfeld ist die Integration von Gender in die Lehre. Im Zuge des Bologna-Prozesses sind die Hochschulen aufgefordert, eine geschlechtergerechte Lehre zu etablieren. Die Berücksichtigung von Gender in der Lehre ist ein weites Aufgabenfeld. Es reicht über Fragen der Ausgestaltung und Ansiedlung expliziter Studiengänge oder Module zu „Gender Studies“ über Fragen der curricularen Einbindung genderrelevanter Fragestellungen bis hin zur Berufsbefähigung durch Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Geschlechterkompetenz. Geschlechtergerechte Lehre, die eine gendersensible Didaktik beinhaltet, trägt zur Qualitätssteigerung bei, weil sie den Lehrenden und Lernenden Methoden an die Hand gibt mit sozialer und kultureller Vielfalt umzugehen und diese zu nutzen.

Gendersensible Didaktik und gendergerechte Lehre impliziert auch die Forderung, eine genderbewusste Sprache in allen Texten zu verwenden, auf Ausgewogenheit bei den Fachinhalten zu achten und Fachliteratur von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gleichermaßen zu zitieren.

Als hilfreich hat sich der vom „Service Gender Consulting“ konzipierte Leitfaden für eine gendergerechte Sprache erwiesen. Der Leitfaden wurde erarbeitet, um zu zeigen, dass eine geschlechtergerechte Sprache ein effizientes Mittel zur Gleichstellung von Frauen und Männern und ein entscheidender Beitrag zur Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit an der Hochschule ist. Die Sprache ist nicht nur unser wichtigstes Verständigungsmittel, sie prägt auch unser Bewusstsein. Daher ist die sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter für eine erfolgreiche Gleichstellung

von unerlässlicher Bedeutung. Der Leitfaden gibt einen verständlichen Überblick, wie sich geschlechtergerecht und geschlechtersensibel formulieren lässt:

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/gender/kompetenz/index.html

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.

Integration von Genderaspekten in Forschungsanträgen

Im Rahmen der Unterstützung bei Forschungsanträgen konnte im Berichtszeitraum bei insgesamt sieben DFG-Anträgen (vier SFB/TRR-Anträge und drei Graduiertenkolleg-Anträge) sowie bei zwei EU-Anträgen und einem MWK-Antrag in der Konzeptphase und in Folgeanträgen beraten werden.

Antragstellungen bei der DFG

In den Beratungen wurde über die an der Universität Stuttgart vorhandenen Genderaktivitäten informiert und die jeweilige Situation in den Forschungsverbänden hinsichtlich der von der DFG vorgegebenen Ziele analysiert. Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und nachhaltig zu sichern, vereinbarte die DFG in ihrer Mitgliederversammlung am 02.07.2008 für den Zeitraum von 2008-2013 die Einführung und Umsetzung von strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards, den sogenannten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Die Einführung dieser Standards wurde seitens der DFG wie folgt begründet: „Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und –methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung“.¹¹ Auf der Grundlage dieser Gleichstellungsstandards konnten seitens des „Service Gender Consulting“ passende Maßnahmen für die verschiedenen Forschungsanträge vorgeschlagen und diskutiert werden. Auf Wunsch wurde die Ausarbeitung der Vorschläge im Zuge der weiteren Konkretisierung der Anträge unterstützt. Für die Bearbeitung der Genderaspekte in Forschungsanträgen an die DFG stehen Arbeitshilfen zur Verfügung, die der Vertiefung der Beratungsgespräche und der Unterstützung der weiteren Bearbeitung

¹¹ www.dfg.de/chancengleichheit

dienen. Ein Leitfaden für SFB/TRR-Anträge erläutert die zu berücksichtigenden Aspekte zu Genderfragen über den gesamten Ablauf der Antragstellung in kompakter und übersichtlicher Form.

Zur erfolgreichen Integration von Genderaspekten im Sinne der Zielsetzungen der DFG lassen sich nach jetzigem Stand mehrere Erfolgsfaktoren identifizieren. Wesentlich ist die Einbeziehung des „Service Gender Consulting“ zu 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. 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. Die bisherigen Erfahrungen in der Zusammenarbeit sind durchweg positiv. Durch die Beratungsgespräche und die Mitwirkung in der Antragstellung konnten konstruktive Prozesse der Auseinandersetzung mit der Gleichstellungsthematik angestoßen und vertieft werden.

Antragstellungen bei der EU

Im derzeitigen 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (Laufzeit: 2007-2013), das über ein Budget von über 53 Mrd. Euro verfügt, sind Wissenschaftlerinnen in nahezu allen Bereichen stark unterrepräsentiert. Zwar hat die EU in relevanten Dokumenten die anvisierte Herstellung von Chancengleichheit bekräftigt, eine Quote für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in Forschungsprojekten, ein reserviertes Budget für Gleichstellungsmaßnahmen oder explizite Gender-Aktivitäten (analog zur DFG) gibt es derzeit aber noch nicht. Das EU-Büro des BMBF und die Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) wünschen sich eine stärkere Verbindlichkeit der Gleichstellungsanforderungen durch konkrete Maßnahmen und Verpflichtungen für das 8. EU-Forschungsrahmenprogramm (Horizon 2020). Ab 2014 wird „Horizon 2020“, das neue Rahmenprogramm für Forschung und Innovation, sich an das 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (FRP) anschließen. Es wird alle forschungs- und innovationsrelevanten Förderprogramme der Europäischen Kommission zusammenführen. Im jetzigen Rahmenvorschlag ist vorgesehen, dass „Horizon 2020“ eine wirksame Förderung der Geschlechtergleichstellung und der Geschlechterdimensionen bei den Inhalten

von Forschung und Innovation umsetzt. Spezifische Programme und bereichsübergreifende Maßnahmen sollen Ungleichgewichte zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern korrigieren und die Geschlechterdimension in die Programmplanung und die Inhalte von Forschung und Innovation aufnehmen.

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. 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.

In diesem Sinne wurden zunächst die Zielgruppen der Professorinnen und Professoren sowie des wissenschaftlichen Nachwuchses als zukünftige Führungskräfte in den Blick genommen. Die zweite wichtige Zielgruppe hinsichtlich Gendersensibilisierungsmaßnahmen 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 erhalten, wurde eine Online-Befragung des gesamten wissenschaftlichen Mittelbaus durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen den Wunsch, bei Weiterbildungsangeboten im Bereich von Führungskompetenz und Kommunikation die Dimension Gender zu berücksichtigen. Aufgrund der Bedarfserhebung sieht es der „Service Gender Consulting“ als eine zukünftige Aufgabe, neue Angebote im Bereich von Genderkompetenz und Genderawareness zu entwickeln, damit ganz im Sinne des Gender Mainstreamings erreicht werden kann, dass Gender nicht nur ein eigenständiger Inhalt sondern auch ein integraler Bestandteil in möglichst vielen der überfachlichen Professionalisierungsbereiche wird.

Vortragsreihe „Gender in der Lehre“

Gleichstellung und Chancengleichheit sind strategisch wichtige Themen für eine qualitativ hochwertige Forschung und Lehre. Deshalb bietet der „Service Gender Consulting“ im kommenden Wintersemester 2012/13 eine Vortragsreihe zum Thema „Gender in der Lehre“ an. Die Vortragsreihe, die sich an alle Lehrenden der Universität Stuttgart sowie an Studierende und eine interessierte Öffentlichkeit wendet, dient der Kompetenzerweiterung in Genderfragen. Sie bildet den Auftakt für fortlaufende Angebote zu Gendersensibilisierung und Genderawareness. Ziel der Vortragsreihe ist es, durch die Integration von Genderaspekten in das Lehrangebot das Innovationspotenzial in der Lehre zu fördern. Studien haben gezeigt, dass Lehrveranstaltungen, welche von Lehrenden mit einem hohen Genderbewusstsein unterrichtet wurden, signifikant als interaktiver, ermutigender und respektvoller bewertet wurden als Lehrveranstaltungen von Lehrenden mit mittlerer oder niedriger Gender- bzw. interkultureller Kompetenz.¹² Geschlechtergerechte Lehre trägt demnach zur Qualitätssteigerung der Lehre bei, da sie den Lehrenden und Lernenden Methoden an die Hand gibt, mit sozialer und kultureller Vielfalt umzugehen und diese zu nutzen. Die Vortragsreihe wird der Frage nachgehen, wie Gender in der Lehre konkret umgesetzt werden kann. Thematisiert wird Gender in der Lehre dabei im Hinblick auf drei Bereiche: die Integration von Gender-Aspekten in die Lehrinhalte, die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Strukturen und der Organisation von Studiengängen und die Vermittlung von Genderkompetenzen für Lehrende und Studierende. Vorgestellt werden erfolversprechende fach- und studiengangsspezifische Ansätze sowie in Umsetzung befindliche Projekte und Maßnahmen zur Integration von Gender in der Lehre.

Geplant ist, weitere Aktivitäten in Kooperation mit dem Prorektor für Lehre zu entwickeln.

Weitere Aktivitäten

Der „Service Gender Consulting“, der 2011 einer der ersten seiner Art an einer deutschen Universität war, ist an der Netzbildung der bundesweiten Hochschul-Servicestellen beteiligt. Das erste Netzwerktreffen zum Thema „Genderconsulting“ fand am 19. März 2012 in Potsdam statt und diente dem Kennenlernen aller Beteiligten und einem gegenseitigen Erfahrungsaustausch. Zukünftig ist ein regelmäßiges Treffen im halbjährlichen Turnus an den am Netzwerk beteiligten Hochschulen geplant. Weiterhin beteiligt sich der „Service Gender Consulting“ am Netzwerktreffen des Expert/inn/enkreises „Genderkompetenz in Studium und Lehre“. Um die notwendigen Verbindungen zwischen der Frauen- und Geschlechterforschung und

¹² Siehe die Beiträge in dem Tagungsband „Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule“, hrsg. von Nicole Auferkorte-Michaelis, Opladen 2009.

der Hochschuldidaktik herzustellen, gründeten 2006 Hochschuldidaktikerinnen und Expertinnen ein Netzwerk, um vorhandenes Wissen, Konzepte und Ideen synergetisch zu verknüpfen. Mit der Tagung „Gender als Indikator für gute Lehre“, die an der Universität Duisburg-Essen 2008 stattfand, wurden die Forschungsergebnisse für die Weiterentwicklung der Hochschuldidaktik und Hochschulentwicklung fruchtbar gemacht. Seither gibt es eine Sammlung von Best-Practice-Beispielen, die als Ideenpool für neue Forschungs- und Entwicklungsprojekte dient und kontinuierlich erweitert wird. Zielsetzung ist es, durch die Integration von Genderaspekten in die Hochschuldidaktik die Entwicklung von Qualitätskriterien für eine gendersensible Lehre voranzutreiben.

Zur eigenen Weiterbildung nahm die Geschäftsführerin des „Service Gender Consulting“ im Berichtsjahr an zwei Veranstaltungen zur EU-Forschungsförderung teil, die vom EU-Büro des BMBF durchgeführt wurden.

Für die Darstellung aller Angebote des „Service Gender Consulting“ wird derzeit eine eigene Website aufgebaut, die zum Wintersemester 2012/13 zugänglich ist.

5. Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes an die Universitäten hat sich der sehr positive 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. Bei Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts war das Ergebnis für 2012 noch nicht bekannt.

Seit 2008 werden 4% der insgesamt inneruniversitär zu verteilenden Mittel aufgrund von Erfolgen im Bereich der Gleichstellung vergeben. Durch Entscheidung des Rektorats wurden diese Mittel auch 2011 in zentrale Gleichstellungsmaßnahmen investiert. Es handelt sich um die (Ko-)finanzierung des „Service Gender Consulting“, des „Service Uni & Familie“ und der Geschäftsstelle des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung*. Deren Arbeit kommt unmittelbar den Fakultäten zugute und unterstützt sie darin, ihre Zielvorgaben zu erreichen.

6. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

Die Projekte der Gleichstellungsbeauftragten, die z.T. im Zusammenhang mit anderen Projekten von Unternehmen, Ministerien oder Verbänden stehen, 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 werden folgende Ziele avisiert:

- die Verbreiterung der Basis durch Steigerung der Studentinnenanteile insbesondere in den MINT-Fächern,
- die Begleitung und Förderung von Studentinnen durch das Studium hindurch bis zur wissenschaftlichen Qualifizierung,
- die Unterstützung von Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen bei einer wissenschaftlichen Laufbahn oder einem externen Berufseinstieg,
- die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Universität.

6.1 *Girls' Day*

Im Berichtsjahr beteiligte sich die Universität Stuttgart zum siebten Mal mit einem zentral koordinierten Gesamtangebot am bundesweiten *Girls' Day*, der 2012 am 26. April stattfand (s. Anl. 16). Auch in diesem Jahr stellte unsere Universität wieder ein Drittel aller Veranstaltungen und Plätze in Stuttgart zur Verfügung. Insgesamt boten 40 Institute und Einrichtungen 42 Veranstaltungen mit 555 Plätzen für interessierte Mädchen an.

Folgende Institute beteiligten sich z. T. gleich mit 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 Physikalische Chemie; Institut für Polymerchemie
- 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 Kommunikationsnetze und Rechnersysteme; Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung; 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 Luftfahrtsysteme; Institut für Raumfahrtsysteme; Institut für Thermodynamik in der Luft- und Raumfahrttechnik
- Fakultät 7: Institut für Steuerungstechnik der Werkzeugmaschinen und Fertigungseinrichtungen; Institut für Technische Optik
- Fakultät 8: Fachbereich Mathematik; 1. und 5. Physikalisches Institut; Institut für Computerphysik
- Fakultät 9: Institut für Philosophie
- Höchstleistungsrechenzentrum; Materialprüfungsanstalt; Prorektorat Forschung und Technologie, Bereich Existenzgründung; Casino IT

Die organisatorische Betreuung des *Girls' Day* erfolgte wie immer durch die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferats. Dabei konnte durch das große Engagement des Rechenzentrums der Universität (RUS) kurz vor Beginn der Werbephase eine eigene Online-Anmeldeseite der Universität realisiert werden. Diese funktionierte im Gegensatz zur bundesweiten Anmeldeseite stabil, war jedoch noch nicht in jeder Hinsicht optimal gestaltet. Dies wirkte sich leider auch auf die Auslastung der angebotenen Veranstaltungen aus: erstmals waren Veranstaltungen der Universität Stuttgart zum *Girls' Day* nicht ausgebucht. Hier sind für 2013 Verbesserungen geplant, um mögliche Fehlerquellen und Hemmnisse bei der Anmeldung zu beseitigen. Die Anregungen der Projektbeteiligten flossen in die Feedbackgespräche mit dem RUS ein und sollen soweit möglich für die Anmeldung 2013 umgesetzt werden.

Den Verantwortlichen wurde erneut eine zweiteilige Weiterbildungsveranstaltung mit Studiendirektorin Elisabeth Frank angeboten, in der pädagogisch-didaktisches Grundwissen für den Umgang mit der zum Teil sehr jungen Klientel vermittelt und gleichzeitig die gendergerechte Vermittlung naturwissenschaftlich-technischer Inhalte thematisiert wurde. Dieses Angebot hat sich als so sinnvoll erwiesen, dass es in Zukunft regelmäßig durchgeführt werden soll.

Die Teilnehmerinnenstruktur des *Girls' Days* 2012 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 13,1 Jahren, doch waren 60% 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!*.

6.2 *Technik braucht Vielfalt - Technik braucht Dich!*

Seit Frühjahr 2012 ist die Universität Stuttgart Kooperationspartnerin beim BMBF-Projekt *Technik braucht Vielfalt - Technik braucht Dich!* von Femtec, Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH und der Bildungseinrichtung LIFE e.V.¹³ Das Hauptziel des Projekts ist die Erschließung der Zielgruppe der Migrantinnen für ein MINT-Studium an Hochschulen. Um dies zu erreichen, werden in drei Modellregionen (Berlin, Stuttgart/Esslingen und Darmstadt/Frankfurt) tragfähige Netzwerkstrukturen zwischen Hochschulen, zivilgesellschaftlichen Akteuren – insbesondere Migrant(inn)-en-Selbstorganisationen – und Unternehmen aufgebaut sowie modellhaft Angebote für Schülerinnen durchgeführt. Das Projekt ist auf zwei Jahre angelegt und wird in den drei Regionen gemeinsam mit den Partnerunternehmen von Femtec¹⁴ und den Partnerhochschulen Technische Universität Berlin, Universität Stuttgart und Hochschule Esslingen sowie Technische Universität Darmstadt umgesetzt.

Am 20.09.2012 war die Universität Stuttgart im Internationalen Begegnungszentrum Eulenhof Gastgeberin des ersten Netzwerktreffens in der Region Esslingen/Stuttgart. Bei diesem Netzwerktreffen traten die Projektbeteiligten von Femtec und LIFE e.V. sowie der Hochschule Esslingen und der Universität Stuttgart in konstruktiven Austausch mit Vertreterinnen und Vertretern von Migrant(inn)-en-Selbstorganisationen aus der Region, um Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit auszuloten und Anregungen für eine möglichst zielgruppengerechte Ausgestaltung der in Planung befindlichen Modellangebote zu erhalten.

Die ersten Angebote für Mädchen an der Hochschule Esslingen sind für November 2012 geplant, an der Universität Stuttgart sollen im März 2013 weitere Angebote folgen.

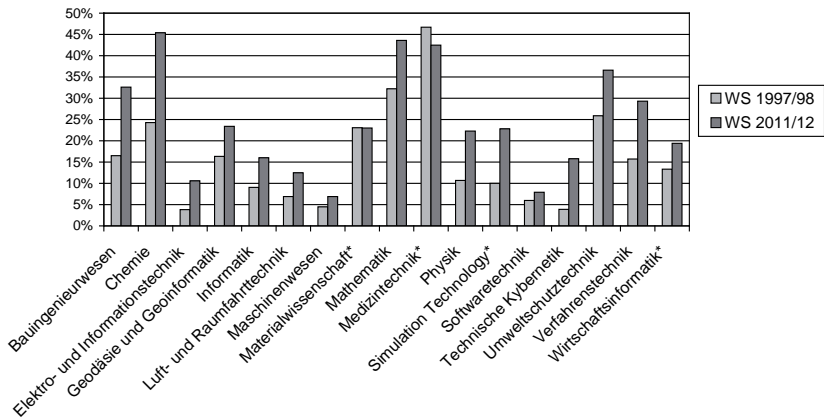
¹³ www.technik-braucht-vielfalt.de

¹⁴ BP Europa SE, Daimler AG, Deutsche Telekom AG, Robert-Bosch GmbH, EADS, Porsche AG

6.3 Probiert die Uni aus!

Das Projekt *Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe* wurde 2012 zum fünfzehnten Mal angeboten (www.uni-stuttgart.de/probiert). 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 70% der Teilnehmerinnen dieses Jahres an, kein Vorbild für ihre Studien- bzw. Berufswahl im MINT-Bereich zu haben. Bei den wenigen Mädchen, die angaben, Vorbilder zu haben, waren diese nur zu 28% 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:



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

Abb.: Studentinnenanteile in den an „Probiert die Uni aus!“ beteiligten Studiengängen bei Projektbeginn 1997 und 2011/12

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

6.4 *Meccanica femminile*

Vom 28. Februar bis 3. März 2012 fand an der Hochschule Furtwangen, Campus Schwenningen, die 3. *meccanica femminile* statt (s. Anl. 17). 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.

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 tiefer gehende fachliche als auch interdisziplinäre Themen behandelt werden.

Themen der Veranstaltungen waren unter anderem: Mikro- und Nanotechnik, MATLAB, LabVIEW, Simulation, Qualitätsmanagement, Systems Engineering sowie diverse Veranstaltungen zu Soft Skills wie Selbstführung, Verhandlungsführung und Problemlösungsstrategien. Darüber hinaus wurden am 1.3. ein für alle Interessierten offener Conference Day mit Vorträgen und am 3.3. ein Schölerinnentag für Schölerinnen ab Kl. 10 angeboten¹⁵.

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 2012 gehörten seitens der Universität Stuttgart Professorin Parspour und die Gleichstellungsbeauftragte an. 2013 wird das Projekt wieder an der Universität Stuttgart stattfinden, dieses Mal wird die Fakultät 6 die Federführung übernehmen.

¹⁵ Das Programm der *meccanica femminile* 2012 ist zu finden unter <http://www.scientifica.de/netzwerkfft/meccanica-feminale-2013/archiv-2010-2012/2012.html>

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

Das *Femtec.Network* wurde im Berichtszeitraum abermals um ein Unternehmen erweitert, so dass nun folgende Unternehmen dazu gehören: ABB, Bosch, Daimler, Deutsche BP, EADS, EnBW, E.ON, Porsche, Siemens, Telekom und ThyssenKrupp. Sie arbeiten im Netzwerk mit der Femtec.GmbH Berlin und den acht Technischen Universitäten Aachen, Berlin, Darmstadt, Dresden, Karlsruhe, Stuttgart, ETH Zürich und Niedersächsische Technische Hochschule zusammen.

Das Femtec-Careerbuilding-Programm für führungsorientierte Studentinnen der MINT-Fächer trainiert 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. Durch Teilnahme an einer virtuellen Innovationswerkstatt mit einem Thema aus der Praxis eines beteiligten Unternehmens wird erstmals der Einsatz theoretischen Wissens in einem Team trainiert. Das Ergebnis wird anschließend im Unternehmen vor- und zur Diskussion gestellt. Beteiligt waren daran in der Vergangenheit schon sehr hochrangige Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen bis hin zu einem Vorstandsmitglied. Erfreulich ist, dass die Studentinnen an unserer Universität seit 2012 für die Teilnahme an dieser Innovationswerkstatt 3 Leistungspunkte erwerben können.

In die Verantwortung der Femtec-Geschäftsstelle an der Universität Stuttgart fallen die organisatorischen Vorbereitungen und die Durchführung des jeweiligen Assessment Center im Zusammenhang mit den zweimal jährlich stattfindenden Bewerbungsrunden, ferner die Vorauswahl der einzuladenden Studentinnen, 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 als Praktikantinnen bei 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 drittem Vorstand seit seiner Gründung im Jahr 2008 abermals 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 Schülerin- nenprojekten des Gleichstellungsreferats.

Seit Beitritt der Universität Stuttgart zum *Femtec.Network* werden zweimal jährlich alle Studentinnen der für das *Femtec*-Programm relevanten Studienfächer kurz vor Abschluss ihres Bachelor- 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.

Im Jahr 2012 gingen insgesamt 25 Bewerbungen ein, von denen 17 für eine Teilnahme am Assessment Center vorausgewählt wurden. 13 dieser Bewerberinnen absolvierten es mit Erfolg und wurden ins Programm aufgenommen. Sie verteilen sich auf folgende Studienfächer: Elektro- und Informationstechnik (2), Maschinenbau (1), Mechatronik (1), Nachhaltige Elektrische Energieversorgung (1), Technische Kybernetik (1), Technologiemanagement (6), Verfahrenstechnik (1).

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

Potenzialentwicklung durch Mentoring

Nach der Neubesetzung der Geschäftsführung im Vorjahr konnte im Berichtsjahr das *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung* erfolgreich fortgeführt und weiterentwickelt werden. Seit 2003 ist die Gleichstellung und Förderung des weiblichen akademischen Führungsnachwuchses in Forschung und Arbeitswelt mittels spezifischer Angebote für qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen das grundsätzliche Ziel des *Mentoring-Programms*.

Die Teilnehmerinnen des Programms durchlaufen professionell erprobte Mentoring-Angebote in modularer Form, die sie bei ihrer persönlichen und qualifikatorischen Entwicklung, ihren Forschungstätigkeiten und ihrem Karrieremanagement unterstützen.

Konkret besteht das Programm aus den folgenden Elementen, die sich wechselseitig sinnvoll ergänzen: Eins-zu-Eins Tandem mit einer Führungspersönlichkeit, der Mentorin oder dem Mentor, aus Wissenschaft, Wirtschaft oder einem anderen Bereich, die passgenau auf die Bedürfnisse der Mentee hin rekrutiert werden. Ergänzt wird diese Form der individuellen Nachwuchsförderung mit einer weiteren Form von Mentoring, dem Peer-Mentoring. Im Rahmen von interdisziplinären Arbeitsgruppen – den

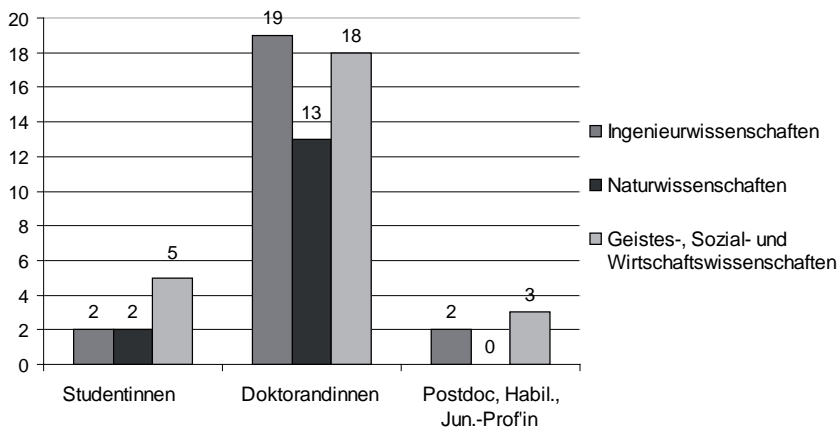
Erfolgsteams - treffen sich die Mentees regelmäßig, um sich nach fester Methodik gegenseitig bei der Umsetzung ihrer individuellen beruflichen Ziele zu unterstützen.

Zusätzlich werden die Mentees durch bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote gefördert. Bei Vernetzungsveranstaltungen können die eigenen Netzwerke aus- und aufgebaut werden.

Die aktuellen Zahlen aus dem Programm

Es befinden sich aktuell 64 Mentees aktiv im Programm (Stand: 8.8.2012). Davon sind rund 14% Studentinnen, 78% Doktorandinnen und 8% Postdotorandinnen, Habilitandinnen oder Juniorprofessorinnen. Rund 21% der Mentees sind Ingenieurwissenschaftlerinnen, 34% Naturwissenschaftlerinnen, 17% sind Geisteswissenschaftlerinnen und 28% der Mentees sind Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerinnen.

Abbildung 1 verdeutlicht die grafische Darstellung aller Mentees, unterschieden nach Status und Fächergruppe.



Betrachtet man die Gesamtheit aller Doktorandinnen der Universität Stuttgart, so nehmen rund 11 Prozent davon am Programm teil. Dabei gilt es zu erwähnen, dass das Programm aus Kapazitätsgründen seit geraumer Zeit nicht mehr aktiv beworben wird, die Anzahl der Bewerbungen dennoch relativ konstant bleibt.

Der Vermittlungsgrad der Mentees betrug bei Redaktionsschluss rund 94%, wobei für alle nicht vermittelten Mentees entweder bereits Anfragen liefen oder eine

Mentoring-Beziehung zurzeit nicht gewünscht wird. Der Anteil der in Mentorate vermittelten Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaftsinstitutionen (Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) beträgt aktuell rund 34%, die restlichen 66% sind in der Wirtschaft oder anderen Bereichen tätig. Der Anteil an Mentorinnen überwiegt mit rund 69%.

Hochwertiges Weiterbildungsprogramm

Komplementär zu der Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor haben die Mentees die Möglichkeit, sich im Rahmen des Weiterbildungsprogramms relevante Qualifikationen anzueignen. Die dadurch erlangten Kompetenzen sollen die Nachwuchswissenschaftlerinnen noch besser dazu befähigen, sich im späteren Berufsleben erfolgreicher positionieren zu können.

Im Berichtszeitraum wurden für die Mentees insgesamt neun eintägige Weiterbildungsveranstaltungen organisiert. Durchschnittlich können an jeder Maßnahme ungefähr 12-15 Nachwuchswissenschaftlerinnen teilnehmen. Im Einzelnen handelte es sich hierbei um folgende Workshops:

- Erfolgreicher Umgang mit Assessment-Centern
- Souverän auftreten im Job
- Vereinbarkeit von Kind und Karriere in Wissenschaft oder Wirtschaft
- Erfolgreich kommunizieren in der Wissenschaft
- Supervision bestehender Erfolgsteams
- Kick-Off für Erfolgsteams
- Projekt- und Selbstmanagement
- Werbung in eigener Sache: Selbstmarketing
- Dress for Success: Persönlichkeit und Kleidungs-Stil

In den anschließend durchgeführten Feedback-Befragungen wurden die Veranstaltungen von den Mentees mehrheitlich als sehr gut bis gut bewertet. Dem Feedback liegen unter anderem die folgenden Kriterien zu Grunde: Die Erfüllung der persönlichen Erwartung, die Relevanz der Seminarinhalte, die eingesetzten Methoden, die Kompetenz der Trainerin sowie die Einschätzung des persönlichen Lernertrags.

Erste berufliche Netzwerke knüpfen

Um die Vernetzung zwischen den Alumnae des *Mentoring-Programms* wie auch mit aktiven Mentees zu fördern und die Möglichkeit zum anregenden Austausch mit anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen zu bieten, organisiert das *Mentoring-Programm* einmal pro Semester eine Vernetzungsveranstaltung mit wechselnden the-

matischen Bezügen. Zuletzt fand am 23. Juli 2012 eine Abendveranstaltung dieser Art im Eulenhof statt, bei dem der Name zum Programm gemacht wurde: „Die Kunst des Netzwerkens“. Die rund 30 Teilnehmerinnen lernten auf originelle und innovative Weise Möglichkeiten des Netzwerkens kennen und wurden zudem für den Wert des programminternen Mentoring-Netzwerks sensibilisiert.

Weitere Möglichkeiten der Vernetzung stellen das monatlich stattfindende und von den Mentees eigenständig organisierte Netzwerkfrühstück mit eher informellem Charakter sowie die exklusiven Gruppen für Mentees und Alumnae des Mentoring-Programms der Universität Stuttgart mit gemeinsam rund 80 Mitgliedern auf der Internetplattform XING dar.

Qualifizierungsangebot für Mentorinnen und Mentoren

Um die Mentorinnen und Mentoren in ihrer wertvollen Rolle bestmöglich zu unterstützen, bieten wir regelmäßig Coachingveranstaltungen an. Dadurch kann die hohe Qualität des Gesamtprogramms wie auch der Eins-zu-Eins-Betreuung gewährleistet werden und die Mentorinnen und Mentoren erlangen zusätzliche Sicherheit im Umgang mit ihren Mentees. Die letzte Veranstaltung dieser Art konnte am 15. März 2012 im Internationalen Begegnungszentrum der Universität Stuttgart stattfinden und wurde von allen Anwesenden als sehr positiv und hilfreich in der Wahrnehmung ihrer Rolle empfunden.

Interne und externe Kooperationen

Das *Mentoring-Programm* kooperiert universitätsintern mit Sonderforschungsbereichen, Exzellenzclustern und Graduiertenschulen. Sowohl mit der Graduiertenschule GSaME als auch mit dem Exzellenzcluster SimTech bestehen Kooperationen, über deren Fortführung derzeit verhandelt wird. Für die Mentees aus den Clustern wurde am 5. März 2012 ein exklusives Standort- und Zielbestimmungsseminar mit einer renommierten Trainerin aus Berlin angeboten. In kleiner Runde vermittelte dieses Training Wissen zu den Themen Selbstführung, Standort- und Selbstpotenzialanalyse sowie die Möglichkeit zum Benennen und zur Umsetzung der Karriere- und Lebensziele.

Auf Anregung der Geschäftsführung des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* gründete sich im Mai 2012 an der Universität Stuttgart eine AG Mentoring, die sich aus den Verantwortlichen aller Mentoringmaßnahmen an unserer Universität zusammensetzt. In regelmäßigen Treffen will man sich nun über mögliche Kooperationsformen und Neuerungen austauschen.

Externe Netzwerke bestehen mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) und den weiteren baden-württembergischen Mentoring-Programmen. Auf Bundesebene bietet das Forum Mentoring e.V., der Dachverband aller Mentoring-Programme an Hochschulen, eine Plattform der Vernetzung. Dieser Zusammenschluss verfolgt das Ziel, die Mentoring-Programme an deutschen Hochschulen als verlässlichen Bestandteil der akademischen Ausbildung und Personalentwicklung zu implementieren. Im Rahmen von Arbeitsgruppen findet ein konstruktiver Austausch statt.

Begleitforschung: BMBF Projekt - Aufwind mit Mentoring

Das *Mentoring-Programm* der Universität Stuttgart hat sich im Forum Mentoring e. V. stets stark engagiert, so beispielsweise bei der Antragsstellung für ein BMBF-Forschungsprojekt. Ziel des Forschungsprojekts „Aufwind mit Mentoring“ ist die Analyse der nachhaltigen Wirksamkeit von Mentoring-Maßnahmen auf die Berufs- und Karriereverläufe von Frauen sowie auf institutionelle Strukturen und Wissenschaftskulturen. Aus den gewonnenen Forschungsergebnissen sollen Grundlagen für neue Handlungsansätze zur Förderung der Chancengerechtigkeit und zur Integration von Mentoring-Programmen in die akademische Personalentwicklung in Forschung und Wissenschaft entwickelt werden. Im Juli 2012 fand in Hohenheim eine Fachtagung mit der Präsentation der ersten Ergebnisse statt. Die Auswertungen sollen bis Ende 2012 abgeschlossen werden und Implikationen für die Praxis liefern. Die Geschäftsführerin hat in beratender Funktion einen Sitz im Projektbeirat inne.

Diversifizierung der Zielgruppen: *Jumeta. Junior Mentoring Tandem*

Die Entscheidung, dass das bisherige Programm, welches sich vornehmlich an Nachwuchswissenschaftlerinnen richtet, eine Ergänzung um die Zielgruppe der Bachelor- und Master-Studentinnen erfahren soll, geht primär auf einen Beschluss des Mentoring-Beirats (s. Anl. 15) zurück und stellt zudem einen Bestandteil des Genderkonzepts der Universität Stuttgart dar. Zunächst ist eine Modellphase mit rund zwanzig Tandems geplant. Das neue Programm trägt den Namen *jumeta. Junior Mentoring Tandem*, startet im Wintersemester 2012/13 und richtet sich an Bachelor-Studentinnen nach der Orientierungsprüfung (s. Anl. 13).

Im Rahmen von *jumeta* wird Mentoring als individuell orientierte Methode zur Nachwuchsrekrutierung in der Wissenschaft eingesetzt, wobei der informelle Erfahrungs- und Wissenstransfer sowie die individuelle Förderung der Teilnehmerinnen durch Doktorandinnen und erfahrene Professorinnen der Universität Stuttgart im Fokus stehen (vgl. Anl. 14).

Der Matching-Prozess

Entscheidend für die Bildung der Tandems, das sogenannte Matching, ist die Passgenauigkeit der Ziele der Mentees mit den Unterstützungsmöglichkeiten der Junior-Mentorinnen. Auf Basis von Profilbögen und Einzelgesprächen werden die Paare gebildet. Beim Gruppen-Mentoring mit den Professorinnen erfolgt die Teambildung im Rahmen eines Matching-Treffens. Die Kontakte werden über die Programm-Koordinatorin vermittelt.

Rollenklärung im Vorfeld und Prozessbegleitung

Die Mentees werden in Workshops und in Einzelgesprächen vertiefend in das Mentoring eingeführt und prozessbegleitend unterstützt. Das Mentoring Team steht ihnen kontinuierlich für Fragen und Anregungen und für Beratungsgespräche zur Verfügung. Die Junior-Mentorinnen (Doktorandinnen) werden in einem Training auf ihre wertvolle Rolle vorbereitet. Den Gruppen-Mentorinnen (Professorinnen) bietet die Geschäftsführerin persönliche oder telefonische Gespräche an, die auf ihre individuellen zeitlichen Möglichkeiten abgestimmt sind. Während des Mentoringprozesses findet begleitend ein Rahmenprogramm mit Reflektionstreffen, Workshops und Netzwerkveranstaltungen statt.

Jumeta ist eine innovative Maßnahme, mit der es gelingen kann, frühzeitig intellektuelles Potenzial zu identifizieren und dieses für die Weiterqualifizierung (Master, Promotion und evt. wissenschaftliche Laufbahn) an die Hochschule zu binden. Die kontinuierliche Unterstützung von motivierten Frauen über alle Statuspassagen hinweg ist sowohl ein wichtiger Schritt für die strategische Personalentwicklung der Universität Stuttgart als auch ein weiteres Instrument zur tatsächlichen Umsetzung von Chancengleichheit in der Wissenschaft.

6.7 PraktikumsInfoBörse

Die zusammen mit der IHK Region Stuttgart ins Leben gerufene virtuelle *Praktikums-InfoBörse* soll Kontakt zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Studentinnen und Absolventinnen herstellen. Ziel ist es, das Potenzial akademisch gebildeter Frauen insbesondere aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften für die über hunderttausend Unternehmen in der Region besser zu erschließen. Über die Homepage können Interessentinnen gezielt nach einem Praktikumsplatz in einem Unternehmen suchen und die Details der Zusammenarbeit direkt mit dem Unternehmen aushandeln.

6.8 Preise, Ehrungen und Ernennungen

Im Folgenden werden Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart genannt, die im Berichtsjahr Auszeichnungen erfuhren. Ziel ist es, diese Erfolge von Frauen stärker sichtbar zu machen.

Zum 01.10.2011 wurde Dr. Yvonne Joseph, Habilitandin der Fakultät Chemie der Universität Stuttgart, zur W3-Professorin für Elektronik- und Sensormaterialien an der Technischen Universität Bergakademie Freiberg ernannt.

Seit Oktober 2011 arbeitet Dr. Lynn L. Wolf von der University of Wisconsin als Humboldt-Stipendiatin am Institut für Literaturwissenschaft. In der Abteilung Neuere Deutsche Literatur I wird sie bis September 2013 das Verhältnis von Literatur, Wissen und Wissenschaften erforschen.

Prof. Evelin Gottzein, Honorarprofessorin am Institut für Flugmechanik und Flugregelung der Universität Stuttgart, wurde auf der Jahrfeier „Tag der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik“ am 25.10.2011 der Ehrentitel „Distinguished Affiliated Professor“ der Technischen Universität München verliehen.

Juniorprofessorin Dr. Christina Surulescu, Universität Münster, frühere Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät 8 an unserer Universität, wurde im November 2011 zur W3-Professorin für Mathematik mit Anwendungsbezug zu Biologie/Medizin an der TU Kaiserslautern berufen.

Zum 01.11.2011 übernahm die Kanzlerin unserer Universität, Dr. Bettina Buhlmann, die Funktion der Sprecherin der baden-württembergischen Kanzlerrunde.

Prof. Dipl.-Ing. Antje Stokmann wurde im November 2011 für ihren Workshop „Beyond the Park“ zur Wasserversorgung von Lima 10.000 Euro von der Sto-Stiftung zuerkannt.

Prof. em. Dr. Heide Ziegler, ehemalige Rektorin der Universität Stuttgart und ehemalige Inhaberin des Lehrstuhls für Amerikanistik und Neuere Englische Literatur, wurde am 16.11.2011 als externes Mitglied in den Universitätsrat der Universität Augsburg gewählt.

Am 16.11.2011 erhielten die Doktorandinnen Dipl.-Ing. Anne-Marie Schreyer, Institut für Aerodynamik und Gasdynamik, und M.Sc Aline Katharina Zimmer, Institut für Raumfahrtsysteme, den mit je 10.000 US-Dollar dotierten Amelia Earhart Fellowship Award der Zonta International für Pionierleistungen in der Luft- und Raumfahrttechnik.

Prof. Dr.-Ing. Cristina Tarin vom Institut für Sytemdynamik gehörte am 18.01.2012 zu den Preisträgern des Ideenwettbewerbs Biotechnologie und Medizintechnik, der vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg ausgeschrieben worden war. In dem prämierten Projekt „Nichtinvasive Messung und Analyse des Glukosespiegels von Diabetespatienten mittels Metamaterialien“, an dem Prof. Tarin beteiligt ist, soll ein neuartiges medizinisches Gerät entwickelt werden: eine Kontaktlinse, die bei Patienten den Glukosegehalt der Tränenflüssigkeit misst. Das Projekt wird nun für drei Jahre durch das MWK gefördert.

Prof. Dr. Sandra Richter, Leiterin der Abteilung Neuere Deutsche Literatur I, wurde am 31.01.2012 für drei Jahre in den Wissenschaftsrat berufen.

Seit dem 01.02.2012 ist Dr. Lonneke van der Plas als Juniorprofessorin am Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung im Rahmen des Sonderforschungsbereichs 732 „Incremental Specification in Context“ tätig.

An Prof. Dr.-Ing. Ulrike Kuhlmann, Leiterin des Instituts für Konstruktion und Entwurf, wurde am 10.02.2012 im Rahmen einer Festveranstaltung des Württembergischen Ingenieurvereins die Ehrenmedaille des VDI verliehen.

Die Physikerin Dr. Maria Fyta forscht seit März 2012 als Juniorprofessorin am Institut für Computerphysik im Bereich der „Dynamischen Simulation von Systemen mit großen Teilchenzahlen“.

Prof. Dr. Catrin Misselhorn übernahm zum Sommersemester 2012 die Leitung des Instituts für Philosophie und den Lehrstuhl für Wissenschaftstheorie und Technikphilosophie.

Dr. Cecilia Socolsky von der Universidad Nacional de Tucumán wurde mit dem angesehenen Georg Forster-Forschungsstipendium der Alexander von Humboldt-Stiftung ausgezeichnet und verbringt im Rahmen dieses Stipendiums seit Juni 2012 einen einjährigen Forschungsaufenthalt am Institut für Organische Chemie der Universität Stuttgart.

Im Rahmen des Wettbewerbes „Geist trifft Maschine“ zur Vernetzung der Ingenieur- und Naturwissenschaften mit den Geisteswissenschaften wurden am 30.06.2012 acht Preisträgerteams von Prof. Dr. Sabine Laschat, Prorektorin Forschung, ausgezeichnet¹⁶. Zu den Preisträgerinnen gehören Prof. Dr. Catrin Misselhorn, Prof. Dr.-Ing. Mona Mahall, Jun-Prof. Dr. Ulrike Pompe, Dr. Antje Grobe, Dr. Marlen Schulz und Corinna Frank.

16 <http://www.uni-stuttgart.de/tag/2012/news/preistraeger.html>

Seit dem 06.07.2012 wird Dr. Veronika Schleper vom Institut für Angewandte Analysis und Numerische Simulation durch das Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Baden-Württemberg Stiftung gefördert. Thema ihrer Forschungsarbeit ist die „Kopplung kompressibler und inkompressibler Strömungen“.

Verkehrsminister Winfried Hermann beglückwünschte am 13.07.2012 Prof. Dr.-Ing. Nejila Parspour zu ihrer Wahl als „Übermorgenmacherin“. „Die Übermorgenmacher“ ist eine Jubiläumsaktion des Landes Baden-Württemberg anlässlich seines 60-jährigen Bestehens.

