



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Gabriele Hardtmann

Oktober
2013-
2014
September

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Vorwort | 7 |
| 1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik | 9 |
| 2. Genderkonzept | 12 |
| 3. Umsetzung der Zielvorgaben in SEPUS und Genderkonzept | 15 |
| 3.1 SEPUS | 16 |
| 3.2 Genderkonzept | 21 |
| 3.3 Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren | 31 |
| 4. „Service Gender Consulting“ | 33 |
| 5. Leistungsorientierte Mittelvergabe | 40 |
| 6. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen | 41 |
| 6.1 <i>Girls' Day</i> | 42 |
| 6.2 <i>Technik braucht Vielfalt - Technik braucht Dich!</i> | 43 |
| 6.3 <i>Probiert die Uni aus!</i> | 46 |
| 6.4 <i>meccanica femminile</i> | 47 |
| 6.5 <i>Femtec.Network. Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften</i> | 48 |
| 6.6 <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung</i> | 50 |
| 6.7 <i>PraktikumsInfoBörse</i> | 57 |
| 6.8 Preise, Ehrungen und Ernennungen | 58 |
| 7. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme | 59 |
| 7.1 Das Deutschlandstipendium der Universität Stuttgart | 59 |
| 7.2 Landesgraduierätenförderung | 60 |
| 7.3 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg | 60 |
| 7.4 Carl-Zeiss-Stiftung | 60 |
| 7.5 Programme aus Bundes- und Landesmitteln | 61 |
| 8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | 63 |
| 9. Familiengerechte Universität - „Service Uni & Familie“ | 63 |
| 10. Beratungen | 71 |
| 11. Landes- und bundesweite Aktivitäten | 72 |

Anlagenverzeichnis

| | |
|---|-----|
| 1. Gleichstellungsplan im Struktur- und Entwicklungsplan 2013-2017 vom 27. Februar 2014 | 77 |
| 2. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans | 115 |
| 2.1 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung | 115 |
| 2.2 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften | 123 |
| 2.3 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 3 Chemie und Materialwissenschaft..... | 135 |
| 2.4 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik..... | 141 |
| 2.5 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik..... | 153 |
| 2.6 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 6 Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie..... | 163 |
| 2.7 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 7 Maschinenbau | 179 |
| 2.8 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 8 Mathematik und Physik | 193 |
| 2.9 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät | 201 |
| 2.10 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften..... | 211 |
| 3. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | 221 |
| 4. Studierende insgesamt, WS 2012/13 bis WS 2013/14..... | 225 |
| 5. Studierende im 1. Fachsemester, WS 2012/13 bis WS 2013/14..... | 239 |
| 6. Studienabschlüsse SS 2013 und WS 2013/14..... | 249 |
| 7. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand 01.12.2013 | 257 |
| 8. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren 2003-2013..... | 259 |
| 9. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen 2003-2013 | 261 |
| 10. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2013..... | 265 |
| 11. <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung – Der Mentoring-Beirat</i> | 267 |
| 12. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen..... | 269 |

| | |
|---|-----|
| 13. Flyer „HORIZON 2020 - das neue Rahmenprogramm für Forschung und Innovation“ | 271 |
| 14. Programm der Fachtagung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ | 273 |
| 15. Publikation „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen. Maßnahmen und Herausforderungen“ | 275 |
| 16. Publikation „Die Anfänge des Frauenstudiums in Württemberg: Erste Absolventinnen der TH Stuttgart“ | 277 |
| 17. Artikel und Berichte zum Festakt und der Prima!-Preisverleihung | 279 |
| 18. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten | 287 |
| 19. Artikel und Berichte zu den Projekten für Nachwuchswissenschaftlerinnen .. | 291 |
| 20. Artikel über Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart | 293 |
| 21. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung | 303 |

Vorwort

Im vergangenen Jahr wurde die Gleichstellung an den Hochschulen des Landes durch die Änderung des Landeshochschulgesetzes und die damit verbundene Erweiterung der Rechte der Gleichstellungsbeauftragten deutlich gestärkt. Welche Wichtigkeit die Landesregierung dem Thema beimisst, macht auch dessen Integration in die Verhandlungen mit den Hochschulen im Rahmen des Nachfolgevertrages zum Solidarpakt, dem Hochschulfinanzierungsvertrag „Perspektive 2020“ deutlich, in dem erstmals eine Mindestausstattung für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben werden soll.

Unser Erfolg in der zweiten Runde des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder, durch den wir im Berichtsjahr erneut drei Vorgriffsprofessuren (2,25 Mio. Euro) ausschreiben und besetzen konnten, hat uns im Hinblick auf die Steigerung des Professorinnenanteils an unserer Universität wieder einen großen Schritt vorgebracht. Zum Redaktionsschluss dieses Berichts hatten wir insgesamt 39 Professorinnen, das entspricht einem Anteil von 13,4%. Dennoch ist hier eine weitere Steigerung möglich und erwünscht.

Doch nicht nur im Bereich der Professorinnen, sondern auch im Bereich des akademischen Mittelbaus sind Fortschritte unbedingt nötig, um eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu gewährleisten. Dies haben auch die Wissenschaftsorganisationen Hochschulrektorenkonferenz und Wissenschaftsrat betont, die beide im Berichtsjahr Empfehlungen veröffentlicht haben, diese Gruppe des wissenschaftlichen Personals durch gezielte Personalentwicklung zu qualifizieren und dadurch den wissenschaftlichen Nachwuchs für die Hochschulen zu sichern¹. Beide Organisationen fordern entsprechende Konzepte der Hochschulen ein und betonen dabei die Wichtigkeit der Gleichstellung für die Erreichung dieses Ziels. Dies wird eine wesentliche Aufgabe des kommenden Berichtsjahrs sein.

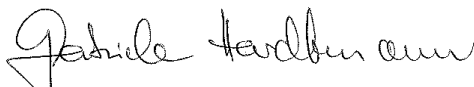
Danken möchte ich an dieser Stelle all denjenigen, die meine Arbeit im vergangenen Jahr wieder nach Kräften unterstützt und dadurch dazu beigetragen haben, dass die im Folgenden vorgestellten Erfolge ermöglicht wurden. Dies ist zuvorderst das Rektorat, ohne dessen weitreichende Unterstützung meine Arbeit deutlich schwe-

1 Vgl. Kap. 1

rer und lang nicht so erfolgreich wäre. Konstruktiv-kritische Unterstützung habe ich wie immer von den Mitgliedern des Senatsausschusses für Gleichstellung und des Genderbeirats erfahren, die inhaltlich wichtige Anregungen eingebracht haben. Für den Transfer in die Fakultäten ist die Arbeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten unverzichtbar. Ihnen allen gilt mein aufrichtiger Dank. Ganz besonders hervorheben möchte ich jedoch meine Stellvertreterinnen, Frau Dr. Becker, Professorin Parspour und Professorin Wieprecht, ohne deren engagierte Unterstützung und Vertretung in zahllosen Berufungskommissionen, Gremien und anderen Veranstaltungen mir die Wahrnehmung meines gesetzlichen Auftrags nicht möglich gewesen wäre. Dafür möchte ich ihnen ganz herzlich danken.

Herzlich danken möchte ich auch meinen Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsreferat, die mit ihrem Engagement und Ideenreichtum dafür gesorgt haben, dass die gesetzlichen Vorgaben und die inhaltlichen Anregungen aus verschiedenen Gremien und Netzwerken in konkrete Projekte umgesetzt wurden, dass alle Angehörigen unserer Universität in Fragen der Gleichstellung jederzeit kompetente Ansprechpartnerinnen hatten und ich durchgängig auf die notwendige operative Unterstützung zugreifen konnte.

Stuttgart, im Januar 2015



Dr. Gabriele Hardtmann

1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik

Ein wesentlicher Arbeitsschwerpunkt während des Berichtsjahres lag erneut in der Auseinandersetzung mit der Novelle des Landeshochschulgesetzes (LHG), die am 01.04.2014 in Kraft getreten ist. Erfreulicherweise ist es gemeinsam mit den in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) zusammengeschlossenen Kolleginnen gelungen, mit unserem Einsatz in der Beratungsphase des Gesetzesentwurfs die ursprünglich vorgesehene grundsätzliche Zusammenlegung der Ämter von Gleichstellungsbeauftragter und Beauftragter für Chancengleichheit abzuwenden sowie weitere, substantielle Verbesserungen am Gesetzesentwurf zu erreichen. Damit bleibt es an den baden-württembergischen Hochschulen bei der bisherigen Trennung beider oben genannter Ämter, wobei die einzelnen Hochschulen die Möglichkeit haben, diese abweichend davon zu einem Amt zusammenzuführen, wenn sie dies wünschen. Von dieser Möglichkeit wird das Karlsruher Institut für Technologie (KIT), welches das Vorbild für die beabsichtigte Zusammenlegung lieferte, landesweit voraussichtlich nur eine weitere Universität Gebrauch machen. An der Universität Stuttgart werden Gleichstellungsbeauftragte und Beauftragte für Chancengleichheit in vielen Bereichen, wie bisher schon erfolgt, zusammenarbeiten und sich bei ihrem Einsatz für die tatsächliche Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen unserer Universität gegenseitig unterstützen.

Insgesamt wurde die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten durch die Änderung des LHG deutlich gestärkt: die Gleichstellungsbeauftragte ist nun nach § 4 Abs. 3 Satz 6 und § 48, Abs. 3 Satz 2 Mitglied aller Berufungskommissionen kraft Amtes, d. h. sie hat dort nun auch Stimmrecht. Zudem hat sie nach § 4 Abs. 3 Satz 8 LHG ein formales Beanstandungsrecht gegen Maßnahmen, die sie für unvereinbar mit dem § 4 des LHG oder anderen Vorschriften über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hält. Ihre Beteiligung an den Sitzungen des Hochschulrats mit beratender Stimme, die an der Universität Stuttgart aufgrund der Geschäftsordnung des Universitätsrats schon bisher so praktiziert wurde, ohne dass dies gesetzlich vorgesehen gewesen wäre, ist nun nach § 4 Abs. 3 Satz 7 festgeschrieben.

Mit der LHG-Novelle wurden auch Änderungen der Grundordnung unserer Universität erforderlich. Dies betrifft für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten die Festlegung der Zahl ihrer Stellvertreterinnen, die nach § 4 Abs. 2 Satz 1 LHG in der Grundordnung festzulegen ist, sowie nach § 4 Abs. 3 Satz 8 LHG die Entscheidung darüber, in welchen weiteren Gremien, Kommissionen und Ausschüssen die Gleich-

stellungsbeauftragte mit Stimmrecht oder beratend teilnehmen kann. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied der AG, die die erforderlichen Änderungen der Grundordnung vorbereitet.

Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt des Berichtsjahrs ergab sich aus dem Wunsch des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK), bei der Gestaltung der Detailregelungen zum Hochschulfinanzierungsvertrag 2015-2020 - Perspektive 2020 - deutlich zu machen, dass Gleichstellung und Chancengleichheit noch stärkeres Gewicht als bisher erhalten müssen. In diesem Zusammenhang wurden in einer AG der LaKoG, in der die Leiterin des Gleichstellungsreferats mitarbeitete, die Grundlagen der geforderten Stellungnahme ans MWK erarbeitet. Die Gleichstellungsbeauftragte informierte den Rektor über die dort erarbeiteten Vorschläge, um damit Anregungen für die Diskussion der vom MWK vorgegebenen Fragen in der Landesrektorenkonferenz (LRK) zu liefern.

Mit der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und dem Wissenschaftsrat (WR) verabschiedeten im Frühjahr/Sommer 2014 gleich zwei Wissenschaftsorganisationen Stellungnahmen zum Thema Nachwuchsqualifizierung und -sicherung an Hochschulen. Am 13. Mai 2014 beschloss die 16. Mitgliederversammlung der HRK ihren „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademische Karrierewege neben der Professur“². Sie fordert darin die Mitgliedshochschulen auf, bis spätestens Frühjahr 2015 Personalentwicklungskonzepte für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu erarbeiten und einzureichen. Diese sollten neben verlässlichen und planbaren Befristungsregelungen, einer angemessenen Erweiterung der unbefristeten Arbeitsverhältnisse unterhalb der Professur, Beratungs- und Qualifizierungsangeboten - auch hinsichtlich beruflicher Perspektiven außerhalb der Hochschulen - dem Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Diversitätsaspekten Rechnung tragen. Die Gleichstellungsbeauftragte hat ihre Bereitschaft bekundet, die Hochschulleitung und die zuständigen Personen bei der Erarbeitung des entsprechenden PE-Konzepts der Universität Stuttgart hinsichtlich der Integration von Chancengleichheit und Diversität zu beraten.

Mit seinen „Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten“³ verabschiedete der Wissenschaftsrat am 11. Juli 2014 ein umfangreiches Papier mit ähnlicher Zielrichtung. Auch hier werden planbare und verlässliche Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs gefordert, wobei neben dem Qualifizierungsweg zur Professur über den Tenure Track vor allem auch mehr Dauerstellen im sogenannten „akademischen Mittelbau“ für notwendig erachtet werden, um „eine qualitätsorientierte Aufgabenerfüllung der Universitäten zu erreichen“. Auch der Wissenschaftsrat fordert die Universitäten auf, Konzepte zur Struktur des hauptberuflichen wissen-

2 http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/HRK_Empfehlung_Orientierungsrahmen_13052014.pdf

3 <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/4009-14.pdf>

schaftlichen Personals inkl. Professorinnen und Professoren zu entwickeln⁴. Universitäten sollen zudem für ihr gesamtes Personal systematisch Personalentwicklung betreiben, unabhängig von Finanzierungsart und Beschäftigungsdauer⁵. Dabei ist für den Wissenschaftsrat Chancengleichheit von Frauen und Männern ein Querschnittsthema, das noch immer aktuell ist und hinsichtlich dessen noch immer beträchtlicher Handlungsbedarf besteht⁶. Neben einer gezielten Personalentwicklung sieht der WR hier vor allem im Bereich der Beseitigung struktureller Hindernisse und dabei insbesondere in der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie Erfolg versprechende Ansätze⁷.

Akademische Personalentwicklung beginnt jedoch nicht erst bei denjenigen, die es auf Dauerstellen an Hochschulen „geschafft“ haben. Bereits in der Promotionsphase müssen wesentliche Weichen gestellt werden, um den wissenschaftlichen Nachwuchs adäquat zu qualifizieren. Dabei darf nicht allein die Qualifikation für eine potenzielle Karriere in der Wissenschaft im Fokus stehen, da diese letztlich nur für wenige Promovendinnen und Promovenden und noch seltener direkt, d.h. durch einen lückenlosen Verbleib in der Hochschullandschaft, erreichbar ist. Vielmehr müssen bereits in dieser Phase auch Karrierewege außerhalb der Wissenschaft ins Blickfeld gerückt und die dafür erforderlichen Qualifikationen vermittelt werden, um dem Nachwuchs alle Optionen offen zu halten. Dieses Ziel verfolgt auch die Universität Stuttgart, nicht zuletzt mit ihrer Graduiertenakademie GRADUS, die die Forderungen des neuen LHGs nach einer stärkeren Strukturierung der Promotionsphase vorweggenommen hat. Der „Universitätsverband zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland (UniWiND)“⁸ ist ein bundesweites Netzwerk von Universitäten, das sich dafür einsetzt, die Ausbildungsbedingungen von Promovierenden sowie jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zu Beginn der Postdoc-Phase zu optimieren, um ihnen bestmögliche Chancen für zukünftige Karrieren innerhalb und außerhalb der Hochschulen zu ermöglichen. Auf Empfehlung der Gleichstellungsbeauftragten beschloss die Hochschulleitung 2014 den Beitritt zu diesem Netzwerk.

Was den Bereich der besseren Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit familiären Verpflichtungen betrifft, hat die Universität Stuttgart im Berichtsjahr weitere Schritte unternommen, auf dem im Vorjahr eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Mit dem Beitritt zur Charta „Familie in der Hochschule“ im Mai 2014 (siehe Kap. 9) hat sie sich zur aktiven Mitarbeit in einem Netzwerk von mehr als 40 Hochschulen und zur Umsetzung selbst gesetzter Ziele verpflichtet. Die von der Steuerungsgruppe für die Umsetzung des „audit familiengerechte hochschule“ im September 2014

4 siehe Kapitel 3

5 ebd. S. 86

6 ebd. S. 103ff.

7 ebd. S. 37

8 <http://www.uniwind.org/>

beschlossene Absichtserklärung für eine Re-Auditierung im Sommer 2015 setzt frühzeitig ein Zeichen dafür, dass das Thema Familiengerechtigkeit und der Prozess hin zu einer familiengerechten Hochschule unsere Universität auch in den nächsten Jahren beschäftigen wird.

Erfolgreiche Personalentwicklungskonzepte und Maßnahmen zum Abbau struktureller Benachteiligungen für wissenschaftlich tätige Frauen sind ein Weg, mehr qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität zu halten. Ein weiterer Weg besteht darin, ihnen die Chancen und Möglichkeiten aufzuzeigen, die sich aus den aktuellen Forschungsförderprogrammen gerade für Frauen ergeben. Diesem Ziel diene die Informationsveranstaltung zum EU-Forschungsförderprogramm „Horizont 2020“, die der im Gleichstellungsreferat angesiedelte „Service Gender Consulting“ der Universität Stuttgart im November 2013 in Zusammenarbeit mit der Universität Hohenheim organisierte (s. Kap. 4). Wenngleich der Anteil der Forscherinnen in der EU in den vergangenen Jahren stärker anstieg als der der Forscher, liegt er EU-weit noch immer bei nur 33%⁹. Es ist daher erklärtes Ziel der EU-Forschungsförderung, den Anteil der Wissenschaftlerinnen in der EU-Forschung zu erhöhen. Diesem Ziel dienen auch die Vorgaben des EU-Forschungsförderprogramms „Horizont 2020“, das Gender Equality auf drei unterschiedlichen Ebenen verfolgt:¹⁰ so sollen nicht nur die Teams der Forschenden ein möglichst ausgeglichenes Geschlechterverhältnis aufweisen, sondern auch die begutachtenden Gremien; zudem ist die Gleichstellung der Geschlechter auch inhaltlich eines von mehreren Querschnittsthemen. Mit der Annahme des Zuwendungsbescheides verpflichten sich die Geförderten, alle erforderlichen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu ergreifen und nach besten Kräften für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Ebenen des geförderten Projekts zu sorgen. Da sowohl die personellen als auch die inhaltlichen Standards jährlich evaluiert werden sollen, ist zu hoffen, dass „Horizont 2020“ die EU-Forschung dem Ziel der Gender Equality ein Stück näher bringen wird.

2. Genderkonzept

Hinsichtlich der beiden seitens des Genderbeirats als vorrangig definierten Ziele des Genderkonzepts, der Steigerung des Professorinnenanteils und der Gewinnung weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, ist die Universität Stuttgart im Berichtsjahr insbesondere bei den Professorinnen ein gutes Stück weitergekommen. Neben

⁹ http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf, S. 5

¹⁰ http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/hi/gender/h2020-hi-guide-gender_en.pdf

der erfolgreichen Bewerbung im Professorinnenprogramm II (siehe Kap. 7.5.3), die die vorgezogene Neuberufung dreier Professorinnen ermöglichte, ist dafür auch die positive Entwicklung in den regulären Berufungsverfahren (siehe Kap. 3.3) verantwortlich.

Dennoch besteht weiterhin Handlungsbedarf, nicht nur um die selbst gesetzten Ziele des mittlerweile in den SEPUS integrierten Genderkonzepts (vgl. Anlage 1) zu erreichen, sondern auch um im nationalen Vergleich mit anderen Universitäten mithalten zu können. Die prekäre Situation der Universität Stuttgart zeigt sich dabei unter anderem im 2013 veröffentlichten CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten¹¹. In diesem Ranking, das auf quantitativen Daten des statistischen Bundesamts aus dem Jahr 2011 basiert und jeweils in Relation zum Studentinnenanteil einer Hochschule den Frauenanteil in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen, hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal sowie Professuren bewertet, liegt die Universität Stuttgart in Ranggruppe 9 von insgesamt 12 Ranggruppen. Damit liegt sie hinter allen anderen TU9-Universitäten und im Vergleich mit den baden-württembergischen Landesuniversitäten an vorletzter Stelle.

Selbst wenn die tatsächliche Signifikanz dieser Rankingergebnisse bezweifelt werden darf und sich gerade der im aktuellen Ranking am schlechtesten bewertete Bereich der Professuren seit 2011 erheblich gesteigert hat, sind derartige Rankings ernst zu nehmende Faktoren. Bei der Beurteilung von Hochschulen spielen sie immer dann eine Rolle, wenn es auf vermeintlich „einfache“ Vergleichbarkeit ankommt und spezifische Bedingungen, wie etwa die Anzahl der aus Landesprogrammen zusätzlich finanzierter Gast- oder befristeter Professuren für Frauen oder der Status einer „Exzellenzuniversität“, nur eine untergeordnete Bedeutung haben. In diesem Sinne kann es nur tröstlich sein, dass die TU Dortmund, in der Bewertung der DFG-Gleichstellungsstandards in der höchstmöglichen Stufe 4 und damit vor der Universität Stuttgart eingruppiert, im CEWS-Ranking ebenfalls nur in Ranggruppe 9 rangiert.

Um für die Einschätzung der eigenen Gleichstellungsbemühungen eine realistischere Vergleichsgröße zu haben, hat sich das Netzwerk Gleichstellung der TU9-Universitäten entschlossen, einen eigenen Benchmark auf der Basis gemeinsam abgestimmter Daten zu entwickeln. Der Vorteil dieses Benchmarks liegt neben der genauen Definition der abgefragten Daten in der vergleichbareren Struktur der TU9 als naturwissenschaftlich-technisch geprägter Universitäten und in der Möglichkeit, im Zweifelsfall durch Rücksprache mit der jeweiligen Kollegin aus dem Netzwerk eventuell verfälschend wirkende Effekte (z.B. aufgrund von Sonderprogrammen der jeweiligen Hochschule) zu korrigieren.

Die Forderungen nach einer vor allem quantitativen Steigerung der Frauenanteile auf allen akademischen Qualifikationsniveaus, die den Hochschulen von allen Sei-

11 <http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/download/cews-publik17.pdf>

ten entgegen gebracht werden, hat nicht nur dazu geführt, dass die Gleichstellungsbeauftragte inzwischen deutlich mehr Unterstützung für ihre Arbeit erhält als in der Vergangenheit, sondern auch dazu, dass die Hochschulen sich in einem verstärkten Wettbewerb um qualifizierte Wissenschaftlerinnen befinden - sowohl innerhalb der Hochschullandschaft, als auch mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft. Es wird daher zunehmend schwieriger, geeignete Kandidatinnen für die Besetzung von Professuren und Stellen nicht nur zu finden und zu gewinnen, sondern auch auf Dauer zu halten.