Die Vereinigung von Freunden der Universität Stuttgart verlieh im Rahmen der Mitgliederversammlung am 18.07.2012 ihre Preise für besondere Dissertationen und Abschlussarbeiten. Dr. Eva-Maria Trüdinger, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Sozialwissenschaften, erhielt den mit 5000 Euro dotierten Preis für ihre herausragende Dissertation. Die Absolventinnen Gundula Schieber, Fakultät Architektur und Stadtplanung, Yvonne Reckemmer, vormals Studentin der Chemie und jetzt Doktorandin am Institut für Physikalische Chemie, Derya Çakallik von der Fakultät Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik, Katarina Degel von der Fakultät Mathematik und Physik und Inga Bones von der Philosophisch-Historischen Fakultät erhalten die jeweils mit 1000 Euro dotierten Preise für ihre Abschlussarbeiten.

Für ihre besonderen studentischen Leistungen in der Nachrichten- und Hochfrequenztechnik wurde Sandra Naasz, Bachelor-Studentin der Informations- und Elektrotechnik, am 19.07.2012 von der Richard-Hirschmann-Stiftung ausgezeichnet.

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.

7.1 *Landesgraduierätenförderung*

Im Berichtszeitraum fand am 31.07.2012 eine Vergabebesitzung für Individualstipendien statt. Unter den 20 Bewerbungen stammten 10 von Frauen (50%). Bewilligt wurden 10 Anträge, davon 4 von Frauen (40%). Bei allen Geförderten wurden reguläre Stipendien für maximal drei Jahre Förderungsdauer vergeben.

7.2 *Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg*

Das Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Baden-Württemberg Stiftung wurde zuletzt am 09.03.2011 ausgeschrieben. Die Universität Stuttgart hatte insgesamt sieben Bewerbungen weitergeleitet, darunter drei von Wissenschaftlerinnen. Bewilligt wurden zwei Anträge, darunter der Antrag von Dr. Veronika Schleper, die am Institut für Angewandte Analysis und Numerische Simulation forscht.

7.3 *Programme aus Bundes- und Landesmitteln*

Nach wie vor stellt das MWK Mittel für Einzelprojekte, für die Förderung von Wissenschaftlerinnen und die Unterstützung von Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal zur Verfügung. Eingestellt wurden die Mittel für das Programm „Schülerinnen forschen“. Entscheidungen über die Fortführung der anderen Programme standen bis Redaktionsschluss noch aus.

7.3.1 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 Gymnasien¹⁷ - *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 und wurde danach endgültig eingestellt. Eine ursprünglich geplante universitätsinterne Weiterführung von *SciPhyra* in Anbindung an ein bestehendes Projekt konnte nicht realisiert werden. Somit mussten beide Projekte nach Auslaufen der Förderung leider eingestellt werden.

Auf einer vom MWK organisierten Fachtagung Ende November 2011 wurden 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. Fazit der Begleitevaluation war, dass sich durch Angebote wie im Rahmen von „Schülerinnen forschen“ durchaus positive Auswirkungen in Bezug auf eine Erweiterung des Berufswahlspektrums von Mädchen in Richtung MINT-Berufe beobachten lassen, dass jedoch punktuelle und isolierte Angebote keine dauerhafte Wirkung erzielen.

Insofern ist die Einstellung der beiden Angebote an der Universität Stuttgart besonders zu bedauern, da diese hier in ein durchgängiges Förderkonzept eingebettet waren, das den Schülerinnen nach dem Besuch der „Schülerinnen forschen“-Veranstaltungen weitere Möglichkeiten zur Information und zum Kontakt mit Rollenvorbildern eröffnete, so dass die positiven Erfahrungen bei „*Nassy*“ oder „*SciPhyra*“ nicht isoliert für sich stehen bleiben mussten.

7.3.2 Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Die letzte Ausschreibung des „Brigitte Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“ liegt nunmehr über zwei Jahre zurück. Die im Rahmen dieser Ausschreibung aufgrund der Vergabesitzung vom Februar 2011 an der

¹⁷ Ziel war es, neue Möglichkeiten zu bieten, sie für Technik und Naturwissenschaften im Allgemeinen und Physik sowie Chemie im Speziellen zu begeistern. Das Programm forderte 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.

Universität geförderten sechs Stipendiatinnen haben ihr Stipendium erst im Frühjahr/Sommer 2011 angetreten (s. Anl. 17), so dass alle sechs Stipendien derzeit noch laufen. Weitere Ausschreibungen des Stipendiums erfolgten an der Universität Stuttgart nicht, da der Aufwand einer Neuausschreibung angesichts der geringen noch zur Verfügung stehenden Mittel nicht in einem vernünftigen Verhältnis zum Ergebnis gestanden hätte.

Bislang ist noch nicht geklärt, ob und wenn ja, wann und zu welchen Bedingungen das Wissenschaftsministerium eine Neuausschreibung des „Brigitte Schlieben-Lange-Programms“ durchführen wird. Derzeit wird das Programm durch die Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs evaluiert.

7.3.3 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

Auf die Ausschreibung vom 23.04.2012 gingen landesweit insgesamt 62 Anträge ein, darunter drei von der Universität Stuttgart. Davon kam je ein Antrag aus den Natur-, Lebens- bzw. Ingenieurwissenschaften. Bis Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts hatte die Auswahlitzung noch nicht stattgefunden.

7.3.4 Professorinnenprogramm

Seit gut 2½ Jahren forschen und lehren in den Fakultäten 7 und 10 die aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanzierten zusätzlichen Professorinnen Prof. Dr.-Ing. Cristina Tarin (Institut für Systemdynamik), Prof. Dr. Meike Tilebein (Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften und Leiterin des DITF – Zentrum für Management Research Denkendorf) und Prof. Dr. Nadja Schott (Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft). Das für die Förderung der Professuren notwendige, positiv begutachtete Gleichstellungskonzept „SPIRIT“ befindet sich seitdem in der Umsetzungsphase. Derzeit laufen an unserer Universität die Vorbereitungen für die Teilnahme an der nächsten Ausschreibung des Programms, die Anfang 2013 zu erwarten ist.

8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Im Berichtsjahr fand ein Arbeitstreffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt. Bei diesem Treffen am 28.02.2012 informierte die Gleichstellungsbeauftragte

über die Entwicklungen, die sich in ihrem Aufgabenbereich seit Redaktionsschluss des letzten Jahresberichts ergeben hatten.

Weitere Themen der Sitzung waren die Zielvorgaben im Bereich der Gleichstellung, die sich die Fakultäten im Rahmen des SEPUS 2013-2017 gesetzt hatten, sowie die bevorstehende Auditierung der Universität als familiengerechte Hochschule.

Außerdem wurden die im Juli 2012 anstehenden Wahlen für das Amt der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten besprochen. Nachdem sich sowohl alle Fakultätsgleichstellungsbeauftragten als auch der Senatsausschuss für Gleichstellung dafür ausgesprochen hatten, das Wahlrecht für diese Wahlen auch auf Männer auszuweiten, wurde vom Gleichstellungsreferat in Abstimmung mit dem Wahlamt eine entsprechende Änderung der Wahlsatzung erarbeitet.

Bei den Wahlen der letzten Jahre war die Wahlbeteiligung in der Regel sehr niedrig; zugleich wurden in den meisten Fakultäten maximal zwei Wahlvorschläge für Amt und Stellvertretung eingereicht, so dass für die Wahl einer Person eine einzige Stimme ausreichte. Aufgrund dieser Erfahrungen plädierte das Wahlamt dabei für eine Regelung, bei der der Aufwand für die Durchführung der Wahl in einem sinnvollen Verhältnis zum Anspruch auf demokratische Legitimation der Gewählten stehe. Als Kompromisslösung wurde vereinbart, nur dann noch eine echte Wahl durchzuführen, wenn in einer Fakultät mindestens drei Wahlvorschläge eingereicht werden. Andernfalls gelten die Vorgeschlagenen analog zur Regelung für die Wahl der Chancengleichheitsbeauftragten automatisch als gewählt. Diese Änderung der Wahlsatzung wurde am 09.05.2012 vom Senat beschlossen.

Auf der Basis der geänderten Wahlsatzung wurden am 10./11.07.2012 reguläre Wahlen zu den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten 6 und 7 durchgeführt, da in diesen beiden Fakultäten je drei Wahlvorschläge vorlagen. In den Fakultäten 2, 8 und 9 wurde jeweils ein Wahlvorschlag eingereicht, in den Fakultäten 1, 3, 4 und 10 jeweils zwei Wahlvorschläge; die Vorgeschlagenen galten damit automatisch als gewählt. Leider kam in Fakultät 5 auch für die kommende Wahlperiode erneut kein einziger Wahlvorschlag zustande. Daher musste das Amt in dieser Fakultät zum zweiten Mal hintereinander kommissarisch durch Entscheid des Dekans besetzt werden. Sowohl Amt als auch Stellvertretung werden nun von engagierten Männern wahrgenommen. Eine Liste der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für die Amtszeit von Oktober 2012 bis September 2014 findet sich im Anhang dieses Berichts (s. Anl. 5).

9. Familiengerechte Universität - „Service Uni & Familie“

Die Aktivitäten im Berichtsjahr haben die Universität Stuttgart erneut familienfreundlicher und damit attraktiver gemacht (s. Anl. 18). Dies spielt insbesondere im Wettbewerb der Universitäten um Professorinnen und Professoren, um qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sowie um qualifiziertes Personal im Wissenschaftsmanagement mit Familienpflichten eine wichtige Rolle.

Mit Verabschiedung des Genderkonzepts hat der Senat beschlossen, die bereits existierenden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zertifizieren zu lassen. Die Universität hat im Berichtsjahr erfolgreich das Verfahren durchlaufen und am 30. August 2012 wurde ihr das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ von der berufundfamilie GmbH überreicht.

Die Gründung des „Service Uni & Familie“ als Teilbereich des Gleichstellungsreferats im August 2011 und das Qualitätssiegel „familiengerechte hochschule“ signalisieren, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familienaufgaben zu einem wichtigen Anliegen für die gesamte Universität geworden ist. Daher wird die weitere Arbeit nicht nur in enger Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch der Beauftragten für Chancengleichheit, Edeltraud Walla, umgesetzt.

Der „Service Uni & Familie“

Der „Service Uni & Familie“ ist die zentrale Anlaufstelle zu allen Fragen der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie für alle Beschäftigten und Studierenden der Universität Stuttgart. Die Arbeit hat folgende Schwerpunkte:

- Kinderbetreuung
- Beratung und Information
- weitere unterstützende Maßnahmen
- „audit familiengerechte hochschule“

Kinderbetreuung

Belegplätze: Ein wichtiger Baustein zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind die Belegplätze für die Betreuung der bis zu dreijährigen Kleinkinder.

Mit Mitteln der MWK-Ausschreibungen und der Universität wird die reguläre Kinderbetreuung mit 20 Belegplätzen für Kleinkinder finanziert. Dies erfolgt bei den „Schlosskindern“ (Einrichtung der pme Familienservice GmbH), den „Steppkes“ (Einrichtung des Kind e.V.) und im „Kinderhaus Pfaffenwald“ (Einrichtung des Studentenwerks Stuttgart).

Wie die Warteliste des „Service Uni & Familie“ zeigt, existiert trotz der 20 Belegplätze und der Betreuung von 23 Kindern (Sharingplätze) in den drei verschiedenen Einrichtungen nach wie vor ein hoher Bedarf an Betreuungsplätzen auf dem Vaihinger Campus. Der Plan, das Kinderhaus Pfaffenwald baulich zu erweitern, ist vorerst zurückgestellt. Auch die 5 Belegplätze in Stuttgart-Mitte decken bei weitem nicht den Bedarf an Möglichkeiten zur arbeitsplatznahen Kinderbetreuung.

Das Gleichstellungsreferat hatte sich auch an der 3. MWK-Ausschreibung des „Programms zur Förderung der Kleinkindbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ beteiligt. Mit der Zusage weiterer Finanzmittel durch das MWK und von der Universitätsleitung finden nun Vertragsverhandlungen mit einer weiteren Kinderbetreuungseinrichtung in privater Trägerschaft statt. Dabei wird angestrebt, dass die Universität ihren Beschäftigten – vor allem den wissenschaftlich Beschäftigten in der Qualifizierungsphase – zum Sommersemester 2013 zehn weitere Belegplätze arbeitsortnah in Vaihingen zu Verfügung stellt.

Informationen zur Vergabe der Belegplätze finden sich im Internet unter:
<http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/belegplaetze/>

Studium mit Kind: Der „Service Uni & Familie“ arbeitet eng mit dem Studentenwerk Stuttgart zusammen. Dessen Fachberatung ist eine wichtige Anlaufstelle für Studierende mit Kind/ern. Mit seinen Kindertagesstätten und Krabbelstuben bietet es Studierenden ein attraktives Angebot zur Kinderbetreuung. Wegen der hohen Nachfrage müssen sie jedoch mit langen Wartezeiten rechnen.

Die Anzahl der Studierenden mit Kindern an der Universität Stuttgart kann bislang nur mittelbar erhoben werden. Seit der Einführung der Studiengebühren und der Möglichkeit, sich von der Zahlung derselben wegen Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren befreien zu lassen, liegen relativ verlässliche Zahlen vor. Im Wintersemester 2011/12 waren 400 Studierende von den Studiengebühren befreit, davon 242 Frauen und 158 Männer. Bei einer Gesamtzahl von 22.632 Studierenden sind dies 1,8%. Mit der Abschaffung der Studiengebühren stehen uns diese Daten leider nicht länger zur Verfügung.

Tabelle: Anzahl der von Studiengebühren befreiten Studierenden

	Anzahl befreite Studierende gesamt	davon Frauen	Männer
WS 11/12	400	242	158
SS11	391	224	167
WS 10/11	417	244	173

Stuttgarter Forschungsferien: Zur Überbrückung langer 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 und einer zusätzlichen erheblichen Subventionierung aus Mitteln der Universität.

Im Jahr 2012 nahmen insgesamt 72 Kinder im Gesamtumfang von 97 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 (40 Eltern), aber auch zu einem nennenswerten Anteil Eltern, die im nichtwissenschaftlichen Bereich beschäftigt sind (14 Eltern). Die Tatsache, dass die „Stuttgarter Forschungsferien“ seit 2003 insgesamt mit einem sechsstelligen Betrag aus dem Gleichstellungsfonds bzw. Universitätsmitteln subventioniert wurden, beweist nachdrücklich, welche Unterstützung die Arbeitgeberin Universität Stuttgart Eltern beibringt.

Unterstützende Maßnahmen

Beratung und Vermittlung: Da die beschriebenen Angebote den Bedarf an Kinderbetreuung nicht decken, wird Beschäftigten darüber hinaus ein Paket zur Information, Beratung und Vermittlung externer Kinderbetreuung seitens eines der privaten Träger 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 aus Mitteln der Universität und des MWKs gefördert; zusätzlich wird von den Eltern ein Eigenbeitrag erhoben.

Notfallbetreuung: Weiterhin konnte im Berichtsjahr die Notfallbetreuung für Kinder von 0 bis 12 Jahren angeboten werden. Dieses Angebot wurde mit Mitteln aus der 2. MWK-Ausschreibung zur „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ sowie aus universitätseigenen Mitteln finanziert. Die Überbrückungsbetreuung im Notfall kann aufgrund eines Vertrags der Universität mit der pme familienservice GmbH in deren Kindertagesstätten in Stuttgart 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.

Homecare: Um die Betreuung von kranken Kindern zuhause zu ermöglichen, ist aktuell ein Modellprojekt mit dem Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) in Bearbeitung. Ziel ist, Beschäftigten in Notfällen wie zum Beispiel Krankheit eine Notbetreuung im Privathaushalt anzubieten.

Beratung und Information: Neben der persönlichen Beratung hat sich zur Unterstützung der Beschäftigten und Studierenden das Internetportal „Uni & Familie“ bewährt (www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie.de). Hier finden Eltern und Interessierte Informationen über Betreuungsangebote, Förderungsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und viele weitere nützliche Hinweise.

Die Beratung im Rahmen von Berufungen findet in enger Abstimmung mit den Kolleginnen des Dual Career Programms statt.

Mitwirkung in Netzwerken: Für den fachlichen Austausch wurden lokal, regional und bundesweit einige Netzwerke und Foren gegründet, um den Erfahrungsaustausch zu fördern und Anliegen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Öffentlichkeit zu positionieren. Der „Service Uni & Familie“ wirkt an den folgenden Netzwerken mit:

- Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg
- Work-Life-Balance Netzwerk (Stuttgart)
- Erfolgsfaktor Familie, ein bundesweites Netzwerk initiiert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und gefördert von der Europäischen Union
- Seit März 2012 ist die Universität Stuttgart, vertreten durch die Kanzlerin, Mitglied des „Fördervereins Kinderfreundliches Stuttgart e.V.“ und gleichzeitig Mit-

glied seines Kuratoriums. Zu den Mitgliedern zählen aktuell 72 Einzelpersonen und 20 Organisationen. Bereits seit einigen Jahren beteiligt sich die Universität Stuttgart in den Oster- und Herbstferien mit Programmangeboten an der „Kids Week“, einer Aktivität des Fördervereins.

- Mit dem Zertifikat als „familiengerechte hochschule“ ist die Universität nun auch Mitglied des Netzwerks „auditberufundfamilie“

„audit familiengerechte hochschule“

Eine weitere Aufgabe des „Service Uni & Familie“ im Berichtsjahr war es, die Zertifizierung der Universität als familiengerechte Hochschule anzustoßen und zu koordinieren.

Das 1995 von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiierte „audit berufundfamilie“ wurde entwickelt, um Unternehmen zu unterstützen gewinnbringende Lösungen zur besseren Vereinbarkeit bereitzustellen. Aufbauend auf dem „audit berufundfamilie“ wurde 2001 damit begonnen, das zunächst für Unternehmen der Privatwirtschaft und öffentliche Institutionen entwickelte Instrument an die speziellen Bedingungen der Hochschulen anzupassen. Damit wurde ein strategisches Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Hochschulen geschaffen.

Am 30. August 2012 wurde der Universität Stuttgart das Erst-Zertifikat „familiengerechte hochschule“ von der berufundfamilie gGmbH überreicht.

Dem vorausgegangen war die Unterzeichnung der Zielvereinbarung zum „audit familiengerechte hochschule (fgh)“ durch die Universitätsleitung am 26. Juni 2012 sowie ein Auditierungsverfahren, das sich über sechs Monate hin erstreckte.



Abbildung: Übersicht zum Ablauf der Auditierung

Ende 2011 erfolgten die Vorbereitungen zur Auditierung der Universität in Absprache mit dem Auditor. Im Januar 2012 konnte mit dem sechsmonatigen Auditierungsverfahren begonnen werden.

Ist-Erhebung: Ausgangspunkt der Auditierung war die Erhebung relevanter Fakten und Daten u.a. zu den bestehenden Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden mit Familienaufgaben.

Strategieworkshop: In einem zweiten Arbeitsschritt wurden in einem strukturierten Beratungsprozess und unter der Begleitung des externen Auditors von der Universitätsleitung strategische Ziele zu den im „audit berufundfamilie“ vorgegebenen Handlungsfeldern festgelegt. Die acht Handlungsfelder sind:

1. Arbeits-, Forschungs- und Studienzzeit
2. Arbeits-, Forschungs- und Studienorganisation
3. Arbeits-, Forschungs-, und Studienort
4. Information und Kommunikation
5. Führung
6. Personalentwicklung und wissenschaftliche Qualifizierung
7. Entgeltbestandteile, geldwerte Leistungen und Studienfinanzierung
8. Service für Familien.

Die 31 Mitwirkenden am Strategieworkshop kamen aus allen Bereichen der Universität: Anwesend waren neben Rektor und Kanzlerin die Leitungen der Dezernate der Zentralen Verwaltung und der Stabsstellen, ferner Dekane und Vertretungen aus den Fakultäten und Instituten, die Vertreterinnen für Gleichstellung und Chancengleichheit, der Personalrat und Studierende.



Abbildung: Mitwirkende am Strategieworkshop am 29.2.2012

Auch wurde im Strategieworkshop über den zu erwartenden Nutzen für die Universität gesprochen. Das Audit

- erhöht die Chancen von Müttern und Vätern, bald wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren bzw. das Studium fortzusetzen,
- fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern,
- reduziert Fehlzeiten und die Fluktuation bei Führungskräften in Verwaltung und Wissenschaft,
- steigert die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeber und Studienort und
- flexible Arbeits- und Studienregelungen sorgen für höhere Zufriedenheit bei den Beschäftigten und Studierenden, was wiederum das Betriebsklima positiv beeinflusst.

Neben der Bereitstellung von konkreten Unterstützungsangeboten ging es den Mitwirkenden vor allem um die Haltung dem Thema gegenüber. Ziel dabei ist es, in der

gesamten Universität ein familienfreundliches Klima zu schaffen. Erreicht werden soll eine Kultur des Miteinanders, geprägt von einem Verständnis für die Belange von Beschäftigten und Studierenden mit familiären Aufgaben. Die Universität bietet hierfür einen Rahmen, der durch Initiative und Eigenverantwortlichkeit von Beschäftigten und Studierenden genutzt werden soll.

Ein weiteres Ergebnis war, dass hierbei vor allem die Führungskräfte eine Vorbildfunktion einnehmen. Dabei sind Führungskräfte alle Personen die Vorgesetztenfunktionen ausüben und somit maßgeblich Einfluss auf die Arbeitsbedingungen anderer haben.

Auf der Agenda des Strategieworkshops war ebenfalls die Klärung des Begriffs „Familie“. Ganz bewusst wurde der Begriff Familie weit gefasst als Ort, wo langfristige persönliche Verantwortung für Andere wahrgenommen wird. Das schließt Kinder und Eltern ebenso ein wie Lebenspartner und -partnerinnen, Geschwister oder andere nahestehende Personen, insbesondere hilfs- oder pflegebedürftige Angehörige.

Auditierungsworkshops: Weitergeführt wurde der Prozess am 25. und 26. April 2012 in drei separaten Auditierungsworkshops für wissenschaftlich Beschäftigte, Studierende und Beschäftigte in Verwaltung und Technik. Hier ging es um die Erarbeitung von Zielen und Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte und Studierende bei Familienaufgaben zu unterstützen. An diesem Prozess waren etwa 80 Personen aus allen Statusgruppen und Bereichen der Universität beteiligt.

Zielvereinbarung: Die Ergebnisse des Auditierungsworkshops wurden mit der Universitätsleitung und Verantwortlichen aus den verschiedenen Bereichen der Hochschule abgestimmt und am 26. Juni 2012 von der Universitätsleitung unterschrieben. Die Zielvereinbarung umfasst 17 Ziele und 58 Maßnahmen. Vierzehn der 58 Maßnahmen stehen im ersten Jahr an, weitere 25 Maßnahmen sind als fortlaufende Aufgaben definiert. Dabei liegt der Schwerpunkt in den drei Bereichen

- Arbeits-/Studienorganisation,
- Führung und
- Serviceangebote für Familien

Handlungsfelder		Ziele	Maßnahmen		
			ges.	1. Jahr	fortl.
1	Arbeits-/Forschungs-/studienzeit	2	6	1	2
2	Arbeits-/Forschungs-/studienorganisation	2	10	6	1
3	Arbeits-/Forschungs-/studienort	2	5	1	2
4	Information und Kommunikation	2	5	-	5
5	Führung	2	9	3	3
6	Personalentw./wiss. Qualifizierung	3	8	1	2
7	Entgelt/geldw. Leistung, Studienfinanzierung	-	-	-	-
8	Service für Familien	4	15	2	10
	gesamt	17	58	14	25

Abbildung: Handlungsfelder und Maßnahmen der Zielvereinbarung

Bei der Entwicklung und Umsetzung neuer Maßnahmen wird an bereits bestehende familienfreundliche Strukturen und erfolgreich umgesetzte Maßnahmen angeknüpft. Zusammengefasst sind dies:

Bereits etablierte und bewährte Strukturen und Maßnahmen an der Universität Stuttgart sind (Auswahl):

- der „Service Uni & Familie“ mit Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Beschäftigte und Studierende
- das Internetportal www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie
- Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung
- Regelungen und Leitfaden zur Telearbeit
- das Dual Career Programm
- Kinderbetreuungsangebote: Belegplätze, Notfallbetreuung, Ferienprogramm für Schulkinder.

Geplante Maßnahmen sind (Auswahl):

- konsequente Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote
- Ausbau und zentrale Bündelung der Informationen rund um Vereinbarkeit und Abstimmung der Beratungsangebote
- Unterstützungsmaßnahmen für Führungskräfte in der Verwaltung, den Instituten und Fakultäten bei der Verwirklichung einer familienbewussten Organisationskultur

- Unterstützung bei der Vereinbarkeit wissenschaftlicher Qualifizierung mit Familienaufgaben
- Optimierung der Ausgestaltung befristeter Stellen
- stärkere Berücksichtigung von familiären Anforderungen bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse
- Unterstützung bei der Organisation des Studiums mit Familie
- Optimierung der Prozesse rund um die Eltern- und Pflegezeit
- Entwicklung von Angeboten im Bereich Pflege.

Ebenfalls Teil des Auditierungsprozesses ist die Klärung der Umsetzungsverantwortung und -strukturen. Verantwortlich für die Umsetzung der Zielvereinbarung zum „audit familiengerechte hochschule“ der Universität Stuttgart sind alle Mitglieder der Hochschule, in besonderem Maße aber die Führungskräfte. Damit die Ziele und Maßnahmen universitätsweit umgesetzt werden können, wird eine Steuerungsgruppe konstituiert, zu der auch die Audit-Verantwortliche zählt, und Strukturen für projektbezogenes Arbeiten geschaffen.

Audit-Verantwortliche: Die Zielvereinbarung definiert die Aufgabe der Audit-Verantwortlichen: „Die für das audit verantwortliche Person koordiniert die Umsetzung der Zielvereinbarung. Sie ist für die Koordination und die Kontaktaufnahme zu den Verantwortlichen und unter den Beteiligten zuständig.“

Inhaltlich und zur Koordination der Umsetzung der Maßnahmen arbeitet die Audit-Verantwortliche, die auch gleichzeitig den „Service Uni & Familie“ im Gleichstellungsreferat leitet, mit der Hochschulleitung, der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit, dem Dezernat Personal, dem Dezernat Studium und Promotion, dem Dezernat Forschung und Kommunikation sowie themenspezifisch mit weiteren Personen und Bereichen eng vernetzt zusammen.

Projektbezogene Arbeitsstrukturen: Wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung von Querschnittsthemen ist die Klärung der Zuständigkeiten und Rollen. Deshalb wurden in der Zielvereinbarung bei jeder Maßnahme die Verantwortlichen benannt. Die verantwortlichen Abteilungen und Personen setzen mit ihrer fachlichen Expertise bzw. zusammen mit weiteren strategischen Partnern in Arbeitsgruppen die jeweils in ihrem Arbeitsgebiet liegenden Maßnahmen um. Hierzu entwickeln sie mit Unterstützung der Audit-Verantwortlichen einen Projektplan. Die in der Zielvereinbarung vorgegebenen Zeitangaben für die Umsetzung sind eine wichtige Vorgabe.

Die Zielvereinbarung ist im Sinne einer Gesamtstrategie konzipiert, deren Maßnahmen in konkreten Arbeitsplänen von den Verantwortlichen umzusetzen sind. Einige der Maßnahmen sind bereits Bestandteil regulärer Aufgabenerfüllungsprozesse

(z.B. Telearbeit). Diese gilt es durch passende ergänzende Lösungen weiter zu entwickeln und zu verbessern.

Projektsteuerung: Die Gesamtverantwortung für das „audit familiengerechte hochschule“ liegt bei der Universitätsleitung. Gemeinsam mit der Audit-Verantwortlichen (Dr. Bettina Schmidt), der Gleichstellungsbeauftragten (Dr. Gabriele Hardtmann) und der Beauftragten für Chancengleichheit (Edeltraud Walla) übernimmt sie die Projektleitung und -steuerung. Um die Maßnahmen und Beschlüsse zeitnah universitätsintern zu kommunizieren, wird die Leitung der Hochschulkommunikation (Dr. Hans-Herwig Geyer) als ständiger Gast die Projektsteuerungsgruppe begleiten.

Die Steuerungsgruppe lebt von der Beteiligung der Mitwirkenden am Audit-Prozess, sei es durch Inputs aus den Arbeitsgruppen und Expertise von Einzelpersonen sowie durch eine temporäre Erweiterung der personellen Besetzung der Steuerungsgruppe.

Die Zielvereinbarung sieht vor, dass eine „entsprechende Struktur aus Verantwortlichen der verschiedenen Bereiche, Statusgruppen und Ebenen aufgebaut“ wird. Wie und auf welche Weise dies an der Universität Stuttgart umgesetzt werden soll, wird im Verlauf der Umsetzung der Maßnahmen und somit zu einem späteren Zeitpunkt entschieden.

Berichtspflicht: Mit der Unterzeichnung der Zielvereinbarung zum „audit familiengerechte hochschule“ hat die Universität einer jährlichen Berichtspflicht zugestimmt. Somit wird jährlich die praktische Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen von der berufundfamilie gGmbH überprüft. Das Audit dient als wichtige Rückmeldung über die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen und deren Kommunikation nach außen. Drei Jahre nach Erteilung des Zertifikats wird im Rahmen der Re-Auditierung überprüft, inwieweit die vereinbarten Ziele erreicht wurden und welche weiterführenden Ziele zu vereinbaren sind.

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 sind nach wie vor hoch. Hier ist der Service Uni & Familie in der kurzen Zeit seines Bestehens schon zu einer häufig aufgesuchten Beratungsinstitution geworden.

Zum Thema 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:

- | | |
|------------|--|
| 04.10.2011 | Stuttgart: Beirat der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) (Undeutsch) |
| 10.10.2011 | Stuttgart: „Qualitätsentwicklung in der Projektarbeit – Selbstevaluation als Lern- und Optimierungsinstrument“. Qualifizierungsmaßnahme der Initiative ‚Frauen in Naturwissenschaft und Technik‘, Wirtschaftsministerium (Appel-Kummer, Rapp, Schmidt) |
| 17.10.2011 | Stuttgart, Avete academici (Stand; Langer, Presta) |
| 20.10.2011 | Berlin: CHE-Konferenz „Mit Familie in die Zukunft: Fachtagung zu Praxis und Perspektiven der Familienorientierten Hochschule“ (Schmidt) |
| 04.11.2011 | Stuttgart: „Was Frauen forschen. Ein wissenschaftliches Kaleidoskop. Verleihung des Maria Gräfin von Linden-Preises“, Symposium des VBBW (Undeutsch) |

- 10.11.2011 Stuttgart: „Attraktiver Arbeitgeber im Zeichen demografischen Wandels – Vereinbarkeit von Pflege und Beruf“ (Schmidt)
- 10./11.11.2011 Frankfurt: „Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen“ (Unteutsch)
- 11.11.2011 Stuttgart: Work-Life-Balance Netzwerk (Rapp)
- 14.11.2011 Stuttgart: „Angestellt sein? Oder die eigene Chefin werden!“ Veranstaltung von TTI und Dez. I Abt. Forschung - Gründungsbüro der Universität Stuttgart (Langer)
- 21./22.11.2011 Wiesneck: LaKoG (Hardtmann, Langer, Unteutsch)
- 24.11.2011 Stuttgart: Abschlussveranstaltung „Schülerinnen forschen“ Wie erfolgreich waren wir? (Langer)
- 24.11.2011 Stuttgart: Sitzung des Beirats für das BMBF-Projekt „Aufwind mit Mentoring“ (Rapp)
- 24./25.11.2011 Berlin: Planungstreffen der Uni-Koordinatorinnen im *Femtec.Network* (Presta, Unteutsch)
- 25.11.2011 Berlin: Sitzung des Beirats des *Femtec.Alumnae* e.V. (Unteutsch)
- 30.11.2011 Stuttgart: „Chancengleich in die Zukunft“ - Tagung zum Gutachten der Sachverständigenkommission für den Ersten Gleichstellungsbericht „Neue Wege – Gleiche Chancen“ des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Frauen, Familie und Senioren Baden Württemberg (Rapp, Unteutsch)
- 05.12.2011 Stuttgart: „Aktiv in Wissenschaft und Familie“- Netzwerkveranstaltung des Brigitte Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind (Langer)
- 08./09.12.2011 Stuttgart: Symposion „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ (Hardtmann, Langer, Unteutsch)
- 23.01.2012 Stuttgart: Mento-BW Netzwerktreffen. Baden-Württemberg-weite Vernetzung der Mentoring-Programme (Rapp)
- 13.02.2012 Stuttgart: LaKoG (Hardtmann, Langer, Unteutsch)
- 01.03.2012 Dresden: Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten der TU9 (Hardtman, Unteutsch)
- 19.03.2012 Potsdam: 1. Netzwerktreffen „Genderconsulting“ an der Universität Potsdam (Hille)
- 19./20.03.2012 Würzburg: Mitgliederversammlung Forum Mentoring e.V. (Rapp)
- 26.03.2012 Bonn: Veranstaltung des EU-Büros des BMBF zum Thema „Genderaspekte erfolgreich in Anträge des 7. FRP integrieren: Training mit den Gender-Toolkits“ (Hille)

- 29.03.2012 Stuttgart: „Top-Ingenieurinnen. Begegnung mit ausgezeichneten Frauen aus dem Südwesten“, (Hille, Unteutsch)
- 12./13.04.2012 Bremen: Jahrestagung der Familienkommission der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF) (Schmidt)
- 18.04.2012 Stuttgart: Mitgliederversammlung des Fördervereins Kinderfreundliches Stuttgart (Schmidt)
- 23.04.2012 Stuttgart: Sitzung des Beirats für das BMBF-Projekt „Aufwind mit Mentoring“ (Rapp)
- 25.04.2012 Stuttgart: Informationsveranstaltung der Abteilung Forschung der Universität Stuttgart, Teilpräsentation zu dem Themenbereich „Forschungsförderung der DFG: Förderung der Chancengleichheit in koordinierten Programmen - Ziele, Rahmenbedingungen, Beispiele (Vortrag Hille)
- 05.05.2012 Bonn: women&work. Fachmesse für Frauen (Rapp)
- 10.05.2012 Stuttgart: Gesundheitstag (Stand: Langer, Schmidt, Unteutsch)
- 12.05.2012 Bad Boll: Tagung „40 Jahre Frauenbewegung in Deutschland“, Arbeitsgruppe: Ausbildung/Studium (Hille, Rapp)
- 14.06.2012 Esslingen: Koordinierungstreffen des Projekts *Technik braucht Vielfalt* (Langer, Unteutsch)
- 14./15.06.2012 Stuttgart: Abschlusstagung des BMBF-Projekts „Aufwind mit Mentoring“ (Rapp, Unteutsch)
- 19.06.2012 Stuttgart: Mitgliederversammlung KIND e.V. (Langer, Schmidt)
- 22.06.2012 Stuttgart: „Europäische Best-Practice Ansätze zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen“, veranstaltet vom Steinbeis-Europa-Zentrum im Auftrag des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft BW (Hardtmann, Hille)
- 25.06.2012 Stuttgart: Workshop zu den Förderlinien des European Research Council (ERC) (Hille)
- 25.06.2012 Stuttgart: „Abi - was nun?“ Veranstaltung der Stuttgarter Nachrichten (Stand: Langer)
- 27.06.2012 Stuttgart: Kuratoriumssitzung des Fördervereins Kinderfreundliches Stuttgart (Schmidt)
- 27.-29.06.2012 Salem: Tagung „Zwischen Inklusion und Exklusion. Studierende mit Migrationshintergrund“ (Langer)
- 30.06.2012 Stuttgart: Tag der Wissenschaft (Stand; Hardtmann, Hille, Langer, Rapp, Schmidt, Unteutsch)

- 05.07.2012 Berlin: Arbeitstreffen der Gleichstellungsbeauftragten der TU9 (Hardtman, Unteutsch)
- 18.07.2012 Duisburg: Expert/inn/enkreis „Genderkompetenz in Studium und Lehre“, Veranstaltung des Zentrums für Hochschul- und Qualitätsentwicklung und der Universität Duisburg-Essen (Hille)
- 19.07.2012 Karlsruhe: LaKoG (Hardtmann, Unteutsch)
- 20.07.2012 Karlsruhe: Sitzung der LaKoG-AG „LHG-Novellierung“ (Unteutsch)
- 11.09.2012 Berlin: Veranstaltung vom EU-Büro des BMBF zum Thema „Zwischen Theorie und Praxis: Implementierung von Gender und Chancengleichheit in der EU-Forschungsförderung“ (Hille)
- 14.09.2012 Berlin: *Femtec.Network* Sommerfest (Unteutsch)
- 14.09.2012 Berlin: Verleihung des Mestemacher-Preises an die „Managerin des Jahres 2012“ (Hardtmann)
- 20.09.2012 Stuttgart: 1. Netzwerktreffen des Projekts *Technik braucht Vielfalt* (Langer, Unteutsch)
- 24.-26.09.2012 Tutzing: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, Thema: „Gender plus. Hochschulgovernance, Netzwerke, partizipative Strukturen“ (Hille, Unteutsch)
- 25.09.2012 Frankfurt: Netzwerktreffen „Willkommen im Netzwerk der Berufsfamilie“ (Schmidt)

Anlagen

1. Bewertung des Zwischenberichts der Universität Stuttgart durch die Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ der DFG

Einstufung

Die Universität Stuttgart befindet sich nach Einschätzung der Arbeitsgruppe in Stadium 3 der Umsetzung.

Stellungnahme der Arbeitsgruppe

Insgesamt verfügt die Universität Stuttgart über ein erfolgreich etabliertes Konzept, das an einigen Stellen noch ergänzt und optimiert werden könnte.

Gleichstellung ist durch die Zuständigkeit des Rektors auf Leitungsebene verankert. Die Gleichstellungsbeauftragte scheint umfangreich in Strukturen und Entscheidungsprozesse der Hochschule eingebunden zu sein. Die Fakultäten werden über Gleichstellungsberichte, die dem Senat vorgestellt und veröffentlicht werden, und über eigene Zielvorgaben, die in den Struktur- und Entwicklungsplan eingehen, eingebunden. Ob diese Maßnahmen und das Gender-Controlling ausreichen, um wirkliche Verbindlichkeit herzustellen, wird aber noch nicht ganz deutlich. Unklar ist das Bild auch hinsichtlich der Finanzierung: So gibt es keine Aussagen zur nachhaltigen Verstetigung der Maßnahmen, die aus universitären Mitteln finanziert werden. Zudem stammen viele Finanzmittel aus externen Quellen, z.B. Landesförderung, deren Nachhaltigkeit abzuwarten ist. Die Einwerbung von Mitteln aus Unternehmen ist offenbar eine solide Konstruktion. Gleichstellungskriterien sind in die leistungsorientierte Mittelvergabe integriert, der Anzeffekt wird aufgrund der geringen Beträge von der Universität selbst bezweifelt und soll verbessert werden.

Eine überzeugende, in das Profil der Universität eingebettete Gesamtstrategie ist erkennbar. Die fachlichen, strukturellen und finanziellen Rahmenbedingungen der Uni-

versität finden angemessene Berücksichtigung. Umfangreiche Maßnahmen wurden entwickelt. Einige davon laufen bereits seit vielen Jahren, viele weitere Maßnahmen wurden in den letzten Jahren eingeführt oder befinden sich derzeit in der Planung bzw. Umsetzung. Wenn auch diese eingeführt und umgesetzt sind, werden alle personellen und strukturellen Standards verfolgt. Positiv hervorzuheben sind z.B. das Gender-Controlling, die Maßnahmen für Familienfreundlichkeit, die Regelungen für gendersensible Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren und der neue Service Gender Consulting. Es gibt zahlreiche Schülerinnenprojekte sowie Maßnahmen für Frauen in MINT-Fächern. Umfangreich ist auch die Einbindung in Dual-Career-Netzwerke der Region. Noch ist schwer abschätzbar, wie die begonnenen Maßnahmen angenommen wurden.

Die Zielzahlen folgen nicht dem Kaskadenprinzip, sind unvollständig und wenig herausfordernd. In den technischen Fakultäten ist der Anteil weiblicher Studierender zum Teil äußerst gering, in der philosophisch-historischen Fakultät sind dagegen Feminisierungstendenzen zu erkennen. Diese heterogenen Rahmenbedingungen könnten konzeptionell stärker berücksichtigt werden. Bei den Juniorprofessuren, den Professuren und in den Leitungspositionen konnten erste Erfolge erreicht werden. Die Zahlen bleiben jedoch weit hinter dem jeweiligen Bundesdurchschnitt zurück.