Hierbei wird der vom Genderbeirat geforderten Entwicklung der Universität Stuttgart hin zu einer Genderkultur eine entscheidende Rolle zukommen: nur wenn sich Studentinnen und wissenschaftlich tätige Frauen an unserer Universität willkommen, bestmöglich unterstützt und als Bereicherung des wissenschaftlichen Prozesses angenommen fühlen, werden sie angesichts der vielfältigen Möglichkeiten, die sich ihnen mittlerweile allerorten bieten, bereit sein, sich für unsere Universität für ihre weitere wissenschaftliche Ausbildung oder als eine berufliche Perspektive zu entscheiden. Dies setzt vielfach noch einen Bewusstseinswandel voraus: angefangen von den Informationsquellen, die ein erstes Bild vermitteln, über die Lehrenden bis zu den Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten sind alle, mit denen die Frauen an unserer Universität zu tun haben, gefordert deutlich zu machen, dass wir sie umwerben, weil ihr Potenzial gebraucht und geschätzt wird. Als Beiträge zu diesem Bewusstseinswandel dienen die Aktivitäten des Gleichstellungsreferats, insbesondere des „Service Gender Consulting“ (s. Kap. 4), aber auch des „Service Uni & Familie“ (s. Kap. 9).

Daneben wird es darauf ankommen, nicht nur im Bereich der Professuren, sondern auch im Hinblick auf den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs im sogenannten akademischen Mittelbau mit gezielten Maßnahmen dafür zu sorgen, dass die seit Jahren beklagte Stagnation des Frauenanteils endlich überwunden wird. Die von den Wissenschaftsorganisationen eingeforderten Personalentwicklungs- und -qualifizierungskonzepte (s. Kap. 1) können - wenn sie überlegt und gendersensibel gestaltet werden - sicherlich einen Beitrag dazu leisten. Ohne die Kooperation derjenigen, die die Personalentscheidungen im akademischen Mittelbau treffen, werden sie jedoch kaum Erfolg haben können. Folgerichtig forderte der Vorsitzende des Universitätsrats unserer Universität, Dr. Siegfried Dais, beim öffentlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten zum vergangenen Berichtsjahr vor Universitätsrat und Senat am 30.06.2014 ein von allen Verantwortlichen getragenes Konzept und nahm dabei ausdrücklich auch die Dekaninnen und Dekane in die Pflicht, für dessen Umsetzung in den Fakultäten zu sorgen.

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 der vergangenen 14 Jahre (siehe Abb. 1.), so stellt man fest, dass sich der positive Trend einer stetigen Zunahme des Anteils an Professorinnen weiter fortsetzt. Ausgehend von einer Anzahl von insgesamt nur 6 Professorinnen im Jahr 2001 ist deren Anzahl bis zum Ende des Berichtszeitraumes (30.09.2014) auf insgesamt 37 (W1- und W3-Professuren) gestiegen. Dies entspricht einem Anteil von 13% und bedeutet eine Steigerung von 15,6% gegenüber dem Stichtag der Statistik 01.12.2013. Die Zunahme begründet sich vor allem in der Berufung von vier weiteren W3-Professorinnen sowie einer Juniorprofessorin, so dass der Anteil der W3-Professorinnen auf 11,3% gestiegen ist und sich dem im SEPUS 2013-2017 definierten Zielwert von 15% langsam annähert. Unter Berücksichtigung der bis zum Redaktionsschluss des Berichts noch erfolgten Berufungen ergibt sich sogar ein Anteil von 13,4% insgesamt bzw. 11,7% im Bereich der W3-Professuren.

Die Werte bei den Studentinnen und im akademischen Mittelbau haben sich gegenüber dem Vorjahreszeitraum stabilisiert bzw. sind leicht gesunken. Diese Entwicklung zeichnet sich auch im Bereich der Promotionen ab. Der Frauenanteil sinkt hier mit 20,2% deutlich unter den Vorjahreswert von 25,8% und erreicht damit das Niveau der Jahre 2007/08. Die größte Schwankungsbreite ergibt sich jedoch beim Frauenanteil im Bereich der Habilitationen. Hier ist der Wert mit 22,2% dieses Mal deutlich über den Wert von 12,5% des Vorjahreszeitraums gestiegen und erreicht damit annähernd das Niveau aus dem Jahr 2010. Aufgrund der geringen Fallzahlen (2013 gab es insgesamt neun Habilitationen, darunter zwei von Frauen) lassen sich hier jedoch kaum statistisch belastbare Aussagen treffen. Weiterhin ist eine Juniorprofessur eine Alternative zur Habilitation.

Die Absolventinnenquote (s. Anlage 6 im Anhang) liegt mit 29% drei Prozentpunkte unter der Studentinnenquote (32%) und sinkt seit dem Jahr 2000 erstmals unter die 30%-Marke. Die Studentinnenquote ist gegenüber dem Vorjahr nur leicht um 0,3 Prozentpunkte gestiegen und erreicht einen Wert von 32%. Da aber gleichzeitig die Anzahl der Studenten stark anstieg, schlägt sich die hohe absolute Zunahme von 604 Studentinnen in dieser Zahl nicht nieder.

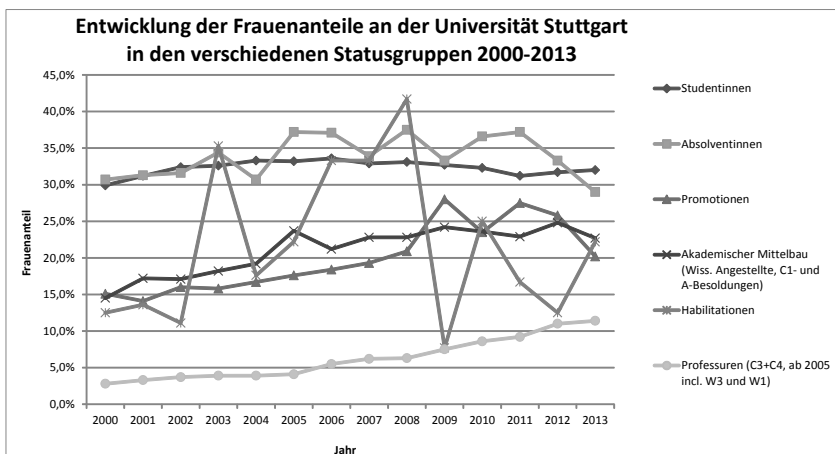


Abb. 1: Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Stuttgart in den verschiedenen Statusgruppen 2000 - 2013

3.1 SEPUS

3.1.1 SEPUS 2013-2017

Professuren

Im Bereich der Professuren haben sich hinsichtlich der im SEPUS 2013-2017 festgelegten Zielwerte für den Berichtszeitraum vor allem in den Fakultäten 1,2,3 und 9 positive Entwicklungen ergeben.

Die Fakultät 1 hat mit einem Professorinnenanteil von 20% ihren Zielwert von 13% ebenso deutlich überschritten wie die Fakultät 9. Vorbehaltlich der Rufannahmen von zwei weiteren W3-Professorinnen kann der Professorinnenanteil in der Fakultät 1 im Lauf des Jahres auf 27,3% steigen, womit die Fakultät ihren für 2017 definierten Zielwert von 25% bereits jetzt deutlich überschritten hätte. Um ihren Zielwert von 40% für 2017 erreichen zu können, kann die Fakultät 9 in den derzeit laufenden Beförderungsverfahren ebenfalls erste wegweisende Schritte unternehmen.

Ebenfalls über ihren Zielwerten liegen die Fakultäten 2 und 3. Mit einem Professorinnenanteil von 18,2% ist es der Fakultät 3 gelungen, ihren prozentualen Anteil seit

2008 annähernd zu vervierfachen. Die im vergangenen Bericht angemerkte erfolgreiche Berufung einer weiteren Professorin ist nun auch statistisch wirksam geworden und spiegelt sich in den o.g. Zahlen wider.

Die Fakultät 10 liegt mit 13% nur knapp 0,7 Prozentpunkte unter ihrem Zielwert. Durch die Platzierung von zwei Wissenschaftlerinnen auf zweiten Listenplätzen in laufenden Berufungsverfahren besteht zumindest eine kleine Chance, dass sich der Anteil hier entsprechend erhöht.

Ebenfalls erst im kommenden Berichtsjahr wird die positive Entwicklung in der Fakultät 5 statistisch deutlich werden. Die Fakultät wird durch die Berufung von zwei weiteren Professorinnen ihren Frauenanteil in diesem Bereich voraussichtlich auf rund 7% steigern und hätte ihren Zielwert für 2017 um einen Prozentpunkt überschritten.

Weiterhin keine einzige Professorin verzeichnen zum Stichtag der Statistik die Fakultäten 6 und 8, so dass die hier für 2013 gesetzten Ziele nicht erreicht werden konnten. Die im neuen SEPUS für 2017 definierten kleineren Zielwerte spiegeln schon die Schwierigkeiten wider, in diesen Fachbereichen die Stellen aufgrund der zumindest teilweise eingeschränkten Verfügbarkeit geeigneter Bewerberinnen (hauptsächlich im Bereich der Luft- und Raumfahrttechnik) besetzen zu können. Durch die inzwischen erfolgten Berufungen von drei Wissenschaftlerinnen (eine im Rahmen des Professorinnenprogramms II) werden sich zum Stichtag der diesjährigen Statistik vor allem in der Fakultät 8 sehr positive Entwicklungen ergeben. Hier könnte sich ein Professorinnenanteil von 9% ergeben, womit auch diese Fakultät ihren für 2017 festgelegten Zielwert von 5,4% überschritten hätte. Eine ebenfalls positive Entwicklung zeigt sich in der Fakultät 6, die durch die Berufung einer Professorin im Rahmen des Professorinnenprogramms II nun voraussichtlich einen Professorinnenanteil von 5% wird verzeichnen können.

Ein Blick auf die Studentinnen- und Absolventinnenquoten in den Fächern Luft- und Raumfahrttechnik sowie Mathematik (ohne Lehramt) und Physik (ohne Lehramt) zeigt, dass die Frauen in diesen Studiengängen relativ stark vertreten sind und ihre Studiengänge erfolgreich abschließen. So betrug im Berichtsjahr der Absolventinnenanteil in den Bachelorstudiengängen Physik 20% und Mathematik 29%, im Bachelorstudiengang Luft- und Raumfahrttechnik 15%. Trotz dieser Zahlen ist aufgrund zahlreicher Rückmeldungen aus Gesprächen mit Teilnehmerinnen des Femtec-Careerbuilding-Programms anzunehmen, dass vor allem in den Ingenieurwissenschaften die jungen Frauen eher eine Karriere in der Industrie als in der Wissenschaft mit dem Ziel der Professur anstreben.

Für die Universitäten besteht die Herausforderung darin, die Studentinnen frühzeitig für den Beruf der Professorin zu interessieren und sie auch dafür zu qualifizieren.

Dies kann z.B. durch die Besetzung mit positiven Rollenvorbildern von Professorinnen geschehen, die Rahmenbedingungen für Promotionen attraktiv zu gestalten (z.B. durch strukturierte Promotionsprogramme mit einer klaren zeitlichen Zielvorgabe) oder auch die Voraussetzungen für die Besetzung einer Professur dahingehend anzupassen, dass einschlägige praktische Erfahrungen durch eine berufliche Tätigkeit in der Industrie ebenso zählen wie die Anzahl an wissenschaftlichen Veröffentlichungen.

Akademischer Mittelbau

Als Datenbasis für die Beurteilung eventueller Fortschritte im Bereich des akademischen Mittelbaus wurden wie im Vorjahr die Daten aus der Zentralen Verwaltung zu den Vollzeitäquivalenten der jeweils besetzten Haushaltsstellen zum Stichtag der Statistik (01.12.2013) herangezogen. Abweichungen zur Datenbasis der Zielvorgaben müssen aus Gründen der Praktikabilität toleriert werden.¹²

Auf dieser Basis stellt sich die Situation den Fakultäten 1, 2, 5 und 7 besonders positiv dar. Hier wurden die Zielwerte mitunter bereits deutlich überschritten, vor allem in den Fakultäten 1, 2 und 7. Letztere hat sogar schon ihren für 2017 festgelegten Zielwert von 12% um 1,6 Prozentpunkte überschritten. Da bleibt zu hoffen, dass die Fakultät diesen Trend in den nächsten Jahren wird stabilisieren können.

War die Fakultät 4 im Vorjahr ihrem Zielwert schon sehr nahe gekommen, so verzeichnet sie in diesem Berichtsjahr einen leichten Rückgang um 2,1 Prozentpunkte. Das gleiche gilt für die Fakultät 10. Hier sinkt der Frauenanteil von 40,4% auf 38,7%, bleibt aber deutlich über dem Ausgangswert von 2008. Relativ stabil zeichnet sich die Entwicklung in der Fakultät 8 ab, die wie im Vorjahr einen Frauenanteil von rund 15% aufweist, aber noch deutlich von ihrem Zielwert von 20% entfernt ist. Ebenfalls noch weit von ihrem Zielwert von 65% entfernt ist die Fakultät 9. Diese konnte nach einem deutlichen Rückgang im vergangenen Berichtsjahr wieder leicht zulegen und bleibt mit der Fakultät 1 im gesamtuniversitären Vergleich auf einem sehr hohen Niveau.

Die Fakultät 3 kann mit einem Anteil von 34,8% im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Zuwachs verzeichnen und hat ihren Zielwert für 2017 von 35% nahezu erreicht. Die Fakultät 6 konnte ihren Frauenanteil ebenfalls im Vergleich zum Vorjahr um 0,9 Prozentpunkte steigern, bleibt aber leider noch deutlich unter ihrem Niveau von 2008.

¹² Annahmen zu den bis Ende 2012 frei werdenden Stellen auf 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 | Zielwert 2012/13 | Erreicht bis 2013 ¹ | Zielwert 2017 | Ausgangswert Ende 2008 | Zielwert 2012/13 | Erreicht 2013 ² | Zielwert 2017 | | |
| 1 | 8,7% | 13,0% | 20,0% | 25,0% | 27,8% | 35,0% | 43,3% | 50,0% | | |
| 2 | 12,5% | 12,5% | 13,6% | 17,8% | 15,5% | 15,8% | 29,6% | 35,0% | | |
| 3 | 4,8% | 14,3% | 18,2% | 20,0% | 31,0% | 40,0% | 34,8% | 35,0% | | |
| 4 | 2,7% | 10,8% | 3,7% | 10,0% | 23,6% | 27,9% | 24,8% | 40,0% | | |
| 5 | 5,4% | 10,8% | 2,7% | 6,0% | 6,6% | 10,0% | 10,8% | 10,0% | | |
| 6 | 0,0% | 7,7% | 0,0% | 5,3% | 16,7% | 18,0% | 14,5% | 17,5% | | |
| 7 | 0,0% | 10,7% | 7,7% | 7,0% | 4,2% | 8,3% | 13,6% | 12,0% | | |
| 8 | 5,4% | 10,8% | 0,0% | 5,4% | 17,1% | 20,0% | 15,0% | 20,0% | | |
| 9 | 14,3% | 23,8% | 33,3% | 40,0% | 49,4% | 52,5% | 50,6% | 65,0% | | |
| 10 | 0,0% | 13,6% | 13,0% | 20,0% | 34,9% | 40,0% | 38,7% | 45,0% | | |
| Gesamt | 5,1% | 10,0% | 9,9% | 15,0% | 14,5% ⁸ | 30,0% | 22,7% | 30,0% | | |

1 nur besetzte Professuren, Stichtag 01.12.2013

2 Vollzeitäquivalente

Insgesamt konnte die Universität ihren Frauenanteil im Bereich des Akademischen Mittelbaus (nach Vollzeitäquivalenten für Haushaltsstellen) im Vergleich zum Vorjahr (22,2%) stabilisieren bzw. leicht steigern. Die Betrachtung nach Kopfzahlen spiegelt diese Entwicklung mit einem Wert von 25,9% (Ende 2012: 25,7%) ebenfalls positiv wider.

Ein zentrales Thema, welches aktuell unter anderem im Rahmen der Entwicklung von Konzepten zur akademischen Personalentwicklung diskutiert wird, ist das der Befristung von Arbeitsverträgen. Die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft sind durch immer mehr Zeitverträge mit immer kürzeren Vertragslaufzeiten und somit unsicheren Berufsperspektiven sowie kaum planbaren Karrierewegen gekennzeichnet. Ein Umstand, der vor allem für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Qualifizierung in Richtung Promotion und/oder Professur erheblich erschwert.

Rund 89% der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Universität Stuttgart sind befristet beschäftigt. Der größte Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen ist in der Vergütungsgruppe E13 zu finden. In dieser Vergütungsgruppe sind insgesamt 94% der Beschäftigten befristet eingestellt, davon 24,8% Frauen und 69,2% Männer. Eine wesentliche Forderung im Hinblick auf die Verbesserung der prekären Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ist die nach einer mittel- bis langfristigen zeitlichen Perspektive, nach der die Vertragslaufzeiten entsprechend ausgestaltet sind. Eine Auswertung der Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau an der Universität Stuttgart nach Geschlechtern und Befristungsdauer kommt zu dem Ergebnis, dass erfreulicherweise insgesamt die Mehrzahl der Stellen länger als 2 Jahre befristet ist. Dies sind insgesamt 69% der Stellen, innerhalb derer der Anteil der Frauen bei 24,7% liegt. Weiterhin rund 30% der Beschäftigungsverhältnisse von Frauen sind jedoch zwischen 1 und 2 Jahren oder sogar unter einem Jahr befristet. Dabei bieten Vertragslaufzeiten von unter einem Jahr bei Qualifizierungsstellen keine Planungsgrundlage, um das Qualifizierungsziel zu erreichen. Somit lautet eine zentrale Empfehlung, dass die Laufzeit des befristeten Beschäftigungsverhältnisses mindestens der voraussichtlichen Dauer der Qualifizierung entsprechend muss¹³.

Der gesamtuniversitäre Zielwert eines Frauenanteils von 30% im akademischen Mittelbau konnte bisher nicht erreicht werden, so dass hier ein noch verstärkter Einsatz für eine aktive Erreichung der Ziele erforderlich ist. Insbesondere ist seitens der Institutsleitungen bei allen Stellenbesetzungen darauf zu achten, dass gezielt nach geeigneten Kandidatinnen gesucht wird sowie solche ggf. auch bevorzugt eingestellt werden, denn es sollte auch in ihrem eigenen Interesse sein, die Fakultätsziele sowie das gesamtuniversitäre Ziel von 30% an akademischen Mitarbeiterinnen zu

¹³ <http://www.hrk.de/positionen/gesamtliste-beschluesse/position/convention/leitlinien-fuer-die-ausgestaltung-befristeter-beschaeftigungsverhaeltnisse-mit-wissenschaftlichem-un/>

erreichen. Dies gilt vor allem auch im Hinblick darauf, dass dies die Chancen bei der Antragstellung bei der DFG, der die Förderung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein zentrales Anliegen ist, wesentlich erhöhen kann. Darüber hinaus ist es jedoch auch erforderlich, dass die Dekane innerhalb der Fakultäten stärker als bisher auf diese Verantwortung hinweisen und die Institutsleitungen dazu anhalten, dieser Verantwortung gerecht zu werden. Dazu gehört auch, einmal die Rahmenbedingungen für Promotionsstellen zu hinterfragen und ggf. flexible Arbeitszeitmodelle (z.B. Homeoffice) zu schaffen.

Ein erster wichtiger Schritt zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit im Bereich des akademischen Mittelbaus ist die von der Hochschulrektorenkonferenz und dem Wissenschaftsrat empfohlene Erstellung eines Konzepts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Erarbeitung von Angeboten für akademische Karrierewege jenseits der Professur, in denen Befristungsregeln und Möglichkeiten für Zusatzqualifikationen Berücksichtigung finden. Die Personalentwicklungskonzepte sollten dem Aspekt der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie Diversitätsaspekten Rechnung tragen und bis Frühjahr 2015 eingereicht werden.¹⁴

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

Immatrikulationen

Die Entwicklung der Studentinnenzahlen und -anteile in den vergangenen elf Jahren zeigt, dass die absoluten Studentinnenzahlen nach dem extremen Einbruch im Jahr 2007 (wahrscheinlich als verzögerte Reaktion auf die zum Sommersemester 2007 eingeführten und zum Sommersemester 2011 abgeschafften Studiengebühren) wieder kontinuierlich ansteigen und im vergangenen Jahr absolut einen Zuwachs von 604 Studentinnen verzeichnen konnten. Der absolut höchste Zuwachs von 737 Studentinnen aus dem Vorjahr konnte leider nicht mehr erreicht werden, jedoch wurde der seit 2008 herrschende negative Trend von sinkenden Studentinnenanteilen zunächst gestoppt. Ihr Wert stieg gegenüber dem Vorjahr leicht von 31,7% auf 31,8%

¹⁴ <http://www.hrk.de/positionen/gesamtlste-beschluesse/position/convention/orientierungsrahmen-zur-foerderung-des-wissenschaftlichen-nachwuchses-nach-der-promotion-und-akademi/>

an. Da gleichzeitig aber auch die absolute Zahl der Studenten zunahm, schlägt sich diese positive Entwicklung statistisch nicht nieder. Das Ziel sollte also weiterhin sein, langfristig die Zahl der Studentinnen signifikant zu steigern und den im vergangenen Jahr einsetzenden Trend nachhaltig zu unterstützen.

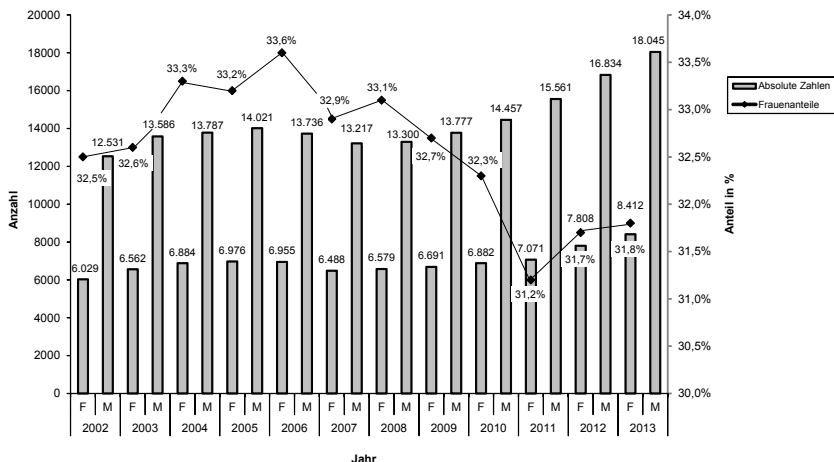


Abb. 2: Entwicklung der Studentinnenzahlen und -anteile seit 2002

Vergleicht man die Studentinnenanteile 2013/14 nach Fakultäten mit den Zielwerten, die sich die Fakultäten für 2013 und 2017 gesetzt haben, so wird schnell deutlich, in welchen Bereichen besonderer Nachholbedarf besteht.