2. Tabellen zu den Zielvorgaben im Struktur- und Entwicklungsplan 2013-2017

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht (Universität insgesamt)						
Wissenschaftliche Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	15561	7071	68,8	31,2	60	40
Promotionen	250	95	72,5	27,5		
Habilitationen	4	1	80	20		
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	705,7	202,5	77,7	22,3	70	30
Juniorprofessuren	8	4	66,7	33,3	85	15
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	225	21	91,5	8,5		
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung						
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene						
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate, Universitätsrat, Rektorat)	44	8	84,6	15,4		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 1 - Architektur und Stadtplanung						
Wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	580	611	48,7	51,3	50	50
Promotionen	7	6	53,8	46,2	50	50
Habilitationen	0	0	-	-	50	50
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	30,5	25,6	54,4	45,6	50	50
Juniorprofessuren	keine					
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	17,5	4	81,4	18,6	75	25
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	13,5	2	87,1	12,9	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)“	4	0	100	0	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 2 - Bau- und Umweltingenieurwissenschaft						
Wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen Bauingenieurwesen	541	251	68,3	31,7	60	40
Immatrikulationen Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	182	199	47,8	52,2	48	52
Immatrikulationen Simulation Technology	44	13	77,2	22,8	70	30
Immatrikulationen Umweltschutztechnik	378	218	63,4	36,5	55	45
Immatrikulationen Verkehrsingenieurwesen (neu)	0	0			60	40
Immatrikulationen Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS)	59	12	83,1	16,9	75	25
Immatrikulationen Master's Programme Infrastructure Planning (MIP)	44	35	55,7	44,3	50	50
Immatrikulationen Water Resources Engineering and Management (WAREM)	53	19	73,6	26,4	60	40
Immatrikulationen Master Online Bauphysik (MOB)	38	11	77,6	22,5	70	30
Promotionen und Habilitationen	26	2	92,9	7,1	65	35

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 2 - Bau- und Umweltingenieurwissenschaft						
Wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	202,7	59,3	77,4	22,6	65	35
Juniorprofessuren	3	0	100	0		eine der neu/wieder zu besetzenden Stellen (vsl. 2 W3mL) mit einer Frau besetzen; bei Realisierung aller drei geplanten vorgezogenen Nachfolgen eine weitere W3mL-Stelle mit einer Frau besetzen
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	19,5	3	86,7	13,3	100	
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	14,5	3	82,9	17,1	100	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	0	100	0		im Zeitverlauf mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Professorenschaft

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 3 - Chemie						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
Wiss. Karrierestufen	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	128	125	51	49	50	50
Promotionen	31	21	60	40	55	45
Habilitationen	1	0	100	0	50	50
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	51,7	18,9	73	27	65	35
Juniorprofessuren	1	0	100	0	100	0
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	17	3	85	15	80	20
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	11	3	79	21	70	30
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	0	100	0	67	33

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 4 - Energie-, Verfahrens- und Biotechnik						
Wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1648	646	71,8	28,2	Keine Zielvorgaben, da zukünftige Fakultätsstruktur noch nicht geklärt	
Promotionen	40	21	65,6	34,4		
Habilitationen	1	1	50	50		
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	80,3	16,5	82,9	17,1		
Juniorprofessuren	0	0				
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	27	2	93,1	6,9		
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung						
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	4	0	100	0		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 5 - Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
Wiss. Karrierestufen	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	2086,4	329,3	86,4	13,6	85,0	15,0
Promotionen	28	7	80,0	20,0	80,0	20,0
Habilitationen	0	0	-	-	-	-
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	143	16	90,0	10,0	90,0	10,0
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	70,0	30,0
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	34	1	97,1	2,9	94,0	6,0
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Aus- stattung	31	1	96,9	3,1	94,0	6,0
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)“	4	0	100,0	0,0	75,0	25,0

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 6 - Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
Wiss. Karrierestufen	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1693	266	86,4	13,6	82,0	18,0
Promotionen	23	4	85,2	14,8	84,0	16,0
Habilitationen	1	0	100,0	0,0	nicht geplant	nicht geplant
Haushaltsstellen im akade. Mittelbau	72,2	9,9	87,9	12,1	82,5	17,5
Juniorprofessuren	0	0			nicht geplant	nicht geplant
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	19	0	100,0	0,0	94,7	5,3
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	14	0	100,0	0,0	92,9	7,1
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	0	100,0	0,0	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //
 Fakultät 7 - Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik

Wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	5211	996	84	16	80	20
Promotionen	50	7	88	12	80	20
Habilitationen	4	1	80	20	60	40
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	142	15	89,4	10,6	88	12
Juniorprofessuren	1	1	50	50	50	50
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	27	2	93	7	93	7
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	0	0	0	0	0	0
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	0	100	0	100	0

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 8 - Mathematik und Physik						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
Wiss. Karrierestufen	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	971	399	70,9	29,1	65	35
Promotionen	32	8	80	20	85	15
Habilitationen					k. A.	k. A.
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	73,8	12,9	85,1	14,9	80	20
Juniorprofessuren	3		100	0	60	40
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	29		100	0	94,6	5,4
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung					k. A.	k. A.
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	4	0	100	0	80	20

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben //
 Fakultät 9 - Philosophisch-Historische Fakultät

Wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	781	1904	29,1	70,9	35	65
Promotionen	5	12	29,5	70,5	40	60
Habilitationen	1	0	100	0	40	60
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	12,5	26	32,5	67,5	35	65
Juniorprofessuren	1	2	33,3	66,6	40	60
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	17	3	85	15	60	40
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	13	3	81,25	18,75	65	35
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	1	75	25	50	50

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 10 - Wirtschafts- und Sozialwissenschaften						
	Ausgangslage Ende 2011				Zielvorgabe für 2017	
	Anzahl		%		%	
Wiss. Karrierestufen	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1361	1027	57	43	50	50
Promotionen	8	6	57	43	50	50
Habilitationen	0	0	-	-	1	1
Haushaltsstellen im akad. Mittelbau	52,7	21,3	71	29	55	45
Juniorprofessuren	0	0	-	-	50	50
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	20	2	91	9	80	20
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	18	1	95	5	80	20
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	3	1	75	25	75	25

3. Gegenüberstellung der Frauenanteile im Berichtsjahr mit den Zielwerten der Fakultäten im aktuellen SEPUS und im neuen SEPUS

	Fakultät 1		
Wiss. Karrierestufen	Ist-Stand Ende 2011	Zielwert SEPUS 2008-2012	Zielwert SEPUS 2013-2017
Immatrikulationen	51,3%	50%	50%
Promotionen	46,2%	30%	50%
Habilitationen	---	keiner	50%
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	45,6%	35%	50%
Juniorprofessuren	keine	keine	keine
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	18,6%	13%	25%
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	12,9%	14%	20%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	0,0%	25%	25%

wiss. Karrierestufen	Fakultät 2			Fakultät 3			Fakultät 4			Zielwert SEPUS 2013-2017
	Ist-Stand Ende 2011	Zielwert SEPUS 2008-2012	Zielwert SEPUS 2013-2017	Ist-Stand Ende 2011	Zielwert SEPUS 2008-2012	Zielwert SEPUS 2013-2017	Ist-Stand Ende 2011	Zielwert SEPUS 2008-2012	Zielwert SEPUS 2013-2017	
Immatrikulationen	36,1%	35,0%	39,0%	49,4%	Quote erhalten oder verbessern	50,0%	28,2%	40,0%		
Promotionen	18,2%	25,0%	35,0%	40,4%	40,0%	45,0%	34,4%	40,0%		
Habilitationen	---	30,0%	35,0%	0,0%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%		
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	22,6%	15,8%	35,0%	26,8%	40,0%	35,0%	17,1%	27,9%		
Juniorprofessuren	0,0%	keine	eine der neu/wieder zu besetzenden Stellen (vgl. 2 W3mL) mit einer Frau besetzen; bei Realisierung aller drei geplanten vorgezogenen Nachfolgen eine weitere W3mL-Stelle mit einer Frau besetzen	0,0%	keine geplant	0,0%	---	keine geplant		keine Zielvorgaben, da zukünftige Fakultätsstruktur noch nicht geklärt
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	13,3%	12,5%		15,0%	14,0%	20,0%	6,9%	10,8%		
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung	17,1%	keine		21,4%	9,5%	30,0%	---	10,0%		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	0,0%	33,3%	im Zeitverlauf mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Professorenenschaft	0,0%	33,3%	33,0%	0,0%	25,0%		

	Fakultät 5			Fakultät 6			Fakultät 7		
	Ist-Stand Ende 2011	Zielwert SEPUS 2008-2012	Zielwert SEPUS 2013-2017	Ist-Stand Ende 2011	Zielwert SEPUS 2008-2012	Zielwert SEPUS 2013-2017	Ist-Stand Ende 2011	Zielwert SEPUS 2008-2012	Zielwert SEPUS 2013-2017
wiss. Karrierestufen	13,6%	17,5%	15,0%	13,6%	18,0%	18,0%	16,0%	15,0%	20,0%
Immatrikulationen	20,0%	15,4%	20,0%	14,8%	10,0%	16,0%	12,3%	20,0%	20,0%
Promotionen	---	15,0%	---	0,0%	10,0%	nicht geplant	20,0%	0,0%	40,0%
Habilitationen	10,0%	10,0%	10,0%	12,1%	18,0%	17,5%	9,6%	8,3%	12,0%
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	33,3%	25,0%	30,0%	0,0%	0,0%	nicht geplant	50,0%	33,3%	50,0%
Professuren	2,9%	10,8%	6,0%	0,0%	7,7%	5,3%	6,9%	7,7%	7,0%
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	3,1%	10,0%	6,0%	0,0%	7,7%	7,1%	---	4,8%	keine Angaben
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/ oder Ausstattung	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%	33,3%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)									

	Fakultät 8			Fakultät 9			Fakultät 10		
	Ist-Stand Ende 2011	Zielwert SEPUS 2008-2012	Zielwert SEPUS 2013-2017	Ist-Stand Ende 2011	Zielwert SEPUS 2008-2012	Zielwert SEPUS 2013-2017	Ist-Stand Ende 2011	Zielwert SEPUS 2008-2012	Zielwert SEPUS 2013-2017
wiss. Karrierestufen	29,1%	Mathe: 48,0% Phys.: 30,0%	35,0%	70,9%	60,0%	65,0%	43,0%	50,0%	50,0%
Immatrikulationen	20,0%	10,0%	15,0%	70,6%	50,0%	60,0%	42,9%	30,0%	50,0%
Promotionen	---	10,0%	k.A.	0,0%	50,0%	60,0%	---	30,0%	50,0%
Habilitationen	14,9%	20,0%	20,0%	67,5%	52,5%	65,0%	28,8%	40,0%	45,0%
Haushaltsstellen im akademischen Mittelbau	0,0%	10,0%	40,0%	66,7%	33,4%	60,0%	---	30,0%	50,0%
Juniorprofessuren	0,0%	10,8%	5,4%	15,0%	25,0%	40,0%	9,1%	13,7%	20,0%
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	---	7,4%	k.A.	18,8%	25,0%	35,0%	5,3%	12,5%	20,0%
Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/ oder Ausstattung	0,0%	25,0%	20,0%	25,0%	25,0%	50,0%	25,0%	25,0%	25,0%
Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand)	0,0%	25,0%	20,0%	25,0%	25,0%	50,0%	25,0%	25,0%	25,0%

4. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

4.1 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*

Das Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden an der Fakultät 1 ist seit einigen Jahren ausgeglichen – die Zielwerte des SEPUS sind erreicht, bzw. leicht übertroffen. Betrachtet man diese Entwicklung über einen längeren Zeitraum, lässt sich also ein kontinuierlicher Anstieg von Studentinnen feststellen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten steigt ebenfalls, wenn auch nicht im gleichen Maße. Auch der Anteil bei den Professorinnen ist weiter angestiegen.

	Vorjahr			Berichtsjahr			Zielwert SEPUS/ DFG- Standards
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	
Wiss. Karrierestufen							F r a u e n - anteil
Studierende	487	468	51%	611	580	51,3%	50%
Promotionen	0	5	0%	6	7	46,2%	
Habilitationen	0	0	0%	0	0		
Akad. Mittelbau	39	56	41,5%	44	56	44%	35%
Professuren	3	19	13,6%	4	18	18,2%	10%
Leitungsfunktionen in der Fakultät (Vorstand)	0	4	0%	0	4	0%	
Professuren herausgehoben	2	14	12,5%	2	14	12,5%	

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 im Berichtsjahr bei 51%. Sie spiegelt damit auch den Trend des Anstiegs bei den weiblichen Studierenden wieder.

Bei den Studienabschlüssen waren im Vorjahr noch Schwankungen in der Frauenquote zu verzeichnen. Im Berichtsjahr zeigt sich nun auch der erwähnte Trend eines leichten Frauenanstiegs. Sowohl im Sommer- als auch im Wintersemester liegen die Zahlen über 52%.

Wie bereits im Vorjahr ist ein deutlicher Anstieg bei den weiblichen Erstsemestern zu verzeichnen. Mit einem Prozentsatz von 54% setzt sich dieser Trend fort. Gründe dafür mögen in der unterschiedlichen Bewertung der eher 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 und Habilitationen

Aufgrund der angespannten beruflichen Situation im Bereich der Architektur ist in den letzten Jahren eine Tendenz zur erhöhten Qualifikation zu beobachten. Dies zeigt sich auch in der steigenden Zahl abgeschlossener Promotionen. Der Frauenanteil daran ist allerdings schwankend: In den letzten 5 Jahren lag er bei 44%, 10%, 29%, 47% und 0 %. Im Berichtsjahr haben dagegen wieder 5 Kolleginnen promoviert mit einem Anteil von 46,2%.

Insgesamt liegt die Zahl der Promotionen immer noch 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 eher selten 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. Nichtsdestotrotz bereiten zwei Kolleginnen ihre Habilitationsschrift vor.

2.2.2 Akademische Beschäftigte

Seit einigen Jahren ist auch bei den Beschäftigten ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen: Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich gegenüber dem Vorjahr von 41% auf 44% erhöht – d.h. die Zielvorgabe des SEPUS von 35% ist bereits erreicht, bzw. überschritten. Bei den Teilzeitstellen ist ein noch höherer Anstieg zu verzeichnen: Der Frauenanteil liegt hier bei 48%. Die Fakultät ist dennoch bestrebt den Frauenanteil bei den akademischen Beschäftigten weiter zu erhöhen, da immer noch eine leichte 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.

2.2.3 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professorenstellen (Gesamtzahl) hat sich im Berichtsjahr weiter erhöht und liegt bei 18%. Seit 2011 lehren nun vier Professorinnen an der Fakultät, davon zwei mit Leitungsfunktion. Der im SEPUS vorgegebene Anteil von 10% ist damit zwar mehr als 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 an der Bewerbung von Frauen interessiert und strebt bei Neuberufungen an, den Anteil an Professorinnen weiter zu erhöhen. Es ist zudem geplant bei nächster Gelegenheit eine Kollegin in den Vorstand zu berufen.

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 08.08.2012

Prof. Arno Lederer
Dekan

Dipl.-Ing. Kyra Bullert
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Statistik

Studierende

	WS 10/11			SS 11			WS 11/12		
	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %
Studierende gesamt	689	627	52,4%	633	551	53,5%	645	574	52,9%
Studienabschlüsse	37	60	38,1%	87	61	58,8%	58	52	52,7%

Promotion und Habilitation

	Kalenderjahr 2011		
	w	m	Anteil w %
Promotion	5	6	45,5%
Habilitation	0	0	-

Wissenschaftliche Mitarbeiter

	Kalenderjahr 2011		
	w	m	Anteil w %
angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	41	52	44,1%

Besoldungsgruppen A, C und W

	Kalenderjahr 2011		
	w	m	Anteil w %
Besoldungsgruppe A			
A13	0	0	-
A14	2	3	40,0%
A15	0	1	0,0%
Besoldungsgruppe C			
C1	1	0	100,0%
C2	0	0	-
C3	2	4	33,3%
C4	2	14	12,5%
Besoldungsgruppe W			
W1	0	0	-
W3 o. L.	2	4	33,3%
W3 m. L.	2	14	12,5%

4.2 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 vier konsekutiven Studiengänge Bauingenieurwesen (BAU), Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft (IU), Simulation Technology (SimTech) sowie Umweltschutztechnik (UMW) zugeordnet. Weiterhin sind die vier nichtkonsekutiven internationalen Master-Studiengänge Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS), Infrastructure Planning (IP), Master Online Bauphysik (MOB) und Water Resources Engineering and Management (WAREM) an der Fakultät angesiedelt. Der Anteil der Studierenden der konsekutiven Studiengänge liegt im Berichtszeitraum bei 86,6 %. Der Studiengang Bauingenieurwesen kann derzeit mit Bachelor, Master 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 bzw. dem Master abgeschlossen werden. Der Studiengang Simulation Technology kann 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 zurückgegangen ist. Er liegt für das WS 11/12 bei 33,7 % im Vergleich zu 34,6 % im WS 10/11.

Dies ist vor allem auf die beiden Bachelor-Studiengänge Bauingenieurwesen und Umweltschutztechnik zurückzuführen. Bei beiden Studiengängen ist der prozentuale Anteil der Frauen gesunken. Insbesondere im Studiengang Umweltschutztechnik ist der Anteil von einem ausgeglichenen Wert vergleichsweise stark gesunken. Bei Betrachtung der absoluten Zahlen fällt auf, dass nur wenig mehr weibliche Studierende gewonnen werden konnten als im WS 10/11.

Im Studiengang Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft konnte dagegen ein leichter Zuwachs von 44,4 % auf 48,6 % verzeichnet werden und ein nahezu ausgeglichenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Studierenden erreicht werden. Der Studiengang SimTech konnte den Anteil weiblicher Studierender im ersten Semester ebenfalls steigern, der Anteil betrug im WS 11/12 knapp 30 %. Bei allen grundständigen Studiengängen ist auch zu sehen, dass die absolute Anzahl an weiblichen Studierenden gesteigert werden konnte.

Die Master-Studiengänge BAU, IUI und UMW starteten zum WS 11/12. Dort sind daher nur sehr geringe Studierendenzahlen vorhanden, die aufgrund des kurzen Erhebungszeitraumes nur begrenzt zu interpretieren sind.

In den nichtkonsekutiven Master-Studiengängen konnte durchweg ein prozentualer Zuwachs der weiblichen Studierenden im Vergleich zum WS 10/11 beobachtet werden. Vor allem bei MOB (Zuwachs von 14,3 % auf 50 %) und WAREM (Zuwachs von 7,4 % auf 39,3 %) ist der Frauenanteil erheblich gestiegen. Bei IP ist der prozentuale Anteil konstant geblieben, während bei COMMAS ein leichter Zuwachs von 11,54 % auf 17,24 % zu verzeichnen ist. Auch bei Betrachtung der absoluten Zahlen ist auch bei den nichtkonsekutiven Studiengängen durchgehend ein Zuwachs des Anteils weiblicher Studierender zu verzeichnen.

Tabelle 1: Studierende im 1.Semester

		WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
		m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	132	66	33,3	2	0	0,0	266	98	26,9
	B.A. (NF)	2	3	60	0	0	-	3	1	25,0
	M.Sc.	0	0	-	0	0	-	11	5	31,3
COMMAS	M.Sc.	23	3	11,5	0	0	-	24	5	17,2
IUI	B.Sc.	65	52	44,4	0	0	-	75	71	48,6
	M.Sc.	0	0	-	0	0	-	7	5	41,7
IP	M.Sc.	24	16	40	0	0	-	22	15	40,5
MOB	M.BP.	12	2	14,3	0	1	100	6	6	50,0
SimTech		18	2	10,0	0	0	-	27	11	28,9
UMW	B.Sc.	28	28	50	0	0	-	60	35	36,8
	M.Sc.	0	0	-	0	0	-	14	7	33,3
WAREM	M.Sc.	25	2	7,4	0	0	-	17	11	39,3
Gesamt		311	174	34,6	2	1	33,3	532	270	33,7

Betrachtet man die Studierenden aller Semester, so ist ein nahezu einheitliches Niveau bei den prozentualen Anteilen zu beobachten. Der Anteil an weiblichen Studierenden blieb mit 36 % im WS 11/12 nahezu auf dem Wert des WS 10/11.

Der Studiengang IUI liegt nach wie vor bei über 50 % weiblichen Studierenden. Auch der Studiengang Sim Tech konnte einen Zuwachs bei den weiblichen Studierenden verzeichnen, der Anteil stieg von 10 % auf 22,8 %. Der Studiengang UMW konnte den Anteil der Frauen nahezu konstant halten (Veränderung von 42,1 % im WS 10/11 auf 41,9 % im WS 11/12). Lediglich beim Studiengang BAU ist ein leichter Rückgang von 34,5 % auf 31,7 % zu verzeichnen.

Diese Angaben beziehen 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. Auch die Zahlen für die Master-Studiengänge BAU, IUI und UMW umfassen lediglich ein Semester und sind daher, wie beim Vergleich der Erstsemesterzahlen, nur begrenzt interpretierbar.

Bei den nicht-konsekutiven Master-Studiengängen ist überwiegend ein leichter Anstieg des Frauenanteils im WS 11/12 zu verzeichnen, lediglich bei IP ist ein leichter

Rückgang festzustellen. Da die Studierendenzahlen dieser Studiengänge im Vergleich zu den konsekutiven Studiengängen 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.

Tabelle 2: Studierende aller Semester

		WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
		m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	252	133	34,5	213	121	36,2	444	206	31,7
	B.A. (NF)	3	3	50	2	2	50	4	3	33,3
	M.Sc.	0	0	0	0	0	0	11	5	31,3
	Dipl.	128	58	31,2	102	52	33,8	85	38	30,9
COMMAS	M.Sc.	57	10	14,9	48	9	15,8	59	12	16,9
IUI	B.Sc.	114	117	50,6	106	111	51,2	155	166	51,7
	M.Sc.	0	0	0	0	0	0	7	5	41,7
	Dipl.	37	44	54,3	31	33	51,6	20	28	58,3
IP	M.Sc.	39	33	45,8	34	32	48,5	54	39	41,9
MOB	M.BP.	36	7	16,3	35	5	12,5	37	10	21,3
SimTech		18	2	10	19	2	9,5	44	13	22,8
UMW	B.Sc.	114	83	42,1	106	82	43,6	152	110	42,0
	M.Sc.	0	0	0	0	0	0	14	7	33,3
	Dipl.	273	131	32,4	253	117	31,6	212	101	32,3
WAREM	M.Sc.	48	12	20	42	8	16,0	53	19	26,4
Gesamt		1119	633	36,1	991	574	36,7	1351	761	36,0

In Tabelle 3 ist der Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen dargestellt. Hier konnte im WS 11/12 mit 39,1 % eine deutliche Zunahme bei den weiblichen Studierenden festgestellt werden. Hier sind die ersten Absolventen der grundständigen Bachelorstudiengänge miteingeschlossen.

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 die bisherigen Quoten stabil halten konnte.

Tabelle 3: Studienabschlüsse

		WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
		m	w	% w	m	f	% w	m	f	% w
BAU	B.Sc.	1	0	0	2	2	0	13	6	31,6
	B.A. (NF)	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	Dipl.	12	5	29,4	15	7	31,8	14	10	41,7
COMMAS	M.Sc.	27	3	10	1	0	0	0	0	0
IUI	B.Sc.	0	0	0	4	3	42,9	4	9	69,2
	Dipl.	4	9	69,2	10	3	23,1	5	5	50
IP	M.Sc.	-	-	-	-	-	0	-	-	0
MOB	M.BP.	-	-	-	-	-	0	-	-	0
UMW	B.Sc.	1	0	0	0	2	100	12	9	42,9
	Dipl.	21	15	41,7	38	14	26,9	29	11	27,5
WAREM	M.Sc.	-	-	-	1	0	0	0	0	0
Gesamt		66	32	32,7	71	31	30,4	78	50	39,1

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

Im Berichtszeitraum ist die Anzahl der Promotionen, die von Frauen abgeschlossen wurde, im Vergleich zu den Vorjahren wieder gestiegen und erreicht einen Wert von 18,8 %. Im Bereich der Habilitationen wurden im Berichtszeitraum keine Habilitationen abgeschlossen, somit können hier auch keine Zahlen berichtet werden. Tabelle 4 zeigt die abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen im Berichtszeitraum und im Vergleich mit den Vorjahren.

Tabelle 4: abgeschlossene Promotionen und Habilitationen

	2009			2010			2011		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Promotionen	30	6	16,7	25	4	13,8	18	4	18,2
Habilitationen	1	0	0	2	1	33,3	0	0	0

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, sowie befristete und unbefristete 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. Tabelle 5 zeigt die Beschäftigungsstatistik der Fakultät der vergangenen drei Jahre.

Hier hat sich der seit 2009 andauernde Rückgang des Frauenanteils fortgesetzt, der sich sowohl auf Angestellte als auch auf Beamtinnen erstreckt. Im Hinblick auf die zu erreichende Zielgröße von 30 % stellt dies eine unerfreuliche Entwicklung dar.

Tabelle 5: Akademische Beschäftigte

	2009			2010			2011		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Beamte: A13-A15	21	2	8,7	21	2	8,7	23	1	4,2
Angestellte: E13-E15Ü	174	68	28,1	187	64	25,5	198	61	23,6
Gesamt	195	70	26,4	208	66	24,1	221	62	21,9

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 13 %, 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.

Tabelle 6: Professuren

	2009			2010			2011		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Professuren C3, C4, W3	17	3	15	18	3	14,3	20	3	13,0
Juniorprofessuren C1-C2, W1-W2	1	0	0	4	0	0	3	0	0
Gesamt	18	3	14,3	22	3	12	23	3	11,5

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 sollen, 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 (ohne Juniorprofessuren) auf 12,5 % bzw. 3 Professorinnen mindestens konstant zu halten.

3.1 Studierende

Der Anteil der Studierenden im 1. Semester betrug im Berichtszeitraum 33,7 %, die definierte Zielgröße wurde damit in diesem Jahr leicht unterschritten. Demnach ist nach wie vor besonders 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 erneuter Rückgang zu verzeichnen, der Frauenanteil liegt im Berichtszeitraum bei 21,9 %. Dies ist eine ungünstige Entwicklung, insbesondere da die absolute Anzahl an Beschäftigten wie auch in den Vorjahren gestiegen ist, d.h. die freigewordenen oder zusätzlich geschaffenen Stellen wurden häufiger mit Männern als mit Frauen besetzt.

Bei den abgeschlossenen Promotionen lässt sich dagegen erstmals seit 3 Jahren wieder eine prozentuale Zunahme des Frauenanteils feststellen. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die absolute Zahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen gleich geblieben ist, lediglich die Anzahl der Männer, die eine Promotion abgeschlossen haben, ist gesunken. Dies stellt nach wie vor eine unerfreuliche Entwicklung dar, denn der zu erreichende Wert von 25 % ist davon weit entfernt und die absolute Zahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen konnte nicht gesteigert werden. Bei den Professuren dagegen ist die Anzahl der weiblichen Professuren seit einigen Jahren konstant. Prozentual gesehen liegt der Frauenanteil ohne Juniorprofessuren bei 13 %, was die SEPUS-Vorgabe 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 nahezu 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 und 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, Simulation Technology 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 und Umwelt 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. Mentoringprogramme 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 Freierwerblichkeit von Stellen im kommenden Jahr die Wiederbesetzung mit einer Frau besonders zu prüfen. Geeignete Bewerberinnen sind dabei ggfs. gezielt anzusprechen.

Stuttgart, den 20.08.2012

Prof. Dr.-Ing. Martin Kranert
(Dekan)

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

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

Berichtszeitraum: 1.10.2011 bis 30.09.2012
bzw. WS 10/11, SS 11 und WS 11/12 für Studienabschlüsse
BSc., 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 leicht gestiegenen Studierendenzahlen ist der Anteil der Frauen nahezu gleich geblieben (45% bzw. 44%). Bei den Studiengängen (Bsc, Hauptdiplom und Lehramt) liegt der Frauenanteil bei knapp 29% und hat sich somit verschlechtert (von ca. 48%), bei den Promotionen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um knapp 2% gesunken (auf 39,1%).

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist mit 34,8 % im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Im Berichtszeitraum wurde vier Berufungslisten durch den Senat genehmigt. In zwei Berufungsverfahren stehen Frauen auf dem ersten Platz. Die Fakultät strebt damit eine weitere Erhöhung des Anteils an Professorinnen an (zurzeit bei 15%). Im Bereich der Professuren mit Leitungsfunktion liegt der Prozentsatz bereits oberhalb der SEPUS-Frauenquote.

Ziele:

Die Fakultät Chemie ist bestrebt, die bereits guten Quoten bei den Studienanfängern, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovierten zumindest zu halten, wenn nicht zu verbessern. Im Bereich der Habilitationen besteht Nachholbedarf. Eine Habilitandin der Fakultät hat einen Ruf auf einen Lehrstuhl an einer anderen Universität angenommen, ohne das Habilitationsverfahren zu beenden.

Maßnahmen:

Um mehr Frauen für die Fächer Chemie und Materialwissenschaft zu interessieren und zu begeistern, soll auch im WS 12/13 der „16. Workshop für Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ durchgeführt werden. In den 15 bereits durchgeführten Workshops unter dem Motto „Probiert die Uni aus!“ waren die Angebote der Fakultät Chemie jeweils stark nachgefragt. Neben Experimenten aus dem 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 kennen zu lernen und mit Frauen aus allen Studienabschnitten zu diskutieren. Auch zum „Berufsorientierten Praktikum“ (BoGy) für die 11. Klasse an Gymnasien haben alle Institute ein Praktikum ausgearbeitet.

Eine weitere Möglichkeit, die Fakultät nach außen darzustellen und Werbung zu betreiben, ist der Girls´ Day. Hier ist die Zielgruppe eher die der jüngeren Mädchen, bei denen so schon frühzeitig das Interesse für die Chemie oder allgemein ein naturwissenschaftliches Fach geweckt werden kann.

Die 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, hat die Fakultät bei den letzten Bewerbungsverfahren stets qualifizierte Frauen aktiv zu einer Bewerbung ermuntert. So wurden in laufenden Verfahren fast immer Kandidatinnen eingeladen, und bei zwei von vier Verfahren fanden sie einen Platz auf der Berufungsliste. Dieses bewährte Verfahren soll auch in der Zukunft fortgesetzt werden.

Stuttgart, den 04.09.2012

Dr. Brigitte Schwederski
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

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

Statistik

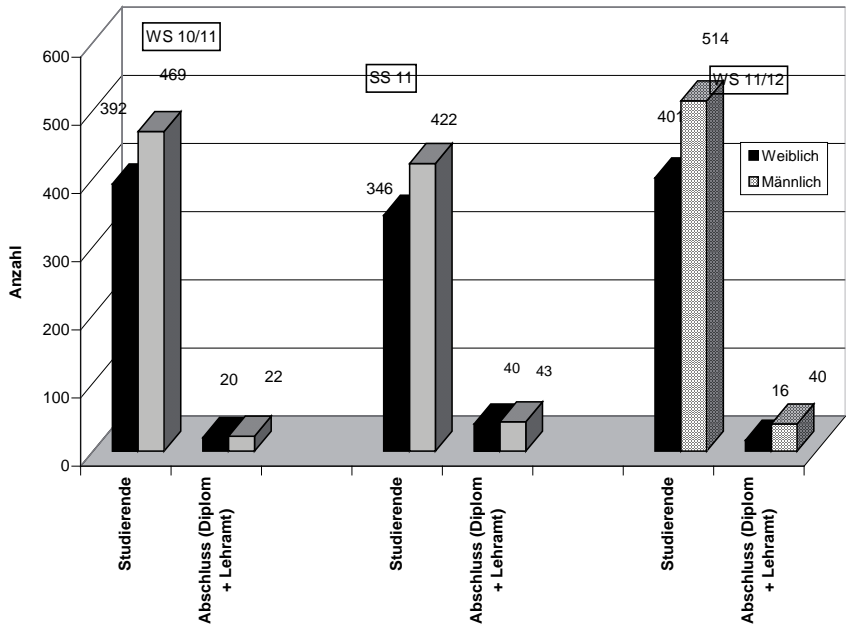
	WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
	w	m	% w	w	m	% w	w	m	% w
Studierende gesamt	392	469	45,5	346	422	45,1	401	514	43,8
Studien- abschlüsse	20	22	47,6	40	43	48,2	16	40	28,6

	Kalenderjahr 2011		
	w	m	Frauenanteil [%]
Promotion	18	28	39,1
Habilitation	0	1	0,0

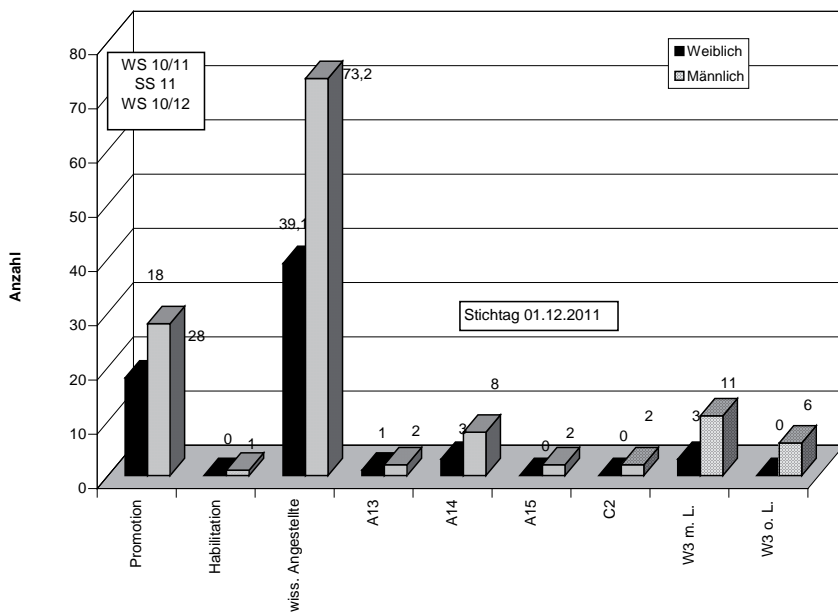
angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	39,1	73,2	34,8
--	------	------	------

Besoldungsgruppe A			
A13	1	2	33,3
A14	3	8	27,3
A15	0	2	0,0
Besoldungsgruppe C			
C2	0	2	0,0
W3 m. L.	3	11	21,4
W3 o. L.	0	6	0,0
W1	0	1	0,0

Anteil der Studentinnen (WS 2010/11, SS 2011, WS 2011/12)



Frauen in der Fakultät 3

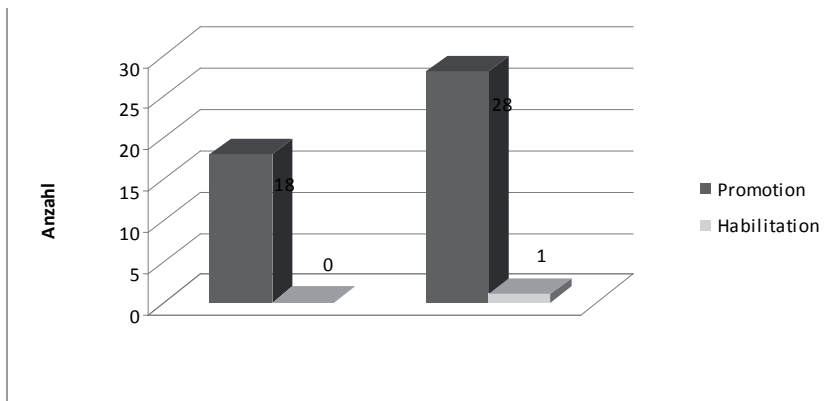


Sepus- und DFG-Quote

Wiss. Karrierestufen	SEPUS Frauenquote Dez. 2006	DFG/SEPUS Ziele für 2013	aktuelle Quote
Studierende	46,90%	40,9%*	43,83%
Wissenschaftliche Mitarbeiter	34,80%	40%	34,82%
Promotionen	50%	40%	39,13%
Habilitationen	0	50%	0,00%
Juniorprofessuren	0	0	-
Professuren gesamt (ohne JP)	4,50%	14%	14,29
Professuren (C4, W3 mL)	6,25%	9,50%	21,43
Fakultätsvorstand	33,30%	33,30%	0,00

*: Quote soll erhalten oder verbessert werden

Promotionen und Habilitationen



4.4 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 4

Energie-, Verfahrens- und Biotechnik

1. *Einleitung*

Der Anteil der Frauen in der Fakultät 4 stellt sich im Berichtsjahr heterogen dar. Die Ingenieurwissenschaften sind eine Fachrichtung in der Frauen traditionell in allen wissenschaftlichen Karrierestufen nicht stark vertreten sind. Erfreulich ist hier, dass der Anteil weiblicher Studierender bei einigen ingenieurwissenschaftlich-orientierten Studiengängen der Fakultät (Erneuerbare Energien, Medizintechnik, Verfahrenstechnik und WASTE) deutlich höher ausfällt (zwischen 17 und 47% im Vergleich zu 5 bis 7% beim BSc-Studiengang Maschinenbau) und gegenüber dem Vorjahr sogar leicht gestiegen ist. Im Fachbereich Biologie sind Frauen innerhalb der Studierenden (50-60%) und innerhalb des befristet angestellten wissenschaftlichen Personals (20-30%) gut vertreten. Hier sinkt der Frauenanteil erst in den höheren Karrierepositionen (unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau und Professuren) deutlich ab. Nachfolgend sind die Anteile der Frauen innerhalb der Studierenden, der wissenschaftlichen Angestellten und der Professorenschaft genauer dargestellt.

2. *Ist-Stand in der Fakultät*

Grundlage des Berichtes sind die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten (Dezernat I der Universität Stuttgart; 03.05.2012). Die Personalsituation an den 22 Instituten wurde zum Stand Mai 2012 erfasst.

Tabelle 1 gibt zunächst einen Überblick über den Stand des Vorjahres und des Ist-Zustand der Fakultät 4 im Vergleich zu den formulierten Zielwerten der Fakultät 4 (DFG-Standard/Genderkonzept für 2013 und SEPUS (2008-2012)).

Tab. 1: Frauenanteile (Vorjahr und Berichtsjahr) einzelner wissenschaftlichen Karrierestufen in der Fakultät 4 im Vergleich zu Zielwerten des DFG-Standards/ Genderkonzeptes für 2013, bzw. des SEPUS (2008-2012) der Fakultät 4.

Wiss. Karrierestufen	Vorjahr			Berichtsjahr			Zielwert SEPUS/DFG-Standards (% w)
	m	w	% w	m	w	% w	
Studierende*	726	440	37,7	909	522	36,5	40,0
Promotionen	44	15	25,4	40	21	34,4	40,0
Habilitationen**	3	2	40,0	4	3	42,9	50,0
Akad. Mittelbau	251	103	29,0	296	131	30,7	27,5
Juniorprofessuren	-	-	-	-	-	-	Nicht geplant
Professuren (C3, W3 o. Leit.)	10	0	0	8	1	11,1	10,0
Professuren (C4, W3 m. Leit.)	20	1	4,8	19	1	5,0	10,0
Leitungsfunktion in der Fakultät	9	0	0,0	9	0	0,0	25,0

F: Frauen; M: Männer;

*Ohne Maschinenbau BSc (Studiengang der GKM, bei Fakultät 7 statisch ausgewertet);

**Aufgrund geringer Fallzahlen Daten für 2008-2010, bzw. für 2008-2011 zusammengefasst

2.1 Studierende

Der Anteil der Frauen an den Neuzulassungen, Gesamtstudierenden und Absolventen in den einzelnen Studiengängen ist in den folgenden Tabellen (Tab. 2-4) und dem Diagramm (Abb.1) aufgeführt. Der Erfassungszeitraum bezieht sich auf SS11 und WS11/12 für die Studiengänge: Energie- und Anlagentechnik, Erneuerbare Energien, Geographie, Medizintechnik, Technische Biologie und Verfahrenstechnik. Die Studiengänge Geographie, Energie- und Anlagentechnik, sowie die Diplom-Studiengänge Technische Biologie und Verfahrenstechnik sind auslaufend. Mit Ausnahme des Diplom-Studienganges Technischen Biologie, sind aufgrund der nur noch geringen Studierendenzahlen bei diesen Studiengängen statistische Auswertungen nicht mehr aussagekräftig. Folgende Studiengänge wurden neu aufgenommen: BSc Medizintechnik im WS10/11, BSc Erneuerbare Energien und BSc Technische Biologie jeweils im WS09/10. Daher liegen bei diesen neuen Studiengängen noch keine Abschlüsse vor. 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. 2: Studierende im 1. Fachsemester in der Fakultät 4 (WS11/12). Auslaufende Studiengänge, die keine Studierenden mehr im 1. Fachsemester haben, sind nicht aufgeführt.

Studiengang	1. Fachsemester			
	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	352	335	17	4,8
Erneuerbare Energien (BSc)	153	127	26	17,0
Medizintechnik (BSc)	108	66	42	38,9
Technische Biologie (BSc)	62	29	33	53,2
Verfahrenstechnik (BSc)	88	57	31	35,2
Verfahrenstechnik (MSc)	53	32	21	39,6
WASTE (MSc)	63	33	30	47,6

*Studiengang der GKM, wurde bei Fakultät 7 statisch ausgewertet

Tab. 3: Gesamtstudierende in der Fakultät 4 (WS11/12).

Studiengang	Gesamtstudierende			
	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	1196	1091	65	5,6
Energie-Anlagentechnik (Dipl.)**	1	0	1	100,0
Erneuerbare Energien (BSc)***	331	270	61	18,4
Geographie (Dipl., LA, Magister)**	1	1	0	0,0
Medizintechnik (BSc)***	186	107	79	42,5
Technische Biologie (BSc)***	164	74	90	54,9
Technische Biologie (Dipl.)**	170	74	96	56,5
Verfahrenstechnik (BSc)	250	167	83	33,2
Verfahrenstechnik (MSc)	164	123	41	25,0
Verfahrenstechnik (Dipl.)**	29	23	6	20,7
WASTE (MSc)	135	70	65	48,1

*Studiengang der GKM, wurde bei Fakultät 7 statisch ausgewertet; **Auslaufende Studiengänge; ***Neue Studiengänge

Tab. 4: Studienabschlüsse in der Fakultät 4 (SS11 und WS11/12). Neue Studiengänge, bei denen noch keine Studienabschlüsse vorliegen können, sind nicht aufgeführt.

Studiengang	Studienabschlüsse			
	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	109	101	8	7,3
Energie-Anlagentechnik (Dipl.)**	0	0	0	0,0
Geographie (Dipl., LA, Magister)**	0	0	0	0,0
Technische Biologie (Dipl.)**	54	25	29	53,7
Verfahrenstechnik (Dipl.)**	10	10	0	0,0
Verfahrenstechnik (BSc)	54	29	25	46,3
Verfahrenstechnik (MSc)	36	26	10	27,3
WASTE (MSc)	16	8	8	50,0

*Studiengang der GKM, wurde bei Fakultät 7 statisch ausgewertet; **auslaufende Studiengänge

% Frauenanteil bei den Studierenden

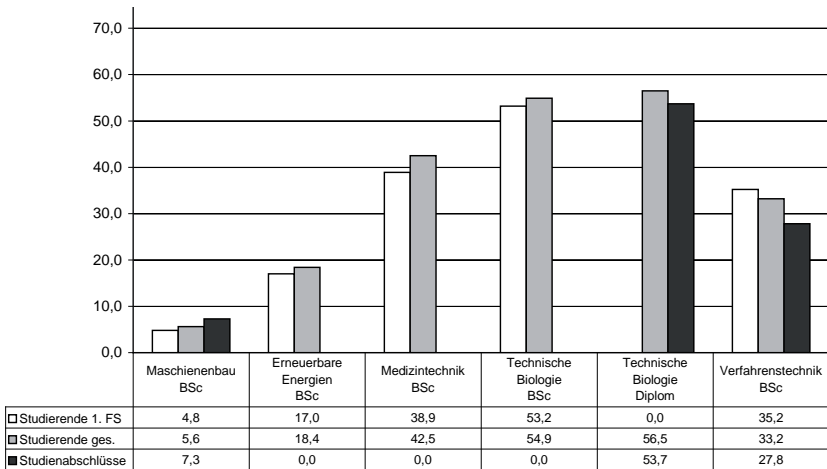


Abb. 1: Zusammenfassende Übersicht aller Studiengänge der Fakultät 4. Auslaufende Studiengänge, die nur noch geringe Studierendenzahlen aufweisen sind hier nicht dargestellt.

Im Studiengang Technische Biologie liegt der Anteil der Studentinnen seit Jahren zwischen 40 und 60% was für einen naturwissenschaftlichen Studiengang zufriedenstellend ist (Tab. 2 und 3, Abb. 2). Der Frauenanteil bei den bestandenen Examina liegt in der Technischen Biologie, leicht schwankend, beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahrganges (Tab. 4, Abb. 2). In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist der Frauenanteil deutlich geringer. Weibliche Studierende machen bei den 1. Semestern und Gesamtstudierenden in den von der GKM verwalteten Studiengängen 7%, bzw. 6% aus (Tab. 2 und 3, Abb. 2).

Dem gegenüber ist der Anteil an Studentinnen im 1. Semester sowie den Gesamtstudierenden in den Studiengängen Medizintechnik (39-42%), Verfahrenstechnik (25-40%) und WASTE (ca. 48%) deutlich höher (Tab. 2 und 3, Abb. 2). Der Frauenanteil bei Studierenden im 1. Fachsemester ist für Verfahrenstechnik und WASTE gegenüber den Vorjahreswerten sogar deutlich gestiegen (von 23 auf ca. 35%, bzw. von 41 auf 48%) (Tab. 2 und 3, Abb. 2).

Für den Studiengang Erneuerbare Energien ist der Frauenanteil bei den Erstsemestern und bei den Gesamtstudierenden in etwa gleich geblieben (von 15 auf 17%)

(Tab. 2 und 3, Abb. 2). Die Frauenquote bei den bestandenen Examina liegt in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ebenfalls leicht schwankend, beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahrganges (Tab. 4, Abb. 2).

Ohne Berücksichtigung des BSc Studienganges Maschinenbau, der bei der GKM verwaltet wird und statistisch bei der Fakultät 7 ausgewertet wurde, liegt der Frauenanteil innerhalb der Studierenden der Fakultät 4 mit 36,5% nahe an der Zielvorgabe von 40% (Tab. 1) und ist gegenüber dem Vorjahr (37,7%) in etwa konstant geblieben.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen und Habilitationen

Der Anteil der Frauen an den Promotionen und Habilitationen ist in den folgenden Tabellen (Tab. 5 und 6) und dem Diagramm (Abb. 2) dargestellt.

Tab. 5: 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
2011	71	40	21	34,4

Tab. 6: Habilitationen in der Fakultät 4.

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
2008	1	0	1	100,0
2009	2	2	0	0,0
2010	2	1	1	50,0
2011	2	1	1	50,0
Gesamt	7	4	3	42,9

% Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Qualifikationen

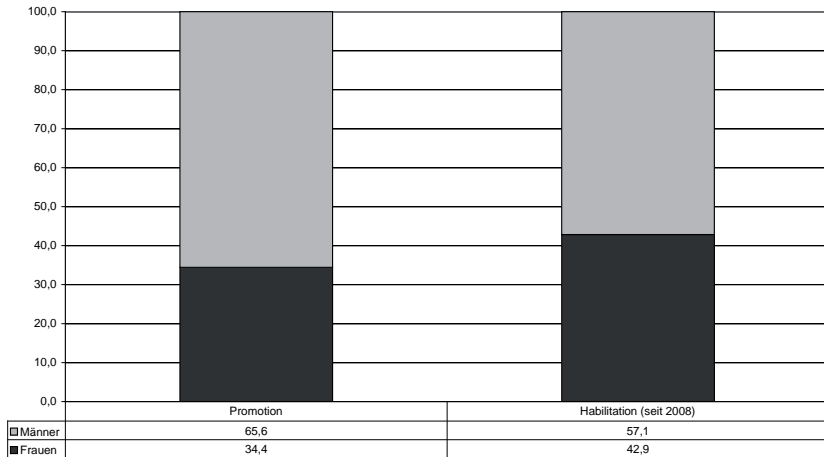


Abb. 2. Zusammenfassende Übersicht des Frauenanteils innerhalb der Promotionen und Habilitationen der Fakultät 4.

Bei den Promotionen liegt der Frauenanteil seit Jahren zwischen 25 und 35% (Tab. 5, Abb. 2) und somit leicht unterhalb des angestrebten Wertes von 40% (Tab. 1). Habilitationen werden in der Fakultät 4 nur in geringem Umfang abgeschlossen, so dass aufgrund der geringen Anzahl eine statische Auswertung nicht mehr aussagekräftig ist (Tab. 6). Hier ist es sinnvoller die Entwicklung über einige Jahre hinweg zusammenzufassen. Für 2008-2011 beträgt der Frauenanteil 42,9% (3 von insgesamt 7 Habilitationen wurden von Frauen abgeschlossen) (Tab. 6, Abb. 2) und liegt damit nahe bei der angestrebten Zielvorgabe von 50% (Tab. 1).

2.3 Wissenschaftliches Personal

Die Personalsituation an den 22 Instituten wurde zum Stand Mai 2012 erfasst. Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen ist aus folgenden Tabellen (Tab. 7 und 8) und dem Diagramm (Abb. 3) zu entnehmen.

2.3.1 Akademische Beschäftigte und Professuren

Tab. 7: Akademische Beschäftigte der Besoldungsgruppe E in der Fakultät 4.

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Befristet	375	249	126	33,6
Unbefristet	26	25	1	3,8
Gesamt	401	274	127	31,6

Tab. 8: Akademische Beschäftigte der Besoldungsgruppe A, C und W sowie apl. Professoren/innen und Privatdozenten/innen in der Fakultät 4.

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Besoldungsgruppe A				
A13	5	3	2	40,0
A14	15	14	1	6,7
A15	6	5	1	16,7
Gesamt (befristet)	5	3	2	40,0
Gesamt (unbefristet)	21	19	2	9,5
Apl. Prof. & PD				
beschäftigt	11	10	1	10,0
unbeschäftigt	10	10	0	0,0
Gesamt	21	20	1	4,8
Besoldungsgruppe C & W				
C3 & W3 o. Leit.	9	8	1	11,1
C4 & W3 m. Leit.	20	19	1	5,0
Gesamt	29	27	2	6,9

% Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Fakultät 4

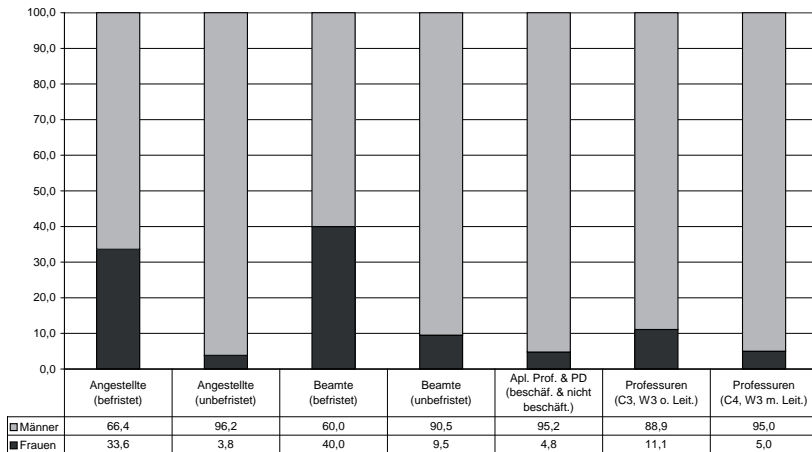


Abb. 3: Zusammenfassende Übersicht des Frauenanteils innerhalb des wissenschaftlichen Personals der Fakultät 4.

Bei den befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Angestellten zusammengefasst liegt der Frauenanteil in den letzten Jahren zwischen 20-30%, wobei er bei den unbefristeten Stellen alleine deutlich niedriger ausfällt (nur 4-10%) (Tab. 7, Abb. 3). Damit ist zumindest bei den wissenschaftlichen Angestellten gesamt betrachtet der angestrebte Frauenanteil der Fakultät erreicht (Tab. 1). Hingegen sind bei den Stellen im Akademischen Mittelbau (Beamte) und bei Professuren Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert (Tab. 8, Abb.3.). Das Umsetzen der für 2012/2013 hinterlegten quantitativen Ziele (Tab. 1) bezüglich des Frauenanteils innerhalb der Professorenstellen (bis 2012 freiwerdende Professuren: 7; Mindestanzahl der mit Frauen zu besetzenden Professuren für 10,0%: 3) ist nur zum Teil erreicht. Für vakante Stellen in diesem Bereich gibt es seit längerem keine Freigabe zur Wiederbesetzung.

3. Ziele

Die Fakultät für Energie-, Verfahrens- und Biotechnik strebt eine Erhöhung des traditionell geringen Frauenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen auf allen Ebenen an, und den derzeitigen Zustand in den Biowissenschaften beizubehalten,

bzw. dort im Akademischen Mittelbau (unbefristete Angestellte und Beamte) und bei Professuren den Frauenanteil zu erhöhen.

Durch leichte jährliche Erhöhung des Anteils der Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist langfristig angestrebt einen Anteil von ca. 15%, bzw. für Verfahrenstechnik und Erneuerbare Energien auf plus 4% ihres bisherigen Wertes zu erreichen. Der Frauenanteil in den Studiengängen WASTE, Technische Biologie und der Medizintechnik soll gehalten werden.

Die Frauenquote bei den Promotionen und Habilitationen liegt bereits nahe an den Zielvorgaben (Tab. 1). Angestrebt ist somit mindestens den derzeitigen Zustand beizubehalten, bzw. in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen einen jährlichen Anstieg der Promotionen von Frauen um mindestens eine Promotion zu erreichen.

Bei den wissenschaftlichen Angestellten liegt der Anteil von Frauen ebenfalls im Bereich der Zielvorgabe der Fakultät, somit soll auch hier der momentane Stand erhalten werden, bzw. Besetzungen von unbefristeten Stellen in diesem Bereich sollen vermehrt mit Frauen erfolgen.

Großer Handlungsbedarf besteht noch bei Stellen im Akademischen Mittelbau (Beamte) und bei Professuren; dort sind Frauen stark unterrepräsentiert. Wie im SEPUS 2008-2012, bzw. in den DFG-Standards/Genderkonzept für 2013 festgelegt, wird sich die Fakultät bemühen in diesem Bereich freie Stellen mit Frauen zu besetzen.

4. *Maßnahmen*

Bei den Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben stimmt die Fakultät 4 mit dem im „Gleichstellungsplan für die Universität Stuttgart“ genannten Richtlinien überein. Die Fakultät hat, gemeinsam mit der Fakultät 7, eine fakultätsübergreifende Gleichstellungskommission eingerichtet. Diese setzt sich aus mindestens einer Professorin oder einem Professor, zwei Mitgliedern des wissenschaftlichen Dienstes und zwei studentischen Mitgliedern sowie den beiden Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zusammen. Im Einzelnen misst die Fakultät 4 den nachfolgend dargestellten Maßnahmen für Studierende und wissenschaftliches Personal besondere Bedeutung zu.

4.1 Studierende

Zur Anhebung des Frauenanteils in den Studiengängen der Fakultät 4, beteiligen sich die Institute, 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. Abwechselnd mit der Hochschule Furtwangen führt jedes zweite Jahr die Fakultät 4 gemeinsam mit den Fakultäten 5, 6 und 7 die „Meccanica femminile“ durch. Erstmals erfolgte dies in 2011.

Die Mitglieder der Fakultät sind dazu angehalten, Studentinnen speziell im Hinblick auf Studienverlauf, Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung zu beraten und zu unterstützen. Studentinnen sollen zum Beispiel gezielt: (i) über Weiterbildungen (z.B. spezielles Bewerbungstraining für Frauen) und Karrierefördernde Maßnahmen (z.B. „Femtec.Network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften“ und das „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“) informiert und zur Teilnahme ermuntert werden; (ii) zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise aufgefordert werden. Ferner sollen Studentinnen bei der Vergabe von Hilfskraftstellen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden eines Faches berücksichtigt 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.

4.2 Wissenschaftliches Personal

Die Mitglieder der Fakultät und insbesondere Professorinnen und Professoren sind dazu angehalten, Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen, Förderprojekte etc. zu beraten und bei der Verfolgung ihrer Karriere zu unterstützen.

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 sollten mindestens zwei fachkundige Wissenschaftlerinnen 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 sollen 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.

PD Dr. Tatjana Kleinow
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

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

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

1. Entwicklung im Berichtszeitraum

1.1. Entwicklung bei den Studierenden

Das Lehrangebot der Fakultät 5 wurde durch zwei neue Studiengänge im Jahr 2011 bereichert. Zu den 17 bereits existierenden Studiengängen kamen der Masterstudiengang Computational Linguistics und der Masterstudiengang Nachhaltige Elektrische Energieversorgung hinzu.

Bei den Studierenden lag der Frauenanteil in den letzten Semestern bei ca. 13 % in der Elektrotechnik und Informationstechnik, bei ca. 22 % in der Informatik, bei 8 % in der Softwaretechnik und bei rund 46 % in der Computerlinguistik. Die Frauenquote in den grundständigen Studiengängen sank leicht im Vergleich zu den vorherigen Berichtsperioden. Die frühere Zunahme des Frauenanteils bei den Anfängerzahlen hat sich seit 2009, außer in der Computerlinguistik, nicht fortgesetzt. 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. Im Diplomstudiengang (Computer-)Linguistik liegt sie bei 70 %. Geringe Fallzahlen liefern bei einigen Studiengängen noch nicht tragfähige Quotenzahlen.

1.2. Entwicklungen im wissenschaftlichen Dienst

Die absolute Zahl der Frauen beim akademischen Personal ist im vergangenen Jahr leicht gesunken. Die Gesamtfrauenquote hat sich von 14,6 % auf 13,3 % reduziert. Bei den befristeten Stellen, wo sich Trends am besten abzeichnen können, liegt sie derzeit dennoch bei rund 15,1 %.

Die Promotionsquote der Frauen stieg auf 23,7 %. Die der DFG gegenüber geäußerte Quote von 15,4 % ist hiermit bereits jetzt erreicht. Auch in den nächsten Jahren rechnen wir mit einer ähnlich hohen Frauenquote bei den Promotionen. An der Fakultät 5 werden auch Promotionen von Teilnehmern des Exzellenzclusters SimTech durchgeführt. Einige Doktoranden des Fachbereichs Informatik und Softwaretechnik nehmen erfolgreich am Programm GRADUS teil. Die Feststellung der Frauenquote in diesen Bereichen wird allerdings erst nach einigen Jahren in die Statistik einfließen.

Bei den Professuren ist nach Erfolgen im Jahr 2007 durch eine Wegberufung die Quote wieder etwas gesunken und ist nunmehr stabil. Das Erreichen der im SEPUS vom Ministerium eingeforderten Quote von gut 10 % gestaltet sich im Moment als schwierig. In jedem einzelnen der laufenden Berufungsverfahren wird dieser Problematik ein Augenmerk geschenkt. Positiv kann festgestellt werden, dass es der Universität gelungen ist, einen Ruf an Frau Prof. Parspour durch ein geeignetes Bleibeangebot abzuwehren und die bisherige Professur W3 ohne Leitungsfunktion sogar 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.

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 im Vergleich zu den 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 Mitarbeiterinnen 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 internationalen 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

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.

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.

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.

Die dauerhafte Präsenz der Projekte unserer Fakultät in den modernen Medien wie in Kinderprogrammen der „Sendung mit der Maus“ oder auch in den allgemein-

wissenschaftlichen Dokumentationen wecken das Interesse der jungen Zuschauer unabhängig vom Geschlecht, sich mit den technischen Gegebenheiten unseres Umfelds auseinanderzusetzen. Dies trägt dazu bei, dass junge Menschen später auch einen entsprechenden technischen Beruf wählen und ausüben.

4. Statistiken

Entwicklung der Studierendenzahlen

Studierende		WS 2010/2011	SS 2011	WS 2011/2012
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Computational Linguistics	M.Sc.	-	-	1/3
		-	-	33,3%
Elektrotechnik und Informationstechnik	Dipl.	38/361 10,5%	33/304 10,9%	27/257 10,5%
	B.Sc. HF	57/496 11,5%	52/447 11,6%	62/604 10,3%
	B.A. NF	0/1 0,0%	0/1 0,0%	0/3 0,0%
	M.Sc. HF	5/25 20,0%	6/37 16,2%	11/74 14,9%
Erneuerbare Energien	B.Sc.	38/193 19,7%	37/189 19,6%	61/331 18,4%

Studierende		WS 2010/2011	SS 2011	WS 2011/2012
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Informatik	Dipl.	53/436 12,2%	45/393 11,5%	35/347 10,1%
	Lehramt HF	13/40 32,5%	12/34 35,3%	29/70 41,4%
	Lehramt BF	2/4 50,0%	1/3 33,3%	3/4 75,0%
	Magister NF	1/1 100,0%	- -	- -
	B.Sc.	40/228 17,5%	38/203 18,7%	51/341 15,0%
	BA NF	5/9 55,6%	4/8 50,0%	- -
INFOTECH	M.Sc.	32/168 19,0%	31/152 20,4%	33/210 15,7%
(Computer-) Linguistik Maschinelle Sprachverarbeitung	Dipl.	54/102 52,9%	47/93 50,5%	36/80 45,0%
	B.Sc.	16/39 41,0%	14/34 41,2%	24/54 44,4%
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	M.Sc.	- -	- -	2/5 40,0%
Softwaretechnik	Dipl.	15/222 6,8%	12/194 6,2%	10/168 6,0%
	B.Sc.	17/170 10,0%	15/144 10,4%	22/237 9,3%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	25/115 21,7%	22/103 21,4%	31/160 19,4%
Summe	alle	411/2610 15,7%	369/2339 15,8%	438/2948 14,9%

Entwicklung der Erstsemesterzahlen

Studierende Erstsemester		WS 2010/2011	SS 2011	WS 2011/2012
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Computational Linguistics	M.Sc.	-	-	1/3
		-	-	33,3%
Elektrotechnik und Informationstechnik	Dipl.	-	-	-
		-	-	-
	B.Sc. HF	22/191 11,5%	1/7 14,3%	20/253 7,9%
	B.A. NF	- -	- -	0/2 0,0%
M.Sc.	2/14 14,3%	1/15 6,7%	5/38 13,2%	
	Erneuerbare Energien	B.Sc.	21/138 15,2%	-
Informatik	Dipl.	-	-	-
		-	-	-
	Lehramt HF	7/22 31,8%	-	21/44 47,7%
	Lehramt BF	- -	- -	2/2 100,0%
	Magister NF	- -	- -	- -
	B.Sc.	31/134 23,1%	2/3 66,7%	26/163 16,0%
BA NF	1/2 50,0%	- -	2/4 50,0%	
INFOTECH	M.Sc.	14/74 18,9%	2/5 40,0%	9/85 10,6%
(Computer-) Linguistik Maschinelle Sprachverarbeitung	Dipl.	-	-	-
		-	-	-
B.Sc.	12/27 44,4%	1/3 33,3%	11/22 50,0%	

Studierende Erstsemester		WS 2010/2011	SS 2011	WS 2011/2012
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	M.Sc.	- -	- -	1/4 25,0%
	Dipl.	- -	- -	- -
Softwaretechnik	B.Sc.	8/99 8,1%	1/1 100,0%	10/112 8,9%
	B.Sc.	10/35 28,6%	- -	13/80 16,3%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	10/35 28,6%	- -	13/80 16,3%
Summe	alle	128/736 17,4%	8/34 23,5%	147/965 15,2%

Diplom-, Bachelor- und Masterabschlüsse SS 2011 und WS 2011/2012

		Frauen	Männer	Frauen- anteil	Vorjahres- quote
Elektrotechnik und Informations- technik	B.Sc.	12	52	18,8%	0/9 0,0%
	Diplom	11	84	11,6%	9/88 9,3%
	M.Sc.	0	2	0,0%	- -
Informatik	Diplom	6	64	8,6%	12/41 22,6%
INFOTECH	M.Sc.	13	36	26,5%	3/17 15,0%
Linguistik	Diplom	14	6	70,0%	10/7 58,8%
Softwaretechnik	Diplom	2	33	5,7%	3/37 7,5%
Wirtschafts- informatik	B.Sc.	2	19	9,5%	5/20 20,0%
Summe	alle	47	262	15,2%	16,1%

Promotionen

	Frauen	Männer	Frauenanteil	Vorjahres- quote
Promotionen	9	29	23,68%	14,29% (5/30)

Habilitationen 2011

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Habilitationen	0	0	-

Akademischer Dienst (Stichtag: 01.12.2011)

		Frauen	Männer	Frauen- anteil	Vorjahres- quote
Angestellte, akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AT + E15Ü- E11)	unbefristet	2	15	11,8%	11,8%
	befristet	45	253	15,1%	16,7%
Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (A15 - A13)	unbefristet	0	15	0,0%	0,0%
	befristet	0	4	0,0%	0,0%
Juniorprofessorinnen und -professoren (W1)		1	1	50,0%	33,3%
Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (C2, C3)		0	3	0,0%	0,0%
Professorinnen und Professoren (W3m.L., C4)		1	29	3,3%	3,3%
Summe		49	320	13,3%	14,6%
ohne Professoren		47	287	14,1%	15,4%
Professoren W3m/W3o/C3/C4		1	32	3,0%	3,3%
nur W1		1	1	50,0%	33,3%

SEPUS- und DFG-Quoten

Qualifizierungsebene	SEPUS Frauenquote Stand 2006	Vorjahrsquote	DFG/SEPUS Ziele für 2013 Stand 08/09	aktuelle Quote Stand 2011
Immatrikulation	14,1%	15,7%	17,5%	15,3%
Wissenschaftl. Dienst	9,8%	15,4%	10,0%	14,1%
Promotionen	9,7%	14,3%	15,4%	23,7%
Habilitationen		keine	15,0%	0,0%
Junior-professuren	keine	33,3%	25,0%	50,0%
Professuren (ohne JP)	5,3%	3,3%	10,8%	3,0%
Professuren (C4, W3m.L.)	0,0%	0,0%	10,0%	3,0%
Fakultätsvorstand	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%

Prof. Dr.-Ing. Joachim Speidel Dipl.-Ing. Thomas Handte
 Dekan Fakultätsgleichstellungsbeauftragter.

4.6 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 2013 soll „Probiert die Uni aus!“ in der 16. Projektrunde fortgeführt werden.

Außerdem fand in diesem Jahr zum neunten 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, 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

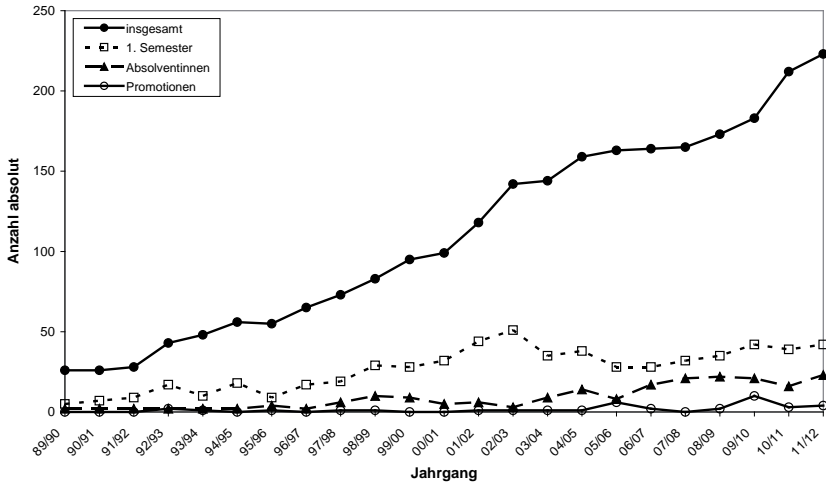
Im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik erhöht sich der Frauenanteil der Studierenden zwar nur langsam, in den letzten fünf Jahren konnte jedoch eine Steigerung von 11,4% auf 12,5% von zwischenzeitlich 13,0% beobachtet werden. Damit schwächt sich der positive Trend im Frauenanteil seit dem Jahrgang 1989/90 erstmals leicht ab.

Der Anteil der Frauen bei den Neuzulassungen ist bis 2009/10 auf 13,4% gestiegen und sank seitdem auf 10,5%. Gegenüber dem Vorjahr sank der Frauenanteil um 2,1%. Bei den Absolventinnen und Absolventen erreicht der Frauenanteil mit 12,8% ein neues Rekordhoch seit dem Jahr 2007. Absolut betrachtet stieg die Anzahl an Absolventinnen von 16 auf 23.

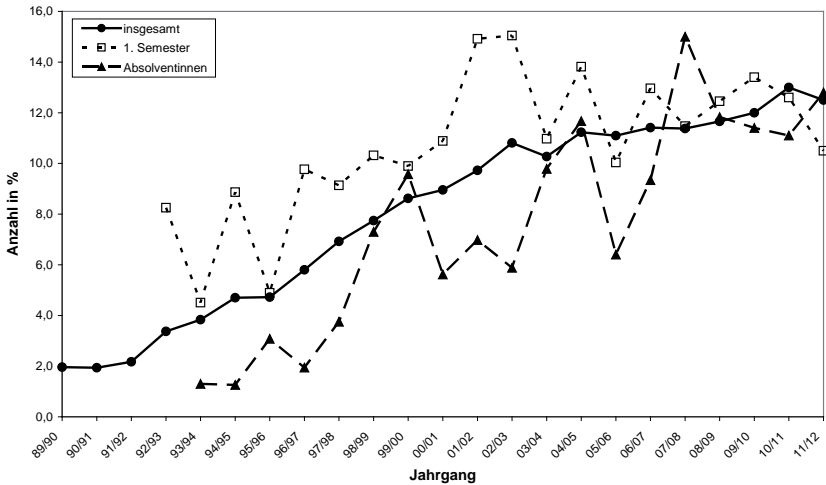
Die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen von Frauen stieg gegenüber dem Vorjahr von 3 auf 4.

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promotionen
	Ges.	Frauen	%	Ges.	Frauen	%	Ges.	Frauen	%	Frauen
89/90	1327	26	2,0		5			2		0
90/91	1342	26	1,9		7			2		0
91/92	1288	28	2,2		9			2		0
92/93	1275	43	3,4	206	17	8,3		2		2
93/94	1252	48	3,8	222	10	4,5	154	2	1,3	1
94/95	1192	56	4,7	203	18	8,9	159	2	1,3	0
95/96	1164	55	4,7	184	9	4,9	130	4	3,1	1
96/97	1121	65	5,8	174	17	9,8	103	2	1,9	0
97/98	1054	73	6,9	208	19	9,1	160	6	3,8	1
98/99	1072	83	7,7	281	29	10,3	137	10	7,3	1
99/00	1102	95	8,6	283	28	9,9	94	9	9,6	0
00/01	1106	99	9,0	294	32	10,9	89	5	5,6	0
01/02	1213	118	9,7	295	44	14,9	86	6	7,0	1
02/03	1314	142	10,8	339	51	15,0	51	3	5,9	1
03/04	1402	144	10,3	319	35	11,0	92	9	9,8	1
04/05	1416	159	11,2	275	38	13,8	120	14	11,7	1
05/06	1469	163	11,1	279	28	10,0	125	8	6,4	6
06/07	1437	164	11,4	216	28	13,0	182	17	9,3	2
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	144	16	11,1	3
11/12	1779	223	12,5	399	42	10,5	179	23	12,8	4

Absoluter Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

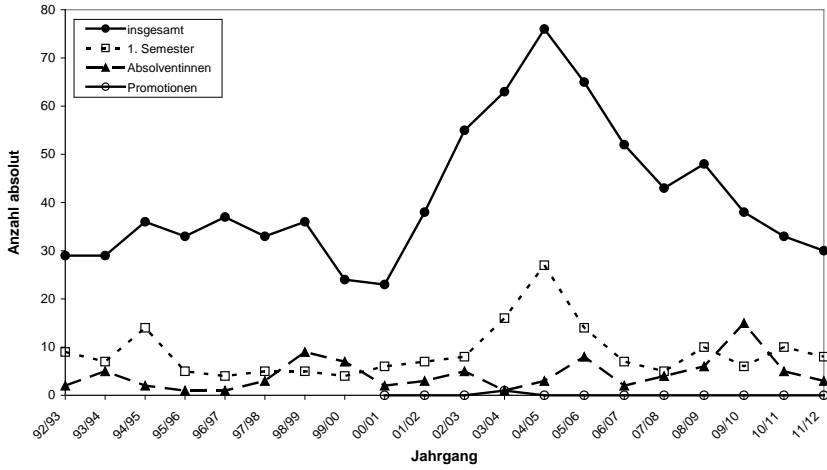
Im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik kann ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils unter den Studierenden um 5,1% von 26,8% im Jahr 2011 auf 21,7% für den aktuellen Berichtszeitraum vermerkt werden. Im Vergleich zum Jahrgang 2008/09 ist dies bereits ein Rückgang um 15,8% von ehemals 37,5%.

Die Neuzulassungen sind erstmals seit 1996/97 unter 20% gefallen, was sich auch im deutlichen Rückgang zum Vorjahr um 15,9% widerspiegelt. Im Vorjahr lag der Anteil bei den Neuzulassungen noch bei 33,3%. Absolut gesehen haben sich zwei Frauen weniger für das Studium entschieden, jedoch stieg die absolute Zahl der Männer um 16. Bei den Absolventen war der Frauenanteil mit 33,3% 5,2 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres. Seit 2009/10 ist der Anteil um 24,4 Prozentpunkte gesunken.

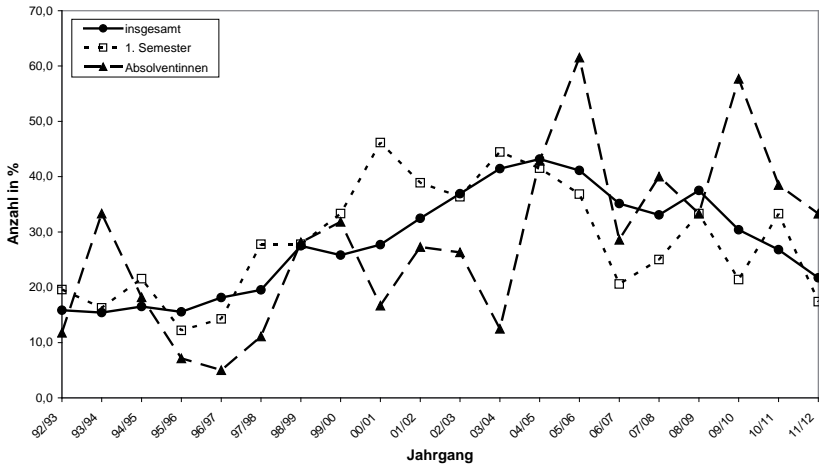
Seit 2004/05 ist ein rückläufiger Trend des Frauenanteils zu beobachten. Insgesamt wirken sich aufgrund der relativ geringen Anzahl an Studierenden selbst kleine Änderungen bei den weiblichen Studierenden prozentual sehr stark aus.

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promotionen
	Ges.	w	%	Ges.	w	%	Ges.	w	%	w
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	13	5	38,5	0
11/12	138	30	21,7	46	8	17,4	9	3	33,3	0

Absoluter Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Studiengang GEOENGINE

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

Aktuell sind es insgesamt 42 Studierende, darunter 13 Frauen, welche somit einen Anteil von 31,0% ausmachen. Dies ist eine positive Entwicklung gegenüber den Vorjahren 2009/10 und 2010/11. Bei den Neuzulassungen zum Wintersemester 2011/12 konnte ein Anstieg von 5 auf 8 weibliche Studierende verzeichnet werden. Dies macht einen Frauenanteil von 40,0%, 8,4 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

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 bisher nicht erfüllt. Dies ist auch anhand der Absolventenzahlen ersichtlich. Im aktuellen Berichtszeitraum schloss keine Frau das Studium GEOENGINE ab. Im Vorjahr waren es noch 37,5%.

Jahr-gang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promo-tionen
	Ges.	Frau-en	%	Ges.	Frau-en	%	Ges.	Frau-en	%	
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	---
11/12	42	13	31,0	20	8	40,0	6	0	0,0	---

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

Im akademischen Mittelbau, bei den E13 Stellen, ist der Anteil der Frauen von 13,3% auf 13,7% gestiegen. Auch absolut waren mit 37 Frauen im Berichtszeitraum 4 Frauen mehr 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 15,4%, während er in den SFBs an die 20% 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 zu erhöhen, wird weiterhin auf die unter 4. dargelegten Maßnahmen gesetzt.

Im letzten Jahr haben vier 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 2011 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 sind und daher Veränderungen nur längerfristig möglich sind. Im Berichtszeitraum sank der Frauenanteil bei den Dauerstellen von 6,9% auf 6,5%. Von insgesamt 31 Stellen sind nur 2 von Frauen besetzt.

Besoldungsgruppen der Fakultät 6:

	Stand 1.12.09			Stand 1.12.10			Stand 1.12.11		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
C1	3	1	33,3	1	0	0,0	0	0	---
C3	6	0	0,0	7	0	0,0	7	0	0,0
C4/W3	13	0	0,0	11	0	0,0	11	0	0,0

	Stand 1.12.09			Stand 1.12.10			Stand 1.12.11		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
A13	3	1	33,3	4	1	25,0	4	1	25,0
A14/A15	10	0	0,0	9	0	0,0	9	0	0,0

	Stand 1.12.09			Stand 1.12.10			Stand 1.12.11		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
AT	4	0	0,0	0	0	---	0	0	---
E15	7	0	0,0	7	0	0,0	7	0	0,0
E14	19	0	0,0	17	0	0,0	18	0	0,0
E13	252	37	14,7	248	33	13,3	271	37	13,7
Studierende	1677	227	13,5	1786	251	14,1	1959	266	13,6

	Stand 1.12.09			Stand 1.12.10			Stand 1.12.11		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
Habilitationen	1	0	0,0	1	0	0,0	1	0	0,0
Promotionen	48	12	25,0	32	3	9,4	27	4	14,8

	Stand 1.12.09			Stand 1.12.10			Stand 1.12.11		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
Unbefristet	31	2	6,5	29	2	6,9	31	2	6,5
Befristet	264	37	14,0	259	33	12,7	282	37	13,1

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.

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 bestrebt, den Frauenanteil 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	86,0	14,0	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 Juniorprof.)	19	0	100,0	0	92,3	7,7
Davon C4 und W3 mit Leitungsfunktion	14	0	100,0	0	92,3	7,7
Leitungspositionen – mittlere und höchste Ebene	3	0	100,0	0	66,7	33,3

4. *Maßnahmen*

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

Studentinnen

Die Fakultät kann durch geeignete Informationsveranstaltungen Schülerinnen, die Interesse an Naturwissenschaften und Technik zeigen, die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik näher bringen. Dies wird durch Besuche von Studentinnen höherer Semester beziehungsweise wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den Schulklassen gefördert. Zusätzlich bietet der Fachbereich den Schülerinnen 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 ein so genanntes „Erfolgsteam“. In regelmäßigen Abständen treffen sich diese Teams, um sich über die Planung und Verwirklichung der beruflichen Ziele der Teammitglieder auszutauschen. 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, 31.07.2012

Prof. Dr.-Ing. Alfred Kleusberg Dipl.-Ing. Manuela Glietsch

Dekan der Fakultät 6

Stellv. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

4.7 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 2011 sehr unterschiedlich dar. So ist ein leichter Rückgang der Erstsemester von 1,5% im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen der Frauenanteil unter den Gesamt-Studierenden blieb mit 11% dagegen gleich. Der Anteil der weiblichen Absolventen stieg um 2% auf 10,2%. Eine besonders hohe Frauenquote von 42,5% weist dabei der neu eingeführte Studiengang Medizintechnik auf, er ist sowohl der Fakultät 4 als auch der Fakultät 7 zugeordnet, ebenso wie der Studiengang Erneuerbare Energien mit einem Frauenanteil von 18,4 %.

2. *Ist-Stand in der Fakultät*

Für das Kalenderjahr 2011 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

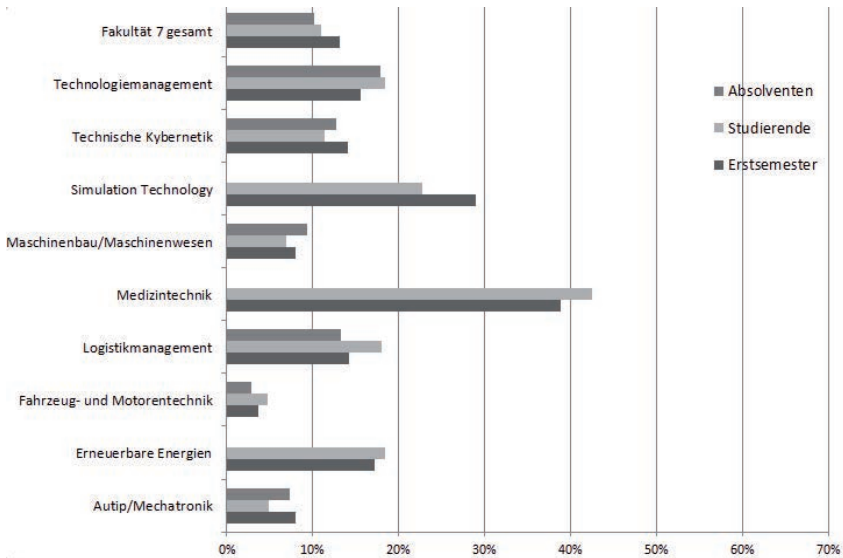
Insgesamt waren im WS 2011/2012 4834 Studierende in Studiengänge der Fakultät 7 eingeschrieben, davon waren 535 weiblich. Das entspricht einer Quote von 11% über alle Studiengänge hinweg. Der Anteil der Studienanfängerinnen betrug Berichtsjahr 13,2%. Der Anteil der Absolventinnen in der Fakultät 7 Prüfungen B.Sc. und Diplom im SS 2011 und WS 2011/12 insgesamt beträgt 10,2%.

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

Bachelor, Master und Diplom	Erstsemester			Studierende WS 11/12		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Autip/Mechatronik	87	7	8	285	14	4,9%
Fahrzeug- und Motorentechnik	187	7	3,7%	959	46	4,8%
Logistikmanagement	14	2	14,3%	61	11	18,0%
Medizintechnik	108	42	38,9%	186	79	42,5%
Maschinenbau/Maschinenwesen	459	37	8,1%	1940	134	6,9%
Simulation Technology	38	11	28,9%	57	13	22,8%
Erneuerbare Energien	151	26	17,2%	331	61	18,4%
Technische Kybernetik	92	13	14,1%	141	16	11,3%
Technologiemanagement	179	28	15,6%	874	161	18,4%

Bachelor, Master und Diplom	Absolventen		
	gesamt	Frauen	%
Autip/Mechatronik	27	2	7,4%
Fahrzeug- und Motorentechnik	141	4	2,8%
Logistikmanagement	15	2	13,3%
Medizintechnik			
Maschinenbau/Maschinenwesen	287	27	9,4%
Simulation Technology			
Erneuerbare Energien			
Technische Kybernetik	78	10	12,8%
Technologiemanagement	145	26	17,9%

Tabelle 1. Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 in 2011

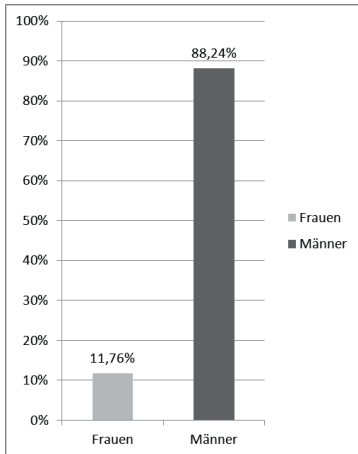


Grafik 1. Prozentualer Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 in 2011

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Bei den Promotionen hat der Frauenanteil mit 11,76 % das Niveau von 2008/2009 (17%) noch nicht wieder erreicht. Von den insgesamt 68 Doktoranden der Fakultät 7 im Jahr 2011 waren acht weiblich. Im SEPUS ist bis zum Jahr 2013 ein Zielwert von 20% angesetzt, wofür noch eine deutliche Steigerung des aktuellen Frauenanteils angestrengt werden muss. In der Graduiertenschule GSaME beträgt der Anteil der zugelassenen Doktorandinnen in 2011 etwa 35%. In der Graduiertenschule des Exzellenzclusters Simtech liegt der Doktorandinnen-Anteil bei 15,1%.



Grafik 2: Frauenanteil bei Promotionen in 2011 (Von 68 Promotionen, 8 Frauen)

2.2.2 Habilitationen

Im Berichtsjahr 2011 wurde keine Frau habilitiert.

2.3 Wissenschaftliches Personal

	gesamt	weiblich	Anteil 2011
C4/W3 m.L.	22	1	4,5%
C3/C2/W3 o.L.	7	1	14,3%
W1	2	1	50,0%
A15	3	0	0,0%
A14	15	2	13,3%
A13	8	0	0,0%
E15/E15Ü	7,3	0	0,0%
E14	26	5	19,2%
E13/E13Ü	358	37,7	10,5%
E12	9,4	3,4	36,2%

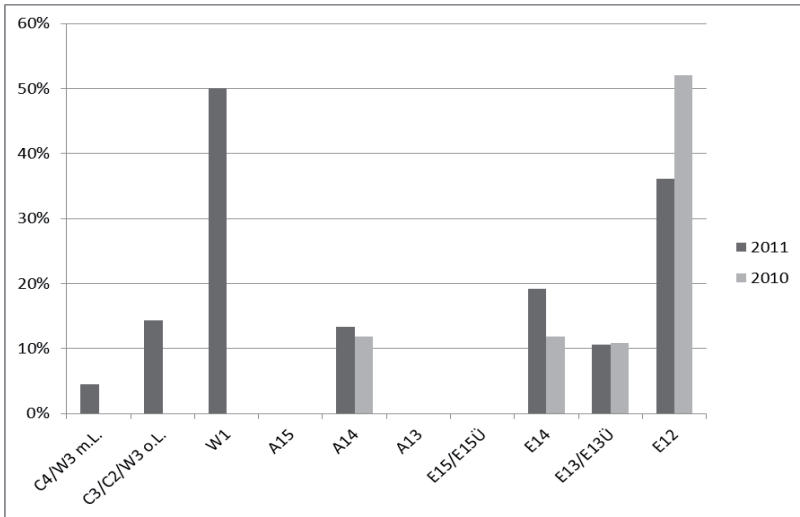


Tabelle und Grafik 2: Prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen nach Vergütungsgruppe in 2011 im Vergleich zu 2012

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Von den 458 akademisch Beschäftigten der Fakultät 7 insgesamt, waren 2011 51 weiblich. Das entspricht 11,1%, ein leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr. Von den 26 Beamtenstellen waren wie im Vorjahr zwei Stellen mit Frauen besetzt. In der Kategorie A13 ist zurzeit keine Frau angestellt. Zwei von 15 Stellen in der Gruppierung A14 sind weiblich besetzt. Bei den insgesamt 26 E14-Stellen sind fünf, also 19,2% mit einer Frau besetzt hier haben sich die Zahlen zum Positiven verändert und die von SEPUS anvisierten 18% wurden übertroffen. Bei den zehn wissenschaftlichen Angestellten der relativ niedrigen Eingruppierung E12 liegt der Anteil bei 36,2%, Die einzige relativ hoch dotierte E 15-Stelle ist von einem Mann besetzt. Im Regelfall für akademisch Beschäftigte, bei den E13 Stellen (inklusive E13Ü), liegt der Frauenanteil, im Vollzeitäquivalent weiterhin bei 10,5%.

2.3.2 Professuren

In der Fakultät 7 war im Jahr 2011 nach wie vor eine Junior-Professur mit einer Frau besetzt. Zwei W3-Professorinnen sind an der Fakultät 7 beschäftigt. Damit beträgt der Frauenanteil der Professorenschaft 6,6%, die Juniorprofessur nicht mitgerechnet. Insgesamt hat die Fakultät 29 Professuren plus zwei Juniorprofessuren.