Die Fakultäten 1, 2, 3 und 9 haben ihre für 2013 gesetzten Ziele erreicht bzw. deutlich überschritten. Dies zeigt sich besonders in der Fakultät 9, die eher bemüht ist, ihren Anteil an Studenten zu erhöhen, was sich auch in ihrem für 2017 festgelegten Zielwert von 65% zeigt, der deutlich unter dem Ausgangswert von 2008 liegt. Im Vergleich zum Vorjahr gestiegene Werte sind in den Fakultäten 4 und 5 zu verzeichnen, was mit einem Zuwachs von 2,4 Prozentpunkten in der Fakultät 5 (Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik) bzw. 1,8 Prozentpunkten in der Fakultät 4 besonders erfreulich ist. Bei dem in der Fakultät 5 nach Fallzahlen stärksten Studiengang Elektro- und Informationstechnik (B.Sc.) ist der Anteil der Studentinnen von 10% (2011) auf 12% gestiegen und damit dem Vorjahr gegenüber konstant geblieben, der Anteil der Studienanfängerinnen im 1. Fachsemester ist gegenüber dem Vorjahr von 16% auf 13% gesunken. Dies ist allerdings noch ein deutlicher Zuwachs gegenüber dem Jahr 2011 (8%). Trotz dieser leicht rückläufigen Tendenz weist der Studiengang M.Sc. Nachhaltige Elektrische Energieversorgung die höchste Studentinnenquote

auf; sowohl bezogen auf alle Fachsemester (26,5%) wie auch bei den Studentinnen im 1. Fachsemester (31,3%) (siehe Anlage 5).

Besonders hohe Frauenanteile von über 50% bei den Studierenden im 1. Fachsemester weisen in der Fakultät 4 die Studiengänge Medizintechnik (B.Sc./M.Sc.) und Technische Biologie (B.Sc./M.Sc.) auf. Die über die Gesamtzahl der Studierenden betrachtet konstant hoch bleibenden Frauenanteile in den genannten Studiengängen deuten darauf hin, dass diese Fächer die Interessen der jungen Frauen treffend abdecken (siehe Anlage 5).

Relativ konstant geblieben sind im Vergleich zum Vorjahr die Studentinnenanteile in den Fakultäten 6 und 7. In der Fakultät 6 liegt dieser bei 13% und in der Fakultät 7 bei 11%. Dies bedeutet keine relative Veränderung zum Jahr 2012, allerdings gibt es absolut betrachtet durchaus positive Tendenzen, die sich durch die gleichzeitig stärkere Zunahme bei der Anzahl der männlichen Studenten in diesen Zahlen nicht niederschlagen.

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

| Fakultät | Ausgangswert 2008 | Zielwert 2013 | Erreichter Stand 2013 ¹ | Zielwert 2017 ² |
|---------------|-------------------|---------------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| 1 | 50,5% | 50,0% | 55,0% | 50,0% |
| 2 | 33,3% | 35,0% | 37,0% | 39,0% |
| 3 | 40,9% | Quote erhalten oder verbessern | 41,0% | 50,0% |
| 4 | 30,5% | 40,0% | 30,0% | 20,0% |
| 5 | 15,4% | 17,5% | 16,0% | 15,0% |
| 6 | 14,5% | 18,0% | 13,0% | 18,0% |
| 7 | 9,9% | 15,0% | 11,0% | 20,0% |
| 8 | 30,7% | Mathem.: 48,0% Physik: 30,0% | Mathem.: 31,0% Physik: 17,0% | 35,0% |
| 9 | 71,5% | 60,0% | 73,0% | 65,0% |
| 10 | 43,1% | 50,0% | 45,0% | 50,0% |
| Gesamt | 32,9% | 40,0% | 32,0% | 40,0% |

¹ Quelle: Zahlenspiegel 2013 der Universität Stuttgart

² Quelle: SEPUS 2013-2017

Betrachtet man die Verteilung und Entwicklung der Studentinnenanteile nach Fächergruppen, wird weiterhin deutlich, dass bei den die Universität prägenden MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) trotz steigender absoluter Studentinnenzahlen die Studentinnenanteile nur geringfügig zunehmen bzw. stagnieren (vgl. Tabelle 3).

So verzeichnen die Studiengänge aus der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften mit 71% den höchsten Anteil an Studentinnen, gefolgt von den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Das Schlusslicht bilden die Ingenieurwissenschaften mit einem Anteil von 22%, obwohl diese Fächergruppe absolut die höchste Zunahme von 349 Studentinnen aufweisen kann. Somit rangieren die Studentinnenanteile in den ingenieurwissenschaftlichen Kern- und Massenfächern Elektro- und Informationstechnik bzw. Maschinenbau vielfach deutlich unter der 20%-Marke (siehe Anlage 4), wohingegen die Anteile im Studiengang Bauingenieurwesen bereits bei über 30% liegen, in Chemie und Umweltschutztechnik sogar bei über 40%. Besonders hohe Anteile verzeichnen die Studiengänge Technische Biologie (> 50%) sowie Medizintechnik (48%). Diese Studiengänge tragen im Wesentlichen dazu bei, dass der Studentinnenanteil in der Fakultät 4 (Energie-, Verfahrens- und Biotechnik) insgesamt deutlich höher ausfällt als in ihrer Schwesterfakultät 7 (Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik)¹⁵.

Tabelle 3: Entwicklung der Frauenanteile nach Fächergruppen:

| Fächergruppe | Studierende WS 2012/13 | | | Studierende WS 2013/14 | | |
|---------------------------------------|------------------------|--------|----------|------------------------|--------|----------|
| | Gesamt | Frauen | F-Anteil | Gesamt | Frauen | F-Anteil |
| Sprach- und Kulturwissenschaften | 2.547 | 1.799 | 71% | 2.718 | 1.937 | 71% |
| Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | 2.487 | 1.100 | 44% | 2.737 | 1.223 | 45% |
| Mathematik und Naturwissenschaften | 2.204 | 832 | 38% | 2.260 | 870 | 38% |
| Ingenieurwissenschaften | 14.966 | 3.246 | 22% | 16.349 | 3.595 | 22% |
| Alle Fächergruppen | 22.203 | 6.976 | 31% | 24.063 | 7.624 | 32% |

Quelle: Zahlenspiegel 2012 und 2013 der Universität Stuttgart

In diesem Zusammenhang wurde der Frage nachgegangen, ob es Rahmenbedingungen gibt, die es Frauen erschweren, für die an der Universität Stuttgart angebotenen Studiengänge zugelassen zu werden. Dazu wurde eine Analyse der geschlechts-

¹⁵ Die Fakultäten 4 und 7 tragen das Fach Maschinenbau gemeinsam.

spezifisch ausgeweiteten Statistik zum Zulassungsverfahren in das Wintersemester 2013/14 vorgenommen. Im Ergebnis lassen sich hier keine eindeutigen Auffälligkeiten feststellen. Betrachtet man die grundständigen Studiengänge, in denen es Zulassungsbeschränkungen gibt, liegt sowohl in den klassischen „Frauenfächern“ wie Germanistik, Geschichte, Kunstgeschichte, Linguistik und Philosophie als auch in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern – hier v.a. Maschinenbau, Mathematik, Erneuerbare Energien und Technologiemanagement – der Anteil der Zulassungen bis zu 30% bzw. 40% über den Anträgen. Dies bedeutet, dass neben den Hauptanträgen von Frauen, die der Zahl der Bewerbungen zugrunde liegt, auch die Hilfsanträge angenommen werden konnten, da in den betroffenen Studiengängen noch Plätze frei waren. Insgesamt über alle Studiengänge verteilt wurden knapp 80% aller Anträge von Frauen zum Studium in das Wintersemester 2013/14 zugelassen. Der Zulassungsanteil bei den Männern liegt ebenfalls bei 80%.

Zulassungsanteile von unter 30% sind in den Masterstudiengängen Technisch orientierte BWL (13%, Männer: 18%), Computer Science (19%, Männer: 16%), Materialwissenschaft (23%, Männer: 24%) und Mechatronik (25%, Männer: 30%) zu verzeichnen. Die Zulassungsanteile bei den Männern liegen hier nur geringfügig höher oder niedriger (beim Studiengang Computer Science), was daran liegen könnte, dass Männer vor Aufnahme des Studiums häufiger eine Ausbildung in den technischen Berufszweigen absolviert haben oder von Wartesemestern aufgrund der Wehrpflicht profitierten. Insgesamt sind die Fallzahlen jedoch zu gering, um statistisch belastbare Schlüsse in Bezug auf die Zulassungsbedingungen ziehen zu können. Hier wäre dann ggfs. zu überprüfen, ob dieser Trend auch in den kommenden Zulassungsrunden anhält und zu eruieren, ob es tatsächlich Rahmenbedingungen gibt, die es Frauen erschweren, für das Studienfach zugelassen zu werden.

Promotionen und Habilitationen

Bei den Promotionen und Habilitationen treten aufgrund der insgesamt geringen Fallzahlen jährlich starke Schwankungen auf, womit eine Betrachtung einzelner Jahreswerte eine nur geringe Aussagekraft besitzt. Dies zeigt sich auch darin, dass im vergangenen Berichtsjahr noch eine Steigerung von 21% auf 26% zu verzeichnen war. In diesem Berichtsjahr sinkt der Frauenanteil bei den Promotionen insgesamt wieder auf 20%. Den höchsten Zuwachs verzeichnet in diesem Jahr die Fakultät 8, die ihren Zielwert von 10% um 7,8 Prozentpunkte überschritten hat (siehe Tabelle 4).

Lediglich die Fakultäten 1, 6 und 8 haben ihre Zielwerte für 2013 erreicht oder sogar überschritten. Alle anderen Fakultäten verzeichnen hingegen sinkende Zahlen. Im vergangenen Berichtsjahr war die Entwicklung genau entgegengesetzt. Dort hatten mit Ausnahme von zwei Fakultäten alle Fakultäten ihre Zielwerte für 2013 bereits ein Jahr früher erreicht. Diese Entwicklung spiegelt die hohe Schwankungsbreite

in diesem Bereich wider. Ein besonders hoher Einbruch des Anteils an weiblichen Promovierten ist in der Fakultät 7 zu beobachten, sowohl sehr deutlich gegenüber dem Ausgangswert von 2008 als auch gegenüber dem Vorjahreswert von 5,3%. Mit einem Anteil von 3,6% bleibt sie deutlich hinter dem von ihr gesetzten Zielwert für 2013 von 20%.

Der Anteil der abgeschlossenen Promotionen auf Bundesebene betrug im Jahr 2013 44,2%, wobei hier zu beachten ist, dass es zwischen den Fächern große Unterschiede gibt, die zum einen in der geschlechterspezifischen Fächerwahl begründet sind (so liegt der Anteil in der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften bei 54%) und zum anderen in der Tatsache, dass die Promotion in den medizinischen Fächern der normale Abschluss (z.B. in der Veterinärmedizin mit einem Anteil von 77,5%) ist. Hingegen wurden 2013 in den Ingenieurwissenschaften 19,3% (plus 1,6 Prozentpunkte gegenüber 2012) der Promotionen sowie 19,1% der Habilitationen von Frauen abgelegt¹⁶.

An der Universität Stuttgart betrug der Anteil der promovierten Frauen in den Ingenieurwissenschaften im Jahr 2013 12% (minus 7 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr), womit die Hochschule in dieser Fächergruppe in diesem Jahr unter dem Bundesdurchschnitt liegt und aufgrund ihres ingenieur- und naturwissenschaftlichen Schwerpunkts sicherlich noch Luft nach oben hat. Dies gilt ebenso für den Bereich Mathematik/Naturwissenschaften. Hier lag die Universität Stuttgart mit einem Anteil von 28% (minus 4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr) ebenfalls deutlich hinter dem Bundesanteil von 39,4%.

¹⁶ vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11- Reihe 4.2 und 4.4 (2013)

Tab. 4: Entwicklung der Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen

| Fakultät | Ausgangswert 2008 | | Zielwert 2013 | | Erreichter Stand 2013 | | Zielwert 2017 | |
|---------------|-------------------|----------------|---------------|----------------|-----------------------|----------------|---------------|----------------|
| | Promotionen | Habilitationen | Promotionen | Habilitationen | Promotionen | Habilitationen | Promotionen | Habilitationen |
| 1 | 26,7% | - | 30,0% | - | 33,3% | --- | 50,0% | 50,0% |
| 2 | 23,3% | - | 25,0% | 30,0% | 10,3% | --- | 35,0% | 35,0% |
| 3 | 35,9% | 100,0% | 40,0% | 50,0% | 30,0% | --- | 45,0% | 50,0% |
| 4 | 29,1% | 100,0% | 40,0% | 50,0% | 33,8% | 25,0% | k.A. | k.A. |
| 5 | 11,5% | - | 15,4% | 15,0% | 15,8% | --- | 20,0% | k.A. |
| 6 | 7,4% | - | 10,0% | 10,0% | 12,7% | --- | 16,0% | k.A. |
| 7 | 17,1% | - | 20,0% | - | 3,6% | --- | 20,0% | 40,0% |
| 8 | 4,5% | - | 10,0% | 10,0% | 17,8% | --- | 15,0% | k.A. |
| 9 | 43,8% | 60,0% | 50,0% | 50,0% | 37,9% | 50,0% | 60,0% | 60,0% |
| 10 | 22,2% | - | 30,0% | 30,0% | 26,9% | --- | 50,0% | 1 Habilitation |
| Gesamt | 20,9% | 41,7% | - | - | 20,0% | 22,2% | - | - |

Im Berichtsjahr gab es insgesamt neun Habilitationen in vier Fakultäten, wobei sich in den Fakultäten 4 und 9 jeweils eine Wissenschaftlerin habilitierte. Insgesamt lag der Frauenanteil bei den Habilitationen bei 22,2% und damit deutlich höher als im Vorjahr (12,5%). 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 trotz dieses Ausreißers nach oben bei 29,6%. Dieser Wert stellt eine realistischere Vergleichszahl dar. Zieht man zum Vergleich den Bundesanteil für das Jahr 2013 von 27,4% heran, so wird deutlich, wie sehr die Universität im Berichtsjahr hinterherhinkt. Laut Statistischem Bundesamt verfassten die meisten Habilitationsschriften seit Jahren Frauen in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften. Hier lag der Frauenanteil im Berichtsjahr 2013 bei knapp 41%. In der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften war eine Steigerung des Frauenanteils gegenüber dem Vorjahr um fast drei Prozentpunkte auf 27% zu verzeichnen. Die Betrachtung des statistischen Mittelwertes an der Universität Stuttgart von 16% aus den Jahren 2009 bis 2013 zeigt allerdings, dass der Bereich der Habilitationen einer hohen Fluktuation unterliegt und es immer wieder statistische Ausreißer gibt, die das Gesamtbild mitunter verzerren können. Zudem ist in den Ingenieurwissenschaften die Promotion und anschließende Berufspraxis außerhalb der Hochschule der übliche Weg zu einer Professur, so dass sich in diesem Bereich eher weniger Wissenschaftlerinnen habilitieren.

Juniorprofessuren

Im Bereich der Juniorprofessuren haben sich nur knapp mehr als die Hälfte aller Fakultäten Ziele gesetzt. Die anderen haben bzw. planen entweder keine Juniorprofessuren oder es werden im Geltungszeitraum der Zielvorgabe voraussichtlich keine entsprechenden Stellen frei. Jene Fakultäten, die sich für 2017 Ziele gesetzt haben, haben mit Ausnahme der Fakultäten 4 und 9 ihre Zielwerte bereits jetzt schon erreicht oder überschritten. Die Fakultät 8 hat ihren Wert durch die Besetzung der W1-Professur „Computational Methods for Uncertainty Quantification“ mit Juniorprofessorin Andrea Barth auf 40% erhöhen können, womit ihr eine „Punktlandung“ in Bezug auf den von ihr gesetzten Zielwert von 40% für 2017 gelungen ist.

Tab. 5: Entwicklung der Frauenanteile bei Professuren/Leitungsfunktionen nach Fakultäten
(nur besetzte Professuren/Funktionen)

| Fakultät | Juniorprofessuren | | | Professuren gesamt (ohne Juniorprofessur) | | | Professuren herausgehoben | | | Leitungsfunktionen | | |
|---------------|-------------------|-----------------------|---------------|--|-----------------------|---------------|------------------------------|-----------------------|---------------|--------------------|-----------------------|---------------|
| | Ausgangswert 2008 | Erreichter Stand 2013 | Zielwert 2017 | Ausgangswert 2008 | Erreichter Stand 2013 | Zielwert 2017 | Ausgangswert 2008 | Erreichter Stand 2013 | Zielwert 2017 | Ausgangswert 2008 | Erreichter Stand 2013 | Zielwert 2017 |
| 1 | - | - | - | 9,1% | 20,0% | 25% | 0,0% | 13,3% | 20% | 0,0% | - | 25% |
| 2 | 0,0% | - | - | 13,6% | 13,6% | 1 | 16,7% | 16,7% | 1 | 33,3% | 25,0% | 2 |
| 3 | 0,0% | - | - | 5,9% | 18,2% | 20% | 7,7% | 25,0% | 30% | 33,3% | 33,3% | 33% |
| 4 | - | - | 50% | 3,3% | 3,7% | 10% | 5,0% | - | - | 0,0% | --- | - |
| 5 | 100,0% | 50,0% | 30% | 6,1% | 2,7% | 6% | 3,6% | 3,0% | 6% | 0,0% | - | 25% |
| 6 | - | - | - | 0,0% | - | 5,3% | 0,0% | - | 7,1% | 0,0% | - | 33,3% |
| 7 | 33,3% | 50,0% | 50% | 0,0% | 7,7% | 7% | 0,0% | 5,3% | - | 0,0% | - | - |
| 8 | 0,0% | 40,0% | 40% | 5,9% | - | 5,4% | 4,8% | - | - | 0,0% | - | 20% |
| 9 | 0,0% | 33,0% | 60% | 18,2% | 33,3% | 40% | 23,5% | 33,3% | 35% | 0,0% | 20,0% | 50% |
| 10 | - | - | 50% | 0,0% | 13,0% | 20% | 0,0% | 5,6% | 20% | 0,0% | 33,3% | 25% |
| Gesamt | 18,2% | 30,0% | - | 6,1% | 10,0% | 15% | 6,0% | 9,3% | - | 9,8% | 14,1% | - |

¹ eine der neuwieder zu besetzenden Stellen (vgl. 2 W3mL) mit einer Frau besetzen; bei Realisierung aller drei geplanten vorgezogenen NF eine weitere W3mL-Stelle mit einer Frau besetzen

² im Zeitverlauf mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Professorenschaft

Insgesamt bleibt der Eindruck bestehen, 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. Wenn Ziele bereits fünf Jahre vor ihrem Zielzeitraum erreicht werden, könnte dies darauf hinweisen, dass diese Werte mitunter nicht ambitioniert genug gewählt wurden. Derartige Zielvorgaben sollen zwar realistisch gesetzt werden, dürfen durchaus aber auch dazu anregen, sich darüber hinaus zu engagieren und aktiv weiblichen Nachwuchs zu rekrutieren, was bislang nur in den Berufungsverfahren einigermaßen ernsthaft betrieben wird. Wenn der Selbstverpflichtung zur Steigerung des Frauenanteils auch auf dieser wissenschaftlichen Qualifikationsstufe nicht ernsthaft nachgegangen wird, bringen derartige Zielvorgaben nicht den gewünschten Erfolg. Somit sind die Dekane und Fakultätsvorstände gefordert, innerhalb ihrer Fakultäten stärker auf die Verfolgung der spezifischen Fakultätsziele zu dringen.

Leitungsfunktionen

Hinsichtlich der von der DFG geforderten Ziele im Bereich der Leitungsfunktionen der höchsten Ebene ergibt sich für die Universität Stuttgart folgender Sachstand: Lediglich in den Fakultäten 2, 3, 9 und 10 sind derartige Positionen mit Frauen besetzt. In der Fakultät 2 hat Professorin Ulrike Kuhlmann das Amt der Dekanin inne, Professorin Silke Wieprecht ist Studiendekanin für den Studiengang WAREM (Water Resources Engineering and Management). Keine Veränderungen haben sich in der Fakultät 3 ergeben: Hier ist Professorin Cosima Stubenrauch weiterhin Prodekanin und Professorin Sabine Laschat Studiendekanin für den Bachelorstudiengang Lebensmittelchemie. Zur neuen Prodekanin in der Fakultät 9 wurde Professorin Renate Brosch gewählt. Ebenfalls neue Prodekanin wurde Professorin Nadja Schott in der Fakultät 10, die mit Professorin Cathleen Kantner als Studiendekanin für den Bereich Sozialwissenschaften und mit Professorin Carmen Borggreffe als Studiendekanin für den Bereich Sport- und Bewegungswissenschaft den höchsten Frauenanteil in den Leitungsfunktionen aufweist.

Das Rektorat besteht aus einem weiblichen Mitglied sowie vier männlichen Mitgliedern und verzeichnet somit einen Frauenanteil von 20%.

Im Universitätsrat sind ein internes und drei externe Mitglieder weiblich, was weiterhin einem Frauenanteil von 36,4 % entspricht.

Fasst man die beiden obersten Leitungsgremien, Rektorat und Universitätsrat, zusammen, so betrug der Frauenanteil hier bis zum Ende des Berichtsjahrs 31%, was keiner Veränderung im Vergleich zum Vorjahresbericht entspricht.

Bei den von der DFG geforderten Zielen im Bereich der mittleren Leitungsfunktionen hat sich die Gesamtuniversität ebenfalls nicht auf Ziele festgelegt. Fasst man die mittlere und oberste Leitungsfunktion zusammen, ergibt sich für Ende 2013 ein Frauenanteil von 14,1%. Die Schwierigkeit, Positionen der mittleren Leitungsebene mit Frauen zu besetzen, ergibt sich auch aus der zum Teil eingeschränkten Verfügbarkeit an Professorinnen in den einzelnen Fakultäten. Der Anteil reduziert sich zusätzlich dadurch, dass es z.B. in einigen Fakultäten für nahezu jeden Studiengang einen diesem zugeordneten Studiendekan bzw. eine Studiendekanin gibt, so dass absolut eine große Anzahl von Ämtern dieser Leistungsebene besetzt werden muss.

3.3 Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren

Im Berichtsjahr wurde wieder eine große Zahl von Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterinnen begleitet. Neben 26 im Berichtszeitraum (Oktober 2013 bis September 2014) im Senat verabschiedeten Verfahren waren dies 23 weitere, die bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts den Senat noch nicht passiert hatten bzw. aufgrund gescheiterter Berufungsverhandlungen 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.

Erfreulicherweise konnten die im Berichtszeitraum gestarteten Berufungsverfahren im Rahmen des Professorinnenprogramms II erfolgreich abgeschlossen werden. Die an die erstplatzierten Wissenschaftlerinnen ergangenen Rufe wurden alle angenommen (siehe Kapitel 7.5.3).