2.3.3 Graduiertenschule GSaME und Exzellenzcluster SimTech

Die Chancengleichheit ist ein wichtiges Leitprinzip der Graduiertenschule GSaME, um neben der fachlichen Kompetenz berufstätigkeits- und karrierefördernde Rahmenbedingungen zu etablieren und damit die Attraktivität des Promotionsprogramms insbesondere auch für Absolventinnen auszubauen. Die Etablierung von Genderkompetenz mit einem ganzheitlichen Ansatz ist daher eines ihrer Ziele. Die GSaME hat eine Vielzahl struktureller, organisatorischer und inhaltlicher Maßnahmen realisiert: Aktives professionelles Recruiting unter Anwendung aller verfügbaren Instrumente von Marketing und Öffentlichkeitsarbeit in Verbindung mit gezielter Ansprache von Absolventinnen über die Institute, Partnerinstitutionen, Bewerberservice und Beratung, Mitwirkung in Gender-Veranstaltungen auf Landesebene bis zur Beteiligung an Projekten mit Schülerinnen sowie dem Engagement in Arbeitskreisen der Ministerien in Baden-Württemberg zu Frauen in MINT-Fächern und Führungspositionen. Das Controlling des Anteils weiblicher Bewerber und Promovierender ist transparenter Bestandteil des regelmäßigen Reportings in allen Gremien und der öffentlichen Berichterstattung. Der Bedeutung der Vorbildrolle und Interessensvertretung wird in der Besetzung der Gremien und Funktionen Rechnung getragen: Frauen sind im Vorstand, im Kuratorium, der Mitgliederversammlung, den Doktorandensprechern vertreten. Ein besonderes Pilotvorhaben wurde 2011 mit den Doktorandinnen und der Daimler AG durchgeführt:

Das duale Prinzip wurde genutzt, um die bekannten größeren Schwierigkeiten und Unsicherheiten von Frauen bei der Berufseinstiegung zielgerichtet zu vermeiden und somit die berufliche Zukunft der GSaME-Absolventinnen gemeinsam mit dem Kooperationspartner zu verbessern. Dazu wurde ein innovatives und einzigartiges Konzept entwickelt und umgesetzt, das der Komplexität der Aufgabe Rechnung tragende, systemische Lösungsstrategien zur Verwirklichung gelungener Berufsbiografien von Doktorandinnen zugrunde legt, die sich an größeren und zusammenhängenden Abschnitten von Bildungs-, Berufs- und Karrierewegen von Frauen orientieren. Gender wird auf die Umsetzungsebene im betrieblichen Alltag übertragen und damit ein Beitrag zum verbesserten Verbleib von Doktorandinnen im Beruf geleistet. Die GSaME arbeitet dazu insbesondere mit den Diversity- und Genderbeauftragten sowie den Beauftragten zur Nachwuchssicherung der Daimler AG zusammen. Der Abschluss des Pilotvorhabens erfolgte in einer gemeinsamen Veranstaltung am 09. März 2012. Die gesammelten Erfahrungen werden in eine beabsichtigte Fortsetzung auch mit anderen Unternehmen einfließen.

Dieses Projekt ist ein Alleinstellungsmerkmal im Bereich der Frauenförderung und erhöht die Attraktivität der GSaME für Bewerberinnen und Kooperationspartner gleichermaßen. Das Modell ist übertragbar auf weitere Unternehmen und ergänzt gän-

gige Mentoringprogramme fundamental. Es nutzt die Spezifika des Standortes und leitet sich aus dem dualen Grundkonzept der GSaME ab.

Bis 2011 betrug die Zulassungsrate weiblicher Bewerber 35%. 16% der GSaME-Promovierenden sind weiblich. 60% der Promotionen der GSaME wurden von Doktorandinnen abgeschlossen.

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 und zum Ausbau der Kinderbetreuung. Um die Gender-Aktivitäten weiterhin zu stärken, konnte der Exzellenzcluster SimTech für die bewilligte zweite Förderperiode (ab November 2012) mit Prof. Meike Tilebein eine Expertin gewinnen, die als Leiterin des „Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ an der Universität Stuttgart wissenschaftliche Expertise und Kompetenz auf dem Gebiet der Gender-Forschung mitbringt.

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 Managementkompetenzen 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 Allgemeines

Prof. Meike Tilebein hat – nicht nur, aber auch als Leiterin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften – eine Fülle von Aktivitäten entfaltet, die darauf abzielen, den Frauenanteil in Naturwissenschaft und Technik ganz allgemein, aber insbesondere auch in der Fakultät 7 zu erhöhen. In Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft, Abteilung Frau, Wirtschaft und Technik hielt sie beispielsweise einen Vortrag bei der Auftaktveranstaltung des Projekts WING –

Wiedereinstieg für Ingenieurinnen – am 19.1.2012. Das Pilotprojekt soll eine Verbesserung der Wiedereinstiegsbedingungen im Rahmen der Initiative „Frauen in Naturwissenschaft und Technik“ bringen. Sie saß außerdem auf dem Podium bei der Auftaktveranstaltung der Frauenwirtschaftstage des Ministeriums am 29. September 2011 im Neuen Schloss.

Meike Tilebein wirkte beim Audit familiengerechte Hochschule der Uni Stuttgart mit und sie arbeitete mit dem TTI zusammen, um die Gründungsperspektiven für Wissenschaftlerinnen zu verbessern. Gemeinsam mit dem TTI richtete sie die Veranstaltung „Berufliche Optionen aus den Ingenieurwissenschaften“ am 14.11.2011 aus.

Als Invited speaker bei der Abschlusskonferenz des EU-Projekts „GENDERA - Changing the gender balance in research organisations“ am 20.3.12 brachte sie Stuttgarter Perspektiven in die Europäische Fachöffentlichkeit.

Sie ist Mitglied in der Jury des Bertha Benz Preises, der jährlich an eine junge deutsche Ingenieurin vergeben wird, die mit ihrer Doktorarbeit einen hervorragenden Beitrag in einem Gebiet der Ingenieurwissenschaften geleistet hat.

Als Leiterin von DITF-MR unterzeichnete Frau Tilebein für die Innovationsallianz Baden-Württemberg (innBW) das MINT-Bündnis des Landes.

3.2 Studierende

Sehr interessiert wurde an der Fakultät das neues Programm für Bachelorstudentinnen: jumeta. Junior Mentoring Tandem aufgenommen, das ab dem Wintersemester 2012 startet. Das Ziel, Studentinnen schon frühzeitig zu motivieren, im Anschluss an ein Bachelorstudium einen Master zu absolvieren und gegebenenfalls eine Promotion anzuschließen, wird von den Professoren und Professorinnen sehr begrüßt. Im Rahmen von jumeta werden die Studentinnen von Doktorandinnen (Junior-Mentorinnen) über einen Zeitraum von 12 Monaten begleitet. Professorinnen bieten zusätzlich ein Gruppenmentoring für die Studentinnen an. Zudem werden im Rahmen von Workshops wichtige Schlüsselqualifikationen vermittelt. Einige Institute der Fakultät haben bereits unmittelbar nach Bekanntgabe, Anfang September 2012, ihre Teilnahme zugesagt.

Um weiterhin mehr Studentinnen für Natur- und Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, ging das Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“ im WS 11/12 bereits zum 15. 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 7 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 2012 angeboten. Hierzu konnten die Schülerinnen an bis zu drei Workshops teilnehmen. Zu den im Umfeld der Fakultät angebotenen Studiengängen gab es im Einzelnen folgende Angebote:

Erneuerbare Energien: Mit Hilfe von Computeranimationen und Teamarbeit werden wir uns auf eine spannende Reise begeben, um mehr über das Thema erneuerbare Energien und Klimawandel zu erfahren.

Maschinenbau: Maschinenbau nur Männersache? In Workshops lernst du das Werkzeug der Ingenieurin kennen und erfährst Interessantes zum Studium Maschinenbau, Fahrzeug-/Motorentechnik, Technologiemanagement und Mechatronik.

Medizintechnik: Bildgebende Diagnostik, die Entwicklung medizinischer Geräte, die Möglichkeiten des Tissue Engineering für Implantate und Organersatz – in der Medizintechnik vereinen sich Technik, Medizin und Naturwissenschaften.

Simulation Technology: Wie verhalten sich Gase, wenn sie gemischt werden? Wie breiten sich Risse aus? Simulationstechnologien können helfen, diese Fragen zu beantworten. Sie sind damit unentbehrlich für die Lösung komplexer Probleme und sparen in vielen Fällen Zeit und Geld.

Technische Kybernetik: Arbeiten Kybernetik-Ingenieurinnen ausschließlich im Cyberspace? Was braucht man zum Steuern und Regeln? Wie funktioniert ein Autopilot, was ist ein Heizthermostat und warum läuft der Spülkasten nicht über?

Am IFF wurde wieder ein Workshop in der „Lernfabrik“ angeboten, in dem die Schülerinnen üben konnten, wie eine Produktion geplant und optimiert wird, ohne die Verschwendung von Geld, Material und Zeit.

Knapp 40 spannende Angebote von ingenieurwissenschaftlichen Uni-Instituten machten den Girls´ Day im April 2012 wieder zu einem Großevent in Sachen weiblicher Nachwuchsförderung. Der CAD-Schnupperkurs des Instituts für Maschinenelemente (StutCAD) gehört schon längst zu Standardprogramm. Mit „Mehr als nur „Plastik“ – Kunststoffe als Konstruktionswerkstoff“ machte das Institut für Kunststofftechnik (IKT) auf sich aufmerksam. Wie „Steuern mit Luft, Strom und Computern“ geht, führte das Institut für Steuerungstechnik der Werkzeugmaschinen und Fertigungseinrichtungen (ISW) vor. Unter dem Motto „Mechanik im Alltag“ griff das Institut für Technische und Numerische Mechanik (ITM) Fragen auf wie „Warum

„klingt eine Gitarre?“ oder „Wie wird Wärme sichtbar?“ Und das Mysterium „3D – Wie funktioniert das eigentlich?“ erhellte das Institut für Technische Optik (ITO) mit den Schülerinnen.

Die Beteiligung am jährlichen Girls' Day wird weiter fortgeführt. Einige Institute der Fakultät, insbesondere solche, die an ein Fraunhofer-Institut verbunden sind, haben jährlich mehrere hundert Schülerinnen zu Gast, viele davon bewerben sich im Anschluss an ein Praktikum oder einen Studienplatz. So waren alle Veranstaltungen des Girls' Day innerhalb kurzer Zeit ausgebucht.

Die „meccanica femminile“ fand Anfang 2011 in Stuttgart und im Berichtszeitraum 2012 im Februar in Furtwangen statt. Unter den rund 100 Teilnehmerinnen, waren auch Wissenschaftlerinnen und Studentinnen aus Stuttgart. Die Frühjahrshochschule soll nun alle zwei Jahre in Stuttgart abgehalten werden, was das Profil der Fakultät in Sachen Gleichstellung stärkt. Sie wird am Standort Stuttgart abwechselnd von den Fakultäten 4, 5, 6 und 7 organisiert. Im Jahr 2013 wird diese Veranstaltung wieder in Stuttgart stattfinden.

3.3 Wissenschaftliches Personal

3.3.1 meccanica femminile

Im Berichtsjahr fand die *meccanica femminile*, organisiert vom Netzwerk Frauen.Innovation.Technik als ein Projekt des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg bereits zum dritten Mal statt. Die Frühjahrshochschule soll helfen, dem zu geringen Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen längerfristig entgegenzuwirken. Die beteiligten Hochschulen, die Universität Stuttgart und die Hochschule Furtwangen, wechseln sich jährlich mit der Ausrichtung ab. Vom 28. Februar bis 3. März 2012 waren Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen zu den mehrtägigen Workshops, Vorlesungen und Seminare an den Campus Schwenningen eingeladen. Fünf Tage lang wurden den knapp hundert Teilnehmerinnen Seminare und Vorlesungen im Bereich Maschinenbau und Elektrotechnik angeboten. Workshops im Bereich der „weichen“ Kompetenzen, wie beispielsweise Selbstmarketing und internationaler Businessknigge, ergänzten das Programm.

Zum ersten Mal fand im Rahmen der *meccanica femminile* ein „Conference Day“ statt, der auch von Männern besucht werden konnte. In den vier Sessions „Konstruktion und Qualität“, „Energieversorgung und -management“, „Lean Management und Globalisierung“ sowie „Komplexität und Automatisierung“ hielten 19 Referentinnen 15 Fachvorträge. Die Themen reichten von „Toleranzanalyse von optischen Systeme-

men“ über „Energiewende hautnah erlebt“ bis zur „Welt der Automatisierungstechnik in der Industrie“.

Informationen zur diesjährigen, den vergangenen und den künftigen Frühjahrshochschulen finden Sie unter www.meccanica-feminale.de.

3.3.2 Weitere Aktivitäten

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

3.4 Professorinnen

Durch die Teilnahme der Universität Stuttgart am Professorinnen-Programm des BMBF wurden in den letzten Jahren mit Prof. Dr. rer. pol. Dipl.-Ing. Meike Tilebein und Prof. Dr.-Ing. Cristina Tarin zwei W3-Professorinnen an die Fakultät 7 der Universität Stuttgart berufen.

Von Prof. Tilebein, Leiterin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften, wurde im SS 2012 die Vortragsreihe Diversity Management im Rahmen der Schlüsselqualifikationen und im Studium Generale angeboten. Alle Interessierte waren eingeladen, einzelne Vorträge zu besuchen. An zwölf Terminen, besetzt mit internen und externen ReferentInnen konnte das Institut die Universitätsöffentlichkeit für das Thema Diversity sensibilisieren. Das Programm:

www.ids.uni-tuttgart.de/lehre/diversity_management/diversity_sose2012.html

Weitere Aktivitäten von Prof. Tilebein sind unter 3.1. aufgeführt.

Prof. Tarin war im Berichtsjahr insbesondere mit ihrem Projekt „Nichtinvasive Messung und Analyse des Glukosespiegels von Diabetespatienten mittels Metamaterialien“ erfolgreich. Gemeinsam mit der Fakultät für Mathematik und Physik (Prof. Harald Giessen) wird hier eine Kontaktlinse entwickelt, die bei Patienten den Glukosegehalt der Tränenflüssigkeit misst.

Das Projekt ist im Interuniversitären Zentrum für medizinische Technologien Stuttgart – Tübingen (IZST) integriert. Es wurde in 2011 im Rahmen eines Ideenwettbewerbs des Wissenschaftsministeriums BW zunächst aus 120 eingereichten Projektskizzen ausgewählt. Die geförderten Projektgruppen evaluierten in den Studien innerhalb von neun Monaten Chancen und Risiken der von ihnen skizzierten Forschungsprojekte. Im Januar 2012 wurden die Ergebnisse präsentiert. Die zehn überzeugendsten

und erfolversprechendsten Projekte werden in der nun beginnenden zweiten Phase weiter gefördert. Prof. Tarin verantwortet eines der Gewinnerprojekte.

4. *SEPUS- und DFG-Frauenquoten*

Entsprechend dem Genderkonzept der Universität werden in der nachfolgenden Tabelle 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 12/2011	DFG/SEPUS Ziele für 2013
Immatrikulationen	12%	9,7%	11,0%	15%
*Wissenschaftlicher Dienst	12%	12,1%	11,1%	18%
Promotionen	10%	5,7%	12,3%	20%
Habilitationen	1	0	0	1
Juniorprofessuren	k.A.	33,3%	50,%	33,3 %
Professuren ohne JP	3,3 %	7,1%	6,5%	6,6%
davon mit Leitungsfunktion	k.A.	4,5%	3,3%	4,5%
Fakultätsvorstand	k.A.	0	0	0

*Die Quoten sind hier inklusive der Drittmittelstellen aufgeführt.

Von den derzeit insgesamt 29 Professuren (ohne Juniorprofessuren) der Fakultät 7 sind Ende 2011 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 in 2013 betreffen, sind jedoch bereits erreicht. Die Fakultät 7 hat momentan zwei Juniorprofessuren, eine ist mit einer Frau besetzt. Weiterhin ist die Fakultät bestrebt, eine Frau zu habilitieren.

Die Rekrutierung von Frauen für den wissenschaftlichen Dienst kann nur soweit gesteigert werden, wie Studierende und Doktorandinnen nachwachsen. Begabte Frauen werden zur Zeit sogar – auch aus Beamtenpositionen heraus – von der Industrie abgeworben. Die Erhöhung des Frauenanteils in der Fakultät 7 kann nur über die Erhöhung der Studentinnenzahlen kommen. Wie in Kapitel 3 beschrieben, ist die

Fakultät in verschiedenen Mentoringprogrammen, Frauen-Netzwerkaktivitäten und imagebildenden Maßnahmen massiv eingebunden.

Das neue Institut für Energieeffizienz in der Produktion, Ende 2012 gegründet, hat sein Profil so ausgerichtet, dass es dem besonderen Interesse von Frauen am Thema Nachhaltigkeit (s. Studentinnenanteil im Studiengang Erneuerbare Energien) speziell entgegenkommt. Durch die zunehmende Integration von Beispielen aus weiblichen Lebensbereichen in Vorlesungen und Übungen werden die Lerninhalte der Fakultät 7 für Frauen motivierender als in der Vergangenheit präsentiert. Auch die Namen und Inhalte von neuen Studiengängen oder Vertiefungsfächern werden so gewählt, dass sie für Frauen ansprechend sind (Beispiel Medizintechnik).

Last but not least sind die (Junior)Professorinnen der Fakultät, die Studiengangsmanagerin Maschinenbau und die Leiterin des Studienbüros der GKM wichtige Rollenmodelle, die es auf Dauer jungen Frauen erleichtert, sich in der universitären Männerdomäne Maschinenbau immer selbstverständlicher einzubringen und sie im Laufe der Zeit weiblicher zu prägen.

Prof. Dr.-Ing. Oliver Sawodny Dr. phil. Birgit Spaeth

(Dekan)

(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

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

1. *Einleitung*

Die Fakultät 8 vereint unter ihrem Dach die Naturwissenschaften Mathematik und Physik.

Beide Fachbereiche bieten ihren Studierenden verschiedene Studienmodelle an, wie z.B. Bachelor und Master of Science, Internationalen Master in Physics, Lehramt als Haupt- und Beifach und Master of Education. Für die Vielzahl großer ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten machen die Fachbereiche die Grundausbildung in Mathematik und Physik.

An der Universität Stuttgart stehen Mathematik und Physik für Spitzenforschung auf internationalem Niveau und sind eine tragende Säule für viele namhaften wissenschaftlichen Aktivitäten und gute Zusammenarbeit der Universität mit zahlreichen Partnern weltweit.

Leider gehören beide Fächer, sowohl in der Lehre wie auch in der Forschung, zu den Fachrichtungen in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind. Es ist ein permanentes Anliegen der Fakultät und ihrer Mitwirkenden, diesem Missstand entgegenzuwirken, so werden Aktivitäten der beiden Fachbereiche darauf gerichtet möglichst vielen Schülerinnen Mathematik und Physik näher zu bringen und sie dafür zu begeistern.

Bei den wenigen Neubesetzungen der Professuren und der Stellen im höheren wissenschaftlichen Bereich wird selbstverständlich darauf geachtet, dass weibliche Bewerberinnen die gleichen Chancen bekommen. Die Fakultät kann sich erfreuen über mehrere neue Kolleginnen im wissenschaftlichen Dienst und eine Juniorprofessorin im Berichtszeitraum.

Im Folgenden werden die statistischen Zahlen und Aktivitäten zur Frauenförderung nach Fachbereichen wiedergegeben.

2. Statistische Daten

Studierende nach Fachbereichen

MATHEMATIK		2010/11	2011/12
Studienanfängerinnen	BSc	40%	33%
	MSc	keine	38%
	LA Gym BeiF/HF	50%	66%
Gesamtstudierende nach Fächern	BSc	31%	35%
	MSc	53%	38%
	LA Gym BeiF/HF	55%	55%
GESAMTSTUDIERENDE MATHEMATIK		48%	44%

PHYSIK		2010/11	2011/12
Studienanfängerinnen	BSc	19%	15%
	MSc	10%	6%
	LA Gym BeiF/HF	36%	49%
Gesamtstudierende nach Fächern	BSc	17%	18%
	MSc	18%	11%
	LA Gym BeiF/HF	40%	44%
GESAMTSTUDIERENDE PHYSIK		23%	22%

Promotionen und Habilitationen in der Fakultät

Im SS 2011 und WS 2011/12 wurden 32 Promotionen abgeschlossen, davon 8 von Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 20%.

Es wurden keine Habilitationen im Berichtszeitraum abgeschlossen.

Wissenschaftliches Personal in der Fakultät

Im Fachbereich haben im akademischen Mittelbau 15% weibliche Mitarbeiterinnen gewirkt. Es wurde eine Professur wiederbesetzt, hier konnte keine Frau gewonnen werden. Bei den Professuren und im Fakultätsvorstand ist daher zurzeit keine dieser Stellen durch eine Frau besetzt.

Erfreulicherweise hat Frau Prof. Fyta die Gender Juniorprofessur am Institut für Computerphysik angenommen.

3. Projekte zur Frauenförderung in der Fakultät

„Schüler(innen) 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!“

Schülerinnen der 11., 12. und 13. Schulstufe nahmen am Workshop Mathematik im Rahmen von „Probiert die Uni aus!“ teil. Dabei wurden sie über die Möglichkeiten und Perspektiven des Mathematikstudiums allgemein und speziell an der Universität Stuttgart informiert. Die interessierten Schülerinnen bekamen einen Einblick in das Mathematikstudium und über Erfahrungen von ehemaligen Mathematikstudentinnen in der Forschung und Wirtschaft.

Am Fachbereich Physik konnten in Rahmen der Veranstaltung „Probiert die Uni aus!“ Schülerinnen eine „Einführungsvorlesung in die Physik“ hören und an der Besichtigung von Praktikumsräumen, in denen Physikstudenten Experimente durchführen teilnehmen. 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.

Um die Mädchen für Naturwissenschaften zu begeistern, bot der Fachbereich Mathematik eine Veranstaltung zum Thema „Greifbare Mathematik“ an.

An drei Instituten des Fachbereichs Physik unter den Titeln:

„Fest, flüssig, gasförmig - was ist das eigentlich?“ Institut für Computerphysik,
„Atomen auf der Spur - ein Ausflug in die Welt des Lichts“, 5. Physikalisches Institut
und „Physik hautnah“, 1. Physikalisches Institut
haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Mädchen mit spannenden Aufgaben, Versuchen und Vorträgen in die Welt der Physik eingeführt.

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.

4. *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 2012 sollen dazu zum einen Maßnahmen zur Sicherung und Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden

und im Mittelbau ergriffen bzw. fortgesetzt werden. Zum anderen sollen Diplomantinnen und Doktorandinnen durch gezielte individuelle Beratung zur wissenschaftlichen Karriere ermutigt und auf spezielle Fördermöglichkeiten und berufliche Entwicklungschancen hingewiesen werden.

Alle mit großem Erfolg gestellten internationalen und nationalen Forschungsanträge in der Fakultät wurden mit ausdrücklicher Aufmerksamkeit auf Genderanforderungen und Richtlinien der Gleichstellung verfolgt und konnten als Resultat erhebliche finanziellen Mitteln für die Genderumsetzung verbuchen.

Im Hinblick auf die Zielvorgaben im Bereich der Professuren wird die Fakultät auch weiterhin ganz dringend nach geeigneten Kandidatinnen suchen und bei den Berufungen in diesem Sinne wirken.

Prof. Dr. M. Dressel
(Dekan)

Dr. Ing. Helga Kumric
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

4.9 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*

Im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern ist die Situation der geisteswissenschaftlichen Fakultät innerhalb der technisch orientierten Universität Stuttgart eine spezifische, aber auch hervorragende: Mit einem sehr hohen Prozentsatz von weiblichen Studierenden und einem stetig steigenden Prozentsatz von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen verfügt sie über den höchsten Frauenanteil im Vergleich zu allen anderen Fakultäten. Ebenso verhält es sich mit den Promotionen: Die Fakultät 9 verfügt über den höchsten Frauenanteil im gesamtuniversitären Vergleich.

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. Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau ist insgesamt gewachsen, von etwa 61% im Vorjahr auf etwa 66% im Erhebungsjahr. Im Bereich der Neuberufungen von Juniorprofessuren konnte leider der Frauenanteil nicht so wachsen wie im Vorjahr, während durch die Berufung einer neuen Professorin nun 5 Professorinnen (statt 4 im Vorjahr) an der Fakultät lehren und forschen.

Obwohl die meisten Institute in den verschiedenen Bereichen einen befriedigenden Frauenanteil aufweisen, kann die Situation beim Leitungspersonal noch verbessert werden.

	Vorjahr			Berichtsjahr			Zielwert	
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Frauen	Männer	Frauenanteil	SEPUS/DFG-Standards	Frauenanteil
wiss. Karrierestufen								
Studierende	3322	1349	71,1	3125	1269	71,1	Frauenanteil zu hoch	65%
Promotionen	12	5	70,5	11	7	61,1	Ziel übertroffen	60%
Habilitationen	0	0	0,00	1	1	50,0	Ziel erreicht	50%
Akad. Mittelbau	29	18	61,7	38	19	66,6	Ziel übertroffen	65%
Juniorprofessuren	2	1	66,6	2	2	50,0	Ziel nicht erreicht	60%
Professuren	4	15	21,0	5	14	26,3	Ziel anvisiert	40%
Professuren herausgehoben	5	14	26,3	5	14	26,3	Ziel anvisiert	35%
Leitungsfunktionen in der Fakultät	1	3	25,0	1	3	25,0	Ziel anvisiert	50%

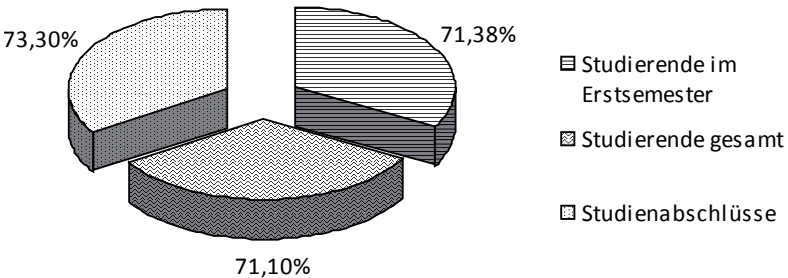
2.1. Studierende

An der Fakultät 9 wird seit der Einführung der BA- und Ma-Studiengänge eine große Anzahl von verschiedenen Studiengängen, auch in den jeweiligen Disziplinen, angeboten. Insgesamt liegt 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. 88%), Linguistik (ca. 86%), Galloromanistik/Französisch/Romanistik (ca. 85%), einerseits, und weniger weiblich besetzten Studiengängen wie Geschichte. In den Fächern, die am meisten studiert werden – Deutsch/Germanistik und Englisch/Anglistik – liegt der Anteil von weiblichen Studierenden bei 75%. Eine positive Entwicklung ist bei Neuzulassungen die wachsende Anzahl von weiblichen Studierenden im Fach Geschichte (60,6% für den Jahrgang 2011/12) zu verzeichnen.

Insgesamt sollte eine mehr ausgeglichene Situation zwischen weiblichen und männlichen Studierenden angestrebt werden: 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 (angestrebt ist ein Anteil von ca 35%). Diesem Ziel ist die Fakultät noch nicht wesentlich näher gekommen.

Bei den Studienabschlüssen geht tendenziell ein positives Ergebnis mit einem Durchschnitt von ca. 80 % Frauen bei Absolventen der Fakultät im letzten WS 2011/12 und von über 77% in den letzten drei Semestern hervor. Dabei hervorzuheben ist die Erfolgsquote von Frauen in Fächern, in denen der Gesamtanteil von weiblichen Studierenden relativ gering ist, wie es z.B. im Fach Geschichte im Erhebungsjahr 2010/11 – ca 63% der Absolventen waren Frauen gegenüber einem gesamten weiblichen Anteil von weiblichen Studierenden von ca. 55%. So scheint sich zu bestätigen, dass Studentinnen, die ein geisteswissenschaftliches Studium beginnen, die besten Aussichten haben, es erfolgreich abzuschließen.

Frauenanteile bei den Studierenden

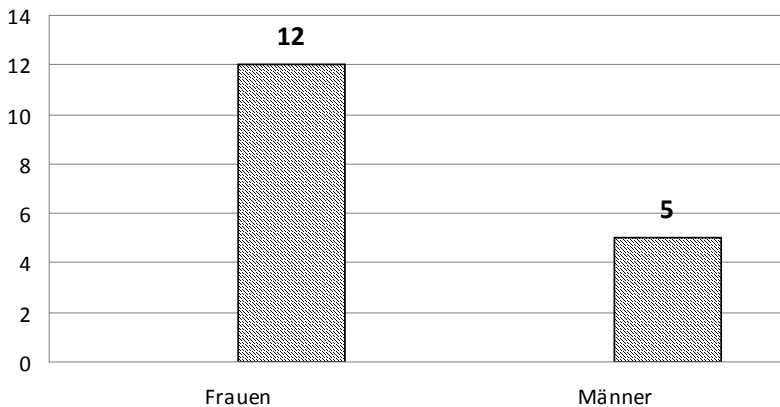


2.2. Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1. Promotionen

Während im vorigen Erhebungszeitraum 12 von insgesamt 17 Promotionen von Frauen abgeschlossen wurden, sind es im Berichtsjahr 11 von 18. Mit diesem Ergebnis (Anteil über 57%) sind die Zielvorgaben für die Fakultät übertroffen. Es wäre hier allerdings zu vermerken, dass die Anzahl der Promotionen oft starke Abweichungen von einem Jahr zum anderen aufweisen, die nicht unbedingt für Gleichstellungskriterien relevant sind. Erst die Entwicklung über mehrere Jahre ist insofern aufschlussreich.

Promotionen 2011



2.2.2. Habilitationen

Im Berichtsjahr wurden zwei Wissenschaftler an der Fakultät habilitiert, darunter eine Frau, so dass die Zielvorgaben für diesen Bereich erfüllt sind. Allerdings erfolgte die Habilitation der Wissenschaftlerin erst Anfang 2012 und damit nach dem Stichtag der Statistik. Daher gilt auch hier die gleiche Bemerkung wie für Promotionen. Erst über eine längere Erhebungszeit sind aufschlussreiche Tendenzen auszumachen.

2.3. Wissenschaftliches Personal

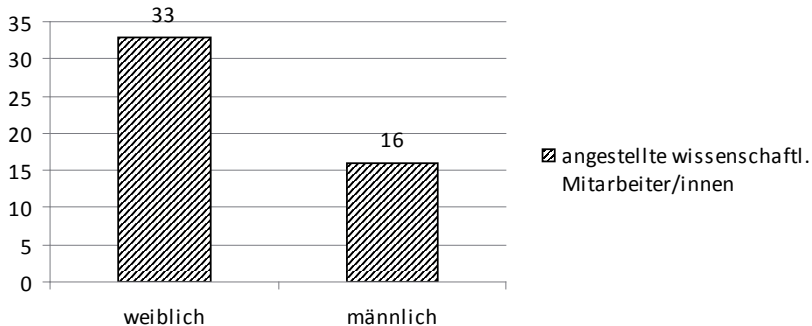
Der Anteil von Wissenschaftlerinnen unter den Lehrenden der Fakultät 9 ist gegenüber anderen Fakultäten hoch, doch angesichts der Anzahl der Studentinnen auf den höheren Stufen der Hierarchie unterproportioniert. Die Gewichtung zwischen weiblich und männlich ist darüber hinaus in den verschiedenen Fächern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

2.3.1. Akademische Beschäftigte

Im Akademischen Mittelbau sind die Beschäftigten zu ca. 67% Frauen. In dieser Hinsicht hat sich die Situation gegenüber dem Vorjahr verbessert (ca. 62%). Allerdings sind nach wie vor Unterschiede zwischen den verschiedenen Disziplinen zu verzeichnen. Die Institute, die einen geringen weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs aufweisen, bemühen sich die bereits registrierten Fortschritte festigen, in dem sie bei frei werdenden Stellen Frauen verstärkt berücksichtigen.

Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil wie folgt (Stichtag 15.02.2012): In der Besoldungsgruppe C1 und C2 wird 1 (von insgesamt 1) Stelle von Frauen bekleidet. In den Besoldungsgruppen A 13 - A14 werden von insgesamt 6 Stellen 3 von Frauen bekleidet, welche unbefristet sind. In der E-Gruppe sind 30 von 39 Stellen von Frauen besetzt. Das Historische Institut konnte den Anteil an Wissenschaftlerinnen erhöhen: vier der insgesamt 10 Mitarbeiterstellen werden von Frauen bekleidet. Der Frauenanteil im Mittelbau an den Instituten für Literaturwissenschaft (13 von insgesamt 17), Linguistik (8 von insgesamt 10 Stellen), Philosophie und Kunstgeschichte überwiegt weiterhin. Bei den ungeprüften Hilfskräften beträgt insgesamt der Frauenanteil ca. 55%.

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen 2011 (E-Besoldung)



2.3.2. Professuren

Von 19 Professuren sind nun 5 von Frauen (Vorjahr: 4) bekleidet; damit ist ein weiterer Schritt in Richtung des anvisierten Ziels getan (40% der Stellen gegenüber aktuell einem Frauenanteil von etwa 26%). Durch die Berufung einer Professorin im Institut für Geschichte (2012) kann dieser Anteil weiter erhöht werden; damit wird auch zum ersten Mal an diesem Institut eine Professorin lehren und forschen und somit eine Vorbildfunktion für die weiblichen Studierenden übernehmen. Das Institut für Literaturwissenschaft zählt nun auch eine weibliche Professorin mehr; die nur geringfügige Änderung der Statistik ergibt sich durch die Emeritierung von Frau Prof. Ziegler. Insgesamt konnte im vergangenen Jahr ein erfreulicher Zuwachs an Professorinnen verzeichnet werden (Frau Prof. Albrecht, ND I und Frau Prof. Misselhorn (Philosophie)).

Im Bereich der Juniorprofessuren bleibt die Zahl von Frauen stabil, allerdings sind sie prozentual gegenüber dem Vorjahr weniger zahlreich vertreten, so dass die Zielvorgabe in diesem Bereich noch nicht erreicht wird.

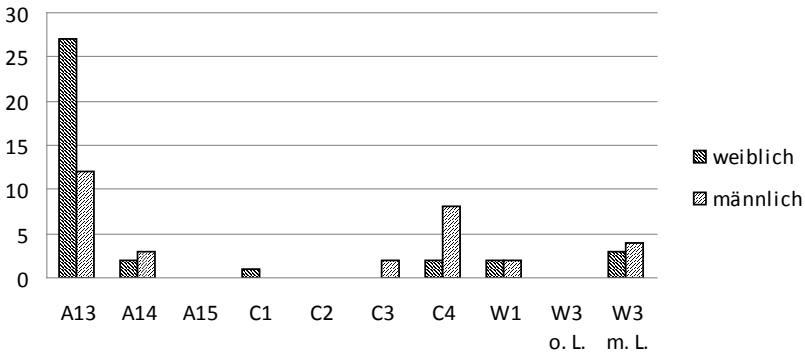
Im Vorstand der Fakultät hat eine Professorin die Funktion der Prodekanin inne. Das Institut für Literaturwissenschaft wird ebenso wie das Institut für Linguistik von einer Professorin geleitet. Es wäre darüber hinaus zu vermerken, dass die Fakultät 9 nach außen – im Wissenschaftsrat (Frau Prof. Richter), im Philosophischen Fakultätentag (Frau Prof. Brosch) und im Universitätsrat Augsburg (Frau Prof. Ziegler) von Professorinnen vertreten wird.

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 und im Genderkonzept 2009 festgeschrieben, bemüht sich die Fakultät, bei Neubesetzungen stärker Frauen zu berücksichtigen.

Frauenanteil A13, A14, A15, C- und W-Besoldung



4. Maßnahmen

Die Frage nach Übereinstimmung und Unterschieden in den Kognitionsmustern der Geschlechter sind für die Formierung des Wissens – Schwerpunkt der Fakultät – von fundamentaler Bedeutung. Ihre Entschlüsselung ist nicht nur eine zentrale hermeneutische Aufgabe, sondern auch eine eminent politische und ökonomische. Eine „bundesweite bzw. internationale“ Konkurrenzfähigkeit der Fakultät erfordert die Einrichtung einer Juniorprofessur mit einem Arbeitskreis, die die Genderdimension der Formierung des Wissens in Zusammenarbeit mit den fachspezifischen Fragestellungen einbezieht.

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:

Zur Förderung des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses werden qualifizierte Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Promotion ermutigt, über Weiterbildungsangebote und über das Mentoring-Programm informiert. Darüber hinaus soll der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, insbesondere im Hinblick auf Forschung, durch systematisches und gezieltes Training gefördert werden.

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.

Der Dekan
Prof. Dr. Peter Scholz

Die Gleichstellungsbeauftragte
Françoise Joly

Statistik

	WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]
Studierende gesamt	3322	1349	71,1	2860	1109	72,1	3125	1269	71,1
Studienabschlüsse	339	108	75,8	240	75	76,2	171	42	80,3

	Kalenderjahr 2011		
	w	m	Anteil w [%]
Promotion	19	14	57,6
Habilitation	0	1	0

angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	33	16	67,3
--	----	----	------

Besoldungsgruppe A			
A13	3	2	60,0
A14	2	1	66,7
A15	0	0	0,0
Besoldungsgruppe C			
C1	2	1	66,7
C2	0	0	0,0
C3	0	3	0,0
C4	11	2	84,6
Besoldungsgruppe W			
W1	2	2	50,0
W3 o. L.	0	0	0,0
W3 m. L.	1	5	16,7

4.10 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

1. *Einleitung*

Die Fakultät 10 verfolgt das Ziel ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu erreichen bzw. versucht das bereits erreichte Niveau zu halten und auszubauen. Während beispielsweise der weibliche Studierendenanteil an der Fakultät 10 – Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vergleichsweise hoch ist, erweist sich weiterhin insbesondere die Förderung wissenschaftlicher Karrieren der weiblichen Beschäftigten als problematisch.

Nach einer Darstellung des aktuellen Standes der Fakultät 10 werden sowohl die Entwicklungen innerhalb der einzelnen Studiengänge als auch des wissenschaftlichen Personals erörtert. Da die Fakultät 10 sowohl Disziplinen der Wirtschaftswissenschaften als auch der Sozialwissenschaften beheimatet, die jeweils erfahrungsgemäß genderspezifisch stark geprägt sind, zeigen detailliertere Betrachtungen eklatante Unterschiede zwischen den einzelnen Instituten, die durch eine oberflächliche Einschätzung kaum aufgedeckt werden können.

2. *Ist-Stand in der Fakultät*

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

Das Betriebswirtschaftliche Institut (BWI) beschäftigt entsprechend der zur Verfügung stehenden Personalmittel (38,3 VZÄ) die meisten akademischen Mitarbeiter der Fakultät 10 (BWI 51 Personen; SOWI 30 Personen; InSpo 31 Personen; IVR 6 Personen; IEP 29 Personen). Der Frauenanteil am Betriebswirtschaftlichen Institut liegt bei 33%. Der Anteil weiblicher Studierender liegt bei 40%.

Das Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie (IEP) beschäftigt zu 55,2% Frauen bei einem Vollzeitstellenkontingent von 24,0. Insgesamt liegt der Frauenanteil des Instituts unter den Studierenden bei 55,2%, d.h. ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahr, was durch die auslaufenden Magisterstudiengänge erklärt werden kann. Beim wissenschaftlichen Personal hingegen ist eine leichte Steigerung auf genau 60,0% (Vorjahr: 58%) zu verzeichnen. Hier hat nicht nur der Frauenanteil zugenommen, sondern durch Neueinstellungen auch die absolute Anzahl der Beschäftigten.

Das Institut für Sozialwissenschaften (SOWI) weist ungefähr genauso viele weibliche Studierende auf, wie in den vergangenen Berechnungszeiträumen. Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten des Instituts hat sich die Quote auf 40% stabilisiert (WS 10/11 39,1%), obwohl weitere 7 Beschäftigte eingestellt wurden, konnte der Frauenanteil offenbar auf Grund der Bewerberlage nur geringfügig gesteigert werden.

Durch den Stellenabbau am Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht hat sich der Anteil des weiblichen Personals von 40,0% auf 33,3% verschlechtert (Statt 8 jetzt 6 Mitarbeiter; VZÄ bei 5,8). Zumindest sind die beiden Dauerstellen von Frauen besetzt.

Das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft (InSpo) liefert hinsichtlich der weiblichen Studierenden das gleiche Bild wie zum letzten Berechnungszeitraum. Im Bereich des wissenschaftlichen Personals sind 41,9% der Stellen durch Frauen besetzt. 31 Beschäftigte teilen sich 25,7 am Institut vorhandene Vollzeitstellen (VZÄ). Der unter dem Gesichtspunkt einer finanziellen Absicherung zu bevorzugende Anteil von Vollzeitstellen bzw. Stellen, die einer Vollzeitbeschäftigung nahekommen, ist im Gegensatz zu anderen Instituten überdurchschnittlich realisiert. Der Frauenanteil der Studierenden beträgt 37,2% und ist damit erneut leicht rückläufig. Betrachtet man allerdings die Studierenden des ersten Fachsemesters, so ist der Anteil der Studienanfängerinnen erneut deutlich gestiegen und liegt bei 42,74%. Im Vergleich zu den anderen Instituten der Fakultät ist der Frauenanteil im akademischen Dienst des Instituts für Sport- und Bewegungswissenschaft deutlich gestiegen. Damit zeigen sich die Bemühungen des Instituts als erfolgreich.

Die meisten Institute weisen einen durchaus befriedigenden Frauenanteil auf und sind auf dem besten Weg, ein ausgeglichenes Verhältnis zu erreichen. Auch auf der Leitungsebene konnten Fortschritte erzielt werden. So werden am InSpo künftig zwei weitere Frauen Professuren inne haben. Leider hat eine weitere Frau einen Ruf auf eine Professur am Institut für Pädagogik und Psychologie abgelehnt.

2.1 Studierende

Seit 2007 ist ein Rückgang des Anteils weiblicher Studierender zu verzeichnen. Dieser Trend war 2010 leicht rückläufig. Seit dem letzten Berichtszeitraum ist der Anteil weiblicher Studierender nur um 0,6% in der Fakultät 10 gesunken (WS 07/08=49,0%, WS 08/09=48,2%, WS 09/10=46,7%, WS 10/11=48%, WS 11/12=47,4%). Angesichts der Schwankungen der letzten Berichtszeiträume kann hier wohl kaum von einem längerfristigen Trend zum Rückgang des Frauentils unter den Studierenden die Rede sein. Insgesamt kann man von einem nahezu ausgeglichenem Geschlechterverhältnis sprechen. Dies gilt ebenso für die Erstsemesterquote (Frauen: WS 10/11 ~52%; WS 11/12 ~50%).

Gerade in Anbetracht des Frauenanteils der gesamten Universität, der bei nur 35,5% liegt, kann sich die Fakultät 10 glücklich schätzen. Wenn man allerdings die Fachbereiche untereinander vergleicht, sind erwartungsgemäß starke Schwankungen des Frauenanteils innerhalb der Fakultät 10 zu beobachten.

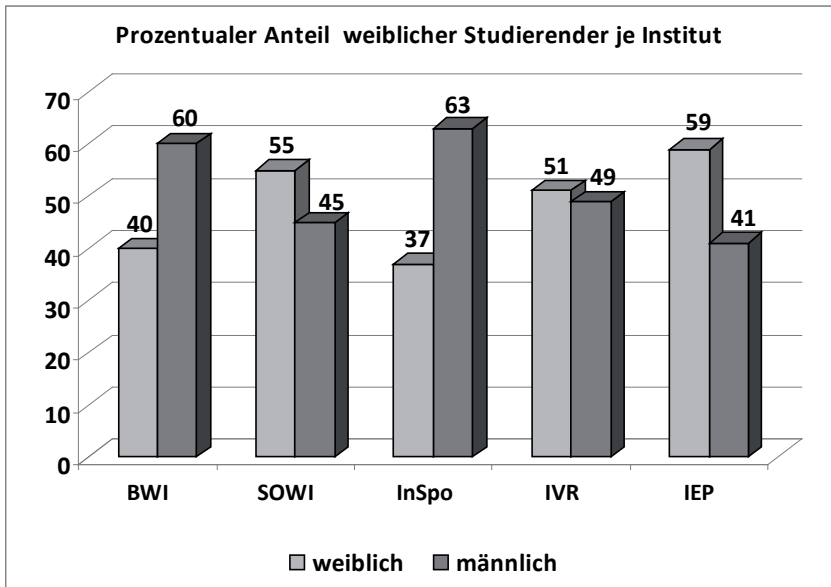


Tabelle 1: Prozentualer Anteil weiblicher Studierenden je Institut

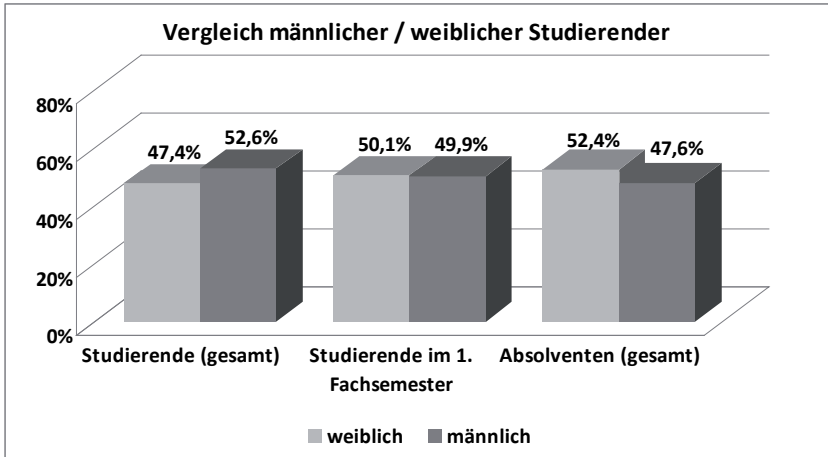


Tabelle 2: Vergleich von männlichen und weiblichen Studierenden (%)

2.1.1 Studiengänge des Betriebswirtschaftlichen Instituts (BWI)

Der Frauenanteil am Betriebswirtschaftlichen Institut liegt dieses Jahr bei 40% und pendelt sich seit 6 Jahren in diesem Prozentbereich ein. Da im WS 11/12 nur 35,9% weibliche Studierende zu studieren begonnen haben, wird die Frauenquote im nächsten Berichtszeitraum voraussichtlich wieder leicht sinken. Allerdings wäre dann erstmals die 40% Hürde unterschritten.

2.1.2 Studiengänge des Instituts für Erziehungswissenschaft und Psychologie

Der Frauenanteil bei den Studierenden liegt bei 58,6%. Im Vergleich zu den letzten Berichtszeiträumen sind hier anteilig weniger Frauen vorzufinden, da die von Frauen hochfrequentierten Magisterstudiengänge Pädagogik und Berufspädagogik, sowie der BA-Studiengang Pädagogik/Berufspädagogik abgeschafft wurden und die niederfrequentierten Technikpädagogischen Studiengänge dadurch einen größeren Anteil der Gesamtstudierendenzahl des IEP ausmachen. Bei jenen Gewerbelehrerstudiengängen liegt der Frauenanteil je nach Fachrichtung bei 27% (WS10/11 28,8%) und damit insgesamt erneut etwas niedriger als im Vorjahr.

Dafür stieg allerdings der Frauenanteil im 1. Fachsemester von ~60% auf 66,3% (Frauen: WS 08/09 45,7%; WS 09/10 51,9%). Durch die Einstellung der Magisterstudiengänge und die wegen unzureichender Kapazitäten erforderlichen Zulassungsbe-

schränkungen für den BA-Studiengang sinkt allerdings weiterhin die absolute Zahl der Studierenden.

2.1.3 Studiengänge des Instituts für Sozialwissenschaften

In den vom Institut für Sozialwissenschaften angebotenen Studiengängen ist der Frauenanteil der Studierenden im aktuellen Berichtszeitraum erfreulicherweise weiterhin hoch (WS 11/12 55,2%). In den letzten Jahren pendelt der Frauenanteil um die 55% (WS 07/08 53,8%; WS 08/09 56,8 %; WS 10/11 55,6%). Damit setzt sich die positive Entwicklung des Frauenanteils im sozialwissenschaftlichen Bereich über die letzten Jahre fort. Bei den Erstsemestern sinkt die Zahl erneut auf 55,8% (WS 08/09 60,9%; WS 09/10 58,9 %).

2.1.4 Studiengänge des Instituts für Sport- und Bewegungswissenschaft

Hinsichtlich der Frauenquote schneidet das Institut im Vergleich zu den anderen Instituten der Fakultät 10 am schlechtesten ab. Bezüglich der Gesamtstudierendenzahl ist der Anteil der Frauen trotz höherer Erstsemesterquote der Frauen erneut auf 37,2% gesunken (WS 09/10 46,2% und WS 10/11 39,3 %). Zudem sinkt auch die Quote bei den Erstsemestern leicht um 3,1% auf 55,8 %.

2.1.5 Studiengänge des Instituts für Volkswirtschaftslehre und Recht

Über 90% der Studierenden, die vom IVR betreut werden, befinden sich im Studiengang der techn. BWL. Bei den wenigen Studierenden mit dem Ziel Dipl.-VWL techn. und Magister-Nebenfach ist der Frauenanteil ausgeglichen, eine statistische Auswertung ist jedoch nicht sinnvoll, da beide Studiengänge auslaufen. Die Zahl der Bachelor Nebenfach-Studierenden ist insgesamt so gering (30 Personen), so dass Gleiches gilt.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

In der Fakultät 10 wurden im Betrachtungszeitraum Wintersemester 11/12 bis Sommersemester 2012 insgesamt 14 Promotionen durchgeführt, davon ~43 % von Frauen.

Der Frauenanteil hat sich in den letzten zwei Berichtsjahren auf diesem Niveau stabilisiert, während im Berichtszeitraum 2009/10 nur 22% der Promovierenden weiblich waren. Der damals konstatierte Handlungsbedarf konnte somit, angesichts eines gestiegenen Frauenanteils beim wissenschaftlichen Nachwuchs, über entsprechende Förderung sowie Ermutigung strukturell überwunden werden.

2.2.2 Habilitationen

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

2.3 Wissenschaftliches Personal

Allgemein lässt sich festhalten, dass bezüglich einer zahlenmäßig möglichst ausgewogenen Beschäftigung von Männern und Frauen immer noch Handlungsbedarf besteht. Allerdings können die angestrebte Geschlechtergleichheit von Männern und Frauen und die 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. Momentan sind lediglich 19% (11 Personen) der akademischen Mitarbeiter unbefristet beschäftigt.

2.3.1 Akademische Mitarbeiter

Der Großteil der in der Fakultät 10 angesiedelten Institute zeigt einen durchaus befriedigenden Anteil an akademischen Mitarbeiterinnen. Der Gesamtanteil der weiblichen Angestellten beträgt 43,2% und nähert sich damit sukzessive einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis (Tabelle Personal Angestellte). Zwar sind lediglich 18,75 % der Dauerstellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt (Beamte und akademische Angestellte), jedoch konnte dieser Anteil seit dem vorletzten Berichtszeitraum um knapp 5% gesteigert werden.

Der Frauenanteil am Betriebswirtschaftlichen Institut hat sich über die letzten beiden Berichtszeiträume auf 32,1% erhöht (WS09/10 lediglich 27,5%) und liegt damit wieder auf dem Niveau des Berichtsjahres 2008. Betrachtet man die einzelnen Beschäftigungsgruppen, zeigt sich, dass im BWI alle weiblichen Angestellten der Tarifgruppe E12 und E13 bzw. E13Ü angehören. Alle anderen vorhandenen Beschäftigungsgruppen sind männlich besetzt.

Betrachtet man die einzelnen Beschäftigungsgruppen, zeigt sich, dass lediglich am Institut für Sozialwissenschaften noch E14 Stellen existieren. Die Beschäftigungsgruppe E15 findet sich gar nicht mehr, was der Einstellungspolitik der Universität geschuldet ist. Im SOWI finden sich insgesamt 5 Personen mit einer E14 Stelle, die noch dazu alle männlich sind. Der Frauenanteil fällt innerhalb der Fakultät 10 mit 40% recht gut aus.

Beim Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht liegt der Frauenanteil bei 33,3%. Allerdings besteht dieses Institut nur noch aus insgesamt 6 Mitarbeitern.

Das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft hat mit 41,9% im Sinne der Gleichstellung eine recht positive Entwicklung vollzogen. Ebenso wie beim BWI sind alle Frauen im E13 Bereich angesiedelt und insgesamt 6 Beamtenstellen männlich besetzt.

Einen leichten Überhang an weiblichen Angestellten zeigt weiterhin das Institut für Erziehungswissenschaft mit genau 55,2%. Der Mitarbeiterinnenanteil hat sich im Vergleich zum Vorjahr um ca. 5% verringert.

2.3.2 Professuren

Gegenwärtig liegt der Frauenanteil beim Leitungspersonal bei ~5,3 % (Frau Prof. Schott, Professorin mit Leitungsfunktion des Instituts für Sport- und Bewegungswissenschaft).

Die ausgeschriebene Professur „Technikdidaktik“ wurde letztlich durch einen männlichen Bewerber besetzt, nachdem die erstplatzierte Anwärtlerin den Ruf auf die Professur abgelehnt hat.

Des Weiteren ist im Institut für Sozialwissenschaften die Abteilung für „Internationale Beziehungen und Europäische Integration“ durch eine Frau (Frau Prof. Kantner), allerdings ohne Leitungsfunktion, besetzt.

Nach Ende des Berichtszeitraums werden im Laufe des Wintersemesters 2012/13 zwei weitere Professorinnen im Bereich der Sport- und Bewegungswissenschaft ihren Dienst antreten.

Frauenanteil der Beschäftigten

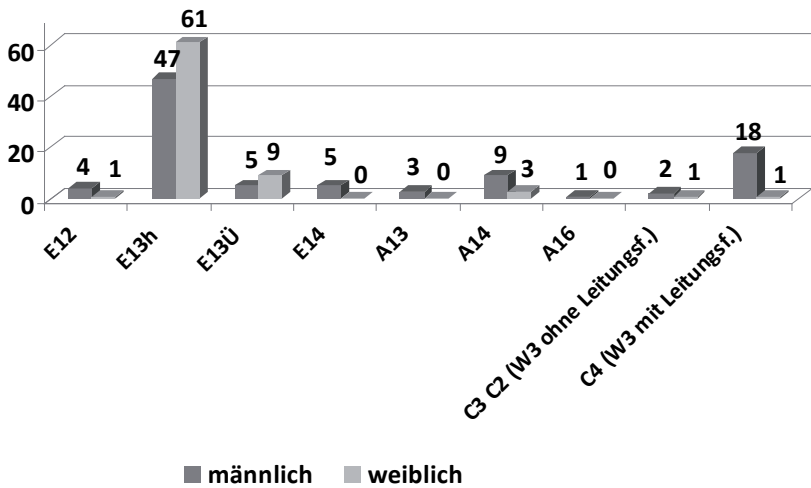


Tabelle 3: Frauenanteil der Beschäftigten

3. Ziele

Aufgrund der sich doch teilweise erheblich unterscheidenden Daten werden sowohl die Ziele als auch die daraus folgenden Maßnahmen bezüglich der Studierenden und die des wissenschaftlichen Personals 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 gab an, dass im Wintersemester 08/09 der Frauenanteil der Studierenden im ersten Fachsemester bei 50% und darüber lag. Dies belegt zum einen die Attraktivität der neuen gestuften Bachelor- und Master-Studiengänge des Instituts auch für Frauen. Zum anderen scheinen damit keine akuten Aktivitäten zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils erforderlich. Der rela-

tiv hohe Frauenanteil von mittlerweile noch 55,2% scheint auch die traditionellen Muster der Wahl des Studienfaches zu bestätigen: Frauen bevorzugen nach wie vor Studienfächer, die der weiblichen Geschlechterrolle entsprechen, also neben Sozialwissenschaften vor allem Sprach-, Kultur- oder Erziehungswissenschaften. Handlungsbedarf besteht für das Institut daher 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. Allerdings sind auch hier leichte Abwärtsschwankungen beim Anteil der weiblichen Studierenden und Erstsemester Grund genug die Gleichstellungsproblematik im Auge zu behalten.

In Anbetracht der leicht auf 40% gefallen Frauenquote und des wohl sinkenden Anteils weiblicher Erstsemester des Betriebswirtschaftlichen Instituts, ist zu hoffen, dass die 40%-Marke im nächsten Berichtszeitraum nicht unterschritten wird. Das Betriebswirtschaftliche Institut strebt an, den relativ hohen Anteil der weiblichen Studierenden beizubehalten bzw. weiter auszubauen.

Für das Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht ist die Entwicklung des Anteils weiblicher Studierender im Studiengang BWL techn. ausschlaggebend. Im Bereich der Bachelor-, Magister- und technischen VWL-Studierenden sind wegen der geringen Zahl der Absolventen eindeutige Zielvorgaben laut IVR nicht sinnvoll.

Beim Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft sieht das Bild gegenwärtig weniger ausgeglichen aus. Der derzeit beobachtbare Sachverhalt einer geringeren Quote von Studentinnen bei den Studienanfängern gibt weiterhin Anlass zu einer intensiveren Befassung. Das Institut versuchte u.a. über den neuen Master-Studiengang Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung, der zum Wintersemester 08/09 eingeführt wurde, gerade mehr Frauen zum Sportstudium zu bewegen. Dies ist auch gelungen: Die Frauenquote beträgt ~62 %, jedoch sind dies absolut lediglich 21 weibliche Studierende, die die Unterrepräsentanz an Studentinnen in den Sportwissenschaften nicht wett zu machen vermögen (Frauen: WS 11/12 37,2%).

Das Institut für Erziehungswissenschaften und Psychologie sollte selbst bei einem leicht rückläufigen Frauenanteil aus Gleichstellungsperspektive lediglich versuchen die bestehenden Verhältnisse fortzuschreiben.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Grundsätzliches Ziel aller Institute ist es, den bereits erreichten Prozentsatz weiblicher Mitarbeiter beizubehalten und ggf. weiter auszubauen. Die Entwicklung ist durchaus 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. Es finden sich beispielsweise gar keine E15 Stellen mehr.

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

Im wissenschaftlichen Dienst des Instituts für Volkswirtschaftslehre und Recht ist eine A 14 Stelle mit einer Frau besetzt. Die einzige Vollzeit-Dauerstelle im Tarifbereich ist ebenfalls mit einer Frau besetzt (E13). Die vier weiteren wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen werden als befristete Qualifizierungsstellen von Männern eingenommen. Bei gleicher Qualifikation soll künftig auch zumindest eine der Qualifizierungsstellen mit einer Frau besetzt werden. Dies ist mittlerweile gelungen.

Das IEP und das BWI beschäftigen innerhalb der Fakultät 10 vergleichsweise viele Nachwuchswissenschaftler in Teilzeit. Vermutlich könnten weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen insbesondere am BWI erfolgreicher akquiriert werden, wenn statt vieler Teilzeit- mehr Vollzeit- oder hohe Teilzeitstellen vergeben werden könnten.

4. *Maßnahmen*

4.1 Studierende

Insgesamt versuchen alle Institute bei Veranstaltungen wie dem Uni-Tag und Tag der Wissenschaft speziell Frauen für ihre 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.

Seit der Ablehnung eines Antrags auf Unterstützung durch das Sonderprogramm des Landes „Schülerinnen forschen – Einblicke in Naturwissenschaften und Technik“ im Jahr 2009, setzt das InSpo auf eigene Projekte um auf Studiengänge aufmerksam zu machen und dabei besonders Bewerberinnen anzusprechen. Das InSpo erzielt mit dem Studiengang Master of Arts Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung eine hohe Nachfrage bei Frauen, da Gesundheitsberufe gerade für diese Zielgruppe attraktiv sind.

4.2 Wissenschaftliches Personal

Generell wird durch die Institute versucht den Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals zu erhöhen, indem beispielsweise bei Stellenausschreibungen Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.

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

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

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

Stuttgart, den 24. September 2012

Prof. Dr. Frank C. Englmann
(Dekan)

Anne Windaus, M.A.
(Gleichstellungsbeauftragte)

Statistik

	WS 10/11			SS 11			WS 11/12		
	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]
Studierende im Erstsemester	280	258	52	6	8	57,1	378	376	50,1
Studierende gesamt	1205	1308	48	1043	1149	47,6	1246	1383	47,4
Studien- abschlüsse	70	80	47	98	100	49,5	88	80	52,4

	2011/12 gesamt		
	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]
Promotion	6	8	42,9
Habilitation	0	0	0

	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]
Besoldungsgruppe E			
E12	0	0	0
E13h	11,4	8,6	57
E13Ü	1	0	100
E14	0	0	0
E15	0	0	0
E15Ü	0	0	0
Besoldungsgruppe A			
A 13	0	0,6	0
A 14	1	1,4	41,7
A 16	0	0	0
Besoldungsgruppe C			
C1	0	0	0
C2	0	0	0
Professuren			
Professuren gesamt	2	20	9,1
Haushalt	1	18	5,3
fremd	1	2	33,3

5. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Amtszeit: 01.10.2010 - 30.09.2012

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

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	Dr.-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

Amtszeit: 01.10.2012 - 30.09.2014

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
1	Dipl.-Ing. Kyra Bullert Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen, Keplerstraße 11 Tel.: 685-83257 E-Mail: bullert@irg.uni-stuttgart.de	Dipl.-Ing. Kerstin Heidemann Dekanat Architektur und Stadtplanung, Keplerstraße 11 Tel.: 685-84400 E-Mail: heidemann@f01.uni-stuttgart.de
2	Dipl.-Wirt.-Ing. Susanne Urlaub Lehrstuhl für Bauphysik, Pfaffenwaldring 7 Tel.: 685-60414 E-Mail: susanne.urlaub@lbp.uni-stuttgart.de	
3	Dr. Brigitte Schwederski Institut für Anorganische Chemie, Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64220 E-Mail: schwederski@iac.uni-stuttgart.de	PD Dr. Yvonne Traa Institut für Technische Chemie Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64061 E-Mail: yvonne.traa@itc.uni-stuttgart.de
4	Dr. Tatjana Kleinow Biologisches Institut, Abt. Molekularbiologie und Virologie der Pflanzen, Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65075 E-Mail: tatjana.kleinow@bio.uni-stuttgart.de	Dr. Hildegard Watzlawick Institut für Industrielle Genetik, Allmandring 31 Tel.: 685-66981 E-Mail: hildegard.watzlawick@iig.uni- stuttgart.de
5	Dipl.-Inf. Felix Baumann (komm.) Insitut für Rechnergestützte Ingenieursysteme Universitätsstr. 38 Tel.: 685-88315 E-Mail: felix.baumann@informatik.uni- stuttgart.de	Dipl.-Ing. Thomas Handte (komm.) Institut für Nachrichtenübertragung, Pfaffenwaldring 47 Tel.: 685-69210 E-Mail: thomas.handte@inue.uni-stuttgart.de

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
6	Dipl.-Geologin Elena Beckenbach Institut für Planetologie Herdweg 51 Tel.: 685-81316 E-Mail: elena.beckenbach@ip.uni-stuttgart.de	Dipl.-Ing. Eva Kerber Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt Pfaffenwaldring 31 Tel.: 685-60393 E-Mail: eva.kerber@itlr.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	Dr.-Ing. Dipl.-Kffr. Bettina Rzepka Institut für Maschinenelemente, Pfaffenwaldring 9 Tel.: 685-66172 E-Mail: bettina.rzepka@ima.uni-stuttgart.de
8	Dr. Helga Kumric Institut für Plasmaforschung, Abt. Fusionsorientierte Plasmaphysik, Pfaffenwaldring 31 Tel.: 685-62197 E-Mail: kumric@ipf.uni-stuttgart.de	
9	Dr. Ulrike Ramming Institut für Philosophie Seidenstr. 36 Tel. 685-82460 E-Mail: ulrike.ramming@philo.uni-stuttgart.de	
10	Sabine Gauch, M.A. Institut für Erziehungswiss. und Psychologie Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik Geschwister-Scholl-Straße 24D Tel. 685-82987 E-Mail: gauch@bwt.uni-stuttgart.de	Marie Luniak Institut für Erziehungswiss. und Psychologie Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik Geschwister-Scholl-Straße 24D Tel. 685-83184 E-Mail: luniak@bwt.uni-stuttgart.de

6. Studierende insgesamt, WS 2010/11 bis WS 2011/12

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 10/11			SS 2011			WS 11/12			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaften	Magister	HF	6	5	54,5%	2	1	66,7%	1	1	50,0%
		NF	1	1	50,0%						
Anglistik	B.A.	HF	168	48	77,8%	151	37	80,3%	185	41	81,9%
		NF	81	19	81,0%	76	16	82,6%	100	18	84,7%
Magister	B.Sc.	HF	51	22	69,9%	21	10	67,7%	11	4	73,3%
		NF	6		100,0%	4		100,0%	3		100,0%
Architektur und Stadtplanung	Diplom		202	159	56,0%	193	153	55,8%	288	232	55,4%
			487	468	51,0%	440	398	52,5%	357	342	51,1%
Automatisierungstechnik in der Produktion	Diplom		8	115	6,5%	8	103	7,2%	7	85	7,6%
			3	3	50,0%	2	2	50,0%	2	4	33,3%
Bauingenieurwesen	B.A.	NF	133	252	34,5%	121	213	36,2%	206	444	31,7%
			58	128	31,2%	52	102	33,8%	38	85	30,9%
Bauphysik	MBP	M.Sc.							5	11	31,3%
		online	7	36	16,3%	5	35	12,5%	10	37	21,3%

Studierende aller Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel)				WS 10/11				SS 2011				WS 11/12			
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)				F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Berufspädagogik	B.A.	HF	19	4	82,6%	16	3	84,2%	93	34	73,2%				
		NF	2		100,0%	1		100,0%	20	1	95,2%				
	Magister	HF	24	6	80,0%	12	5	70,6%	6	3	66,7%				
		NF	2	3	40,0%	1		100,0%							
BWL	B.A.	NF	32	5	86,5%	26	3	89,7%	32	5	86,5%				
		NF	14	6	70,0%	7	3	70,0%	5	3	62,5%				
	B.A.	NF	4	4	50,0%	4	3	57,1%	4	5	44,4%				
			117	153	43,3%	109	140	43,8%	122	185	39,7%				
Chemie	Diplom		66	113	36,9%	57	104	35,4%	45	84	34,9%				
		WissF LA		1			1		2	1	66,7%				
	LA Gym.	BF	5	6	45,5%	5	6	45,5%	3	4	42,9%				
		HF	119	74	61,7%	99	62	61,5%	128	86	59,8%				
	Magister	HF	2		100,0%										
		M.Sc.							21	26	44,7%				
	COMMAS	M.Sc.	10	57	14,9%	9	48	15,8%	12	59	16,9%				
		M.Sc.							1	2	33,3%				
	Computational Linguistics	B.Sc.							1						
		Künstl. LA	WissF	56	14	80,0%	54	12	81,8%	45	16	73,8%			
Deutsch	LA Gym.	BF	41	18	69,5%	37	19	66,1%	41	22	65,1%				
		HF	385	146	72,5%	342	122	73,7%	340	131	72,2%				

Studierende aller Fachsemester		WS 10/11				SS 2011				WS 11/12			
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel)		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)	Deutsch als Fremdsprache				1		100,0%	1		100,0%	1		100,0%
	dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften				39	18	68,4%	32	15	68,1%	34	17	66,7%
	Diplom				6	1	85,7%	3	1	75,0%	1	1	50,0%
	B.A.	NF			1				1			3	0%
	B.Sc.				57	439	11,5%	52	396	11,6%	62	542	10,3%
	Diplom				38	323	10,5%	33	271	10,9%	27	230	10,5%
	M.Sc.				5	20	20,0%	6	31	16,2%	11	63	14,9%
	M.A. (1-Fach)				37	16	69,8%	30	13	69,8%	34	19	64,2%
	M.A. (1-Fach)				15	13	53,6%	17	15	53,1%	19	11	63,3%
	Diplom				1	1	50,0%	1		100,0%	1		100,0%
Energie- und Anlagentechnik	M.Sc.										6	25	19,4%
	Künstl. LA	WissF			35	5	87,5%	31	7	81,6%	36	7	83,7%
	LA Gym.	BF			24	16	60,0%	18	12	60,0%	31	15	67,4%
		HF			357	157	69,5%	327	135	70,8%	345	150	69,7%
Erneuerbare Energien	B.Sc.				38	155	19,7%	37	152	19,6%	61	270	18,4%
	B.Sc.				22	403	5,2%	20	377	5,0%	25	516	4,6%
	Diplom				26	497	5,0%	24	425	5,3%	20	360	5,3%
Fahrzeug- und Motorentechnik	M.Sc.										1	37	2,6%

Studierende aller Fachsemester																						
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel)				WS 10/11				SS 2011				WS 11/12										
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)																						
				F			M			F			M			F			M			
				F-Anteil	M	F	F-Anteil	M	F	F-Anteil	M	F	F-Anteil	M	F	F-Anteil	M	F	F-Anteil	M	F	
Französisch	Künstl. LA	WissF	18	100,0%		15	100,0%		16	100,0%												
			13	100,0%	11	100,0%		13	100,0%													
			194	86,2%	171	87,2%	206	84,8%														
Galloromanistik	Magister	HF	11	68,8%	6	75,0%	4	66,7%														
		NF	1	100,0%	1	100,0%																
Geodäsie und Geoinformatik	B.Sc.		15	28,3%	13	29,5%	18	20,7%														
		Diplom	18	25,7%	18	47	27,7%	12	23,5%													
GEOENGINE	M.Sc.		6	27	18,2%	6	23	20,7%	13	29	31,0%											
		LA Gym.	HF	1	50,0%		1	0%														
Geographie	Magister	HF																				
		B.A.	HF	147	81,7%	140	81,9%	127	77,9%													
Germanistik	Magister	NF	108	31	77,7%	98	22	81,7%	113	28	80,1%											
		HF	58	16	78,4%	32	8	80,0%	13	1	92,9%											
		NF	3	4	42,9%	1	1	50,0%														

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente)		WS 10/11				SS 2011				WS 11/12			
		F	M	F-Anteil		F	M	F-Anteil		F	M	F-Anteil	
Geschichte	B.A.	HF	83	74	47,1%	72	70	50,7%	81	90	47,4%		
		NF	31	62	66,7%	59	29	67,0%	78	33	70,3%		
	Künstl. LA	WissF	5	10	66,7%	8	6	57,1%	14	8	63,6%		
		BF	10	27	73,0%	24	8	75,0%	22	13	62,9%		
	M.A. (1-Fach)	HF	233	278	54,4%	256	202	55,9%	315	236	57,2%		
				2	100,0%	3	2	60,0%					
	M.A.	HF		1	100,0%								
		NF		3	100,0%	2		100,0%					
	Magister	HF	41	48	53,9%	29	22	56,9%	14	15	48,3%		
		NF	5	5	50,0%	1		100,0%	1		100,0%		
	B.A.	HF	16	11	40,7%	9	14	39,1%	10	17	37,0%		
		NF	24	22	47,8%	19	20	48,7%	21	24	46,7%		
Magister	HF	10	4	28,6%	1	10	9,1%	1	6	14,3%			
	NF		1	100,0%	1		100,0%	1		100,0%			
M.A. (1-Fach)									6	5	54,5%		
	B.Sc.	114	117	50,6%	111	106	51,2%	166	155	51,7%			
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	Diplom	37	44	54,3%	33	31	51,6%	28	20	58,3%			
	M.Sc.								5	7	41,7%		

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Informatik	B.A.	NF	5	4	55,6%	4	4	50,0%	6	5	54,5%
	B.Sc.		40	188	17,5%	38	165	18,7%	51	290	15,0%
	Diplom		53	383	12,2%	45	348	11,5%	35	312	10,1%
	LA Gym.	BF	2	2	50,0%	1	2	33,3%	3	1	75,0%
		HF	13	28	31,7%	12	22	35,3%	29	41	41,4%
		Magister	NF	1		100,0%					
INFOTECH			32	130	19,8%	31	121	20,4%	33	177	15,7%
Infrastrukturplanung			33	39	45,8%	32	34	48,5%	39	54	41,9%
Integrated Urbanism and Sustainable Design									16	6	72,7%
Integrierte Gerontologie		online	4	3	57,1%	10	6	62,5%	13	9	59,1%
Italianistik		HF	17	3	85,0%	11	2	84,6%	8	2	80,0%
		NF	4	1	80,0%	1		100,0%	1		100,0%
Italienisch		BF							6	3	66,7%
		HF	10	2	83,3%	7	2	77,8%	15		100,0%
		HF	138	13	91,4%	128	12	91,4%	143	14	91,1%
Kunstgeschichte		NF	76	12	86,4%	69	11	86,3%	55	8	87,3%
			9	3	75,0%	9	3	75,0%	13	4	76,5%
	M.A. (1-Fach)										
		HF	4		100,0%	4		100,0%	2		100,0%
		HF	44	5	89,8%	28	5	84,8%	15	3	83,3%
		NF	2	1	66,7%						

Studierende aller Fachsemester		WS 10/11						SS 2011			WS 11/12		
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel)		F	M	F-Anteil	F	M	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)		StaatsEx	47	19	71,2%	42	17	71,2%	45	18	71,4%		
Lebensmittelchemie	Linguistik	B.A. (1-Fach)	60	16	78,9%	64	14	82,1%	65	11	85,5%		
		B.A.	52	9	85,2%	42	6	87,5%	45	6	88,2%		
			69	11	86,3%	65	9	87,8%	94	14	87,0%		
		Diplom	54	48	52,9%	47	46	50,5%	36	44	45,0%		
		M.A. (1-Fach)	1	1	50,0%								
		M.A.	2		100,0%	1		100,0%					
		Magister	53	6	89,8%	25	4	86,2%	12	3	80,0%		
			3	1	75,0%	2		100,0%					
		M.A. (1-Fach)	5	1	83,3%	5	1	83,3%	9	1	90,0%		
		M.A.											
Literaturwissenschaft: Anglistik (neu: Anglistik)	MA	1		100,0%									
Literaturwissenschaft: Anglistik	M.A. (1-Fach)	18	6	75,0%	18	6	75,0%	29	9	76,3%			
Literaturwissenschaft: Germanistik	M.A.	2		100,0%									
Logistikmanagement	MBE	10	43	18,9%	11	45	19,6%	10	41	19,6%			
Luft- und Raumfahrttechnik	B.Sc.	80	522	13,3%	75	498	13,1%	116	839	12,1%			
Maschinelle Sprachverarbeitung	Diplom	132	896	12,8%	118	814	12,7%	107	717	13,0%			
	B.Sc.	16	23	41,0%	14	20	41,2%	24	30	44,4%			

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel)		WS 10/11			SS 2011			WS 11/12			
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Maschinenbau	B.Sc.	55	884	5,9%	51	846	5,7%	65	1091	5,6%	
	M.Sc.							4	60	6,3%	
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätechnik und Technische Optik	M.Sc.							1	1	50,0%	
	M.Sc.							1	7	12,5%	
Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik	M.Sc.							1	6	14,3%	
	B.A.							1	1	50,0%	
Maschinenwesen	Diplom	82	842	8,9%	74	742	9,1%	61	640	8,7%	
	B.Sc.	32	99	24,4%	30	89	25,2%	31	102	23,3%	
Materialwissenschaft	M.Sc.								3	0%	
	B.A.	3		100,0%	3		100,0%	9		100,0%	
Mathematik	B.Sc.	72	125	36,5%	58	112	34,1%	73	152	32,4%	
	Diplom	48	137	25,9%	45	128	26,0%	34	110	23,6%	
Künstl. LA	WissF	19	8	70,4%	14	9	60,9%	16	10	61,5%	
	LA Gym.	17	10	63,0%	17	9	65,4%	16	10	61,5%	
Magister	HF	224	196	53,3%	191	161	54,3%	197	163	54,7%	
	NF	2		100,0%	1		100,0%				
M.Sc.								5	8	38,5%	

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente)		WS 10/11				SS 2011				WS 11/12			
		F	M	F-Anteil		F	M	F-Anteil		F	M	F-Anteil	
Mechatronik	B.Sc.	6	103	5,5%		5	102	4,7%		7	168	4,0%	
	M.Sc.										18		
Medizintechnik	B.Sc.	42	48	46,7%		39	42	48,1%		79	107	42,5%	
	M.Sc.									2	3	40,0%	
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	LA Gym.	BF	1	100,0%							3	0%	
		HF	4	30,8%		4	7	36,4%		14	21	40,0%	
Pädagogik	LA Gym	HF	11	91,7%		8	1	88,9%		12	2	85,7%	
	Magister	HF	20	83,3%		6	3	66,7%		3	3	50,0%	
Pädagogik / Berufspädagogik	B.A.	NF	1	100,0%		1		100,0%				0%	
		HF	2	100,0%		2		100,0%		2		100,0%	
Philosophie	B.A. (1- Fach)	NF	48	88,9%		42	4	91,3%		31	1	96,9%	
		HF	19	36,5%		13	29	31,0%		31	43	41,9%	
B.A.	B.A.	HF	12	57,1%		10	7	58,8%		6	6	50,0%	
		NF	55	67,1%		47	21	69,1%		76	41	65,0%	
LA Gym.	M.A. (1-Fach)	HF	3	100,0%			2			2	2	50,0%	
		NF	1	50,0%		1		100,0%					
M.A.	M.A.	HF	3	100,0%		2		100,0%		2		100,0%	
		NF											

Studierende aller Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)					WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)					F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Philosophie	Magister	HF	32	19	62,7%	19	8	70,4%	12	5	70,6%		
		NF	4		100,0%	3		100,0%	2		100,0%		
Philosophie/Ethik	Künstl. LA	WissF	5	1	83,3%	4	1	80,0%	5	2	71,4%		
		LA Gym.	146	74	66,4%	131	64	67,2%	137	72	65,6%		
Physics	M.Sc.	HF	8	33	19,5%	7	25	21,9%	7	33	17,5%		
Physik	B.A.	NF	1		100,0%					1	0%		
		B.Sc.	43	195	18,1%	39	168	18,8%	51	241	17,5%		
		Diplom	29	146	16,6%	19	119	13,8%	14	84	14,3%		
		Künstl. LA	1	3	25,0%	1	2	33,3%	1	2	33,3%		
		LA Gym.	1	4	20,0%		3		4	4	50,0%		
		HF	56	73	43,4%	51	63	44,7%	57	74	43,5%		
Politik- und Wirtschaftswissenschaft	M.Sc.			13		16		2	35	5,4%			
		Künstl. LA				2		100,0%	4		100,0%		
		WissF											
Politikwissenschaft	LA Gym.	HF	22	12	64,7%	22	13	62,9%	39	32	54,9%		
		NF	23	29	44,2%	22	28	44,0%	20	32	38,5%		
		WissF	6	5	54,5%	7	7	50,0%	7	7	50,0%		
		Künstl. LA											
		LA Gym.	13	19	40,6%	12	18	40,0%	11	17	39,3%		
		HF	90	79	53,3%	79	75	51,3%	77	73	51,3%		

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente)			WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат 1 (Stand: 25.05.2012)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Politikwissenschaft	Magister	HF	27	36	42,9%	14	13	51,9%	9	10	47,4%
		NF	3	1	75,0%	1	1	50,0%		1	
Praxisorientierte Kulturphilosophie	M.A. (1-Fach)		7	2	77,8%	6	1	85,7%	5	1	83,3%
			22	4	84,6%	18	3	85,7%	33	5	86,8%
Romanistik	B.A. (1-Fach)		28	5	84,8%	23	5	82,1%	30	6	83,3%
			10		100,0%	10		100,0%	14		100,0%
	M.A. (1-Fach)		3		100,0%	2		100,0%	1		100,0%
Romanistik: Französisch	B.A.	HF	7		100,0%	4		100,0%	2		100,0%
		NF	2		100,0%	1		100,0%			
Romanistik: Italienisch	B.A.	HF	5	1	83,3%	3	1	75,0%	3	1	75,0%
		NF	11		100,0%	6		100,0%	3		100,0%
Simulation Technology	B.Sc.		2	18	10,0%	2	19	9,5%	13	44	22,8%
Softwaretechnik	B.Sc.		17	153	10,0%	15	129	10,4%	22	215	9,3%
Sozialwissenschaften	Diplom		15	207	6,8%	12	182	6,2%	10	158	6,0%
			159	117	57,6%	148	105	58,5%	182	136	57,2%

Studierende aller Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)				F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Soziologie	B.A.	HF	1			100,0%						
		NF	39	15	72,2%	36	14	72,0%	34	13	72,3%	
	Magister	HF	14	13	51,9%	10	5	66,7%	5	4	55,6%	
		NF	6	2	75,0%	3	1	75,0%	1	1	50,0%	
Sportwissenschaft	B.A. (1-Fach)		27	70	27,8%	26	70	27,1%	40	108	27,0%	
		B.A.	4	7	36,4%	1	5	16,7%		3		
	Diplom	HF								1	1	50,0%
		NF									39	35,0%
	Künstl. LA	WissF	1	1	50,0%	1	1	50,0%			1	0%
		LA Gym.	BF	1	6	14,3%	1	3	25,0%	3	5	37,5%
	Magister	HF	63	96	39,6%	58	89	39,5%	74	106	41,1%	
		HF	2	3	40,0%	2		100,0%	1		100,0%	
	Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	M.A. (1-Fach)		10	5	66,7%	7	3	70,0%	13	8	61,9%
		M.A. (1-Fach)		7	3	70,0%	6	3	66,7%	7	3	70,0%
Techn. Geowissenschaft Technikpädagogik	Diplom		1		100,0%							
	B.Sc.		13	19	40,6%	9	15	37,5%	9	25	26,5%	
M.Sc.		14	30	31,8%	14	30	31,8%	12	33	26,7%		

Studierende aller Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente)		WS 10/11				SS 2011				WS 11/12			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil			
Quelle: Universität Stuttgart Dezerat 1 (Stand: 25.05.2012)													
Technikpädagogik / Bautechnik	Dipl.- Gew.L.	4	6	40,0%	3	5	37,5%	3	5	37,5%			
Technikpädagogik / Elektrotechnik	Dipl.- Gew.L.	2	5	28,6%	2	4	33,3%	2	4	33,3%			
Technikpädagogik / Informatik	Dipl.- Gew.L.	2	6	25,0%	2	6	25,0%	2	5	28,6%			
Technikpädagogik / Maschinenwesen	Dipl.- Gew.L.	5	26	16,1%	5	21	19,2%	5	18	21,7%			
Technikpädagogik Aufbaustudiengang	Dipl.- Gew.L.	6	22	21,4%	4	17	19,0%	4	10	28,6%			
Technisch orientierte BWL	B.Sc.	125	282	30,7%	123	266	31,6%	169	353	32,4%			
	Diplom	200	243	45,1%	176	207	46,0%	150	173	46,4%			
	M.Sc.							16	25	39,0%			
Technisch orientierte VWL	Diplom	4	6	40,0%	3	5	37,5%	1	4	20,0%			
	B.Sc.	64	48	57,1%	59	48	55,1%	90	74	54,9%			
Technische Biologie	Diplom	125	102	55,1%	108	89	54,8%	96	74	56,5%			
	B.Sc.	38	176	17,8%	38	171	18,2%	49	222	18,1%			
	Diplom	17	152	10,1%	16	131	10,9%	15	108	12,2%			
Technologiemangement	M.Sc.								1	17	5,6%		
	B.Sc.	86	314	21,5%	86	301	22,2%	103	401	20,4%			
	Diplom	64	365	14,9%	59	339	14,8%	49	294	14,3%			
	M.Sc.							9	18	33,3%			

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат 1 (Stand: 25.05.2012)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Umweltschutztechnik	B.Sc.		83	114	42,1%	82	106	43,6%	110	152	42,0%
	Diplom		131	273	32,4%	117	253	31,6%	101	212	32,3%
	M.Sc.								7	14	33,3%
Verfahrenstechnik	B.Sc.		86	169	33,7%	74	143	34,1%	83	167	33,2%
	Diplom		11	41	21,2%	6	31	16,2%	6	23	20,7%
	M.Sc.		27	100	21,3%	28	107	20,7%	41	123	25,0%
WWL	B.A.	NF	13	5	72,2%	12	4	75,0%	17	11	60,7%
	Magister	NF		5			2			2	0%
WAREM	M.Sc.		12	48	20,0%	8	42	16,0%	19	53	26,4%
WASTE	M.Sc.		42	60	41,2%	36	46	43,9%	65	70	48,1%
Werkstoffwissenschaft	Diplom		30	70	30,0%	22	59	27,2%	16	52	23,5%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.		25	90	21,7%	22	81	21,4%	31	129	19,4%
Wissenskulturen	M.A. (1-Fach)		2	1	66,7%	2		100,0%	11	3	78,6%

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

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente)		WS 10/11			SS 2011			WS 11/12			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaften	Magister	HF	6	5	54,5%	2	1	66,7%	1	1	50,0%
		NF	1	1	50,0%						
Anglistik	B.A.	HF	168	48	77,8%	151	37	80,3%	185	41	81,9%
		NF	81	19	81,0%	76	16	82,6%	100	18	84,7%
	Magister	HF	51	22	69,9%	21	10	67,7%	11	4	73,3%
		NF	6		100,0%	4		100,0%	3		100,0%
Architektur und Stadtplanung	B.Sc.		202	159	56,0%	193	153	55,8%	288	232	55,4%
	Diplom		487	468	51,0%	440	398	52,5%	357	342	51,1%
Automatisierungstechnik in der Produktion	Diplom		8	115	6,5%	8	103	7,2%	7	85	7,6%
	B.A.	NF	3	3	50,0%	2	2	50,0%	2	4	33,3%
Bauingenieurwesen	B.Sc.		133	252	34,5%	121	213	36,2%	206	444	31,7%
		Diplom	58	128	31,2%	52	102	33,8%	38	85	30,9%
	M.Sc.								5	11	31,3%
	MBP	online	7	36	16,3%	5	35	12,5%	10	37	21,3%