Im Zeitraum der Statistik (01.01.-31.12.2013) stammten 14% der eingegangenen Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen; dieser Anteil stieg bei den Vortragseinladungen auf 15% und blieb mit 14,3% bei den Begutachtungen auf etwa dem gleichen Niveau. Im Vergleich zum Vorjahr bedeutet dies auf allen Ebenen aber einen Rückgang, vor allem bei den Vortragseinladungen (minus 5,1 Prozentpunkte) und Begutachtungen (minus 7,3 Prozentpunkte). Nur drei Wissenschaftlerinnen erreichten erste Listenplätze, erfreulicherweise nahmen alle drei die an sie ergangenen Rufe an. Der Anteil an ersten Listenplätzen betrug 13% und lag damit sowohl leicht unter dem Anteil bei den Begutachtungen wie auch unter dem Anteil an Bewerbungen. Da auch eine Wissenschaftlerin von einem zweiten Listenplatz aus berufen wurde, betrug der Frauenanteil unter den Neuberufenen 2013 insgesamt 15,8% (s. Anlage 10). Dies stellt einen Rückgang um 13,6 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr dar. Im Berichtszeitraum bis Ende September 2014 wurden noch fünf weitere Verfahren mit einem ersten Listenplatz für eine Frau abgeschlossen (s.u.). Da die Dienstantrit-

te dieser Professorinnen nach dem 01. Dezember 2013 erfolgt sind, werden diese Rufannahmen statistisch erst im kommenden Berichtsjahr wirksam werden.

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

- Prof. Dr. Anke Weidenkaff, Institut für Materialwissenschaft
- Prof. Dr. Miriam Mehl, Institut für Parallele und Verteile Systeme, Abteilung Simulation großer Systeme
- Juniorprofessorin Dr. Andrea Barth, Leiterin der SimTech Nachwuchsgruppe für Computational Methods for Uncertainty Quantification
- Prof. Dr. Uta Renata Freiberg, Institut für Stochastik und Anwendungen
- Prof. Dr. Melanie Herschel, Institut für Parallele und Verteilte Systeme, Abteilung für Anwendersoftware
- Prof. Dr. Maria Daghofer, Institut für Funktionelle Materie und Quantentechnologien

Zum Stichtag der Statistik am 01.12.2013 betrug

- der Professorinnenanteil an der Universität Stuttgart insgesamt 11,4%,
- der Professorinnenanteil bei den W3-Professuren (und Äquivalenten) 9,9%,
- der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren 30,0% (s. Anlage 9).

Insgesamt zeigt sich auf allen Ebenen der erfreuliche Trend von steigenden Professorinnenanteilen. Mit Blick auf die bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch laufenden Berufungsverfahren wird das im Genderkonzept für 2013 festgelegte Ziel von 10% Professorinnenanteil bei den W3-Professuren auf jeden Fall erreicht bzw. sogar überschritten werden. Unter Berücksichtigung der bereits erfolgten Rufannahmen und offiziellen Ernennungen sowie der derzeit in Berufungsverhandlungen stehenden Wissenschaftlerinnen (sofern diese ihre Rufe annehmen), könnte im Laufe des Jahres 2014 die Zahl der W3-Professorinnen auf 36 ansteigen, was einem Zuwachs um elf Professorinnen und einem prozentualen Anteil von 14% entspräche. Damit würde die Universität den für 2017 festgelegten Ziel von 15% Professorinnenanteil (gesamt W1 bis W3) schon sehr nahe kommen.

4. „Service Gender Consulting“

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

Ein weiteres Arbeitsfeld ist die Integration von Gender in die Lehre. 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, den „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.

Im Berichtsjahr 2013/14 umfassten die Aufgabengebiete folgende zwei Schwerpunkte:

1. Integration von Genderaspekten in Forschungsanträgen
 - Beratung und inhaltliche Unterstützung von Antragstellungen
 - Information über vorhandene Genderaktivitäten
 - Situationsanalyse in den Forschungsverbänden
2. Kompetenzerweiterung in Genderfragen
 - Fachtagung und Publikation „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“
 - Teilnahme am Projekt „Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge“ des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
 - Gendergerechte Darstellung der Universität in Wort und Bild

1. *Integration von Genderaspekten in Forschungsanträgen*

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 2008-2012 und nachfolgend für den Zeitraum von 2013-2017 die Einführung und Umsetzung von strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards, den sogenannten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“.

Die DFG-Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ konnte anhand der Berichte (2009, 2011 und 2013) deutliche Fortschritte bei der Fortentwicklung der Gleichstellung an den Universitäten erkennen. Dennoch ist die allgemeine Entwicklung der tatsächlichen Frauenanteile auf den verschiedenen Karriere-stufen hinter den Erwartungen der DFG zurück geblieben. Im Abschlussbericht der DFG wurde bilanziert, dass die Wirkkraft der vorgelegten Gleichstellungskonzepte noch nicht eindeutig erkennbar sei, so dass weitere Bemühungen notwendig seien, um die Ziele der Gleichstellungsstandards – vor allem eine erhöhte Beteiligung von Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere – zu erreichen. Daher hat die Mitgliederversammlung der DFG am 3. Juli 2013 ein Maßnahmenpaket verabschiedet, welches einen stärkeren Fokus auf die zahlenmäßige Entwicklung der Frauenanteile setzt. Zu diesem Maßnahmenbündel gehört eine jährliche Abfrage bei den Mitgliedshochschulen zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen, die erstmals 2014 gestartet wurde.

Auf der Grundlage der Weiterführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ seitens der DFG konnten vom „Service Gender Consulting“ für die Verbundforschungsprojekte an der Universität Stuttgart passende Maßnahmen vorgeschlagen, diskutiert und umgesetzt werden.

Im Rahmen der Unterstützung bei Forschungsanträgen konnte im Berichtszeitraum bei insgesamt sieben DFG-Anträgen (sechs SFB/TRR-Anträge und ein internationaler Graduiertenkolleg-Antrag), einem MWK-Antrag und einem BMBF-Antrag in der Konzeptphase und in Folgeanträgen beraten werden.

HORIZON 2020:

das neue EU-Rahmenprogramm für Forschung und Innovation

Das neue Rahmenprogramm für Forschung und Innovation HORIZON 2020, das auf das vorherige 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (Laufzeit: 2007-2013) folgte, vereinigt alle forschungs- und innovationsrelevanten Förderprogramme der Europäischen Kommission. Bei HORIZON 2020 sollen spezifische Programme und

bereichsübergreifende Maßnahmen die noch bestehenden Ungleichgewichte zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern korrigieren und die Geschlechterdimension in die Programmplanung und die Inhalte von Forschung und Innovation aufnehmen.

HORIZON 2020 hat folgende drei Schwerpunkte:

1. Exzellente Wissenschaft
2. Industrielle Führungsrolle
3. Gesellschaftliche Herausforderungen

Um das neue Rahmenprogramm an der Universität Stuttgart vorzustellen, führte der „Service Gender Consulting“ am 14. November 2013 in Kooperation mit der Universität Hohenheim eine Informationsveranstaltung durch, bei der Wissenschaftlerinnen beider Universitäten die Gelegenheit erhielten, sich über das neue Rahmenprogramm zu informieren, dessen Ausschreibungen Ende 2013 begonnen haben. Die durch HORIZON 2020 von 2014 bis 2020 zur Verfügung stehenden Fördermöglichkeiten bieten zahlreiche Möglichkeiten und sprechen neue Akteursgruppen an. In zwei Kurzvorträgen berichteten Wissenschaftlerinnen der Universitäten Stuttgart und Hohenheim von ihren Erfahrungen mit der Antragstellung und Koordination von EU-Forschungsprojekten (siehe Programm Anlage 13).

2. *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 Mainstreaming in alle Vorgänge und Entscheidungen Genderaspekte einfließen zu lassen. Dazu werden bedarfsgerechte Angebote zur Kompetenzerweiterung entwickelt und angeboten.

In dem Berichtsjahr war der Service Gender Consulting damit befasst, die Konzeption und Planung einer Fachtagung zum Thema „Geschlechtergerechte Personalentwicklung: Zielsetzungen, Maßnahmen, Best Practice Beispiele“ zu realisieren.

Fachtagung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“

Personalentwicklungsmaßnahmen und -konzepte spielen in der Wirtschaft schon seit Jahrzehnten eine wichtige Rolle. Angesichts des demographischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels hat sich mittlerweile auch an den Hochschulen die Erkenntnis durchgesetzt, dass es für den eigenen Erfolg entschei-

dend ist, das vorhandene Personal bestmöglich zu qualifizieren, um wissenschaftliche Höchstleistungen erreichen zu können. Dies gilt umso mehr, als gerade die Hochschulen aufgrund ihrer Personalstruktur mit einer Vielzahl befristeter Qualifizierungsstellen und dadurch mit einer hohen Fluktuation innerhalb ihres Personals konfrontiert werden. Die negativen Auswirkungen dieser befristeten Stellen, die der Aus- und Heranbildung zukünftiger Forschungspersönlichkeiten – nicht nur für die eigene Hochschule – dienen, gilt es mit entsprechenden Maßnahmen zu kompensieren. Die zunehmende Relevanz des Themas Personalentwicklung wird daher seit einigen Jahren auch für die Hochschulen deutlich und die akademische Personalentwicklung ist zu einem zentralen Thema für die Hochschulentwicklung geworden. Die zweitägige Fachtagung fand in Kooperation mit der Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) in der Zeit vom 13. bis 14. März 2014 im Internationalen Begegnungszentrum (IBZ) der Universität Stuttgart statt. Im Rahmen der Fachtagung, zu der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Hochschulen aus dem gesamten Bundesgebiet anreisten, wurden die Maßnahmen der Personalrekrutierung und des strategischen Personalmanagements an Hochschulen unter den Gesichtspunkten von Gender und Chancengleichheit anhand von drei Vorträgen und in moderierten Arbeitsgruppen diskutiert.

Prof. Dr. Claudia Peus, Akademische Direktorin des TUM Executive Education Center und Professorin für Forschungs- und Wissenschaftsmanagement an der Technischen Universität München, sprach über Personalauswahl als Erfolgsfaktor für die Wissenschaft. Den öffentlichen Abendvortrag hielt Prof. Dr. Doris Klee, Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs an der RWTH Aachen. Sie thematisierte die akademische Personalentwicklung zwischen geschlechtergerechter Karriereförderung und Organisationsentwicklung. Am zweiten Tag der Fachtagung erläuterte Dr. Christina Reinhardt, Vizepräsidentin für Wirtschafts- und Personalverwaltung an der Hochschule Bochum, wie Geschlechtergerechtigkeit in der Führungspraxis und Personalentwicklung an Hochschulen funktionieren kann. Flankiert wurden die Vorträge von zwei Arbeitsgruppen, in denen die Teilnehmenden Praxisbeispiele aus der eigenen Arbeit vorstellten sowie Ansatzpunkte und Herausforderungen für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen diskutierten (siehe Programm Anlage 14).

Publikation „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“

Die von Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferates herausgegebene Publikation basiert auf den Ergebnissen der Fachtagung. Sie dokumentiert in erweiterter Form den aktuellen Diskussionstand und erläutert bestehende Personalentwicklungsmaßnahmen an der Universität Stuttgart und an anderen Hochschulen. Gelungene Maßnahmen der Personalentwicklung werden als Best Practice-Beispiele vorgestellt

und Instrumente und Herausforderungen für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung beschrieben (siehe Titelgrafik der Publikation, Anlage 15)

Wie die einzelnen Beiträge zeigen, haben viele Hochschulen mittlerweile erkannt, dass Personalentwicklung ein strategisches Handlungsfeld der Hochschulentwicklung ist. Sie thematisieren auch, dass bei der Personalentwicklung immer zwei Perspektiven berücksichtigt werden müssen: die Perspektive der Organisation und die individuelle Perspektive. Aus der Perspektive der Hochschule zielt die Personalentwicklung auf die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auf der Individualebene auf eine Balance zwischen dem gewachsenen Aufgabenspektrum und der Vereinbarkeitsthematik (Work-Life-Balance).

„Dialog MINT-Lehre“

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg hat am 1. Juli 2013 das einjährige Projekt „Dialog MINT-Lehre. Mehr Frauen in MINT-Studiengänge“ gestartet, mit dem das Wissenschaftsministerium den Hochschulen des Landes eine hochkarätige Beratung zu der Frage anbietet, wie die Lehre in den MINT-Studiengängen zielgruppenorientiert angepasst werden kann. Mit der Beratung wurde Prof. Dr. Susanne Ihsen von der TU München (Fachgebiet Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften) beauftragt, die diese in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. durchführte. Kernelement des Projektes war es, die Hochschulen zu befähigen, insbesondere strukturelle Maßnahmen durchzuführen, um den Frauenanteil in den MINT-Studiengängen zu erhöhen. Hierzu zählen u.a. Gendersensibilisierungen für die Lehrenden sowie Modifikationen in der Hochschuldidaktik und den Lehr- und Lernformen sowie eine entsprechende Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Dabei lag der Schwerpunkt auf den MINT-Studiengängen, die einen besonders geringen Studentinnenanteil aufweisen: der Elektrotechnik, dem Maschinenbau und der Lehramtsausbildung am Beispiel des Fachs Physik.

Die Universität Stuttgart sieht sich mit ihrem ausgeprägten technisch-naturwissenschaftlichen Profil hier in besonderer Weise in der Verantwortung, den Frauenanteil in allen Bereichen von Forschung, Lehre und Studium in den MINT-Fächern zu erhöhen. Sie hat sich mit den Fakultäten 5, 7 und 8 sowie dem Studienbüro der Gemeinsamen Kommission Maschinenbau (GKM) und dem MINT-Kolleg an diesem einjährigen Projekt beteiligt. Der Workshop zum dritten Modul am 12. Juni 2014 wurde in den Räumlichkeiten des MINT-Kollegs ausgerichtet. Dieser Workshop befasste sich thematisch mit der Kommunikation der Handlungsempfehlungen in die eigene Hochschule und bestand aus folgenden Elementen:

- Argumentation: Wie argumentiere ich (auch ressourcenbezogen) z.B. gegenüber Kolleginnen und Kollegen, dem Fakultätsrat, dem Senat, dem Rektorat oder anderen Akteurinnen und Akteuren?

- Anlässe: Wie identifiziere ich Anknüpfungspunkte, z.B. über Planungen der Studiengangphase, Studiengangpräsentationen im Internet, für die Implementierung von Gender in der Lehre?
- Kooperationen: Wie initiiere ich (kollegiale) Kooperationen zu Gendersensibilität in Inhalten und Didaktik, z.B. bei der Entwicklung von Projekt-Modulen, regelmäßigen Überarbeitungen, hochschuldidaktischen Fortbildungen?
- Kommunikation: Wie kann ich die strukturelle und organisationale Umsetzung von Gender in der MINT-Lehre aus meiner Rolle bzw. Funktion heraus unterstützen?

Die Abschlussveranstaltung der einjährigen Projektphase „Dialog MINT-Lehre“ ist für den Herbst 2014 geplant.

Gendergerechte Selbstdarstellung der Universität in Wort und Bild

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 mit Beispielen, wie sich geschlechtergerecht und geschlechtersensibel formulieren lässt.

Für die Fortentwicklung des Genderkonzeptes und des Gleichstellungsplans hatte der Genderbeirat unserer Universität in der Sitzung am 9. Januar 2013 beschlossen, dass sich die Universität Stuttgart mit der gendergerechten Selbstdarstellung in Wort und Bild auseinandersetzt. Hierzu wurde ein Modellprojekt gestartet, bei dem die Homepage einer Fakultät, eines Dezernats und eines Instituts auf die Verwendung einer geschlechtergerechten und gendersensiblen Sprache hin überprüft wurden. Nach Abschluss des Modellprojektes sollen diese Webseiten der gesamten Universität als Best Practice-Beispiele für die eigene Selbstdarstellung dienen.

100-Jahrfeier: Erste Diplomabsolventin der Universität Stuttgart (1914-2014)

2014 beging die Universität Stuttgart ein ganz besonderes Jubiläum: die Hundertjahrfeier ihrer ersten Diplomabsolventin. Am 28. Januar 1914 erhielt Nora Kräutle (1891-1981) an der damaligen Technischen Hochschule zu Stuttgart ihre Diplomurkunde für das Fach Chemie und war damit die erste weibliche Absolventin der TH Stuttgart. 100 Jahre später, am 30. Januar 2014, fand in der Fakultät Chemie ein Festakt statt, den die Gleichstellungsbeauftragte und das Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart in Kooperation mit dem Dekanat der Fakultät Chemie organisierten. Drei Vorträge umrahmten die Feierlichkeiten: Prof. Barbara Albert, Vizepräsidentin der Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh), sprach über Innovationen aus der Chemie und unsere Erwartungen an die Arbeitswelt von morgen, Prof. Sabine Laschat (Institut für Organische Chemie) berichtete aus ihren persönlichen Erfahrungen als erste Professorin der Chemie an der Universität Stuttgart und Nicola Hille („Service Gender Consulting“) stellte in einem Rückblick den wissenschaftlichen Werdegang von Nora Kräutle vor. Im Anschluss an die Vorträge wurde erstmals der Prima!-Preis zur Ehrung herausragender Abschlussarbeiten von Absolventinnen der Universität Stuttgart verliehen. Der mit 1.000 Euro dotierte Preis ging an die Chemikerin Sinja Manck, die ihren Masterabschluss 2013 am Institut für Physikalische Chemie der Universität Stuttgart mit Auszeichnung absolvierte und jetzt an der Freien Universität Berlin an ihrer Dissertation arbeitet. Der Prima!-Preis soll nun jährlich, turnusmäßig in allen 10 Fakultäten, an Master-Absolventinnen vergeben werden; er soll dazu beitragen, herausragende junge Wissenschaftlerinnen sichtbar zu machen und Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen.

Mit der Jubiläumsschrift „Die Anfänge des Frauenstudiums in Württemberg: Erste Absolventinnen der TH Stuttgart“ werden neue Impulse für die weitere Erforschung des Studiums von Frauen an der Universität Stuttgart gegeben (siehe Anlage 16). Die Beiträge befassen sich mit folgenden wissenschaftsgeschichtlich zentralen Fragestellungen:

1. Welche Kräfte wirkten auf eine Öffnung der Universitäten für Frauen hin?
2. Wer waren die ersten Studentinnen?
3. Wie entwickelte sich das Frauenstudium in den ersten Jahrzehnten?

Die Festschrift fand große Resonanz. Die erste Auflage ist bereits vergriffen. Über die Festveranstaltung, die Preisverleihung und die Publikation berichtete auch die regionale Presse (siehe Presseberichte, Anlage 17).

Weitere Aktivitäten:

Gastvortrag

Auf Anfrage von Prof. Dr. Meike Tilebein (Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften) hielt die Geschäftsführerin des „Service Gender Consulting“ am 10. Juli 2014 einen Gastvortrag zum Thema „Vor 100 Jahren: Ein Rückblick auf die erste Absolventin der damaligen Technischen Hochschule zu Stuttgart und ein Überblick über die Entwicklung des Frauenstudiums an der Universität Stuttgart bis in die heutige Zeit (1914-2014) in der Vortragsreihe „Diversity Management“ des Instituts im Sommersemester 2014.

Netzwerkbildung und Kommissionsarbeit

Seit 2012 ist der „Service Gender Consulting“ regelmäßig an der Netzwerkbildung der bundesweiten Hochschul-Servicestellen beteiligt und nimmt im halbjährlichen Turnus an den Netzwerktreffen „GenderConsulting in Forschungsverbänden“ und den Netzwerktreffen der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ teil. Die Arbeitsgruppe der BuKoF-Kommission hat in diesem Jahr ein Positionspapier zum Thema „Geschlechtergerechtigkeit auf dem wissenschaftlichen Karriereweg“ erarbeitet, das sich mit den Herausforderungen geschlechtergerecht gestalteter Karrierewege befasst. Dieses Positionspapier wird der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und dem Wissenschaftsrat (WR) zur Kenntnis vorgelegt, da beide Organisationen in diesem Jahr eigene Stellungnahmen zu diesem Thema veröffentlicht haben:

- Empfehlung der 16. Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz am 13. Mai 2014: „Orientierungsrahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nach der Promotion und akademischer Karrierewege neben der Professur“
- Empfehlungen des Wissenschaftsrates zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten vom 11. Juli 2014

5. Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes an die Universitäten erzielte die Universität Stuttgart im Bereich der Gleichstellung seit 2008 jeweils deutliche Gewinne. 2008 waren dies rund 344.000 €, 2009 rund 468.000 €, 2010 rund 371.000 €, 2011 gut 421.000 €, 2012 394.000 €, 2013 139.000 €. Für 2014 lagen bei Redaktionsschluss des Berichts noch keine Angaben zur leistungsorientierten Mittelvergabe vor.

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 2013 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.

Dieses umfassende Life cycle-Konzept veranlasste das Ministerium für Wirtschaft und Finanzen Baden-Württemberg im Berichtsjahr dazu, die Universität Stuttgart als eine der ersten Hochschulen zu einem Beitritt zum Bündnis der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“ einzuladen. Diese Landesinitiative, die vom Ministerium für Finanzen und Wirtschaft und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst umgesetzt wird, besteht seit 2010 und hat zum Ziel, durch Motivation und Unterstützung an unterschiedlichen biographischen Schnittstellen MINT-begeisterte Mädchen und junge Frauen in ihren Interessen und darin zu bestärken, in diesem immer noch männlich dominierten Umfeld ihren eigenen Weg zu gehen. Im Rahmen des 3. Bilanzgesprächs der Landesinitiative am 17. Juli 2014 unterzeichnete die Kanzlerin der Universität Stuttgart, Dr. Bettina Buhmann, die Beitrittsurkunde zum Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“

und bekräftigte damit die Absicht der Universität, auch in Zukunft ihrer besonderen Verantwortung für die Gewinnung weiblichen Nachwuchses gerade im MINT-Bereich gerecht werden zu wollen.

6.1 *Girls' Day*

Im Berichtsjahr beteiligte sich die Universität Stuttgart mittlerweile zum neunten Mal mit einem zentral koordinierten Gesamtangebot am bundesweiten *Girls' Day*, der 2014 wegen der frühen Osterferien am 27. März stattfand. Auch in diesem Jahr stellte unsere Universität wieder ein Drittel aller Veranstaltungen und Plätze in Stuttgart zur Verfügung und war damit die größte Einzelanbieterin in der Region und eine der größten bundesweit. Diesmal boten insgesamt 29 Institute und Einrichtungen 31 Veranstaltungen mit 444 Plätzen für interessierte Mädchen an.

Folgende Institute beteiligten sich z. T. gleich mit mehreren Veranstaltungen¹⁷:

- Fakultät 1: Casino IT
- Fakultät 2: Institut für Baubetriebslehre; Institut für Eisenbahn- und Verkehrswesen; Institut für Leichtbau, Entwerfen und Konstruieren; Institut für Straßen- und Verkehrswesen
- Fakultät 3: Institut für Polymerchemie; Institut für Technische Chemie
- Fakultät 4: Institut für Kernenergetik und Energiesysteme; Institut für Kunststofftechnik; Institut für Thermodynamik und Wärmetechnik
- Fakultät 5: Institut für Automatisierungs- und Softwaretechnik; Institut für Kommunikationsnetze und Rechnersysteme; Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung; Institut für Parallele und Verteilte Systeme; Institut für Rechnergestützte Ingenieursysteme; Institut für Visualisierung und Interaktive Systeme; Visualisierungsinstitut (VISUS)
- Fakultät 6: Institut für Aerodynamik und Gasdynamik; Institut für Luftfahrtssysteme; Institut für Raumfahrtssysteme; Institut für Thermodynamik in der Luft- und Raumfahrttechnik
- Fakultät 7: Institut für Maschinenelemente (StutCAD); Institut für Steuerungstechnik der Werkzeugmaschinen und Fertigungseinrichtungen; Institut für Technische Optik
- Fakultät 8: Fachbereich Mathematik; 1. Physikalisches Institut, Institut für Computerphysik
- Höchstleistungsrechenzentrum; Materialprüfungsanstalt (MPA), MINT-Kolleg Baden Württemberg

17 <http://www.uni-stuttgart.de/girls-day/rueckblick/2014.html>

Die organisatorische Betreuung des *Girls' Day* und die Unterstützung der Institute erfolgte wie immer durch die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferats.