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)				F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Berufspädagogik	B.A.	HF	19	4	82,6%	16	3	84,2%	93	34	73,2%	
		NF	2		100,0%	1		100,0%	20	1	95,2%	
	Magister	HF	24	6	80,0%	12	5	70,6%	6	3	66,7%	
		NF	2	3	40,0%	1		100,0%				
BWL	B.A.	NF	32	5	86,5%	26	3	89,7%	32	5	86,5%	
	Magister	NF	14	6	70,0%	7	3	70,0%	5	3	62,5%	
Chemie	B.A.	NF	4	4	50,0%	4	3	57,1%	4	5	44,4%	
	B.Sc.		117	153	43,3%	109	140	43,8%	122	185	39,7%	
	Diplom		66	113	36,9%	57	104	35,4%	45	84	34,9%	
	Künstl. LA	WissF		1			1		2	1	66,7%	
	LA Gym.	BF	5	6	45,5%	5	6	45,5%	3	4	42,9%	
	Magister	HF	119	74	61,7%	99	62	61,5%	128	86	59,8%	
COMMAS	M.Sc.	HF	2		100,0%							
	M.Sc.								21	26	44,7%	
	M.Sc.		10	57	14,9%	9	48	15,8%	12	59	16,9%	
Computational Linguistics	M.Sc.								1	2	33,3%	
	B.Sc.			1			1					
Deutsch	Künstl. LA	WissF	56	14	80,0%	54	12	81,8%	45	16	73,8%	
		BF	41	18	69,5%	37	19	66,1%	41	22	65,1%	
	LA Gym.	HF	385	146	72,5%	342	122	73,7%	340	131	72,2%	

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente)			WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Deutsch als Fremdsprache	B.A.	HF	1		100,0%	1		100,0%	1		100,0%
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	B.A. (1-Fach) Diplom		39 6	18 1	68,4% 85,7%	32 3	15 1	68,1% 75,0%	34 1	17 1	66,7% 50,0%
Elektrotechnik und Informationstechnik	B.A.	NF		1			1			3	0%
	B.Sc.		57	439	11,5%	52	396	11,6%	62	542	10,3%
	Diplom		38	323	10,5%	33	271	10,9%	27	230	10,5%
	M.Sc.		5	20	20,0%	6	31	16,2%	11	63	14,9%
Empirische Politik- und Sozialforschung	M.A. (1-Fach)		37	16	69,8%	30	13	69,8%	34	19	64,2%
	M.A. (1-Fach)		15	13	53,6%	17	15	53,1%	19	11	63,3%
Empirische Politik- und Sozialforschung (dt.-frz.)	Diplom		1	1	50,0%	1		100,0%	1		100,0%
	M.Sc.								6	25	19,4%
English	Künstl. LA	WissF	35	5	87,5%	31	7	81,6%	36	7	83,7%
	LA Gym.	BF	24	16	60,0%	18	12	60,0%	31	15	67,4%
		HF	357	157	69,5%	327	135	70,8%	345	150	69,7%
Erneuerbare Energien	B.Sc.		38	155	19,7%	37	152	19,6%	61	270	18,4%
	B.Sc.		22	403	5,2%	20	377	5,0%	25	516	4,6%
Fahrzeug- und Motorentechnik	Diplom		26	497	5,0%	24	425	5,3%	20	360	5,3%
	M.Sc.								1	37	2,6%

Studierende im 1. Fachsemester														
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)					WS 10/11			SS 2011			WS 11/12			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)					F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Französisch	Künstl. LA	WissF	18				100,0%	15			16		100,0%	
		LA Gym.	13				100,0%	11			13		100,0%	
		HF	194	31	86,2%	171	25	87,2%	206	37	84,8%			
Galloromanistik	Magister	HF	11	5	68,8%	6	75,0%	4	2	66,7%				
		NF	1		100,0%	1								
Geodäsie und Geoinformatik	B.Sc.		15	38	28,3%	13	29,5%	18	31	20,7%	18	69	20,7%	
		Diplom	18	52	25,7%	18	47	27,7%	12	39	23,5%			
		M.Sc.	6	27	18,2%	6	23	20,7%	13	29	31,0%			
GEOENGINE	LA Gym.	HF	1	1	50,0%							1	0%	
		Magister												
Germanistik	B.A.	HF	147	33	81,7%	140	31	81,9%	127	36	77,9%			
		NF	108	31	77,7%	98	22	81,7%	113	28	80,1%			
		Magister	58	16	78,4%	32	8	80,0%	13	1	92,9%			
		NF	3	4	42,9%	1	1	50,0%				1	0%	
		HF	74	83	47,1%	72	70	50,7%	81	90	47,4%			
Geschichte	B.A.	NF	62	31	66,7%	59	29	67,0%	78	33	70,3%			
		WissF	10	5	66,7%	8	6	57,1%	14	8	63,6%			
		LA Gym.	27	10	73,0%	24	8	75,0%	22	13	62,9%			
M.A. (1-Fach)	M.A. (1-Fach)	HF	278	233	54,4%	256	202	55,9%	315	236	57,2%			
			2		100,0%	3	2	60,0%						

Studierende im 1. Fachsemester																																						
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente)				WS 10/11				SS 2011				WS 11/12																										
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)																																						
Geschichte	M.A.	HF	1	100,0%	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil																						
																	3	100,0%	2	100,0%																		
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	Magister	HF	48	53,9%	41	5	50,0%	29	22	56,9%	14	15	48,3%	1	100,0%	1	100,0%																					
																		HF	11	40,7%	9	14	39,1%	10	17	37,0%												
																											NF	22	47,8%	19	20	48,7%	21	24	46,7%			
																																				HF	4	10
NF	1	100,0%	1	100,0%																																		
Geschichte: Quellen und Deutungen	M.A. (1-Fach)																																					
																		117	114	50,6%	111	106	51,2%	166	155	51,7%												
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	B.Sc.		44	54,3%	37			33	31	51,6%	28	20	58,3%																									
																		Diplom	M.Sc.	5	4	55,6%	4	4	50,0%	6	5	54,5%										
																													B.A.	40	188	17,5%	38	165	18,7%	51	290	15,0%
LA Gym.	2	2	50,0%	1	2	33,3%	3	1	75,0%																													
Informatik	Magister	HF	13	31,7%	28			12	22	35,3%	29	41	41,4%																									
																		NF	1	100,0%																		
INFOTECH	M.Sc.		32	19,8%	130			31	121	20,4%	33	177	15,7%																									
Infrastrukturplanung	M.Sc.		33	45,8%	39			32	34	48,5%	39	54	41,9%																									

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 10/11			SS 2011			WS 11/12			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Integrated Urbanism and Sustainable Design	M.Sc.							16	6	72,7%	
	M.Sc.	4	3	57,1%	10	6	62,5%	13	9	59,1%	
Italianistik	Magister	17	3	85,0%	11	2	84,6%	8	2	80,0%	
	NF	4	1	80,0%	1		100,0%	1		100,0%	
Italienisch	LA Gym.							6	3	66,7%	
	HF	10	2	83,3%	7	2	77,8%	15		100,0%	
Kunstgeschichte	B.A.	HF	138	13	91,4%	128	12	91,4%	143	14	91,1%
		NF	76	12	86,4%	69	11	86,3%	55	8	87,3%
	M.A. (1-Fach)		3	75,0%	9	3	75,0%	13	4	76,5%	
	M.A.	4		100,0%	4		100,0%	2		100,0%	
Magister	HF	44	5	89,8%	28	5	84,8%	15	3	83,3%	
	NF	2	1	66,7%							
Lebensmittelchemie	StaatsEx	47	19	71,2%	42	17	71,2%	45	18	71,4%	
Linguistik	B.A. (1-Fach)		60	16	78,9%	64	14	82,1%	65	11	85,5%
		HF	52	9	85,2%	42	6	87,5%	45	6	88,2%
	Diplom	NF	69	11	86,3%	65	9	87,8%	94	14	87,0%
			54	48	52,9%	47	46	50,5%	36	44	45,0%
M.A. (1-Fach)		1	1	50,0%							
M.A.		2		100,0%	1		100,0%				
Magister	HF	53	6	89,8%	25	4	86,2%	12	3	80,0%	
	NF	3	1	75,0%	2		100,0%				

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente)		WS 10/11			SS 2011			WS 11/12			
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Literaturwissenschaft: Anglistik (neu: Anglistik)	M.A. (1-Fach)	5	1	83,3%	5	1	83,3%	9	1	90,0%	
Literaturwissenschaft: Anglistik	MA	1		100,0%							
Literaturwissenschaft: Germanistik	M.A. (1-Fach)	18	6	75,0%	18	6	75,0%	29	9	76,3%	
	M.A.	2		100,0%							
	NF	1	1	50,0%							
Logistikmanagement	online	10	43	18,9%	11	45	19,6%	10	41	19,6%	
Luft- und Raumfahrttechnik	B.Sc.	80	522	13,3%	75	498	13,1%	116	839	12,1%	
	Diplom	132	896	12,8%	118	814	12,7%	107	717	13,0%	
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.	16	23	41,0%	14	20	41,2%	24	30	44,4%	
Maschinenbau	B.Sc.	55	884	5,9%	51	846	5,7%	65	1091	5,6%	
	M.Sc.							4	60	6,3%	
Maschinenbau / Mikrotechnik, Geratechnik und Technische Optik	M.Sc.							1	1	50,0%	
Maschinenbau / Produktentwicklung und Konstruktionstechnik	M.Sc.							1	7	12,5%	
Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik	M.Sc.							1	6	14,3%	
Maschinenwesen	B.A.							1	1	50,0%	
	Diplom	82	842	8,9%	74	742	9,1%	61	640	8,7%	
Materialwissenschaft	B.Sc.	32	99	24,4%	30	89	25,2%	31	102	23,3%	
	M.Sc.								3	0%	

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Mathematik	B.A.	NF	3		100,0%	3		100,0%	9		100,0%
	B.Sc.		72	125	36,5%	58	112	34,1%	73	152	32,4%
	Diplom		48	137	25,9%	45	128	26,0%	34	110	23,6%
	Künstl. LA	WissF	19	8	70,4%	14	9	60,9%	16	10	61,5%
	LA Gym.	BF	17	10	63,0%	17	9	65,4%	16	10	61,5%
		HF	224	196	53,3%	191	161	54,3%	197	163	54,7%
	Magister	NF	2		100,0%	1		100,0%			
	M.Sc.								5	8	38,5%
	B.Sc.		6	103	5,5%	5	102	4,7%	7	168	4,0%
	M.Sc.									18	0%
Medizintechnik	B.Sc.		42	48	46,7%	39	42	48,1%	79	107	42,5%
	M.Sc.								2	3	40,0%
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung											
Naturwissenschaft und Technik	LA Gym.	BF	1		100,0%					3	0%
		HF	4	9	30,8%	4	7	36,4%	14	21	40,0%
Pädagogik		HF	11	1	91,7%	8	1	88,9%	12	2	85,7%
		HF	20	4	83,3%	6	3	66,7%	3	3	50,0%
	Magister	NF	1		100,0%	1		100,0%			
Pädagogik / Berufspädagogik	B.A.	HF	2		100,0%	2		100,0%	2		100,0%
		NF	48	6	88,9%	42	4	91,3%	31	1	96,9%

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfächer, nicht Vollstudienäquivalente)											
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)											
	WS 10/11			SS 2011			WS 11/12				
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil		
Philosophie	B.A. (1-Fach)	19	33	36,5%	13	29	31,0%	31	43	41,9%	
	B.A.	HF	12	9	57,1%	10	7	58,8%	6	6	50,0%
		NF	55	27	67,1%	47	21	69,1%	76	41	65,0%
	LA Gym.	HF	3		100,0%						
	M.A. (1-Fach)					2		2	2	50,0%	
	M.A.	HF	1	1	50,0%	1		100,0%			
		NF	3		100,0%	2		100,0%	2		100,0%
	Magister	HF	32	19	62,7%	19	8	70,4%	12	5	70,6%
		NF	4		100,0%	3		100,0%	2		100,0%
	Philosophie/Ethik	Künstl. LA	WissF	5	1	83,3%	4	1	80,0%	5	2
LA Gym.		HF	146	74	66,4%	131	64	67,2%	137	72	65,6%
Physics	M.Sc.		8	33	19,5%	7	25	21,9%	7	33	17,5%
Physik	B.A.	NF	1		100,0%				1		0%
	B.Sc.		43	195	18,1%	39	168	18,8%	51	241	17,5%
		Diplom		29	146	16,6%	19	119	13,8%	14	84
	Künstl. LA	WissF	1	3	25,0%	1	2	33,3%	1	2	33,3%
	LA Gym.	BF	1	4	20,0%		3		4	4	50,0%
		HF	56	73	43,4%	51	63	44,7%	57	74	43,5%
M.Sc.			13			16		2	35	5,4%	
Politik- und Wirtschaftswissenschaft	Künstl. LA	WissF				2		100,0%	4		100,0%
	LA Gym.	HF	22	12	64,7%	22	13	62,9%	39	32	54,9%

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)				F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Politikwissenschaft	B.A.		NF	23	29	44,2%	22	28	44,0%	20	32	38,5%
	Künstl.LA		WissF	6	5	54,5%	7	7	50,0%	7	7	50,0%
	LA Gym.		BF	13	19	40,6%	12	18	40,0%	11	17	39,3%
			HF	90	79	53,3%	79	75	51,3%	77	73	51,3%
			HF	27	36	42,9%	14	13	51,9%	9	10	47,4%
			NF	3	1	75,0%	1	1	50,0%		1	0%
Praxisorientierte Kulturphilosophie	M.A. (1-Fach)			7	2	77,8%	6	1	85,7%	5	1	83,3%
Romanistik	B.A. (1-Fach)			22	4	84,6%	18	3	85,7%	33	5	86,8%
	B.A.		HF	28	5	84,8%	23	5	82,1%	30	6	83,3%
			NF	10		100,0%	10		100,0%	14		100,0%
	M.A. (1-Fach)			3		100,0%	2		100,0%	1		100,0%
Romanistik: Französisch	B.A.		HF	7		100,0%	4		100,0%	2		100,0%
			NF	2		100,0%	1		100,0%			
Romanistik: Italienisch	B.A.		HF	5	1	83,3%	3	1	75,0%	3	1	75,0%
			NF	11		100,0%	6		100,0%	3		100,0%
Simulation Technology	B.Sc.			2	18	10,0%	2	19	9,5%	13	44	22,8%
Softwaretechnik	B.Sc.			17	153	10,0%	15	129	10,4%	22	215	9,3%
	Diplom			15	207	6,8%	12	182	6,2%	10	158	6,0%
Sozialwissenschaften	B.A. (1-Fach)			159	117	57,6%	148	105	58,5%	182	136	57,2%

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente)			WS 10/11				SS 2011			WS 11/12		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	
Soziologie	B.A.	HF	1		100,0%							
		NF	39	15	72,2%	36	14	72,0%	34	13	72,3%	
	Magister	HF	14	13	51,9%	10	5	66,7%	5	4	55,6%	
		NF	6	2	75,0%	3	1	75,0%	1	1	50,0%	
	Sportwissenschaft	B.A. (1-Fach)	27	70	27,8%	26	70	27,1%	40	108	27,0%	
		B.A.	HF	4	7	36,4%	1	5	16,7%	3	0%	
			NF						1	1	50,0%	
		Diplom		30	51	37,0%	24	44	35,3%	21	39	35,0%
		Kunstl. LA	WissF	1	1	50,0%	1	1	50,0%		1	0%
		LA Gym.	BF	1	6	14,3%	1	3	25,0%	3	5	37,5%
		HF	63	96	39,6%	58	89	39,5%	74	106	41,1%	
	Magister	HF	2	3	40,0%	2		100,0%	1		100,0%	
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	M.A. (1-Fach)		10	5	66,7%	7	3	70,0%	13	8	61,9%	
Sprachtheorie und Sprachvergleich	M.A. (1-Fach)		7	3	70,0%	6	3	66,7%	7	3	70,0%	
Techn. Geowissenschaft	Diplom		1		100,0%							
Technikpädagogik	B.Sc.		13	19	40,6%	9	15	37,5%	9	25	26,5%	
	M.Sc.		14	30	31,8%	14	30	31,8%	12	33	26,7%	
Technikpädagogik / Bautechnik	Dipl.-Gew.L.		4	6	40,0%	3	5	37,5%	3	5	37,5%	
Technikpädagogik / Elektrotechnik	Dipl.-Gew.L.		2	5	28,6%	2	4	33,3%	2	4	33,3%	

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 10/11				SS 2011				WS 11/12		
		F	M	F-Anteil		F	M	F-Anteil		F	M	F-Anteil
Technikpädagogik / Informatik	Dipl.-Gew.L.	2	6	25,0%		2	6	25,0%		2	5	28,6%
	Technikpädagogik / Maschinenwesen	5	26	16,1%		5	21	19,2%		5	18	21,7%
Technikpädagogik Aufbaustudiengang	Dipl.-Gew.L.	6	22	21,4%		4	17	19,0%		4	10	28,6%
	Technisch orientierte BWL	125	282	30,7%		123	266	31,6%		169	353	32,4%
Technisch orientierte VWL	Diplom	200	243	45,1%		176	207	46,0%		150	173	46,4%
	M.Sc.									16	25	39,0%
	Diplom	4	6	40,0%		3	5	37,5%		1	4	20,0%
Technische Biologie	B.Sc.	64	48	57,1%		59	48	55,1%		90	74	54,9%
	Diplom	125	102	55,1%		108	89	54,8%		96	74	56,5%
Technische Kybernetik	B.Sc.	38	176	17,8%		38	171	18,2%		49	222	18,1%
	Diplom	17	152	10,1%		16	131	10,9%		15	108	12,2%
	M.Sc.									1	17	5,6%
Technologiemanagement	B.Sc.	86	314	21,5%		86	301	22,2%		103	401	20,4%
	Diplom	64	365	14,9%		59	339	14,8%		49	294	14,3%
	M.Sc.									9	18	33,3%
Umweltschutztechnik	B.Sc.	83	114	42,1%		82	106	43,6%		110	152	42,0%
	Diplom	131	273	32,4%		117	253	31,6%		101	212	32,3%
	M.Sc.									7	14	33,3%

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente)			WS 10/11			SS 2011			WS 11/12		
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand: 25.05.2012)			F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil
Verfahrenstechnik	B.Sc.		86	169	33,7%	74	143	34,1%	83	167	33,2%
	Diplom		11	41	21,2%	6	31	16,2%	6	23	20,7%
	M.Sc.		27	100	21,3%	28	107	20,7%	41	123	25,0%
VWL	B.A.	NF	13	5	72,2%	12	4	75,0%	17	11	60,7%
	Magister	NF		5			2			2	0%
WAREM	M.Sc.		12	48	20,0%	8	42	16,0%	19	53	26,4%
WASTE	M.Sc.		42	60	41,2%	36	46	43,9%	65	70	48,1%
Werkstoffwissenschaft	Diplom		30	70	30,0%	22	59	27,2%	16	52	23,5%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.		25	90	21,7%	22	81	21,4%	31	129	19,4%
Wissenskulturen	M.A. (1-Fach)		2	1	66,7%	2		100,0%	11	3	78,6%

8. Studienabschlüsse SS 2011 und WS 2010/11

Abschlussprüfungen / Diplome	SS 2011			WS 11/12			Mittel		
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 25.05.2012)									
	23	5	82,1%	9	3	75,0%	32	8	80,0%
Anglistik	4	6	40,0%		1		4	7	36,4%
Architektur und Stadtplanung	87	61	58,8%	58	52	52,7%	145	113	56,2%
Automatisierungstechnik in der Produktion	1	12	7,7%	1	13	7,1%	2	25	7,4%
Bauingenieurwesen					1	0%		1	0%
	2	2	50,0%	6	13	31,6%	8	15	34,8%
B.Sc.	7	15	31,8%	10	14	41,7%	17	29	37,0%
Diplom	2	1	66,7%				2	1	66,7%
Berufspädagogik	2								
BWL	2		100,0%	5	1	83,3%	7	1	87,5%
	21	24	46,7%	1	5	16,7%	22	29	43,1%
Chemie	15	15	50,0%	8	17	32,0%	23	32	41,8%
	4	3	57,1%	2	1	66,7%	6	4	60,0%
LA Gym.									
OCOMMAS		1	0%					1	0%
Computational Physics		1	0%					1	0%
	5	1	83,3%	15	1	93,8%	20	2	90,9%
Deutsch	17	6	73,9%	30	4	88,2%	47	10	82,5%
Deutsch als Fremdsprache				1		100,0%	1		100,0%

Abschlussprüfungen / Diplome	SS 2011				WS 11/12				Mittel			
	F	M	F-Anteil		F	M	F-Anteil		F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezerat 1 (Stand 25.05.2012)												
	dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften											
Elektrotechnik und Informationstechnik	B.A.	14	4	77,8%					14	4	77,8%	
	B.Sc.	4	22	15,4%	8	30	21,1%		12	52	18,8%	
	Diplom	6	43	12,2%	5	41	10,9%		11	84	11,6%	
	M.Sc.					2	0%			2	0%	
Empirische Politik- und Sozialforschung	M.A.	8	2	80,0%	6		100,0%		14	2	87,5%	
	M.A. (dt.-frz.)	4	4	50,0%	4	5	44,4%		8	9	47,1%	
Englisch	Künstl. LA	3	1	75,0%	3		100,0%		6	1	85,7%	
	LA Gym.	28	13	68,3%	21	8	72,4%		49	21	70,0%	
Fahrzeug- und Motorentechnik	B.Sc.				1	24	4,0%		1	24	4,0%	
	Diplom	2	61	3,2%	1	52	1,9%		3	113	2,6%	
Französisch	Künstl. LA	2		100,0%	1		100,0%		3		100,0%	
	LA Gym.	11	2	84,6%	8	1	88,9%		19	3	86,4%	
Galloromanistik	Magister	1		100,0%					1		100,0%	
	Diplom	2	3	40,0%	1	3	25,0%		3	6	33,3%	
GEOENGINE	M.Sc.		5	0%		1	0%			6	0%	
	B.A.	32	5	86,5%	17	5	77,3%		49	10	83,1%	
Germanistik	Magister	1	1	50,0%					1	1	50,0%	

Abschlussprüfungen / Diplome	SS 2011			WS 11/12			Mittel		
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 25.05.2012) Geschichte	11	4	73,3%	11	4	73,3%	22	8	73,3%
	1		100,0%	3	1	75,0%	4	1	80,0%
	15	8	65,2%	9	4	69,2%	24	12	66,7%
	1		100,0%				1		100,0%
	3	4	42,9%	1	1	50,0%	1	1	50,0%
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik									
	3	4	42,9%	9	4	69,2%	12	8	60,0%
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	3	10	23,1%	5	5	50,0%	8	15	34,8%
	4	32	11,1%	2	32	5,9%	6	64	8,6%
Informatik									
		2	0%					2	0%
INFOTECH	2		100,0%				2		100,0%
	2	1	66,7%	3		100,0%	5	1	83,3%
Kunstgeschichte	18	3	85,7%	2		100,0%	20	3	87,0%
	5		100,0%	1			6		100,0%
Linguistik	1	1	50,0%				1	1	50,0%
	21	4	84,0%	12	1	92,3%	33	5	86,8%
Literaturwissenschaft: Germanistik	8	4	66,7%	6	2	75,0%	14	6	70,0%
	9	2	81,8%	1		100,0%	10	2	83,3%
Luft- und Raumfahrttechnik		1	0%	7	1	87,5%	7	2	77,8%
	7	77	8,3%	16	79	16,8%	23	156	12,8%

Abschlussprüfungen / Diplome		SS 2011				WS 11/12				Mittel		
		F	M	F-Anteil		F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 25.05.2012)												
Maschinenbau	B.Sc.		14	0%		8	87	8,4%	8	101	7,3%	
Maschinenwesen	Diplom	11	83	11,7%		8	76	9,5%	19	159	10,7%	
Materialwissenschaft	B.Sc.		1			5	17	22,7%	5	18	21,7%	
Mathematik	B.Sc.	5	3	62,5%		4	9	30,8%	9	12	42,9%	
	Diplom	5	10	33,3%		5	17	22,7%	10	27	27,0%	
	Künstl. LA					1		100,0%	1		100,0%	
	LA Gym.	13	4	76,5%		10	4	71,4%	23	8	74,2%	
Mechatronik	B.Sc.		2	0%			8	0%		10	0%	
Pädagogik	LA Gym.	4		100,0%		2		100,0%	6		100,0%	
Pädagogik / Berufspädagogik	B.A.	4	2	66,7%		4		100,0%	8	2	80,0%	
Philosophie	B.A.	7	3	70,0%		6	2	75,0%	13	5	72,2%	
	M.A.	2		100,0%					2		100,0%	
Philosophie/Ethik	LA Gym.	4		100,0%					4		100,0%	
Physik	B.Sc.	2	9	18,2%			24		2	33	5,7%	
	Diplom	5	35	12,5%		4	30	11,8%	9	65	12,2%	
	LA Gym.	3	1	75,0%					3	1	75,0%	
Politikwissenschaft	B.A.	4	5	44,4%					4	5	44,4%	
	Künstl. LA						1	0%		1	0%	
	LA Gym.	7	7	50,0%		7	3	70,0%	14	10	58,3%	
	Magister		1	0%						1	0%	

Abschlussprüfungen / Diplome	SS 2011				WS 11/12				Mittel			
	F	M	F-Anteil		F	M	F-Anteil		F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 25.05.2012)												
	B.A.				2		100,0%		2		100,0%	
Romanistik	M.A.				1		100,0%		1		100,0%	
Romanistik: Französisch	B.A.	1		100,0%				1			100,0%	
Romanistik: Italienisch	B.A.	2		100,0%				2			100,0%	
Softwaretechnik	Diplom	1	20	4,8%	1	13	7,1%	2	33	5,7%	59,0%	
Sozialwissenschaften	B.A.	10	6	62,5%	13	10	56,5%	23	16	50,0%	50,0%	
Soziologie	B.A.	3	4	42,9%	2	1	66,7%	5	5	50,0%	57,1%	
Sportwissenschaft	B.A.	3			1	3	25,0%	4	3	50,0%	60,0%	
	Diplom	5	4	55,6%	1	2	33,3%	6	6	60,0%	100,0%	
	LA Gym.	3	2	60,0%				3	2			
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	M.A.				2		100,0%	2				
Sprachtheorie und Sprachvergleich	M.A.	1		100,0%	2	1	66,7%	3	1	75,0%	37,5%	
Technikpädagogik	M.Sc.	2	5	28,6%	4	5	44,4%	6	10	0%	0%	
Technikpädagogik / Elektrotechnik	Dipl.-Gew.L.					1	0%		1			
Technikpädagogik / Informatik	Dipl.-Gew.L.	1		0%		2	0%		3			
Technikpädagogik / Maschinenwesen	Dipl.-Gew.L.	2		0%	1	3	25,0%	1	5	16,7%	0%	
Technikpädagogik: Aufbaustudiengang	Dipl.-Gew.L.	4		0%		2	0%		6			
Technisch orientierte BWL	B.Sc.	1	17	5,6%	8	14	36,4%	9	31	22,5%	46,5%	
	Diplom	19	27	41,3%	28	27	50,9%	47	54	66,7%		
Technisch orientierte VWL	Diplom	2	1	66,7%				2	1			

Abschlussprüfungen / Diplome		SS 2011				WS 11/12				Mittel		
		F	M	F-Anteil		F	M	F-Anteil		F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat 1 (Stand 25.05.2012)												
Technische Biologie	Diplom	11	16	40,7%		18	9	66,7%		29	25	53,7%
Technische Kybernetik	B.Sc.	1	4	20,0%		3	21	12,5%		4	25	13,8%
	Diplom	2	18	10,0%		4	25	13,8%		6	43	12,2%
Technologiemanagement	B.Sc.	3	6	33,3%		11	35	23,9%		14	41	25,5%
	Diplom	7	27	20,6%		5	51	8,9%		12	78	13,3%
Umweltschutztechnik	B.Sc.	2		100,0%		9	12	42,9%		11	12	47,8%
	Diplom	14	38	26,9%		11	29	27,5%		25	67	27,2%
Verfahrenstechnik	B.Sc.	11	8	57,9%		14	21	40,0%		25	29	46,3%
	Diplom		7	0%			3	0%			10	0%
	M.Sc.	5	12	29,4%		5	14	26,3%		10	26	27,8%
VWL	B.A.	1	1	50,0%						1	1	50,0%
Werkstoffwissenschaft	Diplom	5	6	45,5%		8	4	66,7%		13	10	56,5%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc.	2	18	10,0%			1	0%		2	19	9,5%
Abschlüsse gesamt		615	910	40,3%		529	1022	34,1%		1144	1932	37,2%

9. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2011

Im Angestelltenverhältnis

Verg. - Gruppe	weiblich			männlich			Frauenanteil in%
	befr.	unbefr.	Summe	befr.	unbefr.	Summe	
E15Ü				1	9	10	
E15	2	2	4	9	41	50	7,4%
E14	12	10	22	37	127	164	11,8%
E13Ü	63	23	86	202	39	241	26,3%
E13h	499	18	517	1552	22	1574	24,7%
E12	10	2	12	27		27	30,8%
AT	1		1	3	1	4	20,0%
S u m - me	587	55	642	1831	239	2070	23,7%
Summe aller angest. wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 2712							

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

Im Beamtenverhältnis

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
A16	5	0	-
A15	22	2	8,3%
A14	110	14	11,3%
A13	45	10	18,2%
Summe	182	26	12,5%

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

10. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2001-2011

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
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
2005	11	2	9	0	420	72	14,6%	14,1%	6,8%	Platz 1:1 Platz 2:2 Platz 3:1	0

Jahr	Anzahl der Verfahren	davon C3 bzw. W3 o. L. (ab 2005)	davon C4 bzw. W3 m. L. (ab 2005)	davon W1 (ab 2005)	Bewerbungen von Männern	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil bei den Bewerbungen in %	Frauenanteil bei den Vortrags-einladungen in %	Frauenanteil bei den Begutachtungen in %	Platzierungen von Frauen	Rufnahmen von Frauen
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
2011	17	2	12	3	534	99	15,6%	24,3%	23,2%	Platz 1: 5 Platz 2: 4 Platz 3: 5	5

* Werte zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfasst.

Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal

11. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 2001-2011

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
C1 auslaufend	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%
	2011	0	2	100,0%
C2 ausgelaufen	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	1	2	66,7%
	2011	0	0	-

	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%
	2011	11	4	26,7%
C3 bzw. W3 ohne L.	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%
	2011	52	5	8,8%
C4 bzw. W3 mit L.	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%
	2011	174	15	7,9%

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Professuren gesamt C2-C4; seit 2005 einschl. W1 und W3	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	236	22	8,5%
	2011	237	24	9,2%
C3 und C4 einschl. W3	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%
	2011	226	20	8,1%

12. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2011

Fakultät	weiblich		männlich		Summe
	W 1	W 3	W 1	W 3	

1		1			1
2				1	1
3				1	1
4		1			1
5			1	2	3
6				1	1
7				2	2
8				1	1
9			1	1	2
10				1	1

Summe	0	2	2	10	14
-------	---	---	---	----	----

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

13. Jumeta. Junior Mentoring Tandem – Flyer

Wer kann teilnehmen?

Motivierte Bachelorstudierenden aller Studienfächer an der Universität Stuttgart nach der Orientierungsprüfung, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn interessieren. Es entstehen keine Kosten für Sie.

Wie kann ich mitmachen?

Alle Interessentinnen sind herzlich eingeladen, den aus-gefüllten Profilbogen zusammen mit einem Lebenslauf bei der Koordinationsstelle einzurichten. Alle relevanten Informationen über das Programm und zum Ablauf sowie der Profilbogen stehen unter www.uni-stuttgart.de/jumeta zum Download bereit.

Die Koordinationsstelle

Die Koordinationsstelle begleitet in beratender Funktion den gesamten Mentoringprozess. Wollen Sie wissen, wie unser Mentoring-Programm jumeta Sie auf Ihrem Karriereweg in der Wissenschaft unterstützen kann? Dann vereinbaren Sie einen persönlichen Gesprächstermin oder bewerten sich direkt für eine Teilnahme.

Ihre Ansprechpartnerin

Regina Rapp, M.A.
Universität Stuttgart
Geschäftsführerin

jumeta, Junior Mentoring Tandem
Geschwister-Scholl-Str. 24D
70174 Stuttgart 1, OG, Raum 1/206


Tele: 0711/695-94127
E-Mail: jumeta@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/jumeta

Liebe Studentinnen,

eine Teilnahme an **jumeta** bietet Ihnen die einzigartige Möglichkeit, eine Brücke zwischen der Theorie, die Ihnen in Ihrem Studium vermittelt wird und dem späteren Berufsleben einer Wissenschaftlerin zu schlagen, um Sie optimal auf eine wissenschaftliche Karriere vorzubereiten. Wir wünschen Ihnen viel Spaß mit dem Programm und neue Impulse für Ihre Berufswegplanung. Mit **jumeta** haben Sie die besten Chancen dazu, Nutzen Sie sie!



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



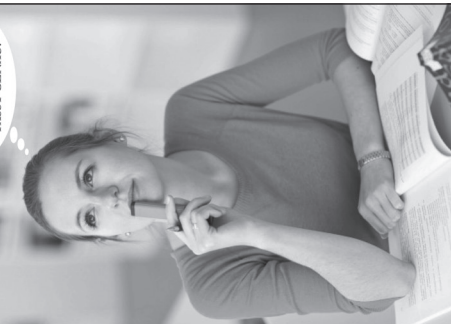
Dr. rer. nat. Gabriele Hartmann
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart



Universität Stuttgart
Die Gleichstellungsbeauftragte

Mentoring-Programm
für Bachelorstudierenden
der Universität Stuttgart

Ich und Wissenschaft –
Passt das?
PASST GENAU!



www.uni-stuttgart.de/jumeta

jumeta.

Junior Mentoring Tandem
jumeta.

Tollin Sie gerne an Inhalten?
Finden Sie gerne Lösungen für komplexe Probleme?
Sind Sie begeistert von Ihrem Studium und möchten gerne gezielt unterstützt werden?

All dies sind gute Voraussetzungen um später – nach einem Masterstudium – eine Promotion anzuschließen.
Diese kann Sie beruflich in die Wissenschaft oder zu einem externen Berufseinstieg führen.

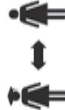
Sie wissen noch zu wenig darüber, wie das Promovieren geht und wozu es gut sein kann? Dann lassen Sie sich von einer erfahrenen Doktorandin beraten und nutzen Sie den persönlichen Austausch mit einer Professorin in einer kleinen Gruppe gleichgestimmter Studentinnen.

Unser Angebot für Sie: **Jametta**, Junior Mentoring Tandem.

Was bietet mir Jametta?

Das Programm besteht aus folgenden Bausteinen:

Tandem-Mentoring: Eine Doktorandin steht Ihnen 12 Monate mit Rat und Tat zur Seite.



Gruppenmentoring: Mit einer Professorin vertiefen Sie in persönlicher Atmosphäre und kleiner Gruppe wichtige Themen



Weiterbildung: Wichtige Schlüsselqualifikationen werden Ihnen im Rahmen der Workshops vermittelt.



Networking: Sie haben die Möglichkeit, schon frühzeitig zeitliche Kontakte zu knüpfen, die für eine berufliche Laufbahn in der Wissenschaft von Bedeutung sein können.



Diese vier Elemente unterstützen Sie dabei, berufliche Perspektiven zu entwickeln, Ziele zu definieren und diese strategisch umzusetzen.

Jametta – Was bringt mir das?

- > Einmalige Einblicke in die Berufswelt/Wissenschaft
- > Mein Potential erkennen und entwickeln
- > Meine Kompetenzen ausbauen
- > Weiterbildung im Bereich Schlüsselqualifikationen
- > Die Möglichkeit, schon frühzeitig ein berufsweltrelevantes Netzwerk aufzubauen
- > Anerkennung der Teilnahme an Jametta als fachübergreifende Schlüsselqualifikation (3 LP pro Semester)

Was sollte ich als Mentee mitbringen?

- > Interesse an der Wissenschaft
- > Hohe Motivation sich im Programm zu engagieren
- > Gute Leistung im Studium
- > Ausgeprägter Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung
- > Teamfähigkeit, Aufgeschlossenheit und Zuverlässigkeit
- > als Bachelorstudium (ab Orientierungsprüfung) eingeschrieben sein

Wie sieht der Programmablauf aus?
Jametta startet im Herbst, jeden Jahres und dauert 12 Monate.

Abschlussveranstaltung

Regelmäßige Treffen, ...
one-to-one Beratung (Studentin/ DoktorandIn)

Rahmenprogramm:
Workshops
Reflektions-treffen
Netzwerktreffen

Auftaktveranstaltung

--> Erfahrung nutzen

--> Zukunft gestalten

--> Gemeinsam profitieren

14. *Jumeta. Junior Mentoring Tandem* – Artikel

Pressemitteilung Nr. 58, August 2012

Im Tandem in die Wissenschaft
Uni Stuttgart startet Mentoring-Programm für Bachelor-Studentinnen

Die Schaffung eines Systems der gestuften Studiengänge im Zuge der Bologna-Reform und die damit verbundenen Veränderungsprozesse im Hochschulsystem bieten Chancen, auch in der Nachwuchsförderung Neuerungen einzuführen. Um hoch qualifizierte junge Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu begeistern und eine frühzeitige und kontinuierliche Begleitung von Studentinnen zu gewährleisten, startet die Universität Stuttgart jetzt ein spezielles Mentoring-Programm für Bachelorstudentinnen. Das Programm mit dem Namen „jumeta“ (Junior Mentoring Tandem) bietet Studentinnen nach der Orientierungsprüfung eine in dieser Form neuartige Brücke zwischen den im Studium vermittelten Grundlagen und der späteren Karriere als Wissenschaftlerin. Interessentinnen können unter der Web-Adresse www.uni-stuttgart.de/jumeta ab sofort die Bewerbungsunterlagen herunterladen.

„jumeta“, das neue Mentoring-Programm für Studentinnen der Universität Stuttgart, erleichtert begabten jungen Frauen den Start in eine Karriere als Wissenschaftlerin. (Foto: Universität Stuttgart)

Durch eine in Deutschland bislang einzigartige Kombination an Förder-Bausteinen erhalten die Studentinnen wichtiges Erfahrungswissen über die Strukturen und Prozesse im Wissenschaftsbetrieb und können ihr Kontaktnetz erweitern. Grundlage des Programms sind Mentoring-Tandems, bei denen je eine Doktorandin einer Bachelorstudentin als Junior-Mentorin ein ganzes Jahr mit Rat und Tat zur Seite steht, sie bei der Karriereplanung berät und bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen unterstützt. Als Besonderheit des Stuttgarter Mentoring-Programms wird diese Eins-zu-Eins-Betreuung von einem Gruppen-Mentoring durch „gestandene“ Professorinnen der Universität Stuttgart ergänzt. Weitere Bausteine sind Workshops zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen sowie vielfältige Möglichkeiten, um schon früh Kontakte zu knüpfen, die für das berufliche Fortkommen nützlich sind.

„Entscheidend für den Erfolg der Tandems ist es, dass die Entwicklungs- und Lernziele der Mentees und die Unterstützungsmöglichkeiten der Mentorinnen bezie-

hungsweise der Gruppen optimal zusammenpassen“, erklärt die Geschäftsführerin des Mentorings an der Universität Stuttgart, Regina Rapp. Deshalb legt die Universität großen Wert auf das so genannte „Matching“, bei dem auf der Basis von Profildbögen und Einzelgesprächen sorgfältig die Paare gebildet werden.

Die Mentees werden in Workshops und Einzelgesprächen vertiefend in das Mentoring eingeführt und erhalten für die Teilnahme an „jumeta“ Credit-Points, die als fächerübergreifende Studienleistung anrechenbar sind. Die Doktorandinnen ihrerseits werden in einem Training auf ihre wertvolle Aufgabe vorbereitet. Viele der heutigen Junior-Mentorinnen haben selbst als Mentees am „klassischen“ Mentoring-Programm der Universität Stuttgart teilgenommen, und freuen sich jetzt, ihre Erfahrungen an talentierte und engagierte Studentinnen weiterzugeben. Das bisherige Mentoring-Programm, welches sich vornehmlich an Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart richtet und seit seiner Gründung im Jahr 2004 von rund 250 jungen Frauen erfolgreich durchlaufen wurde, soll mit jumeta eine Ergänzung um die Zielgruppe der Bachelorstudentinnen erfahren und so eine kontinuierliche Begleitung bereits ab dem Bachelorstudium, über das Masterstudium bis hin zur Aufnahme einer Promotion gewährleisten.

Ansprechpartner:

Regina Rapp,
Geschäftsführerin Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung,
Tel. 0711/685-84127, E-Mail: jumeta@uni-stuttgart.de

Dr. Hans-Herwig Geyer,
Hochschulkommunikation der Universität Stuttgart,
Tel. 0711/685-82555, E-Mail: hans-herwig.geyer@hkom.uni-stuttgart.de

Uni Stuttgart fördert Frauen in der Wissenschaft Eins-zu-eins-Betreuung für Bachelor-Studentinnen

Stuttgart StN Der Bologna-Prozess an den Hochschulen bietet den Universitäten nun auch die Chance, Neues in der Nachwuchsförderung einzuführen. Die Uni Stuttgart nutzt die Möglichkeit nun, um hoch qualifizierte junge Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu begeistern und eine frühzeitige und kontinuierliche Begleitung von Studentinnen zu gewährleisten. Das Mentoring-Programm für Bachelor-Studentinnen startet unter dem Namen Jumenta (Junior Mentoring Tandem) und bietet ihnen nach der Orientierungsprüfung eine Brücke zwischen den im Studium vermittelten Grundlagen und der späteren Karriere als Wissenschaftlerin. Interessentinnen können unter der Web-Adresse www.uni-stuttgart.de/jumeta ab sofort die Bewerbungsunterlagen herunterladen.

Durch eine Kombination an Förder-Bausteinen erhalten die Studentinnen wichtiges Erfahrungswissen über die Strukturen und Prozesse im Wissenschaftsbetrieb und können ihr Kontaktnetz erweitern. Grundlage des Programms sind so genannte Mentoring-Tandems: Je eine Doktorandin steht einer Bachelorstudentin als Junior-Mentorin ein ganzes Jahr mit Rat und Tat zur Seite, berät sie bei der Karriereplanung und unterstützt sie bei der Entwicklung ihrer Kompetenzen. Als Besonderheit des Stuttgarter Mentoring-Programms wird diese Eins-zu-Eins-Betreuung von einem Gruppen-Mentoring durch berufserfahrene Professorinnen der Universität Stuttgart ergänzt. Weitere Bausteine sind Workshops zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen sowie Möglichkeiten, um schon früh Kontakte zu knüpfen, die für das berufliche Fortkommen nützlich sind.