Den Verantwortlichen in den Instituten wurde erneut eine Weiterbildungsveranstaltung mit Studiendirektorin Elisabeth Frank angeboten, in der pädagogisch-didaktisches Grundwissen für den Umgang mit den zum Teil sehr jungen Mädchen vermittelt und gleichzeitig die gendergerechte Vermittlung naturwissenschaftlich-technischer Inhalte thematisiert wurde. Die Veranstaltung wurde von den Teilnehmenden als sehr informativ und sinnvoll bewertet und soll auch 2015 wieder für Neueinsteigende und Interessierte durchgeführt werden.

Die Teilnehmerinnenstruktur des *Girls' Days* 2014 zeigt erneut, 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 13,6 Jahren, doch waren 56% 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!*

Der Anteil junger Frauen mit einer Hochschulzugangsberechtigung, die sich für ein MINT-Studium entscheiden, ist bundesweit insgesamt noch viel zu gering. Dies gilt insbesondere auch für Schulabgängerinnen aus bildungsfernen Familien und aus Familien mit Migrationshintergrund. Die Beteiligung am BMBF-Verbundprojekt *Technik braucht Vielfalt – Technik braucht Dich!* der Femtec, Hochschulkarrierezentrum für Frauen GmbH und der Bildungseinrichtung LIFE e.V. aus Berlin mit dem Förderzeitraum 03/2012 bis 02/2014 war demzufolge eine logische Ausweitung unseres bestehenden Angebots an Schülerinnenprojekten mit dem Ziel, insbesondere die Zielgruppe der Schülerinnen mit Migrationshintergrund für ein MINT-Studium zu gewinnen.

Im Rahmen dieses Verbundprojekts wurden in drei Modellregionen (Berlin, Stuttgart/ Esslingen und Darmstadt/Frankfurt) tragfähige Netzwerkstrukturen zwischen Hochschulen, zivilgesellschaftlichen Akteuren – insbesondere Migrant(inn)en-Selbstorganisationen – und Unternehmen aufgebaut sowie modellhafte Angebote für Schülerinnen durchgeführt.

Ziele des Projekts sind

- die Information und Motivation der Schülerinnen über bzw. für ein MINT-Studium
- die Vorstellung weiblicher Rollenvorbilder
- Einblicke in den Studienalltag
- Herstellung des Kontakts zu den Beratungsinstitutionen der Universität
- die Information der Eltern als wichtige Beraterinnen und Berater ihrer Töchter
- der Abbau von Vorurteilen und Geschlechterstereotypen
- der Aufbau von Vertrauen zu den Ansprechpersonen an der Universität
- die stärkere Öffnung der Universität gegenüber Personen mit Migrationshintergrund.

Diesen Zielen dienten verschiedene, aufeinander aufbauende Veranstaltungsformate:

Im Rahmen von „Hochschulkennenlerntagen“ sollten interessierte Schülerinnen den Kontakt zu den beteiligten Hochschulen knüpfen und wesentliche Ansprechpersonen zu allen Fragen rund um ein Studium der sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) kennen lernen.

Informationsveranstaltungen für Eltern der Zielgruppe informierten über Zugangswege, Studienmöglichkeiten, Anforderungen, Unterstützungsangebote, Studienfinanzierung und Berufsperspektiven, um die Eltern als wesentliche Beratungsinstanz ihrer Töchter dabei zu unterstützen, eine potenzielle Studienentscheidung ihrer Töchter für ein MINT-Fach nachvollziehen, akzeptieren und im besten Fall aktiv fördern zu können.

Besonders interessierte Schülerinnen wurden im Rahmen eines Kleingruppen-Mentorings an MINT-Studentinnen vermittelt, die sie ein halbes Jahr lang im Rahmen regelmäßiger Treffen Einblicke in ihren Studienalltag nehmen ließen und sie bei der Entscheidungsfindung für ihre Studienwahl unterstützt haben.

In der Region Stuttgart fanden im Förderzeitraum folgende Veranstaltungen statt:

- | | |
|------------|---|
| 20.09.2012 | 1. Netzwerktreffen an der Universität Stuttgart |
| 21.11.2012 | Hochschul-Kennenlerntag an der Hochschule Esslingen |
| 08.03.2013 | Uni-Kennenlerntag mit Praxisworkshop an der Universität Stuttgart |

- 20.04.2013 Eltern-Informationsveranstaltung im Stuttgarter Rathaus
- 22.05.2013 Unternehmensexkursion zur Porsche AG
- 07.06.2013 2. Netzwerktreffen an der Hochschule Esslingen
- 22.06.2013 Uni-Kennenlerntag an der Universität Stuttgart
- 10.09.2013 Unternehmensexkursion zur Daimler AG
- 23.10.2013 3. Netzwerktreffen an der Universität Stuttgart
- 28.10.2013 Probestudententag für Schülerinnen am Standort Göppingen der Hochschule Esslingen
- 29.11.2013 Eltern-Informationsveranstaltung an der Universität Stuttgart

Aufgrund der positiven Resonanz des Projekts gerade in der Region Stuttgart wurde eine Konsolidierung und nachhaltige Verstetigung des im Rahmen des Pilotprojekts Erreichten in der Region Stuttgart angestrebt, indem die Universität Stuttgart die Fortführung des Projektes federführend übernimmt.

Da sich diese Absicht mit einem der Ziele deckt, die der Genderbeirat für den Zeitraum ab 2013 vorgegeben hat, nämlich die Zielgruppe der Migrantinnen vor dem Hintergrund der Situation in der Stadt Stuttgart (über 40% der Bürgerschaft und über 50% der unter 18-Jährigen haben einen Migrationshintergrund) stärker in den Blick zu nehmen und für die Schwerpunktfächer unserer Universität zu interessieren, wurde auf der Sitzung des Genderbeirats vom 17.02.2014 die Fortführung des Projekts vorgeschlagen. Dieser Vorschlag wurde vom Genderbeirat angenommen. Die daraufhin gestellten Anträge für personelle Unterstützung in Form von Arbeitszeitaufstockungen konnten allerdings erst im Sommer genehmigt werden, so dass in dieser Zeit nur ein Uni-Kennenlerntag im Rahmen des „Tags der Wissenschaft“ angeboten wurde, um das Netzwerk lebendig zu halten.

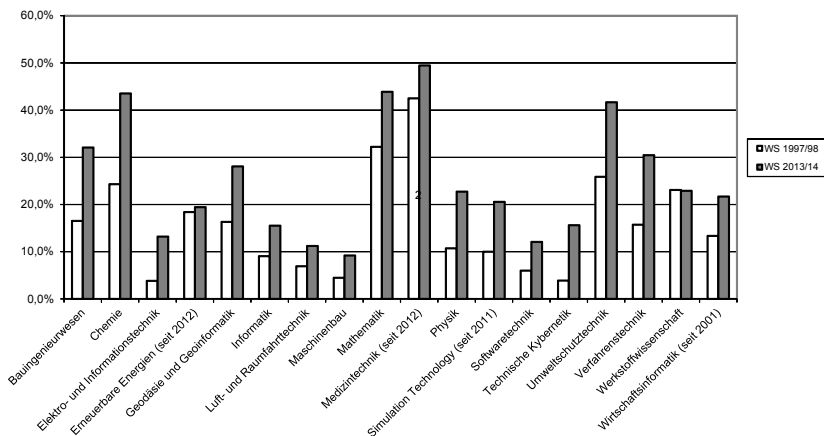
In Abstimmung mit den bisherigen Projektbeteiligten in der Region Stuttgart (Hochschule Esslingen, Zentrale Studienberatung, MINT-Kolleg) soll das Projekt stärker in die bereits bestehenden Strukturen und Projekte eingebunden werden. Außerdem ist eine Konzentration auf die Uni-Kennenlertage, das Schülerinnenmentoring durch Studentinnen und die Fortführung der sehr erfolgreichen Elterninformationsabende geplant, da die Evaluation des Pilotprojekts ergeben hat, dass die Unternehmensexkursionen für die Schülerinnen zwar interessant, aber nicht ausschlaggebend war für die Studien- und Berufswahl.

6.3 *Probiert die Uni aus!*

Das Projekt *Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe* wurde 2014 zum siebzehnten Mal angeboten. Bei diesem erfolgreichen Projekt geht es darum, jungen Frauen MINT-Studienfächer als mögliche Perspektive vorzustellen und ihnen durch den Kontakt zu Role Models Mut für eine entsprechende Studienwahl zu machen. Wie wichtig dies ist, zeigt die Auswertung der Fragebögen, die regelmäßig an die Projektteilnehmerinnen ausgegeben werden. Hier gaben dieses Jahr 62% der Teilnehmerinnen 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 25% 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 oft ein geringeres Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit in diesem Bereich haben als junge Männer.

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

Studentinnenanteil in den an *Probiert die Uni aus!* beteiligten Studiengängen bei Projektbeginn 1997 und 2013/14



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

Dabei darf auch nicht vergessen werden, dass Studentinnenanteile nur bedingt aussagekräftig sind, was die tatsächliche Steigerung der Studentinnenzahlen betrifft.

So sind in einigen Fächern leichte prozentuale Rückgänge zu verzeichnen, die sich jedoch relativieren, sobald man die Kopffzahlen in den Blick nimmt: in allen Fächern sind die absoluten Studentinnenzahlen angestiegen, in einigen jedoch gleichzeitig auch die Zahl der Studenten, so dass der Studentinnenanteil rechnerisch sank.

6.4 *Meccanica femminile*

Vom 18. bis 22. Februar 2014 fand an der Hochschule Furtwangen die 5. *meccanica femminile* statt. Diese Veranstaltung wird seit Abschluss des Kooperationsvertrags im September 2010 von der Hochschule Furtwangen und der Universität Stuttgart, vertreten durch die Fakultäten 4, 5, 6 und 7, gemeinsam organisiert und im Wechsel an den beiden Hochschulstandorten durchgeführt.

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 oft nur 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 erfolgt im Rahmen einer fünftägigen Frühjahrshochschule 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, Unternehmensethik, Innovationsschutz sowie diverse Veranstaltungen zu Soft Skills wie Selbstführung, Verhandlungsführung und Problemlösungsstrategien. Darüber hinaus wurden am 20.02.2014 ein für alle Interessierten offener Conference Day mit Vorträgen angeboten.

Das Projekt *meccanica femminile* wird gefördert vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg und organisiert vom Netzwerk Frauen. Innovation.Technik der Hochschule Furtwangen. Dem Programmbeirat 2014 gehörte seitens der Universität Stuttgart Professorin Dr.-Ing. Cristina Tarín an.

Im Frühjahr 2015 soll die *meccanica femminile* zum dritten Mal an der Universität Stuttgart stattfinden, diesmal in der Verantwortung der Fakultät 5.

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

Das *Femtec.Network* konnte im Berichtszeitraum die TU München als neue Hochschulpartnerin hinzugewinnen, so dass dem Netzwerk nun folgende Unternehmen und Forschungsinstitute angehören: ABB, Airbus Group (vormals EADS), BP Europe, Daimler AG, Deutsche Telekom AG, E.ON, EnBW AG, Fraunhofer-Gesellschaft, Porsche AG, Robert Bosch GmbH und ThyssenKrupp AG. Sie arbeiten im Netzwerk mit der Femtec. GmbH Berlin und den Hochschulpartnern RWTH Aachen, TU Berlin, TU Darmstadt, TU Dresden, Karlsruher Institut für Technologie (KIT), TU München, Universität Stuttgart, ETH Zürich und Niedersächsische Technische Hochschule (NTH) zusammen. Somit sind nun alle TU9-Universitäten Netzwerkpartnerinnen.

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 800 (!) junge technikbegeisterte Frauen umfassenden bundesweiten Netzwerk. Durch die 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. An der Universität Stuttgart können die Studentinnen seit 2012 für die Teilnahme an dieser Innovationswerkstatt drei Leistungspunkte erwerben.

In die Verantwortung der Femtec-Geschäftsstelle an der Universität Stuttgart fallen die organisatorische Vorbereitung und die Durchführung des jeweiligen Assessment Centers im Zusammenhang mit den zweimal jährlich – jeweils im Frühjahr und im Herbst – stattfinden 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.

Ein besonderes Highlight in diesem Jahr war die Veranstaltung „Chefinnensache! Femtec on Tour“, die am 26.05.2014 erstmals an der Universität Stuttgart stattfand. „Was hat das Thema Führung mit Kindererziehung zu tun? Wie können Berufswege in der Industrie und Wissenschaft verlaufen? Welche Ressourcen können (weibliche) Führungskräfte bei der Bewältigung von beruflichen und privaten Herausforderungen unterstützen?“ Dies waren zentrale Themen beim Podiumsgespräch zwischen Prof. Dr. Meike Tilebein und Dr. Gritt Ahrens, das von Dr. Helga Lukoschat, Geschäftsführerin der Femtec.GmbH, im IBZ moderiert wurde. Professorin Meike Tilebein leitet sowohl das Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften an der Universität Stuttgart als auch das Zentrum für Management Research der

Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung Denkendorf. Dr. Griit Ahrens ist Abteilungsleiterin für den Bereich Gesamtfahrzeugzertifizierung bei der Daimler AG. Im Fokus des Gesprächs, zu dem die Femtec.GmbH, die Universität Stuttgart und die Daimler AG geladen hatten, standen die persönlichen Karrierewege und Erfahrungen der beiden Managerinnen. Beide Gesprächspartnerinnen haben eine recht klare und ähnliche Auffassung von Führung: „Es ist wichtig, die Mitarbeiter/innen mitzunehmen und -gestalten zu lassen“. Denn so macht den beiden Führungsfrauen die Arbeit auch selbst viel mehr Spaß. Beide Chefinnen sehen sowohl die Familie als auch eine moderne, sich gegenseitig unterstützende Partnerschaft als wesentliche Ressourcen, um die vielfältigen beruflichen und privaten Herausforderungen gut zu bewältigen und erfolgreich zu sein. Eine weitere zentrale Botschaft und Ermütigung des Abends war, Chancen klar zu erkennen und diese proaktiv zu ergreifen, und „auch mal laut ‚hier‘ zu rufen, wenn Jobs zu vergeben sind, auch wenn frau sich diese nicht zu 100 Prozent zutraut.“ Dieser ermutigende Appell richtete sich an knapp 60 interessierte Zuhörerinnen, davon eine Mehrzahl Femtec.Alumnae und aktuelle Programmteilnehmerinnen, Mitarbeiterinnen der Daimler AG und der Universität Stuttgart. Die Veranstaltungsreihe „Chefinnensache! Femtec on Tour“ wird nun nach und nach auch an den übrigen Hochschulstandorten des Femtec-Netzwerks fortgeführt werden.

Nach einer dreijährigen Pause wird am 09.10.2014 nun auch wieder eine Sitzung des Hochschulbeirats zum Thema „Innovative Karrierewege und Personalentwicklung in Wissenschaft und Wirtschaft“ stattfinden, bei der der Prorektor für Lehre und Weiterbildung Professor Kleusberg die Universität Stuttgart vertreten wird.

Die Stuttgarter Femtec-Regionalgruppe aus aktiven Stuttgarter Studentinnen, Studentinnen anderer Universitäten, die sich als Praktikantinnen bei einem der hiesigen Partnerunternehmen 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 Verein e.V., in dessen mittlerweile dritten Vorstand seit seiner Gründung im Jahr 2008 abermals eine Stuttgarterin vertreten ist, gibt es eine enge Zusammenarbeit, so beispielsweise bei Schülerinnenprojekten des Gleichstellungsreferats, in denen die Femtec-Alumnae als Role Models fungieren.

Seit Beitritt der Universität Stuttgart im Jahr 2005 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 ma-

chen. Zusätzlich finden unter Beteiligung von Alumnae und aktiven Programmteilnehmerinnen Informationsveranstaltungen statt, in denen Inhalte, Ablauf und Nutzen der Programmteilnahme vermittelt werden.

Im Bewerbungszyklus 2013/14 gingen insgesamt 24 Bewerbungen ein, von denen 19 für eine Teilnahme am Assessment-Center ausgewählt wurden. Acht dieser Bewerberinnen absolvierten es mit Erfolg und wurden in das Programm aufgenommen. Sie verteilen sich auf die folgenden Studienfächer: Luft- und Raumfahrttechnik (3), Elektro- und Informationstechnik (1), Nachhaltige Elektrische Energieversorgung (1), Technische Kybernetik (1), Umweltschutztechnik (1) und Maschinenbau (1).

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

Individuelle Potenzialentwicklung durch Mentoring

Seit 2003 ist die Gleichstellung und Förderung des weiblichen akademischen Führungsnachwuchses in Wissenschaft und Wirtschaft mittels spezifischer Angebote für qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen das grundsätzliche Ziel des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung*. Die Relevanz dieses Programms für die Universität Stuttgart zeigt sich auch darin, dass das Programm als eines der ersten an einer deutschen Hochschule verstetigt wurde. Dadurch erhöht sich die Planungssicherheit und notwendige Kontinuität für die Sicherung der Qualität in der Betreuung.

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 wird. 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. Die strukturierte Arbeitsweise wird in einer Kick-Off Veranstaltung erlernt und nach einem halben Jahr in einer Supervision optimiert. 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 54 Mentees aktiv im Programm (Stand: 29.07.2014). 79,6% der Mentees sind Doktorandinnen, 11,1% Studentinnen, 3,7% Absolventinnen und 3,7% Postdoktorandinnen und Habilitandinnen. Aufgeteilt nach Fächergruppen stammt über ein Drittel der Mentees aus den Ingenieurwissenschaften (37,0%). 27,8% sind Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerinnen, während 16,7% der Mentees aus den Geisteswissenschaften kommen. Abbildung 1 verdeutlicht die Verteilung der Mentees nach Status und Zugehörigkeit zu Fächergruppen.

82,1% der Mentees waren bei Redaktionsschluss an eine Mentorin oder einen Mentor vermittelt und für alle noch nicht vermittelten Mentees liefen bereits Anfragen. Circa ein Drittel der in Mentorate vermittelten Mentorinnen und Mentoren sind in wissenschaftlichen Institutionen, an Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen tätig. Der überwiegende Teil der Mentorinnen und Mentoren wurde aus der Wirtschaft oder anderen Bereichen akquiriert. Insgesamt werden die Mentees überwiegend durch Mentorinnen begleitet (62,6% Frauen).

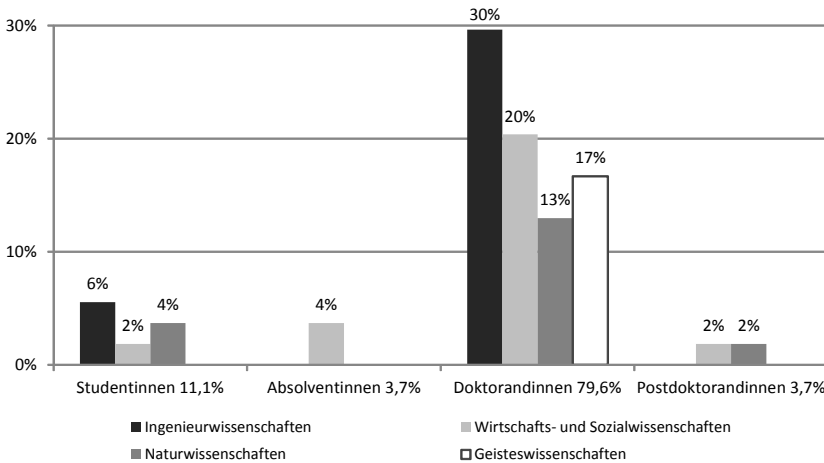


Abbildung 1: Mentees nach Status und Zugehörigkeit zur Fächergruppe in Prozent (Stand Juli 2014)

Pluspunkte sammeln mit Weiterbildung

Komplementär zur Begleitung durch eine Mentorin oder einen Mentor haben die Mentees die Möglichkeit, sich im Rahmen eines spezifischen Weiterbildungsprogramms relevante Qualifikationen anzueignen. Die dadurch erlangten Kompetenzen sollen die Nachwuchswissenschaftlerinnen dahingehend unterstützen, sich im Berufsleben erfolgreicher positionieren zu können. Zudem wird den Mentees ein geschützter Raum geboten, um sich intensiv über frauen- und genderspezifische Themen auszutauschen. Im Berichtszeitraum wurden für die Mentees insgesamt neun ein- bis zweitägige Weiterbildungsveranstaltungen organisiert. Durchschnittlich können an jeder Maßnahme 12-15 Nachwuchswissenschaftlerinnen teilnehmen. Im Einzelnen handelte es sich hierbei um folgende Workshops:

- Standortfindung und Zielsetzung (zweimal)
- Kick-Off für Erfolgsteams (zweimal)
- Supervision bestehender Erfolgsteams (zweimal)
- Erfolgsfaktor Stimme - ein praktisches Stimmtraining
- Brennen ohne Auszubrennen: Burnout-Prävention
- Bewerbungstraining
- Positionierung von Frauen in Männerteams
- Business-Knigge
- Networking Dinner zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Wie Wissenschaftlerinnen wirken

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 zugrunde: Die Erfüllung der persönlichen Erwartung, die Relevanz der Seminarinhalte, die eingesetzten Methoden, die Kompetenz der Trainerin sowie die Einschätzung des persönlichen Lernertrags. Im Rahmen der Feedbackbögen haben die Mentees außerdem die Möglichkeit, ihre Wünsche und Anregungen für kommende Seminare zu nennen, denen meist auch Rechnung getragen werden kann.

Für das Wintersemester 2014/15 sind bereits folgende weitere Veranstaltungen in Planung: Netquest – Strategische Netzwerkanalyse für Wissenschaftlerinnen; Berufliche Konfliktlösung; Karriereentwicklung durch Forschungsförderung sowie die Einführungsveranstaltungen (Standortfindung und Zielsetzung; Kick-Off für Erfolgsteams). Obligatorisch ist für alle neu aufgenommenen Mentees die Teilnahme an einer Standort- und Zielbestimmung und einem Kick-Off für Erfolgsteams zu Beginn ihrer Teilnahme am *Mentoring-Programm*. Dadurch können die Mentees ihre Fähigkeiten und Werte besser einschätzen und somit den Wirkungsgrad der Zielerreichung hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklung steigern. Die bessere Strukturie-

rung des Mentoring-Prozesses soll primär den Output auf Seiten der Mentee erhöhen, als weiterer positiver Effekt soll die Zufriedenheit mit der Beziehung für beide Tandempartner(innen) steigen.