„Entscheidend für den Erfolg der Tandems ist es, dass die Entwicklungs- und Lernziele der Mentees und die Unterstützungsmöglichkeiten der Mentorinnen beziehungsweise der Gruppen optimal zusammenpassen“, erklärt die Geschäftsführerin des Mentorings an der Universität Stuttgart, Regina Rapp. Deshalb legt die Universität großen Wert auf die gezielte Auswahl der beiden Partner auf Basis von Profildbögen und Einzelgesprächen. Die Mentees erhalten für die Teilnahme an Jumenta Credit-Points, die als fächerübergreifende Studienleistung anrechenbar sind. Die Doktorandinnen im Programm profitieren ihrerseits von der Praxiserfahrung für ihre zukünftigen Aufgaben.

15. *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung – Der Mentoring-Beirat*

Der Mentoring-Beirat begleitet und fördert in kritisch-konstruktiver Weise die Umsetzung des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* der Universität Stuttgart.

Durch ihn sollen Aktivitäten angeregt, die Suche nach geeigneten Mentorinnen und Mentoren unterstützt, Erfahrungen aus Projekten der Wirtschaft und anderen Institutionen eingebracht und Bemühungen um eine Verstetigung des Programms gestärkt werden.

Vorsitz:

Dr. Gabriele Hardtmann
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Mitglieder

Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz
*Direktorin der German Aerospace Academy (ASA)
Leitung des Steinbeistransferzentrums „Plasma- und Raumfahrttechnologie“
Universitätspräsidentin a. D.*

Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger
Ehem. Präsident der Fraunhofer Gesellschaft, Unternehmenspolitik und Forschung

Dr. Gisela Meister-Scheufelen
Kanzlerin der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW)

Ernst Reichart
*Personaldirektor Hewlett-Packard GmbH,
Geschäftsführer Personal- und Sozialwesen*

Prof. Dr. Wolfram Ressel
Rektor der Universität Stuttgart

Claudia Röttger
Infoterra GmbH - Astrium Services, Head of Human Resources

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

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

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

Dr. Marianne Tümpen
Leiterin Beteiligungsmanagement, DaimlerChrysler AG, Mergers and Acquisitions

Prof. Dr. Engelbert Westkämper
Ehem. Leiter des Fraunhofer-Instituts für Produktionstechnik und Automatisierung

16. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen

Stand: 24. August 2011

Fakultät	Studentin	Doktorandin	Postdoktorandin & Habilitandin	Privatdozentin	Mentees gesamt
Architektur und Stadtplanung	-	2	-	-	2
Bau- und Umweltingenieur- wissenschaften	-	4	-	-	4
Chemie	2	5	-	-	7
Energie-, Bio- und Verfahrenstechnik	1	11	1	-	13
Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	1	3	-	-	4
Luft- und Raumfahrttechnik, Geodäsie	-	4	-	-	4
Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik	-	4	-	-	4
Mathematik und Physik	-	-	-	-	-
Philosophisch-Historische Fakultät	3	6	-	1	10
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2	12	2	-	16
Gesamt	9	51	3	1	64

17. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten

Girls' Day

Stuttgarter Zeitung - Stadtausgabe, 27. April 2012

Expertin im Windkanal für einen Tag

Girls' Day Schülerinnen entwickeln an der Universität aus Schaumstoff windschnittige Automobilmodelle. Michael Schoberth

Auf ihren Führerschein müssen die Mädchen zwar noch einige Jahre warten, doch mit der Anströmgeschwindigkeit, dem Staudruck und den Turbulenzen kennen sich die neun Schülerinnen der achten und neunten Klasse schon aus. Denn das haben sie gestern beim zwölften Girls' Day bei einem Besuch in der Werkstatt des Instituts für Aerodynamik der Universität Stuttgart-Vaihingen gelernt. Beim Girls' Day erhalten Mädchen Einblicke in technische und naturwissenschaftliche Arbeitsfelder, um so eventuelle Vorurteile und Hemmnisse gegenüber Berufen in diesen Bereichen abzubauen. In Stuttgart wurden gestern 156 Veranstaltungen an unterschiedlichen Institutionen und Einrichtungen angeboten, für diese hatten sich mehr als 2150 Mädchen angemeldet. Landesweit waren es rund 156 000 Mädchen.

Die Autoexpertinnen für einen Tag testeten zunächst ein Modell im Windkanal und sahen dabei, wo und wie der Gegenwind auf das Auto traf. Dieser Widerstand wird mit dem Cw-Wert angegeben. Je geringer dieser Wert, desto weniger Widerstand bietet das Auto. Das eckige Modell hatte einen von 0,65. Moderne Wagen erreichen Werte von 0,3, sagte der Institutsmitarbeiter Bernd Peters. Die von ihm verteilten Schaumstoffmodelle wurden von den Mädchen mit Sägen und Feilen bearbeitet. Wer gut überlegte und arbeitete, dessen Auto konnte einen Cw-Wert von 0,45 errei-

chen. ‚Das sind Welten‘, sagt Peters. Dafür mussten die Kanten weg und Rundungen an den richtigen Stellen herausgearbeitet werden.

Harte Arbeit für die Mädchen, die begeistert bei der Sache waren. ‚Ich wollte einfach mal ausprobieren, ob mir so was Spaß macht‘, sagte Steffi, die in die Oscar-Paret-Schule in Freiberg geht. Ihre Freundin Tamara kann sich nicht vorstellen, ein naturwissenschaftliches Studium zu beginnen: ‚Ich will lieber etwas mit Sprachen machen.‘ Alina vom Elly-Heuss-Knapp-Gymnasium mag Physik nicht allzu sehr. Doch: ‚Das hier ist anders als Physikunterricht in der Schule. Es ist viel praktischer.‘

Trotz des Ehrgeizes, ein aerodynamisches Auto zu schaffen, kam bei den Mädchen auch der Wille zur individuellen Gestaltung durch. Die Modelle wurden angemalt, beschriftet und eine Schülerin klebte sogar Scheinwerfer auf die Motorhaube. ‚Der Cw-Wert ist da nicht so wichtig, es soll schön sein.‘ Zum Abschluss stellten sich die Mädchen selbst vor den Windkanal und spürten und die Kraft der beschleunigten Luft. Mit rund 70 Kilometern pro Stunde blies er ihnen um die Ohren.

Der Girls‘ Day hat bereits Erfolg, so die Organisatoren des Aktionstages, der von den Bundesministerien für Bildung und Familie gefördert wird. In den vergangenen fünf Jahren haben mehr Abiturientinnen ein Studium der Ingenieurwissenschaften, des Maschinenbaus oder der Elektrotechnik begonnen. Und es gibt Zuwachszahlen bei den angestellten Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen. Die Zahl der weiblichen Auszubildenden in Industrie und Handwerk steigt ebenfalls.

Gestern fand auch der zweite Boys‘ Day in Baden-Württemberg statt, bei dem landesweit rund 4000 Jungen mitmachten. In Stuttgart gingen etwa 250 Jungen in Pflegeheime, zu Ärzten oder in Kindergärten

WOFÜR SCHLÄGT DEIN HERZ?



Universität Stuttgart



Die Universität Stuttgart ist interdisziplinär orientiert mit Schwerpunkten in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Rund 22.600 Studierende (30 Prozent Frauen) sind aktuell eingeschrieben, jährlich starten etwa 2.200 Absolventinnen und Absolventen in das Berufsleben.

Architektur bis Wirtschaftsinformatik – über 60 Studiengänge bietet die Uni Stuttgart in den Ingenieur- und Naturwissenschaften an: www.uni-stuttgart.de/studieren/angebot/studienggebiet.html

Die Uni Stuttgart und deren Studienangebot kann man aktiv kennenlernen z. B.:

- ▶ am Tag der Wissenschaft (30. Juni 2012) www.uni-stuttgart.de/tag
- ▶ bei **Probiert die Uni aus!** Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe www.uni-stuttgart.de/probiert/
- ▶ beim **Schülerforschungscampus** www.uni-stuttgart.de/sfc/

KONTAKT

Universität Stuttgart

Zentrale Studienberatung
Geschwister-Scholl-Str. 24 C | 70174 Stuttgart
studienberatung@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/zsb

Ihr Herz schlägt für die Elektrotechnik. Schon mit vier Jahren wurde sie von Lichterketten in den Bann gezogen. Mit 13 Jahren erklärte sie ihrer Familie: „Ich will Elektrotechnik studieren.“ Die fand es gut. Niemand, der sagte „Mädchen, das kannst Du nicht“, „Lass die Finger davon, das ist nichts für Dich“. Heute ist Nejila Parspour Professorin für Elektrotechnik und leitet an der Universität Stuttgart das Institut für Elektrische Energiewandlung. Nejila Parspour ist im Iran aufgewachsen, studiert hat sie in Deutschland. Weshalb sich hier so wenig Frauen für ein ingenieur- oder naturwissenschaftliches Studium entscheiden, kann sie nicht verstehen.

Marina Beez hat sich vor Jahren entschieden – jetzt ist sie „frisch gebackene“ Diplom-Ingenieurin. „Jura war mal eine Alternative“, erinnert sie sich, „aber da muss man viel auswendig lernen – das ist nicht so mein Ding.“ Der Berufsaussichten wegen riet Marinas Papa zu einem technischen Studium. Bei einem Infotag an der Uni Stuttgart hat sie schließlich die Elektrotechnik überzeugt. „Ich würde mich das nicht trauen“, haben Freundinnen damals gesagt – Marina hat sich getraut, und heute sagt sie: „Ich fand mein Studium gut.“ Zugegeben, Frauen gab’s nicht viele, sie ist aufgefallen unter den Jungs, aber das hatte auch Vorteile. „Mich nannten fast alle Kommilitonen mit meinem Namen“, schmunzelt sie, „und sogar die Professoren haben mich gekannt.“

„Die Elektrotechnik ist ein Fach mit Zukunft“, erklärt Nejila Parspour, und schwärmt: „Das Tolle daran ist die Freiheit.“ Wer sich für ein Studium der Elektrotechnik entscheidet, wählt nämlich ein vielschichtiges Fach mit vielen Anwendungsfeldern. Allein am Institut von Nejila Parspour kann man in Richtung Medizintechnik, Elektromobilität, Erneuerbare Energie, Luft- und Raumfahrt vertiefen – wo gibt es schon diese Bandbreite? Allen Mädchen, die sich für Technik interessieren, rät die Professorin: „Lasst Euch nicht einreden, das sei nichts für Mädchen.“ Das Fach wählen, für das man sich begeistert, und dann dabei bleiben, ist die Devise.

„Nicht gleich aufgeben, wenn mal was nicht klappt. Und nicht dem Fehler verfallen, zu glauben, man müsse die Einser-Kandidatin, die Überfliegerin sein – das sind die Jungs nämlich auch nur ganz selten.“

Auch bei Marina gab es durchaus schlechtere Prüfungen. Die sah sie dann als Motivation fürs nächste Mal. Von den Kommilitonen fühlte sie sich nie überrannt, nie hatte sie das Gefühl, besser sein zu müssen. Die Zusammenarbeit mit den Jungs war immer gut. Angst vor ihrer beruflichen Zukunft hat Marina nicht. Hätte sie nicht den Weg der Promotion und damit eine Stelle an der Uni gewählt, würde sie vermutlich schon längst eine Anstellung in der Industrie haben. Das Unternehmen, bei dem sie ihr Praktikum gemacht hat, wollte sie gleich übernehmen. Davon können einige ihrer einstigen Mitschüler nur träumen. „Frau sein in der Industrie, das ist heutzutage auch ein Plus“ – viele Unternehmen schauen speziell nach Frauen, da ge-



mischte Teams bessere Ergebnisse erzielen, hat Marina schon gehört.

„Ja, das stimmt“, bestätigt Nejila Parspour. Die Industrie hat sich auf die Frauen eingestellt und erkannt, dass gemischte Teams oft die besten, die erfolgreichsten sind. Und natürlich haben sich die Unternehmen auch auf Frauen eingestellt, weil es einfach insgesamt zu wenige qualifizierte Fachleute gibt. An vielen Universitäten im In- und Ausland hat Nejila Parspour gearbeitet. An der Uni Stuttgart gefällt ihr, dass in allen MINT-Fächern die Grundlagen sehr solide vermittelt und von den Lehrenden sehr gut dargeboten werden. „Hier geben sich alle wirklich große Mühe“, weiß Nejila Parspour und ergänzt, dass neben der Theorie auch der Bezug zur Realität, zur Praxis immer sehr präsent ist.

Kurzum: Ein Studium der MINT-Fächer an der Uni Stuttgart hat Hand und Fuß, man nimmt viel mit. Derart ausgerüstet müssen sich die Absolventinnen keine Gedanken über einen Praxisschock machen, und Professorin Nejila Parspour gesteht: „Wenn ich heute nochmals studieren würde, würde ich die Uni Stuttgart wählen.“

Ein MINT-Fach als Frau? „Aber klar“, sagt Marina, ohne zu zögern. Wer unsicher ist, solle sich doch einfach mal trauen, nicht auf die anderen hören und das Fach seiner Wahl ausprobieren: „Es kann ja nichts passieren.“

GUT ZU WISSEN ...

Das **MINT-Kolleg** Baden-Württemberg an der Uni Stuttgart bietet vor und während des Studiums Unterstützung in Mathematik – Informatik – Naturwissenschaften – Technik

www.mint-kolleg.de/stuttgart

18. Artikel und Berichte zu den Projekten für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen

meccanica femminile

Schwarzwälder-bote.de, 28. Februar 2012

Villingen-Schwenningen. Ingenieurinnen auf dem Weg nach oben

Villingen-Schwenningen (bn). Zum zweiten Mal findet die „meccanica femminile“ am Campus Schwenningen der Hochschule Furtwangen (HFU) statt. Rund 70 Fachfrauen aus Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen haben sich eingeschrieben. Schwere körperliche Arbeit und ein schmutziger Arbeitsplatz gehören in diesen Bereichen der Vergangenheit an, eröffnete HFU-Rektor Rolf Schofer gestern die Frühjahrshochschule vor dem weiblichen Auditorium, das noch bis einschließlich Freitag an Workshops, Seminaren und Vorträgen teilnimmt. Schofer wünscht sich mehr Studentinnen in der Fakultät Maschinenbau und Verfahrenstechnik, obgleich sich schon viel geändert habe, seit die HFU vor 20 Jahren noch reine Männersache war.

Andreas Schütze vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst stellte die MINT-Kampagne des Landes vor, die die Berufe in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik attraktiver machen und vor allem auch Frauen dafür gewinnen soll. Unter anderem wurden im Zuge der Initiative spezielle Karriereberatungsstellen an sieben Hochschulen des Landes, darunter auch der HFU, eingerichtet. Drei Viertel aller Ingenieure sehen ihre berufliche Zukunft positiv, sagte Schütze. Dennoch empfinden es Ingenieurinnen immer noch als sehr schwer, Karriere zu machen. Die „meccanica femminile“, die im Wechsel mit der Universität Stuttgart in Schwenningen alle zwei Jahre stattfindet, könne ein Hebel dafür sein, das zu ändern.

Petra Mayerhofer vom Deutschen Ingenieurinnenbund (dib) bestätigte Schützes Worte mit Zahlen. In 90 der 100 größten deutschen Unternehmen sei keine einzige Frau im Vorstand. In den 30 DAX-Unternehmen bekleiden die 182 Vorstandspositionen nur vier Frauen. Das zu ändern, habe sich der dib vorgenommen – im vergangenen Jahr mit dem Projekt „Top 25“. Eine namhafte Jury ermittelte aus 200 nominierten Ingenieurinnen die 25 einflussreichsten. Sie sind zwischen 40 und 57 Jahre alt, haben bis zu vier Kinder und sollen mit ihrem öffentlichen Auftritt dazu beitragen, „dass Ingenieurinnen nicht weiter abgehängt werden“.

Tanja Sieber vom organisierenden FIT kündigte den erstmals stattfindenden Conference Day an, der am morgigen Donnerstag zwischen 10 und 16 Uhr 15 Vorträge in vier Parallelsessions vorsieht. Die Themen sind Energieversorgung und -management, Komplexität und Automatisierung, Lean Management und Globalisierung sowie Konstruktion und Qualität.

19. Artikel zum Audit familiengerechte Hochschule

www.uni-stuttgart.de, News März 2012

Uni Stuttgart lässt sich zur familiengerechten Universität zertifizieren

Die Universität Stuttgart hat sich zum Ziel gesetzt, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu fördern. Das von der Hertie-Stiftung initiierte audit familiengerechte hochschule (fgh) der berufundfamilie gGmbH bietet hierfür ein adäquates Managementinstrument, um eine familiengerechte Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität zu etablieren.

Mit der Auditierung macht sich die Universität Stuttgart mit den Beschäftigten und Studierenden auf den Weg, eine familienbewußtere Hochschulkultur zu gestalten, die Vielfalt und Chancengleichheit fördert und wertschätzt. Bereits seit einigen Jahren wird an der Universität ein immer breiteres Spektrum an Unterstützungsangeboten für Studierende und Beschäftigte mit Familienpflichten aufgebaut. Mit Verabschiedung des Genderkonzepts hat der Senat beschlossen, sich zertifizieren zu lassen, wobei die Mitwirkung aller gefragt ist. Der Anfang dazu wurde beim Strategieworkshop am 29. Februar 2012 gemacht. Die 31 Mitwirkenden kamen dabei aus allen Bereichen der Universität: anwesend waren neben Rektor Prof. Wolfram Ressel und Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann, die Leitung der Dezernate der zentralen Verwaltung und der Stabsstellen, ferner Dekane und Vertretungen aus den Fakultäten und Instituten, die Vertreterinnen für Gleichstellung und Chancengleichheit, der Personalrat und Studierende.

„Uns als Universitätsleitung“, so Rektor Prof. Ressel in seiner Begrüßungsrede, „ist das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familienaufgaben ein besonderes Anliegen. Die Kanzlerin und ich sind uns einig: Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie sind eine Investition in die Zukunft. Wir sind überzeugt, dass wir damit die Arbeits- und Studierzufriedenheit erhöhen und die Attraktivität der Universität als Arbeitgeber steigern können. Im nationalen und internationalen Wettbewerb um Talente in Wissenschaft und Forschung ist dies ein deutlicher Wettbewerbsvorteil.“

Die geplanten Maßnahmen haben vielfältige Auswirkungen:

- Flexible Arbeits- und Studienregelungen sorgen für höhere Zufriedenheit bei den Beschäftigten und Studierenden, was wiederum das Betriebsklima positiv beeinflusst.
- Sie fördern die Gleichstellung von Männern und Frauen.
- Sie erhöhen die Chancen für Mütter, bald wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren bzw. das Studium fortzusetzen.
- Sie bewirken eine Reduzierung der Fehlzeiten.
- Die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeber und Studienort wird gesteigert.
- Die Fluktuation bei Führungskräften in Verwaltung und Wissenschaft wird reduziert.

Der Auditor Dr. Georg Barzel lobte das bisherige Engagement der Universität bei der Bereitstellung von vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen und der Bündelung der Aktivitäten mit dem neu eingerichteten Service "Uni & Familie" im Gleichstellungsreferat.

„Das heißt aber nicht, dass wir uns auf dem bisher geschaffenen ausruhen möchten“, so Dr. Bettina Schmidt, Verantwortliche für den Service Uni & Familie. Die Einrichtung des uniweiten Service sowie dem Auditierungsprozess sieht sie als ein klares Bekenntnis und Signal der Hochschulleitung und der Universitäts-Mitglieder, weitere Schritte für mehr familienbewußtes Engagement in Angriff zu nehmen.

Kanzlerin begeistert über die Mitwirkung der Mitwirkenden

Rückblickend auf den Strategieworkshop zeigte sich Frau Dr. Bettina Buhlmann, Kanzlerin der Universität, angesichts der regen Teilnahme aller Eingeladenen sehr angetan vom grundsätzlichen Interesse und Engagement für diese Thematik. Beeindruckt war sie ebenfalls von der Offenheit der Teilnehmer, über persönliche Ergebnisse hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie zu berichten.

„Sehr gefallen hat mir, neben konkreten Anliegen der Mitwirkenden, wie dem Ausbau der Kinderbetreuung, auch der Wunsch, eine Kultur des Miteinanders hier an der Universität zu schaffen, die von einem Verständnis für die Belange von Beschäftigten und Studierenden mit familiären Aufgaben geprägt ist. Bei diesem 'Geben und Nehmen' kann die Universität einen Rahmen bieten, der durch Initiative und Eigenverantwortlichkeit von den Universitätsmitgliedern genutzt werden kann“, so die Kanzlerin in ihrem Fazit.

Wie geht es weiter?

Am 25. und 26. April 2012 finden drei Auditierungsworkshops statt, mit dem Ziel, bestehende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie durch konkrete Angebote weiter zu entwickeln und zu optimieren.

Einige konkrete Fragenstellungen für die Auditierungsworkshops werden voraussichtlich sein:

- Wie schaffen wir eine Willkommenskultur für Studierende mit Kind, für Nachwuchswissenschaftler/innen, Dual Career Couples, für Beschäftigte in Technik und Verwaltung, um Beruf, Karriere und Kind besser mit einander zu vereinbaren?
- Wie können wir Beschäftigte und Studierende, die plötzlich mit einem Krankheits- und Pflegefall in der Familie konfrontiert werden, in Zukunft besser unterstützen?
- Wie informieren wir über unterstützende Maßnahmen?
- Wie können Führungskräfte dabei unterstützt werden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen, die unterschiedlichen Bedürfnisse, Interessen und Perspektiven aller im Blick haben, ohne dass dabei wichtige Aufgaben zu kurz kommen? Da an den Workshops Studierende und Beschäftigte aus Wissenschaft, Technik und Verwaltung und aus allen Bereichen mitwirken, stellt sich für jede und jeden die Frage, „Welche Maßnahmen könnten in meinem Aufgabengebiet, meinem Institut oder meiner Abteilung umgesetzt werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familie zu verbessern?“

Universität geht Selbstverpflichtung ein

Die Ergebnisse der Auditierungsworkshops werden in einem Maßnahmenkatalog zusammengefasst, die von der Universitätsleitung unterschrieben und veröffentlicht werden. Mit der Unterzeichnung geht die Universität eine Selbstverpflichtung ein, die Maßnahmen in den kommenden drei Jahren umzusetzen.

Die große Herausforderung wird dabei sein, eine Haltung dem Thema gegenüber zu entwickeln bei dem alle Beteiligten – Betroffene, Vorgesetzte sowie Kolleginnen und Kollegen – gemeinsam nach Lösungen suchen, die berechtigten Interessen aller in Einklang zu bringen. Dies gilt ebenso für die Vereinbarkeit von Studium und Familie.

Kontakt:

Dr. Bettina Schmidt,

Projektleitung „audit familiengerechte hochschule“, Service Uni & Familie

Tel.: 0711-685-84037

E-Mail: uniundfamilie@uni-stuttgart.del

Universität Stuttgart erhält Zertifikat „familiengerechte hochschule“ Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familienaufgaben

Die Universität Stuttgart hat am 30. August 2012 von der berufundfamilie gGmbH das Zertifikat „familiengerechte hochschule“ erhalten. Mit der Zielvereinbarung zum „audit familiengerechte hochschule“, die von der Universitätsleitung, Rektor Prof. Dr. Wolfram Ressel und Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann, am 26. Juni 2012 unterschrieben wurde, ist die Universität die Verpflichtung eingegangen, bereits bestehende erfolgreiche Unterstützungsangebote für Beschäftigte und Studierende zur familiengerechten Gestaltung der Studien- und Arbeitsbedingungen an der Universität weiter zu entwickeln.

„Uns als Universitätsleitung“, so Rektor Professor Wolfram Ressel, „ist das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familienaufgaben ein besonderes Anliegen: Es ist eine Investition in die Zukunft.“

Die Universität Stuttgart versteht sich als familiengerechte Hochschule und verpflichtet sich dazu, dieses Selbstverständnis in ihren Strukturen, Prozessen und Instrumenten zu verankern. So hat Prof. Wolfram Ressel zu Beginn seiner zweiten Amtszeit als Rektor neben den Diversity-Dimensionen Gender, Internationalität und Interdisziplinarität, die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Familienaufgaben als einen der vier Schwerpunkte der Diversity-Strategie der Universität Stuttgart festgelegt. Das Engagement der Universität zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie „orientiert sich am Leitgedanken einer Kultur der Vielfalt und der aktiven Nutzung des Potenzials, das aus allen Personen und Perspektiven an der Universität resultiert“, so Wolfram Ressel in seinem 10 Punkte-Programm zur künftigen Entwicklung der Universität.

Universitätskanzlerin Dr. Bettina Buhlmann unterstrich, dass es neben der rein operativen Umsetzung der Maßnahmen insbesondere darum gehe, in der gesamten Universität ein familienfreundliches Klima zu schaffen: „Die familienfreundliche Grundhaltung beinhaltet, die verschiedenen Interessen aller Universitätsmitglieder zu respektieren und anzuerkennen. Wir setzen uns nachhaltig dafür ein, dass Beschäftigte und Studierende unserer Universität darin unterstützt werden, eine Balance zwischen ihren beruflichen und familiären Aufgaben zu finden.“

Die Ziele und Maßnahmen sind universitätsintern im April 2012 in Auditierungsworkshops erarbeitet worden. An diesem Prozess waren etwa 80 Personen aus allen Statusgruppen und Bereichen der Universität beteiligt.

Die Zielvereinbarung für die nächsten drei Jahre umfasst insgesamt 17 Ziele und 58 Maßnahmen, insbesondere mit Schwerpunkt auf die Bereiche Arbeits- und Studienorganisation, Führung und Serviceangebote für Familien. Davon stehen 14 Maßnahmen allein im ersten Jahr zur Umsetzung an. Hinzu kommen 25 fortlaufende Maßnahmen für die kommenden drei Jahre.

Bei der Entwicklung und Umsetzung neuer Maßnahmen wird an bereits bestehende familienfreundliche Strukturen und erfolgreich umgesetzte Maßnahmen angeknüpft: Bereits etablierte und bewährte Strukturen und Maßnahmen der Universität Stuttgart sind (Auswahl):

- Der Service Uni & Familie mit seinen Beratungs- und Unterstützungsangeboten
- Das Internetportal „www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie.de“
- Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung
- Regelungen zur Telearbeit
- Das Dual Career Programm
- Kinderbetreuungsangebote wie z.B. die Belegplätze für Beschäftigte, die Notfallbetreuung und das Ferienprogramm für Schulkinder

Zukünftige Maßnahmen sind (Auswahl):

- Konsequente Weiterentwicklung der Kinderbetreuungsangebote
- Der Ausbau und die zentrale Bündelung des Informations- und Beratungsangebots rund um die Vereinbarkeit
- Unterstützungsmaßnahmen für Führungskräfte in der Verwaltung, den Instituten und Fakultäten bei der Verwirklichung einer familienbewussten Organisationskultur
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit wissenschaftlicher Qualifizierung mit Familienaufgaben
- Optimierung der Ausgestaltung befristeter Stellen
- Stärkere Berücksichtigung von familiären Anforderungen bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse
- Unterstützung bei der Organisation des „Studiums mit Kind“
- Optimierung der Prozesse rund um die Eltern- und Pflegezeit
- Entwicklung von Angeboten im Bereich Pflege

Verantwortlich für die Umsetzung der Zielvereinbarung zum „audit familiengerechte hochschule“ der Universität Stuttgart sind alle Mitglieder der Hochschule, in besonderem Maße aber die Führungskräfte. Als solche werden im Sinne des „audit familiengerechte hochschule“ alle Mitglieder der Hochschule gesehen, die Personalverantwortung tragen und/oder die Führungsaufgaben wahrnehmen und somit maß-

geblich Einfluss auf die Arbeitsbedingungen anderer haben. Die Mitwirkenden an der Auditierung der Universität Stuttgart waren sich einig: wenn eine Hochschule die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie fördert, kommt dies allen zugute: Es

- erhöht die Chancen für Mütter und Väter, bald wieder an den Arbeitsplatz zurückzukehren bzw. das Studium fortzusetzen
- fördert die Gleichstellung von Männern und Frauen
- reduziert Fehlzeiten und die Fluktuation bei Führungskräften in Wissenschaft und Verwaltung
- steigert die Attraktivität der Hochschule als Arbeitgeber und Studienort und
- flexible Arbeits- und Studienregelungen erhöhen die Zufriedenheit bei den Beschäftigten und Studierenden

Ihre Ansprechpersonen:

Dr. Bettina Schmidt, Universität Stuttgart, Audit-Verantwortliche

Tel. 0711/685-84037, E-Mail: auditfamilie@uni-stuttgart.de

Dr. Hans-Herwig Geyer, Universität Stuttgart, Hochschulkommunikation

Tel.:0711/685-82555, E-Mail: hans-herwig.geyer@hkom.uni-stuttgart.de

20. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung

ldw-online.de_25.10.2011

Exzellente Elektroingenieure bekommen Ehrentitel der TU München
Dr. Ulrich Marsch

Corporate Communications Center

Die Technische Universität München (TUM) hat der Elektroingenieurin und Naturwissenschaftlerin Prof. Eveline Gottzein und dem Elektroingenieur Prof. Leon O. Chua den Ehrentitel TUM Distinguished Affiliated Professor verliehen. Die beiden renommierten Wissenschaftler sind der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik der TUM seit vielen Jahren verbunden. Als TUM Distinguished Affiliated Professor zeichnet die TUM seit 2007 international führende Wissenschaftler aus, die außerhalb der TUM ein Wissenschaftsgebiet führend entwickelt haben und mit ihren Fachkollegen an der TUM auf eine lange Zusammenarbeit zurückblicken können.

Bahnbrechende Erkenntnisse hat die Elektrotechnikerin Prof. Dr.-Ing. Eveline Gottzein, Stuttgart, auf dem Gebiet der Regelungstechnik gemacht. Sie gilt als Expertin für die Lage- und Bahnregelung von Satelliten und der Regelung von Trag- und Führungssystemen bei Hochgeschwindigkeits-Magnetbahnen. 1993 bekam sie als erste Frau den Werner-von-Siemens-Ring, 1998 den Bayerischen Maximiliansorden für Wissenschaft und Kunst und 2000 das große Bundesverdienstkreuz.

Dabei war der Weg der heute 80-Jährigen nicht immer einfach. Geboren und aufgewachsen in der DDR absolvierte sie nach Ende des Zweiten Weltkriegs zunächst eine Ausbildung zur Elektrotechnikerin, da ihr in der DDR aufgrund ihrer Herkunft der Hochschulzugang zunächst verwehrt wurde. Als eine von nur sieben Frauen unter etwa 600 Studierenden studierte sie in Dresden Elektrotechnik, Mathematik und Physik. Nach ihrer Flucht in die Bundesrepublik Ende der 1950er-Jahre arbeitete sie unter anderem beim Hubschrauber- und Flugzeughersteller Bölkow und wurde 1983 an der TUM promoviert. Bis 1996 war sie Lehrbeauftragte für das Fach „Regelungsprobleme in der Raumfahrt“ an der Universität Stuttgart und ist dort seit 1996 Honorarprofessorin.

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Leon Chua, Berkeley, Kalifornien, ist ein herausragender Wissenschaftler auf dem Gebiet der Theorie nichtlinearer Schaltungen. Er ist der Erfinder des Memristors, den er als missing circuit element 1971 veröffentlicht hat. Der Name Memristor ist ein Kofferwort aus memory und resistor, also ein passives elektrisches Bauelement, dessen elektrischer Widerstand nicht konstant ist, sondern von seiner Vergangenheit abhängt. Heute, etwa 40 Jahre nach seiner Konzeption, gewinnt Chuas Erfindung erneut an Aktualität. Möglicherweise verändert sie die Logik- und Speicherschaltungen nachhaltig. Memristoren könnten die heute üblichen flüchtigen Speicher ersetzen und Rechner mit weit höherer Energieeffizienz ermöglichen, die nach dem Einschalten sofort betriebsbereit sind.

Für seine herausragenden Werke hat Chua zahlreiche internationale Preise und Auszeichnungen bekommen. Unter anderem trägt der 75-Jährige neun Ehrendokortitel. Leon Chua hat als Humboldt-Forschungspreisträger ein Jahr lang am Lehrstuhl für Netzwerktheorie und Signalverarbeitung der TUM verbracht. Zudem ist er Visiting Fellow am Institute for Advanced Study der TUM und hat mit seinen Vorträgen die Studierenden der Fakultät für Elektrotechnik und Informationstechnik begeistert. Seit 1971 ist er Professor für Electrical Engineering and Computer Sciences an der US-amerikanischen University of California in Berkeley.

TUM-Vizepräsident Hans Pongratz überreichte die Ehrung an die beiden Wissenschaftler auf der Jahrfeier „Tag der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik“.

Forschen mit Earhart

Erneut gehören zwei Doktorandinnen der Fakultät Luft- und Raumfahrttechnik der Universität Stuttgart zu den Gewinnerinnen des mit je 10 000 US-Dollar dotierten Amelia Earhart Fellowship Awards.

Der Preis wird von Zonta International, einem weltweiten Zusammenschluss berufstätiger Frauen, an junge Wissenschaftlerinnen vergeben, die wie Amelia Earhart Pionierleistungen der Luft- und Raumfahrttechnik erbracht haben. Zontian Amelia Earhart überquerte 1932 als erste Frau im Alleinflug den Atlantik, seit 1937 ist sie verschollen.

Eine Preisträgerin ist Anne-Marie Schreyer. Die 31-Jährige studierte Luft- und Raumfahrttechnik an der Uni Stuttgart und promovierte am Institut für Aerodynamik und Gasdynamik (IAG). Sie forscht auf dem Gebiet der Stoß-Grenzschicht-Interaktion und führt experimentelle Untersuchungen an Modellen von Verdichtungsflächen durch.

Die andere Ausgezeichnete ist die 26-jährige Aline Katharina Zimmer. Sie studierte ebenfalls in Stuttgart und zudem Aerospace Engineering am Georgia Institute of Technology. Seit 2009 promovierte sie am Institut für Raumfahrtsysteme (IRS), Abteilung Astronautik und Raumstationen, auf dem Gebiet der konzeptionellen Missions- und Systemanalyse bemannter Missionen zu erdnahen Asteroiden. (eim)

Ingenieurin der Uni Stuttgart kommt beim Publikumspreis auf Platz drei
Nejila Parspour ist Übermorgenmacherin Nr. 3

Prof. Nejila Parspour, die Leiterin des Instituts für Elektrische Energiewandlung (IEW) der Universität Stuttgart, ist Übermorgenmacherin Nr. 3 beim gleichnamigen Wettbewerb zum 60-jährigen Bestehen des Landes Baden-Württemberg. Dies entschiedener Hörer von SWR 1 und SWR 4 Baden-Württemberg sowie die Zuschauer der Landesschau Baden-Württemberg im Internet. Für den Publikumspreis hatte der SWR nur sechs von insgesamt 60 Übermorgenmachern in das Titelrennen geschickt.

Weitere Übermorgenmacher an der Uni Stuttgart sind der Leiter des Höchstleistungsrechenzentrums, Prof. Michael Resch, Prof. Rudolf Voit-Nitschmann und sein Team rund um das Elektroflugzeug e-Genius sowie Ferdinand Ludwig mit seinem Projekt „Baubotanik – Bauweise mit lebenden Pflanzen“.

Prof. Nejila Parspour beschäftigt sich mit der Frage, wie man Elektrofahrzeuge flächendeckend auf Deutschlands Straßen einsetzen kann. Hierzu hat sie mit ihrem Team am IEW eine induktive Ladestation entwickelt. An dieser „Tankstelle“ wird der Akku des Elektroautos kabellos aufgeladen, sobald sich das Auto über einer im Boden versenkten und mit Strom durchflossenen Spule befindet. Mit dem im Februar 2012 in Betrieb genommenen Prototypen kann eine Leistung von drei Kilowatt kontaktlos übertragen werden. Somit kann ein 12-Kilowattstunden-Batteriespeicher, der einen Kleinwagen für 100 Kilometer mit Energie speist, in vier Stunden wieder aufgeladen werden. Das neue System toleriert es zudem, wenn das Elektroauto nicht präzise über der Spule platziert ist: Die Toleranz beträgt ± 25 Zentimeter. Ferner ermöglicht das neue System das automatische Laden der Fahrzeuge an jedem Parkplatz, jeder Ampel oder jedem Straßenabschnitt, wodurch sich die zur Verfügung stehende Reichweite nochmals erhöht. Die Realisierung einer funktionierenden Ladeinfrastruktur – einer wesentlichen Grundvoraussetzung für den Durchbruch von Elektroautos – ist damit in greifbare Nähe gerückt.

Stuttgarter Zeitung, 11.05.2012

Die Tüftlerin und ihre Bastelecke

Porträt: Als Kind träumte Nejila Parspour vom Weltraum. Jetzt kümmert sie sich um den Antrieb von Elektroautos.

Wenn Nejila Parspour zuhause ist, ruht sie sich nach einem anstrengenden Tag an der Universität zwar erst mal aus, manchmal arbeitet sie aber weiter. Die Professorin am Institut für elektrische Energiewandlung der Universität in Stuttgart-Vaihingen liebt es nämlich, Dinge zu erforschen und Lösungen für Probleme auszutüfteln. Ihr Mann und ihr zehn Jahre alter Sohn wissen schon, dass sie nicht stören dürfen, wenn Nejila Parspour in ihrer ‚Bastelecke‘ verschwindet. ‚Eine Stunde am Tag möchte ich auch zuhause rechnen‘, sagt die 47-jährige Kinder-Uni-Professorin, die seit 2007 in Stuttgart lebt. Was für manche Schulkinder eher einer Strafe gleichkommt, hat der im Iran geborenen Professorin schon immer großen Spaß gemacht. Als Kind wollte sie erst Astronautin, dann Pilotin und schließlich Astronomin werden.

Schließlich studierte sie Elektrotechnik an der Technischen Universität Berlin, wo sie im Fach Elektromaschinenbau promovierte - also Doktorin wurde. ‚Ich war die einzige Frau unter 600 männlichen Studenten‘, sagt Parspour lachend. Ihre Vorliebe für Elektrotechnik hat sie schon als kleines Mädchen entdeckt: Mit Erlaubnis ihrer Oma durfte sie zuhause elektrische Geräte auseinanderschrauben, um deren Funktionsweise zu verstehen. Bevor Parspour Professorin wurde, hat sie fünf Jahre lang in der Industrie gearbeitet. Dabei ging es um Röntgenanlagen, mit denen in Gießereien das Material geprüft wird. Diese Anlagen werden von Robotern betrieben, deren Motoren sie mitentwickelt hatte. Ärgerlich war es, wenn die Roboter schlapp machten, weil das Kabel gerissen war - ein Fall für Nejila Parspours Bastelecke.

Dort brütete sie über vielen wichtigen Fragen: Wie kann man Energie durch die Luft übertragen? Wie kann man die störanfälligen Kabel vermeiden? Als sie 2001 wieder an die Uni zurückging, hat sie an diesen Problemen weiter geforscht: am Elektromaschinenbau und an der kabellosen Energieübertragung. An der Kinder-Uni wird sie zusammen mit ihrem Assistenten Anton Asynchron genau erklären, wie man ein Elektroauto baut, warum es überhaupt fährt und wie man Strom ‚tankt‘.

„Wathosen helfen“

Spannende Berufe: Silke Wieprecht ist Professorin für Wasserbau

Am Institut für Wasser- und Umweltsystemmodellierung an der Universität Stuttgart hat Silke Wieprecht das Sagen. Die Institutschefin und Professorin forscht zum Beispiel, wie sich Hochwasser vermeiden oder so in den Griff bekommen lässt, dass der Schaden gering bleibt. Dabei hat sie auch die im Wasser lebenden Tiere und Pflanzen im Blick. Die sollen glimpflich davonkommen, wenn Maßnahmen gegen Überschwemmungen getroffen werden. Was Silke Wieprecht weiß, gibt sie in Vorlesungen an ihre Studenten weiter. Unter ihnen sind künftige Ingenieure genauso wie die Experten für erneuerbare Energien oder Umweltschutztechnik von morgen.

Frau Wieprecht, steht Ihnen das Wasser bei der Arbeit manchmal bis zum Hals?

Nein. Mir steht das Wasser fachlich nahe, aber nicht bis zum Hals. Allerdings bringt der Universitätsbetrieb schon auch stressige Zeiten mit sich. Aber die gibt es in vielen anderen Berufen auch.

Kommen Sie manchmal in Gummistiefeln an die Uni?

Zur Arbeit schon. Ich brauche sie aber nicht in der Versuchshalle des Wasserbau-Instituts oder bei Vorlesungen. Für Erkundungen vor Ort sind Gummistiefel und Wathosen aber ganz praktisch. Man kann damit ins Wasser steigen, ohne nass zu werden. Beides brauche ich, wenn ich aus Gewässern Wasserproben entnehme. Je nachdem, um was es geht, holt man diese Proben nicht nur vom Ufer eines Sees oder Flusses.

Was macht eine Wasserbauerin?

Das Berufsbild hat sich sehr gewandelt. Früher war es einfach, da konnte man sagen Wasserbau ist alles, was mit Bauen am und im Wasser zu tun hat. Heute geht es auch um die Gesundheit der Gewässer, um Energiegewinnung und um Umweltschutz.

Und wie sind Sie Professorin für Wasserbau geworden?

Das war Zufall. Als ich in München mit dem Bauingenieur-Studium anfang, ahnte ich nicht, dass dazu auch Wasserbau gehört. Dann bekam ich in diesem Fach einen Job als Wissenschaftliche Hilfskraft an der Uni. Das machte mir so viel Spaß, dass ich beim Wasserbau geblieben bin.

Was wird an Ihrem Institut alles erforscht?

Ganz Unterschiedliches. Ich nenne mal zwei Schwerpunkte. Einmal die ganzheitliche Betrachtung fließender Gewässer. Dazu gehört das Strömungsverhalten, die Untersuchung der Schwebstoffe, des Biofilms und des Bodensatzes, das Fischvorkommen und der Umweltschutz. Zum anderen kümmern wir uns um Bauten am und im Wasser, zum Beispiel um Talsperren. Da untersuchen wir, wie diese sich auswirken.

Sind Frauen selten in Ihrem Beruf?

Wasserbau gehört zu den Ingenieurwissenschaften. Mit mir studierten 10 Frauen und 300 Männer. Heute sind ein Drittel unserer Studenten weiblich. Professorinnen gibt es noch nicht so viele. Das könnte mehr sein.

Steckbrief:



Geburtstag: 23. August 1965

Wohnort: Weil im Schönbuch

Lieblingessen: Apfelstrudel mit vielen, vielen Äpfeln und echtem Strudelteig

Ich lache gern . . .
mit anderen Menschen

Ich hätte gerne einmal die Hand der französischen Physikerin und zweifachen Nobelpreisträgerin Marie Curie geschüttelt.

Wenn ich einen Tag lang Bundeskanzlerin wäre, würde ich . . . sofort kündigen. Diesen Job würde ich nicht einmal einen Tag lang haben wollen.