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. Der Coaching-Prozess für Mentorinnen und Mentoren umfasste im Frühjahr und Sommer 2014 zwei Veranstaltungen. Am 10. April zum Thema „Mut zur Macht – Was Frauen auf dem Weg zur Macht beflügeln kann – was Frauen an der Macht bewirken können“ sowie am 10. Juli „Coaching-Module als mögliche Anregungen für den Mentoring-Prozess“. Die Mentorinnen und Mentoren schätzen neben den vielfältigen Impulsen für die Ausübung ihres Ehrenamtes als Mentorin oder Mentor auch die Möglichkeit, interessante Kontakte im Netzwerk zu knüpfen. Auf Wunsch organisierten wir eine weitere Veranstaltung am 25.09.2014 zum Thema „Mein Selbstverständnis als Mentorin/Mentor“.

10 Jahre Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung an der Universität Stuttgart

In den Jahren 2003/04 – vor nunmehr zehn Jahren – wurde das *Mentoring-Programm* initiiert und die ersten Mentees wurden im April 2004 aufgenommen. Mittlerweile wurde das Programm intern und extern mehrfach erfolgreich evaluiert und mehr als 280 Mentees haben es durchlaufen. Anlässlich des zehnjährigen Bestehens wird am 20. November 2014 eine Jubiläumsfeier im Weißen Saal des Neuen Schlosses in Stuttgart stattfinden. Folgende Beiträge sind geplant:

- Grußworte von Prof. Dr.-Ing. Wolfram Ressel, Rektor der Universität Stuttgart und von Dr. Gabriele Hardtmann, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart
- Key Note „Mentoring als wichtiges Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung an Hochschulen“ von Prof. Dr. Ada Pellert, Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung und ehemalige Mentorin
- Podiumsgespräch „Was wurde aus...“ mit drei ehemaligen Mentees, zwei ehemaligen Mentorinnen und einem ehemaligen Mentor.

Zudem werden ein Kurzfilm und eine Broschüre produziert. Der Kurzfilm befand sich bei Abfassen des Berichts im Dreh. Der Film soll den Charakter eines kurzen Wer-

befilms haben, um die Programmfolge zu demonstrieren und im Nachgang zur Veranstaltung auf der Homepage zur Verfügung stehen. So können sich potenzielle Mentees und neue Mentorinnen und Mentoren schnell einen Einblick verschaffen, was sie im *Mentoring-Programm* erwartet. Für die Broschüre wurden zehn Personen zu ihrem Werdegang und ihrer Teilnahme im *Mentoring-Programm* interviewt und interessante, anregende Texte mit Fotos zusammengestellt.

Interne Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten

Das *Mentoring-Programm* kooperiert seit dem Jahr 2007 universitätsintern mit Sonderforschungsbereichen, Exzellenzclustern und Graduiertenschulen. Mit der Graduiertenschule GSaME besteht aktuell eine Kooperation bis zum Jahr 2015, über weitere Kooperationen wird derzeit mit den Verantwortlichen verhandelt.

Externe Netzwerke bestehen mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), insbesondere mit dem Mentoring und Training-Programm (MuT) der 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, an dem die Geschäftsführerin des Stuttgarter Programms regelmäßig teilnimmt.

Begleitforschung

Vom 13.-14. März 2014 fand an der Universität Stuttgart die Fachtagung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ statt, die vom „Service Gender Consulting“ im Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart in Kooperation mit der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) durchgeführt wurde. Im Anschluss an diese Konferenz erschien im September 2014 die Publikation „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen, Maßnahmen und Herausforderungen“, in der folgender Artikel enthalten ist: „Mentoring: Ein individuelles Instrument der geschlechtergerechten akademischen Personalentwicklung“. Dieser Artikel bietet einen Überblick über Charakteristika, Entwicklungen und Forschungen zu formellem Mentoring in Mentoring-Programmen im Hochschulbereich. Darüber hinaus wird das *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung der Universität Stuttgart* vorgestellt.

Die Ergebnisse des BMBF-geförderten Forschungsprojektes „Aufwind mit Mentoring“ der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG), in dem das *Mentoring-Programm* beratend im Projektbeirat tätig war, befindet sich derzeit ebenfalls im Druck.

jumeta. Junior Mentoring Tandem

Das Programm adressiert Bachelor-Studentinnen ab dem 4. Semester sowie Master-Studentinnen aller Fachbereiche. Es besteht aus folgenden Elementen: Beim One-to-one-Mentoring wird eine Studentin von einer Doktorandin über einen Zeitraum von zwölf Monaten begleitet und beim Gruppen-Mentoring werden Förderbeziehungen zu Professorinnen angebahnt. Über das Rahmenprogramm werden bei *jumeta* schon frühzeitig relevante Schlüsselqualifikationen und hilfreiche Netzwerkkontakte vermittelt. Die Studentinnen können für ihre Teilnahme 3 ECT Credits pro Semester im Bereich der fachübergreifenden Schlüsselqualifikationen erhalten.

Am 12. November 2013 startete das Programm *jumeta. Junior Mentoring Tandem* im Rahmen einer feierlichen Auftaktveranstaltung mit 10 Tandems in die zweite Pilotphase. Abbildung 2 verdeutlicht, dass die Junior-Mentees aus allen Fächergruppen stammen: Rund 50% der Mentees sind Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen, 30% kommen aus den Ingenieurwissenschaften und 20% sind Geisteswissenschaftlerinnen.

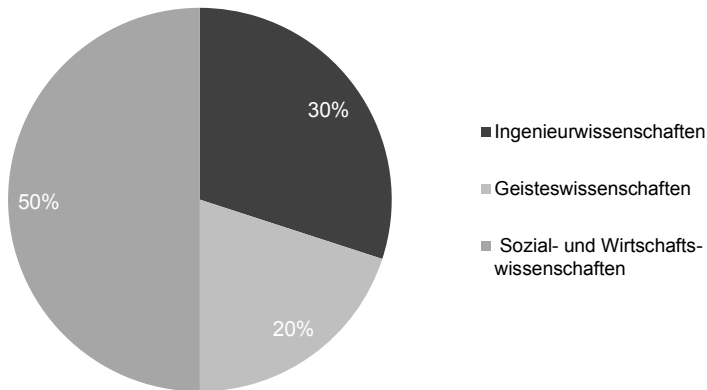


Abb. 2: Junior-Mentees der Pilotphase 2 nach Zugehörigkeit zur Fächergruppe

Im Berichtszeitraum wurden sowohl für die Junior-Mentees als auch für die Junior-Mentorinnen Weiterbildungsveranstaltungen angeboten. Im Einzelnen handelte es sich um folgende Workshops:

- Einführungsworkshop für Junior-Mentees („Mentee sein“)
- Einführungsworkshop für Junior-Mentorinnen („Mentorin sein“)
- Workshop zur Reflexion und zur Vorbereitung auf das Gruppenmentoring für Junior-Mentees
- Rhetorik – Ein Praxistraining für Junior-Mentees
- Coachingfragen und einfache Coachingtools für Junior-Mentorinnen

Die Gruppenmentorinnen wurden zu den Coachings für Mentorinnen und Mentoren des Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung eingeladen.

Evaluation der Pilotphasen von *jumeta*. *Junior Mentoring Tandem*

Die Mentees und Mentorinnen der Pilotphase 1 sind mit der Beziehung im Tandem zufrieden und die Mentees waren auch mit dem Gruppenmentoring insgesamt sehr zufrieden. Als Themen, die besonders wichtig waren, nannten die Mentees der ersten Pilotphase „Informationen über Promotion und wissenschaftliche Karriere“ und „Berufspraxis von Doktorandinnen“. Auch Einblicke in den Arbeitsalltag und den Werdegang der Professorinnen waren wichtig. Ebenso zufrieden sind die Mentees beider Pilotphasen sowie die Mentorinnen der Pilotphase 1 mit der Arbeit des Mentoring-Koordinationsbüros hinsichtlich Matching der Tandem-Partnerin, Organisation und Information zu Aktivitäten sowie hinsichtlich der bereitgestellten Unterlagen. Die Werbung wird jedoch – insbesondere von den Mentees der Pilotphase 2 – als nicht optimal bewertet. Die Ursachen dafür sind nicht eindeutig zu ermitteln. Während der letzten Auftakt-/Abschlussveranstaltung äußerten die neuen Mentees jedoch, kaum von dem Programm erfahren zu haben. Zudem wird als Verbesserungsvorschlag auch mehr Öffentlichkeitsarbeit genannt. Im letzten Jahr wurde über eine E-Mail an alle Studentinnen geworben. Es ist allerdings zu vermuten, dass über die Studierendenemail-Konten, die dafür zu Verfügung standen, nicht alle erreicht wurden. Tatsächlich sind die Hälfte der Mentees von Pilotphase 2 aber darüber auf das Programm aufmerksam geworden, während zwei auf die Homepage gestoßen sind und zwei von einer Dozentin aufmerksam gemacht wurden.

Im Vergleich der Mentees von Pilotphase 1 nach Abschluss von *jumeta* und der Mentees von Pilotphase 2 zu Beginn ihrer Teilnahme fällt deutlich auf, dass die Mentees der ersten Phase sich überwiegend für einen groben Berufsbereich, Wissenschaft oder Wirtschaft, entschieden haben, während ein großer Teil der Mentees der zweiten Pilotphase noch unentschlossen ist. Konkrete Berufswünsche äußern nur 40-45% der Mentees beider Pilotphasen, wobei 70% angeben, auch motiviert und

zuversichtlich zu sein, ihre Ziele zu erreichen. Die Mentees sind also mitten in der Orientierungsphase, aber sie sind positiv bestärkt, ihre Ziele anzugehen. Ca. 70% der Mentees beider Pilotphasen geben jedoch an, dass sie schon einmal eine Promotion in Erwägung gezogen haben.

87,5% der Mentees von Pilotphase 1 würden Kommilitoninnen eine Teilnahme am Programm empfehlen und sogar noch mehr – fast alle Mentees – würden gerne einmal selbst Mentorin werden. Uneingeschränkt würden alle Mentorinnen das Programm weiter empfehlen und sich auch wieder als Mentorin zur Verfügung stellen. Und so ist bereits die Hälfte der derzeitigen Junior-Mentorinnen zum zweiten Mal in dieser Rolle aktiv.

Nach der Vorstellung der positiven Evaluation von *jumeta* im Mentoring-Beirat kann die dritte Phase im November 2014 starten.

Das Stuttgarter Mentoring Konzept

Um ein möglichst spezifisches Mentoring-Angebot an hochqualifizierte Frauen aller wissenschaftlichen Qualifizierungs- und Karrierestufen richten zu können, ist die weitere Diversifizierung der Programme auf engere Zielgruppen – Studentinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen, Professorinnen – in Planung. So sollen im zehnten Jahr des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* unter seinem Dach neben einem Mentoring-Programm für Doktorandinnen und *jumeta* weitere Programme zur zielgerichteten Unterstützung von Postdoktorandinnen und Habilitandinnen sowie zur Vernetzung von Professorinnen entstehen.

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. Dieses Angebot wird gut angenommen.

6.8 Preise, Ehrungen und Ernennungen

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

Der Preis der Eugen und Irmgard Hahn Stiftung für Technisches Design ging in diesem Jahr am 14.10.2013 an Andrea Hein für ihre herausragende Studienarbeit. Der Preis ist mit 1.000 Euro dotiert. Eine Anerkennung für Technisches Design in Höhe von 300 Euro erhielt Mercedes Barkmeyer.

Erstmals wurde am 12.11.2013 der mit 10.000 Euro dotierte Zukunftspreis Re-Water Braunschweig für ihre prämierte Kooperationsarbeit unter anderen an Prof. Dr. Heidrun Steinmetz und Asya Drenkova-Tuhtan vom Institut für Siedlungswasserwirtschaft, Wassergüte- und Abfallwirtschaft (ISWA) vergeben.

Am 7. Februar 2014 erhielten Hend Kamoun und Kathrin Eisenschmidt vom Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt (ITLR) der Universität Stuttgart den jeweils mit 10.000 US-Dollar dotierten Amelia Earhart-Preis für ihre beiden Doktorarbeiten. Der Preis wurde von Zonta International, einem internationalen Zusammenschluss berufstätiger Frauen, der den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs unterstützen will, vergeben. Der nach der US-amerikanischen Fluggpionierin und ausgebildeten Pilotin Amelia Earhart benannte Preis wird jährlich weltweit an 35 Wissenschaftlerinnen der Luft- und Raumfahrt verliehen.

Die Abteilungen für Neuere deutsche Literatur I und II des Instituts für Literaturwissenschaft der Universität Stuttgart lobten erstmals drei Preise für studentische Abschlussarbeiten aus. Für die beste Bachelor-Arbeit in der germanistischen Literaturwissenschaft erhielt Giovanna-Beatrice Carlesso den mit 150 Euro dotierten Käte Hamburger-Preis. Der Theodor Alexander Meyer-Preis, ebenfalls gepaart mit einem Preisgeld von 150 Euro, ging für die beste Zulassungsarbeit in der germanistischen Literaturwissenschaft an Miriam Unfried. Sabrina Hohbach wurde für die beste Master-Arbeit in Germanistik, Literaturwissenschaft, mit dem Friedrich Theodor Vischer-Preis ausgezeichnet. Verbunden war dieser Preis mit einem Preisgeld von 200 Euro.

Professorin Dr. Elena Anagnostopoulou (Universität Kreta, Griechenland) erhält für ihre Leistungen in Forschung und Lehre den Friedrich Wilhelm Bessel Forschungspreis der Alexander von Humboldt-Stiftung. Der Preis ist mit 45.000 Euro dotiert und erlaubt Professorin Anagnostopoulou einen insgesamt sechsmonatigen Forschungsaufenthalt am Institut für Linguistik: Anglistik der Universität Stuttgart.

Am 12.03.2014 wurde Professorin Dr. Artemis Alexiadou vom Institut für Linguistik der Leibnizpreis 2014, dotiert mit 2,5 Mio. Euro, für ihre Leistungen in der Forschung und ihr Engagement in der Wissenschaftsorganisation und wissenschaftlichen Selbstverwaltung verliehen.

Am 8. Juli 2014 vergab die Vereinigung von Freunden der Universität Stuttgart e.V. den mit 5.000 Euro dotierten Preis für herausragende Dissertationen unter anderem an Dr. Michaela Laupheimer (Fakultät Chemie). Folgende Frauen erhielten den mit je 1.000 Euro dotierten Preis für hervorragende Abschlussarbeiten: Carmen Leix (Bau- und Umweltingenieurwissenschaften), Isabel Teresa Alt (Chemie) und Michelle Moisa (Wirtschafts- und Sozialwissenschaften).

7. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme

Da sich auch im Bereich der Wissenschaft Nachwuchsmangel abzeichnet und dies bei den Frauen vor allem mit steigender Qualifikationsstufe, investieren Bund und Land in erheblichem Maße Mittel, um Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu fördern.

7.1 *Das Deutschlandstipendium an der Universität Stuttgart*

Die Förderung besonders leistungsbereiter, engagierter Studierender mit einem Stipendium in Höhe von 300 EUR monatlich ist das Anliegen des 2011 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ins Leben gerufenen Deutschlandstipendiums. Dabei stammt das Geld zur einen Hälfte vom Bund, zur anderen Hälfte von privaten Geldgebern, die von den Universitäten gewonnen werden, also von Wirtschaftsunternehmen, von Stiftungen oder Privatpersonen.

Das Deutschlandstipendium berücksichtigt neben guten Noten auch gesellschaftliches Engagement, Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen, sowie besondere soziale, familiäre oder persönliche Umstände. An der Universität Stuttgart startete das Deutschlandstipendium erstmalig zum WS 2011/12.

Im Zeitraum WS 2013/14 und SS 2014 können Dank des großen Engagements zahlreicher Förderer mehr als 200 leistungsstarke Studierende an der Universität Stuttgart gefördert werden. Von den insgesamt 730 eingereichten Anträgen wurden 326 vom BMBF bewilligt und insgesamt 228 Stipendien (31,2%) tatsächlich vergeben, wovon 84 (36,8%) an Studentinnen gingen.

7.2 *Landesgraduierföderung*

Im Berichtszeitraum fand am 29.07.2014 eine Vergabesitzung für Individualstipendien statt. Unter den insgesamt 48 eingereichten Bewerbungen stammten 27 von Frauen. Mit einer Quote von 56% entspricht dies mehr als die Hälfte der Bewerbungen und einer deutlichen Steigerung (+17 Bewerbungen) gegenüber der letzten Vergaberunde im Jahr 2012. Es wurden insgesamt 25 Stipendienanträge bewilligt, davon erfreuliche 15 für Frauen (60%). Bei allen Geförderten wurden reguläre Stipendien für maximal drei Jahre Förderdauer vergeben.

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

Das Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Baden-Württemberg Stiftung wurde im März 2014 erneut ausgeschrieben. Die Universität Stuttgart hat insgesamt sieben Anträge eingereicht. Ein Antrag stammt von einer Nachwuchswissenschaftlerin. Das Ergebnis der Begutachtung steht noch aus.

7.4 *Carl-Zeiss-Stiftung*

Mit ihrem Nachwuchsförderprogramm vergibt die Carl-Zeiss-Stiftung Stipendien für Doktorandinnen und Doktoranden sowie Postdoktorandinnen und Postdoktoranden. Darüber hinaus finanziert sie Juniorprofessuren. Gefördert werden nur Anträge aus dem Bereich der Natur- oder der Ingenieurwissenschaften. Innerhalb des wissenschaftlichen Spektrums, das von der Carl-Zeiss-Stiftung gefördert wird, werden bei den jährlichen Ausschreibungen wechselnde, fachliche Schwerpunkte gesetzt. Im Rahmen der Ausschreibung des Jahres 2014 wurden von der Universität Stuttgart insgesamt acht Anträge gestellt (fünf Anträge für das Doktorandenprogramm und drei für das Postdoktorandenprogramm). Es wurden sechs Stipendien bewilligt, wovon erfreuliche drei (2 Doktorandinnen und 1 Postdoktorandin) an Frauen gingen.

7.5 *Programme aus Bundes- und Landesmitteln*

Nach wie vor stellt das MWK Mittel für die Förderung von Wissenschaftlerinnen und die Unterstützung von Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal zur Verfügung.

7.5.1 Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Nachdem das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind nach seiner letzten Ausschreibung im Jahr 2010 sowohl durch die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs wie auch extern evaluiert wurde, hat das MWK am 01.09.2014 das Programm erneut ausgeschrieben. Eine wesentliche Änderung besteht nun darin, dass es sich nicht mehr um ein Stipendien- sondern um ein Stellenprogramm handelt. Damit soll den Nachwuchswissenschaftlerinnen eine bessere Absicherung während der Qualifizierungsphase geboten werden. Darüber hinaus liegt künftig der Schwerpunkt der Förderung auf der Qualifizierungsphase für eine Hochschulprofessur nach der Promotion.

Im Rahmen der Förderlinie I werden Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen für Frauen mit Kind in der Postdoc-Phase gefördert. Dies erfolgt im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses im Umfang von in der Regel einer 75%-Stelle (TVL-13 bzw. TVL-14). Von Seiten der betreuenden Hochschule sind mindestens 25% der Stelle zu finanzieren. Den Wissenschaftlerinnen soll ausreichend Gelegenheit zu vertiefter wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden, so dass die Lehrverpflichtung dementsprechend angepasst werden soll. Für bis zu zwei Jahre können beispielsweise eine Habilitation oder die Erlangung habilitationsadäquater Leistungen sowie notwendiger Lehr- und Forschungserfahrung gefördert werden. Darüber hinaus kann bis zu einem Jahr lang die Erstellung von Drittmittelanträgen zur Anschlussfinanzierung der Förderung durch das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm oder die Vorbereitung einer Habilitation gefördert werden. Im Prinzip handelt es sich hierbei nun um eine Ausschreibung, die zeitlich nur eine recht kurzfristige Perspektive bietet und die Frage der Anschlussfinanzierung an die Förderung durch das Programm im Wesentlichen offen lässt. In den Förderlinien II und III werden künstlerische Entwicklungsvorhaben und Promotionen an Kunst- und Musikhochschulen sowie berufs begleitende Promotionen mit dem Ziel der Erfüllung von Berufungsvoraussetzungen für eine Professur an einer Hochschule für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg oder an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg unterstützt. Von Seiten der Universität Stuttgart wird voraussichtlich ein Antrag für die Förderlinie

erwartet. Die Auswahlsitzung wird nach dem Redaktionsschluss dieses Berichts stattfinden.

7.5.2 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

Auf die Ausschreibung vom 01.04.2014 gingen landesweit insgesamt 57 Anträge ein, darunter einer von der Universität Stuttgart, der aus dem Gebiet der Linguistik stammte. Bis Redaktionsschluss des vorliegenden Berichts hatte die Auswahlsitzung noch nicht stattgefunden.

7.5.3 Professorinnenprogramm

Seit gut viereinhalb Jahren forschen und lehren in den Fakultäten 7 und 10 die für fünf Jahre aus Mitteln des Professorinnenprogramms I 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-Zentrums für Management Research Denkendorf) und Prof. Dr. Nadja Schott (Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft). Das zur Förderung der Professuren notwendige, positiv begutachtete Gleichstellungskonzept „SPIRIT“ befindet sich seitdem in der Umsetzungsphase.

In der Ende 2012 erfolgten Ausschreibung zum „Professorinnenprogramm II“ wurde der Antrag der Universität Stuttgart zur Förderung von drei vorgezogenen Berufungen nach 2008 erneut positiv begutachtet. Mit Bewerbungsschluss 30.09.2013 wurden drei W3-Professuren in den Fakultäten 5, 6 und 8 ausgeschrieben. Im Laufe des Berichtsjahres konnten erfreulicherweise alle drei Verfahren erfolgreich abgeschlossen werden. Die jeweils erstplatzierten Wissenschaftlerinnen haben inzwischen ihre Rufe angenommen. So wurde Prof. Dr. Melanie Herschel mit Wirkung zum 01.09.2014 zur Universitätsprofessorin ernannt und lehrt und forscht am Institut für Parallele und Verteile Systeme. Sie ist Inhaberin der Professur für „Data Engineering“. Prof. Dr. Sabine Klinkner hat den Ruf auf die Professur „Satellitentechnik“ angenommen und wird ihren Dienst voraussichtlich im Januar 2015 aufnehmen. Die Professur „Darstellungstheorie“ wird mit Prof. Dr. Anne Henke besetzt werden.

Somit ist es unserer Universität zum zweiten Mal gelungen, drei Professorinnen auf Vorgrißprofessuren zu berufen. Dies bedeutet, dass erneut 2,25 Mio. € an Fördermitteln aus dem Programm für die Finanzierung dieser Professuren eingeworben werden können. Insgesamt konnten innerhalb von sechs Jahren sechs zusätzliche Professorinnen mit insgesamt 4,5 Mio. Euro seitens der Gleichstellung eingeworben werden.

8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Im Berichtsjahr fand ein Arbeitstreffen mit den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt. Bei diesem Treffen am 30.01.2014 informierte die Leiterin des Gleichstellungsreferats gemeinsam mit der Gleichstellungsreferentin über die Entwicklungen, die sich im Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten seit dem letzten Arbeitstreffen ergeben haben.

Weitere Themen der Sitzung waren die Novelle des Landeshochschulgesetzes, die Neuausschreibung des Professorinnenprogramms (s.o.) sowie die am 24./25.07.2014 anstehenden Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum 2014-2016.

Da nicht mehr als zwei Wahlvorschläge je Fakultät eingereicht wurden, fanden keine Wahlen für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt. Welche Person das Amt der oder des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bzw. das Amt der Stellvertretung besetzt, wurde unter zwei Wahlvorschlägen per Losentscheid ermittelt. In den Fakultäten 1,3,4,5,6 und 8 wurden jeweils zwei Wahlvorschläge eingereicht, in den Fakultäten 2, 9 und 10 jeweils einer. Leider kein Wahlvorschlag kam in der Fakultät 7 zustande, so dass das Amt in dieser Fakultät durch den Entscheid des Dekans besetzt werden musste. Letztendlich konnte in dieser Fakultät sogar eine Professorin für dieses Amt gewonnen werden. Eine Liste der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für die Amtszeit von Oktober 2014 bis September 2016 findet sich im Anhang dieses Berichts (siehe Anlage 3). Erfreulicherweise wird das Amt in zwei Fakultäten von zwei engagierten Männern wahrgenommen.

9. Für eine familiengerechte Universität: der „Service Uni & Familie“

„Wer schon im Studium erlebt, dass Beruf und Familie vereinbar sind, wird auch in Zukunft Familienbewusstsein ganz selbstverständlich voraussetzen und umsetzen“, sagte die Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesfamilienministerin, Caren Marks, am 26. Mai 2014 bei der Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ durch mehr als 40 Hochschulen (Quelle: <http://www.bmfsfj.de>).

Familienfreundlichkeit spielt aber auch bei der Rekrutierung qualifizierter Fach- und Führungskräfte eine große Rolle, da die Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Karriereplanung immer stärker beeinflusst. Die Bundesagentur für Arbeit bezeichnet dies sogar als wichtigen Standortfaktor.

Das Bekenntnis zum Familienbewusstsein und das Engagement für eine familien-gerechte Universität sind für die Außendarstellung als gute Arbeitgeberin und gegen-über Drittmittelgebern ebenso essentiell wie die positive Wirkung auf Beschäf-tigte und Studierende. Eine bessere Beschäftigtenbindung, Commitment und eine Signalwirkung für potenzielle Promovierende sind das Ergebnis familienfreundlicher Maßnahmen.

Unser Rektor, Prof. Dr.-Ing. Wolfram Ressel, und unsere Kanzlerin, Dr. Bettina Buhlmann, tragen maßgeblich zur Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen an unserer Universität bei: Sie unterzeichneten die von vielen leitenden Stellen gemein-sam erarbeitete Zielvereinbarung des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ und die Charta „Familie in der Hochschule“, eine von über 40 Hochschulen auferlegte Selbstverpflichtung zu Standards der Familienorientierung.

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 Tätigkeit erstreckt sich über die Bereiche:

1. Koordination der bestehenden Kinderbetreuungsmaßnahmen
2. Beratung und Information von Studierenden und Beschäftigten zu Familienfragen
3. Entwicklung weiterer familienfördernder Maßnahmen
4. Koordination der Umsetzung des „audit familiengerechte hochschule“
5. Mitarbeit im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“

Koordination der bestehenden Kinderbetreuungsmaßnahmen

Der „Service Uni & Familie“ kümmert sich bei der Kinderbetreuung an der Universität Stuttgart um die reguläre Kinderbetreuung für Beschäftigte durch Belegplätze, die Kinderferienbetreuung „Stuttgarter Forschungsferien“ für die Kinder von Beschäf-tigten und Studierenden sowie die Kinderbetreuung in Notfällen, die nicht im Voraus planbar sind, für Beschäftigte und Studierende. Darüber hinaus wurden funktionale Still- und Wickelgelegenheiten an zentralen Orten des Campus der Universität Stutt-

gart in Vaihingen und der Stadtmitte ebenerdig oder per Aufzug erreichbar eingerichtet.

Reguläre Kinderbetreuung durch Belegplätze: Die Universität Stuttgart hat für ihre Beschäftigten inzwischen 30 Belegplätze zur regelmäßigen Kinderbetreuung für Kinder im Alter zwischen acht Wochen und drei Jahren in kooperierenden Kindertagesstätten in der Stadtmitte und in Vaihingen eingekauft. Diese Einrichtungen sind die „Schlosskinder“ (pme Familienservice GmbH), das „Kinderhaus Pfaffenwald“ (Studentenwerk Stuttgart), „Himpelchen und Pimpelchen“ (gleichnamige GbR) und bis August 2014 die „Steppkes“ (Kind e.V.).

Die Belegplätze stehen den Beschäftigten unabhängig von ihrem Wohnort zur Verfügung. Derzeit werden die Plätze zum Teil noch im Rahmen der Ausschreibungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg finanziell gefördert, diese Förderung läuft jedoch nach und nach aus. Die Universitätsleitung hat sich dazu bereit erklärt, einen Teil der durch die wegfallende Förderung entstehenden Kosten zu übernehmen, so dass die Elternbeiträge nur in vertretbarem Maße erhöht werden müssen.

Informationen zu den Voraussetzungen und Ablauf der Vergabe dieser Betreuungsplätze finden sich im Internetportal Uni & Familie: www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie. Trotz der 30 Belegplätze umfasste die Warteliste im Berichtsjahr durchschnittlich 20-30 Familien. Es existiert daher nach wie vor ein hoher Bedarf an Betreuungsplätzen, insbesondere auf dem Vaihinger Campus. Es gibt zwar kleinere Kindertagesstätten in Campusnähe, die jedoch mittelfristig den Bedarf nicht decken können. Daher wird derzeit von der Universität Stuttgart eine Kindertagesstätte für 100 Kinder mit einem innovativem Konzept geplant. Die sogenannte MINT-KiTa soll aufgrund des Schwerpunktes der Universität in den technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen bereits im frühkindlichen Alter Neugier und Wissensdrang angemessen fördern. 50 Plätze sollen wohnortsungebunden an Beschäftigte vergeben werden, 50 Plätze an Stuttgarter Studierende oder Familien aus dem Wohnumfeld der Universität.

Die Kindertagesstätte wurde hierfür bereits in die Bedarfsplanung der Stadt aufgenommen. Es sollen sechs Krippengruppen für je zehn Kinder im Alter bis drei Jahre entstehen und zwei Kindergartengruppen für je 20 Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren. Bezüglich der Trägerschaft verhandelt die Universität Stuttgart derzeit mit dem Studierendenwerk Stuttgart.

Kinderferienbetreuung „Stuttgarter Forschungsferien“: Damit Kinder im Alter zwischen sechs und zwölf Jahren (Geschwisterkinder ab vier Jahren) auch während der Schulferienzeiten kreativ und inhaltlich spannend beschäftigt sind, organisiert der „Service Uni & Familie“ für Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Uni-

versität Stuttgart die „Stuttgarter Forschungsferien“. Sie finden jeweils eine Woche in den Oster-, Pfingst- und Herbstferien sowie drei Wochen in den Sommerferien statt. Das Angebot der Herbstferienbetreuung gibt es erstmals 2014.

Finanziert wird das Angebot derzeit aus Elternbeiträgen und einer zusätzlichen erheblichen Subventionierung aus Mitteln der Universität.

Im Jahr 2014 nahmen in den Oster-, Pfingst- und Sommerferien insgesamt 75 Kinder im Gesamtvolumen von 92 Wochen an den Stuttgarter Forschungsferien teil. Damit sind gegenüber 2013 bereits nach drei Ferien ein Anstieg bei der Kinderanzahl um 10 Kinder und ein Anstieg bei den Betreuungswochen um 10 Wochen zu verzeichnen. Für die neu in 2014 organisierten Forschungsferien in den Herbstferien liegen zum Zeitpunkt des Berichts noch keine Daten vor.

Seit Start des Angebots im Jahr 2003 haben insgesamt 625 Kinder dieses Angebot im Umfang von 895 Betreuungswochen genutzt.

Zentrale Notfallbetreuung: In Notfällen, die nicht im Voraus planbar sind, bietet der „Service Uni & Familie“ den Studierenden und Beschäftigten der Universität Stuttgart eine Kindernotfallbetreuung für Kinder bis zwölf Jahre in den Einrichtungen „Bülowkids“ und „Schloßkinder“ an. Öffnungszeiten sind Montag bis Freitag 8:00-18.00 Uhr, in Ausnahmefällen auch 24 Std./Tag (Kinderhotel), es gibt keine Schließzeiten. Die Eltern melden sich telefonisch bei den Einrichtungen und informieren den „Service Uni & Familie“ über den Notfall.

Finanziert wird dieses hochflexible und damit sehr kostspielige Angebot, welches durch die pme familienservice GmbH durchgeführt wird, derzeit aus universitätseigenen Mitteln sowie durch kostengünstige Elternbeiträge.

Entwicklung weiterer familienfördernder Maßnahmen

Beratung und Vermittlung von sonstiger Kinderbetreuung: Durch die oben beschriebenen Angebote kann der Bedarf an Kinderbetreuung nicht vollständig gedeckt werden. Insbesondere Eltern aus der Professorenschaft oder aus dem wissenschaftlichen Dienst haben im Rahmen einer Neuanstellung und eines erforderlichen Umzugs Beratungsbedarf hinsichtlich wohnort- oder arbeitsplatznaher Betreuungsangebote. Die Beratungsdienstleistung wurde bis April 2014 von der Universität und dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg finanziell gefördert, von den Eltern wurde ein kleiner Eigenbeitrag erhoben. Die Universitätsleitung hat sich dazu bereit erklärt, die durch die wegfallende Förderung entstandenen Kosten zu übernehmen, so dass die Elternbeiträge nicht erhöht werden mussten.

Dezentrale Notfallbetreuung: Eine Notfallbetreuung im Privathaushalt wurde als Pilotprojekt zwischen dem Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement (IAT) und dem pme Familienservice Stuttgart gestartet, jedoch im vorliegenden Berichtsjahr nicht nachgefragt. Geprüft werden nun die Gründe, um Rückschlüsse hinsichtlich dieses Angebots ziehen zu können.

Hochflexible Kinderbetreuung für Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler: Eine reguläre Kinderbetreuung ist für Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler häufig aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen nicht möglich, sie benötigen während ihres Aufenthalts eine hochflexible Kinderbetreuung.

In Einzelfällen bietet die Universität Stuttgart daher gemeinsam mit den jeweiligen Instituten ein Angebot zur Betreuung von dieser Kinder, das mit einem externen Träger umgesetzt wird. Hierzu leisten alle Beteiligten einen finanziellen Beitrag: das betreuende Institut, die Universität als Gastgeberin und die Gastwissenschaftler und -wissenschaftlerinnen.

Virtuelles Familiennetzwerk: Das geplante virtuelle Familiennetzwerk der Universität Stuttgart zur Interaktion von Beschäftigten und Studierenden mit Familienaufgaben wird die Bereiche Familie mit Kind sowie Familie mit zu pflegenden Angehörigen umfassen.

Die Prüfung für das virtuelle Familiennetzwerk war positiv, die technische Umsetzung ist nun erst einmal von der Entwicklung des neuen Cms-Tools abhängig, das gerade entwickelt wurde und bis Herbst 2014 in das bestehende Cms-System der Universität Stuttgart integriert wird. Dies stellt die Basis für die Erstellung des virtuellen Familiennetzwerkes dar, die 2014/15 erfolgen soll.

Beratung und Information von Studierenden und Beschäftigten zu Familienfragen

Persönliche Beratung: Der „Service Uni & Familie“ berät Studierende und alle Beschäftigtengruppen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie.

Internetportal Uni & Familie: Auf dem Internetportal Uni & Familie (www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie.de) finden alle Interessierten aufbereitete Informationen zu Betreuungs-, Organisations- und Finanzierungsmöglichkeiten. Das Portal wird nach der OpenCms-Umstellung überarbeitet und um die Beschäftigungsgruppe Technik und Verwaltung sowie den Bereich Pflege erweitert.

Abstimmung: Die Beratung im Rahmen von Berufungen findet in enger Abstimmung mit den Kolleginnen des Dual Career Programms statt. Hinsichtlich ausländischer Studierender bespricht sich der „Service Uni & Familie“ regelmäßig mit den Beraterinnen des Dezernats Internationales. Durch die Mitwirkung im Netzwerk Beratung der Universität Stuttgart steht der „Service Uni & Familie“ auch in ständigem Kontakt zu den Beratenden der gesamten Universität. Die im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ eingerichtete AG Studium mit Kind wird vom „Service Uni & Familie“ koordiniert und hat zum Ziel, die Angebote für Studierende besser aufeinander abzustimmen und weiterzuentwickeln.

Eine enge Zusammenarbeit besteht auch mit dem Studierendenwerk Stuttgart, dessen Fachberatung eine wichtige Anlaufstelle für Studierende mit familiären Aufgaben ist. Mit seinen Kindertagesstätten und Krabbelstuben bietet das Studierendenwerk Studierenden zudem ein attraktives Angebot zur Kinderbetreuung. Wegen der hohen Nachfrage müssen jedoch Studierende mit langen Wartezeiten rechnen.

Mitwirkung in Netzwerken: Für den Erfahrungsaustausch und die Positionierung von Themen in der Öffentlichkeit gibt es lokale, regionale und bundesweite Netzwerke und Foren, an denen der „Service Uni & Familie“ mitwirkt:

- Kompetenzzentrum Beruf & Familie der Familienforschung Baden-Württemberg, eine sozialwissenschaftliche Forschungseinrichtung im Statistischen Landesamt Baden-Württemberg, eingerichtet im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg (MASFFS)
- Work-Life-Balance Netzwerk Region Stuttgart, organisiert durch die Stabsstelle für individuelle Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart
- Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“, ein bundesweites Netzwerk des Bundesfamilienministeriums zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB
- Förderverein „Kinderfreundliches Stuttgart e.V.“, die Universität Stuttgart ist aktives Mitglied und Kuratoriumsmitglied
- „audit familiengerechte hochschule“, zugehörige berufundfamilie gGmbH gegründet von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, Zertifikat „familiengerechte hochschule“ ist derzeit das anerkannteste Gütesiegel für familienfreundliche Hochschulen, die Universität Stuttgart ist aktives Mitglied im Netzwerk und Zertifikatsträgerin
- Hochschulverbund Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“, ein bundesweites Netzwerk von Hochschulen, die Universität Stuttgart ist aktives Mitglied und Chartaunterzeichnerin

„audit familiengerechte hochschule“

Die Geschäftsführerin des „Service Uni & Familie“ ist seit August 2012 gleichzeitig die Koordinatorin des „audit familiengerechte hochschule“. Rektor Professor Dr. Wolfram Ressel und Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann unterzeichneten hierzu eine Zielvereinbarung, die gegliedert nach sieben Handlungsfeldern 17 Ziele und 58 Maßnahmen umfasst.

Der Bericht zum Berichtsjahr 1 wurde im September 2013 bei der berufundfamilie gGmbH eingereicht und der Universität Stuttgart wurde der Erhalt des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ bestätigt. Elf der 14 geplanten Maßnahmen konnten umgesetzt bzw. als geprüft und gestrichen festgehalten werden. Aus strategischen Gründen wurde nach dem ersten Bericht zusammen mit dem Auditor Dr. Georg Barzel beschlossen, die Umsetzungszeitpunkte anzupassen, so dass für das zweite Berichtsjahr 44 Maßnahmen angegangen werden sollten.

Aufgrund von Problemen mit der Wiederbesetzung war die koordinierende Stelle jedoch zehn Monate lang vakant. Trotzdem gelang es der neuen Geschäftsführerin zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten, den Bericht für das Berichtsjahr 2 zeitnah zu koordinieren, der Steuerungsgruppe am 03. September 2014 vorzustellen und nach beantragter Verlängerung fristgerecht bis zum 30. September 2014 bei der berufundfamilie gGmbH einzureichen. Trotz Vakanz der Stelle hatten einige Verantwortliche an ihren Maßnahmen selbstständig weitergearbeitet, so dass im 2. Berichtsjahr ebenso viele Maßnahmen wie im 1. Berichtsjahr umgesetzt werden konnten.

Der Bericht zum Erhalt des Zertifikats zum „audit familiengerechte hochschule“ soll nun zeitnah im Intranet veröffentlicht werden. In dem vorliegenden Bericht der Gleichstellungsbeauftragten sollen daher ausgewählte umgesetzte Maßnahmen lediglich kurz vorgestellt werden:

- **Befristungen:** Das Dezernat Forschung und Kommunikation erstellt auf Anfrage detaillierte Analysen hinsichtlich befristeter Beschäftigungsverhältnisse.
- **Flexible Arbeitszeit:** Die Beauftragte für Chancengleichheit und das Dezernat Personal haben erreicht, dass bereits eine Teilzeitausbildung angeboten werden konnte.
- **Studienorganisation:** Eine Abstimmung aller Beratungsangebote wurde durch die Broschüre „Besser mit Beratung“ erreicht, die durch das Netzwerk Beratung umgesetzt wurde.
- **Arbeitsort:** Das Dezernat Personal und die AG Telearbeit haben die Prozesse zur Telearbeit innerhalb der zentralen Verwaltung überarbeitet. Das Verfahren soll nun auf die gesamte Universität ausgeweitet werden.

- **Studienort:** Interessierte Lehrende können sich hinsichtlich des großen Angebots an E-Learning-Equipment durch das TIK beraten lassen oder an Schulungen des zlw teilnehmen.
- **Information und Kommunikation:** Der Mitarbeiter-Kinder-Tag (MiKi-Tag) wurde von der Beauftragten für Chancengleichheit initiiert und ist fester Bestandteil des universitären Angebots.
- **Führungskräfte und Lehrende:** Der „Service Uni & Familie“ stellt dem zlw ab dem Wintersemester 2014/15 Präsentationsfolien zur Familiengerechtigkeit zur Verfügung, die bei allen Fortbildungen für Führungskräfte und Lehrende im Basisteil gezeigt werden sollen.
- **Kinderbetreuung:** Neben 30 Belegplätzen in kooperierenden Kindertageseinrichtungen gibt es ein Kontingent für Kinderbetreuung in Notfällen. Die Ferienbetreuung wurde auf die Herbstferien ausgeweitet.

Erfreulicherweise entschied die Steuerungsgruppe bei ihrer Sitzung am 03. September 2014 die Durchführung einer Re-Auditierung ab August 2015, um weitere drei Jahre das Zertifikat führen zu dürfen.

Charta „Familie in der Hochschule“

Am 26. Mai 2014 unterzeichnete unsere Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann stellvertretend für die Universität Stuttgart zusammen mit vielen anderen Hochschulvertretungen bundesweit die Charta „Familie in der Hochschule“. Damit verbunden ist die Selbstverpflichtung der Hochschulen, festgelegte Standards für die Vereinbarkeit zu achten, die in der Charta niedergeschrieben wurden. Sie umfassen die Bereiche Führung und Betreuung, Forschung, Studien- und Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung, Infrastruktur sowie Vernetzung.

Der Hochschulverbund „Familie in der Hochschule“ ist ein Netzwerk von Hochschulen, das sich durch einen bundesweiten Dialog und partnerschaftliches Arbeiten auf Augenhöhe auszeichnet.

Im Gegensatz zum „audit familiengerechte hochschule“ ist diese Charta auf Hochschulen zugeschnitten, umfasst aber keine aus konkreten Maßnahmen bestehende Zielvereinbarung. Zum Zeitpunkt des vorliegenden Berichts kann die Charta daher nicht das Gütesiegel „familiengerechte hochschule“ ersetzen, sondern dient als Grundlage zur Weiterentwicklung der Familiengerechtigkeit im Hochschulumfeld.

Internes

Wie bereits im letzten Bericht festgehalten, trat mit dem Auslaufen des Arbeitsvertrages der früheren Stelleninhaberin beim „Service Uni & Familie“ im Juli 2013 eine Zä-

sur in der Arbeit des Services ein. Da die Stelle nicht zeitnah wiederbesetzt werden konnte, mussten Teilbereiche von der Referatsleiterin, Beate Langer, mit übernommen werden. Allerdings war es nicht möglich, den Ausfall einer 100%-Stelle mit den vorhandenen personellen Ressourcen vollständig zu kompensieren. Insbesondere die anstehenden Aufgaben im Bereich der Umsetzung des „audit familiengerechte hochschule“ mussten daher zunächst zurückgestellt werden, soweit sie nicht von der Gleichstellungsbeauftragten selbst oder Frau Langer im Rahmen ihrer Kapazitäten erfüllt werden konnten.

Erfreulich ist, dass die Stelle zum 01. Juni 2014 wiederbesetzt werden konnte: Neue Geschäftsführerin des „Services Uni & Familie“ ist die Diplom-Ökonomin Inken de Wit. Sie studierte 2005 bis 2011 an der Universität Hohenheim Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Marketing, Controlling, Personalwesen und Organisation und arbeitete im Anschluss bis Mai 2014 als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem BMBF-Forschungsprojekt über Hochschulmanagement an der Universität des Saarlandes.

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 von sexueller Diskriminierung und Gewalt sind Gleichstellungsbeauftragter und –referat im Berichtsjahr mehrere Fälle bekannt geworden. Da sich die Betroffenen jedoch nicht direkt an die Gleichstellungsbeauftragte gewandt hatten und von sich aus auch keinen Kontakt zu uns aufnahmen, sind die weiteren Entwicklungen unbekannt. Es ist geplant, einen aktuellen Leitfaden zum Umgang mit Fällen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt zu erarbeiten, mit dem auch die nach § 4 LHG zu benennenden Ansprechpersonen (vgl. Kap. 1) bekannt gemacht werden sollen. Bis dahin steht die Gleichstellungsbeauftragte in jedem Fall weiterhin als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

11. Landes- und bundesweite Aktivitäten

Folgende Termine haben Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen wahrgenommen:

- | | |
|----------------|---|
| 01.10.2013 | Stuttgart: Auftaktveranstaltung der FrauenWirtschaftsTage (Hardtmann, Langer, Hille) |
| 10.10.2013 | Stuttgart: Vortrag und Prodiumsdiskussion „Innovation durch Vielfalt. Neue Herausforderungen und Chancen für die Führungskräfte der Zukunft“ im Rahmen der FrauenWirtschaftsTage 2013 (Hardtmann, Hille, Langer, Medved, Walther) |
| 14.10.2013 | Stuttgart: Avete academici (Stand; Langer) |
| 15.10.2013 | Stuttgart: Invest in Future (Hardtmann) |
| 23.10.2013 | Stuttgart: 3. Netzwerktreffen des Projekts <i>Technik braucht Vielfalt</i> im IBZ (Langer, Walther) |
| 24.10.2013 | Stuttgart: Neunter Erfahrungsaustausch baden-württembergischer Mentoring-Programme (Medved) |
| 05.11.2013 | Stuttgart: Netzwerktreffen berufundfamilie (Hardtmann) |
| 14.11.2013 | Stuttgart: Informationsveranstaltung „HORIZON 2020 - das neue Rahmenprogramm für Forschung und Innovation“ (Hardtmann, Hille) |
| 14./15.11.2013 | Berlin: Planungstreffen der Uni-Koordinatorinnen im <i>Femtec Network</i> (Langer, Westerkamp) |
| 15.11.2013 | Stuttgart: Markt der Möglichkeiten des Deutschen Ingenieurinnenbundes (Kempe, Medved) |
| 19.11.2014 | Berlin: 8. Multiplikatorenversammlung „Familienbewusste Aus- und Weiterbildung“ (Hille) |
| 25./26.11.2013 | Stuttgart: Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Hardtmann, Langer) |
| 29.11.2013 | Stuttgart: Eltern-Informationsveranstaltung im Rahmen des Projekts <i>Technik braucht Vielfalt</i> (Vortrag Langer) |
| 18.01.2014 | Berlin: Abschlussveranstaltung des Projekts <i>Technik braucht Vielfalt</i> (Langer, Walther) |
| 30.01.2014 | Stuttgart: PRIMA!-Preis (Hardtmann, Vortrag Hille, Langer, Medved, Walther) |

- 10.02.2014 Freiburg: Zehnter Erfahrungsaustausch Baden-württembergischer Mentoring-Programme (Medved)
- 24./25.02.2014 Freiburg: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Langer, Westerkamp)
- 13./14.03.2014 Stuttgart: BuKoF-Fachtagung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung“ im IBZ (Hardtmann, Hille, Langer, Medved)
- 03./04.04.2014 Berlin: Tagung „Konzeptlos!? Strategien und Zukunftsperspektiven für den Übergang Schule-Hochschule“ (Walther)
- 08.04.2014 Stuttgart: Fachtagung „Kulturelle Vielfalt im öffentlichen Dienst“ (Walther)
- 26.05.2014 Hannover: Unterzeichnung der „Charta Familie in der Hochschule“ (Langer)
- 29.05.2014 Stuttgart: Mehr Frauen in MINT-Berufen (Medved)
- 06./07.05.2014 Konstanz: Mitgliederversammlung des Forum Mentoring e.V. (Medved)
- 30.06.2014 Öffentlicher Bericht der Gleichstellungsbeauftragten vor Senat und Universitätsrat der Universität Stuttgart
- 08.07.2014 Stuttgart: Praxisforum „Vereinbarkeit Pflege und Beruf“, Kompetenzzentrum Beruf & Familie, FamilienForschung BW (de Wit)
- 17.07.2014 Stuttgart: Bündnisbeitritt der Uni Stuttgart zur Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ (Hardtmann, Hille, Langer)
- 17.07.2014 Stuttgart: Preisverleihung Unternehmenswettbewerb „Mehr Frauen in MINT-Berufe“ (Hille, Langer)
- 28.08.2014 Schwäbisch Gmünd: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Hardtmann, Langer)
- 25./26.07.2014 Berlin: Workshop Gender-Kompetenz in der beruflichen Praxis, Modul 2 (Hille)
- 19.09.2014 Berlin: Verleihung Mestemacher-Preis - Managerin des Jahres 2014 (Hardtmann)
- 24.-26.09.2014 Münster: 26. Jahrestagung der BuKoF: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Thema „Kultur wandelt Gleichstellung wandelt Kultur“ (Hille)
- 26.09.2014 Stuttgart: Jubiläum STUPS e.V. (Langer)
- 29.09.2014 Stuttgart: „Geschäftserfolg mit sozialer und ökologischer Verantwortung“. Auftaktveranstaltung der FrauenWirtschaftsTage 2014 (Langer)

Anlagen

1. Struktur- und Entwicklungsplan 2013-2017 vom 27. Februar 2014

Teil A - 11 Gleichstellung

11.1 Zielsetzung

Angesiedelt an einem der leistungsstärksten Technologiestandorte Europas muss sich die Universität Stuttgart in besonderer Weise ihrer Verantwortung für die Partizipation von Frauen an der Technologieentwicklung in unserer Gesellschaft stellen. Als Talentschmiede für zukünftige Ingenieurinnen und Ingenieure, aber auch für andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sieht sie sich dazu verpflichtet, den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs und insbesondere Frauen zu fördern sowie Professuren verstärkt mit Frauen zu besetzen.

Das Ende 2009 vom Senat beschlossene Genderkonzept fließt in den Gleichstellungsplan ein und bereitet eine inhaltliche Fortschreibung vor. Daher umfasst der Gleichstellungsplan Maßnahmen in den Bereichen Struktur, Personal, Schulprojekte in den MINT-Fächern und Verbesserung der familiengerechten Rahmenbedingungen, integriert die wichtigsten Maßnahmen des Konzepts SPIRIT (Professorinnenprogramm) und zielt darauf ab, die Diversität in Forschung und Lehre zu steigern. Übergreifendes Ziel ist es außerdem, Genderawareness und Genderkompetenz zu stärken und dadurch gendergerechte Entscheidungen auf allen Ebenen der Universität zu ermöglichen, so dass von einer praktizierten Genderkultur gesprochen werden kann.

Die beschlossenen Maßnahmen sollen dazu dienen, sowohl quantitative Ziele als auch qualitative Ziele zu erreichen.

Ausgehend von einem Frauenanteil von 9,7 % bei den Professuren (inkl. Juniorprofessuren), 20,7 % im Akademischen Mittelbau und 31,2 % bei den Studierenden (Stichtag: 1.12.2011) strebt die Universität Stuttgart für den Zeitraum 2013 bis 2017 folgende Erhöhung der Frauenanteile in allen Statusgruppen an:

- 15% bei den Professuren (incl. Juniorprofessuren)
- 30% im Akademischen Mittelbau
- 40% bei den Studierenden

Ferner haben sich alle Fakultäten Ziele bezüglich der Erhöhung der Frauenanteile auf allen Qualifikations- und Stusebenen gesetzt (s. Gleichstellungsplan in Teil B sowie in den Fakultätsbeiträgen, Teil C).

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

Dazu gehört es, die Thematik sowohl im obersten Leitungsgremium der Universität, dem Rektorat, als auch bei allen anderen mit Führungsaufgaben betrauten Personen männlichen wie weiblichen Geschlechts so zu implementieren, dass sie in alle Entscheidungen als wichtiger Faktor einfließt.

11.1.1 Studierende

Um die Ziele zu erreichen, müssen Schülerinnen in noch höherem Maße als bisher ermutigt werden, bei entsprechenden Neigungen und Fähigkeiten das Studium eines MINT-Faches aufzunehmen. Um gezielt Studentinnen zu unterstützen, sollen spezifische Mentoring- Aktivitäten ins Leben gerufen werden. Zur besseren Vereinbarkeit von Studium mit Familienpflichten sowie zur Verhinderung von Studienabbrüchen unterstützt die Hochschulleitung die Initiativen der Fakultäten zur Einrichtung von Teilzeitstudiengängen und zur Flexibilisierung von Prüfungs- und Studienordnungen.

11.1.2 Akademischer Mittelbau

Für den Bereich des akademischen Mittelbaus ist es erforderlich, dass sich Fakultäten mit einem geringen Frauenanteil intensiv darum bemühen, im Rahmen von Stellenbesetzungen qualifizierte Bewerberinnen zu gewinnen, und diese entsprechend berücksichtigen. Ebenso ist es der Universität ein Anliegen, Frauen zur Promotion oder Habilitation zu ermuntern und ihnen die Möglichkeit zu geben, diese Weiterqualifikation möglichst auf einer Stelle und eingebunden in ein Institut zu betreiben. Qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen verstärkt zur Bewerbung um Juniorprofessuren angeregt werden.

11.1.3 Professuren

Für den Bereich der Professuren inkl. Juniorprofessuren sind die Berufungskommissionen verpflichtet, geeignete Bewerberinnen aktiv zu rekrutieren, alle Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen mit besonderer Aufmerksamkeit zur Kenntnis zu nehmen und angemessen zu berücksichtigen. Alle Bewerberinnen mit erforderlicher Qualifikation und gewünschter fachlicher Ausrichtung sollen zum Vortrag eingeladen werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Bei gleicher Qualifikation sollte zwecks Erfüllung der eigenen Zielvorgaben immer die Wissenschaftlerin berufen werden. Ein Berufungsleitfaden regelt hier die Abläufe und Anforderungen.

11.2 Instrumente

Zur Erreichung der Zielvorgaben ist ein umfangreiches Instrumentarium entwickelt worden, das teilweise aus der inneruniversitären leistungsbezogenen Mittelvergabe finanziert wird.

Zur Integration von Genderkompetenz in das Führungshandeln wurde 2010 der „Service Gender Consulting“ gegründet. Weitere Aufgabe ist es, Unterstützung bei der Integration von Gender in Forschungsanträge anzubieten. Ferner ist er aktiv daran beteiligt, die Thematik durch Kooperation mit unterschiedlichen Führungskräften und unterschiedlichen Kompetenzbereichen in die Tiefe der Organisation zu tragen. In Vorbereitung ist außerdem eine stärkere Integration von Gender in die Bereiche von Lehre und Forschung.

Zwecks Gewinnung von Studentinnen für die Natur- und Ingenieurwissenschaften führt die Universität seit 1997 jährlich „Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ durch und beteiligt sich seit 2006 zentral organisiert am „Girls´ Day“ (Kl. 5-10).

Seit Abschluss eines Kooperationsvertrags mit dem Netzwerk F.i.T. an der FH Furtwangen im Jahr 2010 findet an der Universität Stuttgart außerdem alle 2 Jahre die „meccanica femminile“ statt. Sie spricht Schülerinnen, Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Berufstätige vor dem fachlichen Hintergrund von Elektrotechnik, Maschinenbau und verwandten Fächern an.

Besonders qualifizierte Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen werden durch das Careerbuilding-Programm von Femtec.Network und das Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung individuell gefördert. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass sie verbesserte Chancen für eine Karriere in der Wissenschaft, aber auch in externen Berufsfeldern erhalten.

Da die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie Eltern immer noch vor schwerwiegende Probleme stellt und nicht selten besonders für Frauen ein Grund ist, von einer Laufbahn als Wissenschaftlerin Abstand zu nehmen, will die Universität Stuttgart die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Studium oder wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie nachhaltig verbessern.

Dies gilt insbesondere für den Bereich der Kinderbetreuung. Hier soll der 2011 eingerichtete „Service Uni & Familie“ die vorhandenen Maßnahmen fortführen, bündeln und ausbauen. Gemeinsam mit Kooperationspartnern wie dem Studentenwerk und freien Trägern sollen die Betreuungsmöglichkeiten für alle Statusgruppen von den Studierenden über den akademischen Mittelbau bis zur Professorenschaft verbessert werden.

Hinzu treten weitere familienfreundliche Aktivitäten und Maßnahmen, die sich aus der Umsetzung der Zielvereinbarungen des im Frühjahr 2012 erstmals durchgeführten Audits familiengerechte Hochschule ergeben.

Teil B - 13 Gleichstellungsplan

13.1 Zielsetzung

Die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist für die Universität Stuttgart vorrangiges Leitprinzip, das allen Entscheidungen und Aktivitäten in Studium, Forschung und Lehre zugrunde liegt und sich in der universitären Struktur sowie ihrer Kultur niederschlägt. Die Universität Stuttgart bemüht sich um den Abbau historisch gewachsener Ungleichheiten und bewertet tatsächliche Chancengleichheit als entscheidenden Schritt zur Qualitätssteigerung in der Wissenschaft. Dabei setzt Chancengleichheit einen respektvollen Umgang aller Mitglieder der Universität miteinander voraus, der der Vielfalt der Beschäftigten und Studierenden hinsichtlich ihres Geschlechts, ihrer sozialen, ethnischen und religiösen Herkunft gerecht wird.

Rektorat, Universitätsrat und Senat der Universität Stuttgart rufen alle Organe, Gremien, Einrichtungen und Mitglieder der Universität sowie die Verwaltung auf, bei der Verwirklichung dieses Gleichstellungsplans mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in den jeweiligen Bereichen konstruktiv zu kooperieren und zur tatsächlichen Realisierung von Chancengleichheit beizutragen.

13.2 Struktur

Auf der obersten universitären Leitungsebene liegt die Zuständigkeit für den Bereich von Chancengleichheit und Gleichstellung seit 2006 beim Rektor. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei dieser Aufgabe mit.

Auf Fakultätsebene sind die Dekane für den Beschluss fakultätsspezifischer Zielvorgaben und Maßnahmen sowie ihrer Umsetzung verantwortlich. Sie sind auch verantwortlich für die Umsetzung von Beschlüssen, die die Fakultäten betreffen und von Senat oder Universitätsrat getroffen wurden. Ferner tragen sie aufgrund der vom Senat beschlossenen „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Stuttgart“ dafür Sorge, dass ihre Fakultät jährlich zur Situation der Frauen in der Fakultät, zur Umsetzung des Gleichstellungsplans und zur Erreichung der eigenen Zielvorgaben des Genderkonzepts berichtet. Dieser Fakultätsbericht ist Bestandteil des Jahresberichts der Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus

vertreten in allen Fakultäten die in der Grundordnung der Universität verankerten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten den Auftrag der Chancengleichheit.

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

Der Genderbeirat, dem neben dem Rektor oder der Rektorin die Kanzlerin bzw. der Kanzler, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Status- und Fächergruppen angehören, ist für die strategische Konzeption der Gleichstellungspolitik, die Entwicklung von Maßnahmen und die Steuerung ihrer Umsetzung verantwortlich.

Die strategischen Konzepte werden von Senat und Universitätsrat beschlossen.

13.3 Geltungsbereich

Der Gleichstellungsplan bezieht sich auf alle Frauen und Männer in Studium, Forschung und Lehre, die an der Universität tätig sind. Er umfasst vom Tag des Beschlusses im Universitätsrat an einen Zeitraum von fünf Jahren.

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Senatsausschuss für Gleichstellung erarbeiten in Abstimmung mit dem Rektorat den Entwurf für den Gleichstellungsplan. Da er fachspezifische Angaben sowie fakultätsspezifische Ziel- und Zeitvorgaben enthalten muss, ist er durch die Gleichstellungskapitel der Fakultäten zu ergänzen, für deren Erstellung die Fakultätsvorstände und für deren Verabschiedung die Fakultätsräte zuständig sind (§ 23 Abs. 3 Satz 6 Nr. 1 LHG; § 25 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 LHG).

Der gesamte Gleichstellungsplan ist nach Stellungnahme des Senats vom Universitätsrat zu beschließen.

13.4 Ziel- und Zeitvorgaben

Ziel- und Zeitvorgaben sind gesetzliche Bestandteile dieses Gleichstellungsplans; sie sind gleichzeitig auch Bestandteil der Personalentwicklungsplanung im Rahmen der Strukturplanung. Durch sie sollen strategische Planungsziele für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Studium, Forschung und Lehre an der Universität gesetzt

werden. Von einer gleichberechtigten Situation kann im Sinne eines Kaskadenmodells ausgegangen werden, wenn

- der Anteil der Stipendiatinnen, etwa im Rahmen des Landesgraduiertenförderungsgesetzes, dem Anteil der qualifizierten Antragstellerinnen entspricht,
- der Anteil der Frauen auf Promotionsstellen dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der Frauen auf Habilitationsstellen/Juniorprofessuren dem Anteil der Doktorandinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der für eine Professur qualifizierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht.

In Anwendung auf die Universität Stuttgart bedeutet dies, dass folgende Frauenanteile bezogen auf den 5-Jahres-Zeitraum von 2013 bis 2017 als Zielvorgabe angestrebt werden:

- 15% bei den Professuren (incl. Juniorprofessuren)
- 30% im Akademischen Mittelbau
- 40% bei den Studierenden

Zur Erreichung des Ziels von 15% Frauenanteil bei den Professuren insgesamt:

Rund 30% der vorhandenen Professuren werden voraussichtlich innerhalb der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans neu zu besetzen sein. Um das Ziel eines Frauenanteils von 15% zu erreichen, müssten rund 26% dieser Professuren mit Frauen besetzt werden. In absoluten Zahlen heißt das, dass die Universität Stuttgart beim aktuellen Stand von 25 Professorinnen von den 78 der voraussichtlich frei werdenden Professuren (incl. Juniorprofessuren) 20 mit Frauen besetzen müsste.

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

| Fakultät | W3-Professuren gesamt | Davon besetzt mit Frauen | Frauenanteil | Freie und bis 2017 frei werdende Professuren, die (wieder) besetzt werden können | Mit Frauen zu besetzende Stellen laut Fakultätsratsbeschluss | Frauenanteil |
|---------------|-----------------------|--------------------------|--------------|--|--|--------------|
| 1 | 21,5 | 4 | 18,6% | 6 | 2 | 25,0% |
| 2 | 22,5 | 3 | 15% | 4 | 1 | 17,8% |
| 3 | 20 | 3 | 15% | 4 | 1 | 20% |
| 4 | 29 | 2 | 6,9% | 10 | Keine Zielvorgabe da Fakultätsstruktur noch nicht geklärt | |
| 5 | 35 | 1 | 2,9% | 9 | 1 | 6% |
| 6 | 19 | 0 | 0% | 5 | 1 | 5,3% |
| 7 | 29 | 2 | 7% | 7 | 0 | 7% |
| 8 | 29 | 0 | 0% | 6 | 2 | 5,4% |
| 9 | 20 | 3 | 15% | 7 | 6 | 40% |
| 10 | 22 | 2 | 9% | 8 | 3 | 20% |
| Gesamt | 245 | 21 | 8,6% | 66 | 17 | 14% |

Zur Erreichung des Ziels von 30% Frauenanteil im Akademischen Mittelbau insgesamt:

Derzeit sind knapp 21% der Haushalts- und Drittmittelstellen im Akademischen Mittelbau mit Frauen besetzt. Im Geltungszeitraum werden etwa 57 % der Haushaltsstellen frei, von denen 38% mit Frauen besetzt werden müssten. Zu berücksichtigen ist dabei, dass von den frei werdenden Haushaltsstellen derzeit knapp 25% mit Frauen besetzt sind. In absoluten Zahlen heißt das, dass die Universität Stuttgart beim aktuellen Stand von knapp 203 mit Wissenschaftlerinnen besetzten vollzeitäquivalenten Mittelbaustellen (Haushaltsstellen), von denen in der Laufzeit des Gleichstellungsplan voraussichtlich 130 frei werden, von den insgesamt voraussichtlich 520 frei werdenden Stellen, 198 mit Frauen besetzen müsste.

Hier haben sich die Fakultäten folgende spezifische Ziele für die Besetzung frei werdender Haushaltsstellen gesetzt:

| Fakultät | Ist-Stand Ende 2011 | | | Bis 2017 frei werden- de Haus- haltsstellen | Ziel Ende 2017 | |
|----------|---------------------------|--------|-------------------|--|--|-------------------|
| | Besetzte Haushaltsstellen | | | | Mit Frau- en zu be- setzende Stellen | Frauen- anteil |
| | Männer | Frauen | Frauen- anteil | | | |
| 1 | 30,5 | 25,6 | 45,6% | 44,8 | 22,5 | 50,0% |
| 2 | 202,7 | 53,9 | 23% | 63,4 | 49,0 | 35% |
| 3 | 51,7 | 18,9 | 27% | 38,6 | 17,7 | 35% |
| 4 | 80,3 | 16,5 | 17,1% | 53,1 | Keine Zielvorgabe, da Fakultätsstruktur noch nicht geklärt | |
| 5 | 143 | 16 | 10% | 82,0 | 10,1 | 10% |
| 6 | 72,2 | 9,9 | 12,1% | 44,5 | 8,9 | 17,5% |
| 7 | 142 | 15 | 10,6% | 66,0 | 9,3 | 12% |
| 8 | 73,8 | 12,9 | 14,9% | 56,5 | 14,4 | 20% |
| 9 | 12,5 | 26 | 67,5% | 25,9 | 18,0 | 65% |
| 10 | 52,5 | 21,3 | 29% | 44,8 | 31,2 | 45% |

Ferner haben alle Fakultäten der Universität Stuttgart Zielvorgaben für die Steigerung der Frauenanteile auf den weiteren Qualifikations- und Stausebenen beschlossen (Tabellen s. Anlage). Dieses Vorgehen sichert die Berücksichtigung der jeweils spezifischen Ausgangslage in jeder Fakultät und verpflichtet zugleich jedes Fakultätsmitglied, sich aktiv für die Erreichung der eigenen Zielvorgaben einzusetzen.

Zur Erreichung des Ziels von 40% bei den Studierenden insgesamt:

Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil aktuell bei gut 31 %. Obgleich hier der Frauenanteil eher sinkt als steigt, sind die absoluten Studentinnenzahlen in den vergangenen Jahren kräftig gestiegen und haben mit 7071 Studentinnen Ende 2011 einen vorläufigen Höhepunkt erreicht. Die anteilige Darstellung kommt deshalb zu einem schlechteren Ergebnis, weil auch die Zahl der Studenten in den letzten Jahren kräftig gestiegen ist. Unter der Voraussetzung, dass die Universität ihre Aktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen für die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächer aufrecht erhält, erscheint das gesteckte Ziel realistisch.

13.5 Maßnahmen zur Erreichung der Ziel- und Zeitvorgaben

Das folgende Maßnahmenpaket wurde vom Genderbeirat erarbeitet und im Senat als Genderkonzept verabschiedet. Es umfasst Maßnahmen in den Bereichen Struktur, Personal, Schulprojekte in den MINT-Fächern und Verbesserung der familienfreundlichen Rahmenbedingungen. Es beinhaltet auch die wichtigsten Maßnahmen des Konzepts SPIRIT, das im Rahmen des Professorinnenprogramms erstellt wurde. Dieser Maßnahmenkatalog wird während der Geltungsdauer des Gleichstellungsplans fortgeschrieben werden.

Zur Verankerung der Gleichstellungspolitik an der Universität:

Ziel ist die Integration von Gleichstellung in Strukturen, Organisationskultur und Hochschulentwicklungsplanung auf gesamtuniversitärer und auf Fakultätsebene. Hier sollen nachhaltige Aktivitäten intensiviert und verstärkt steuernd eingesetzt werden.

| Ziel: Verankerung der Genderpolitik an der Universität | | | | |
|---|---------------------------------|---|-----------------------|--------------|
| Maßnahmen | Status Uni Stuttgart | Zielvorstellung | Verantwortlich | Wann? |
| 1. Struktur | | | | |
| Zuständigkeit im Rektorat: Rektor | √ (seit 2006) | Soll beibehalten werden | Rektor | |
| Zuständigkeit kraft Amtes: Gleichstellungsbeauftragte | √ (seit 1992) | Soll beibehalten werden | Gesetzgeber | |
| Genderbeirat | √ (seit 2009) | Entwicklung eines strat. Konzepts und Steuerung der Umsetzung | Rektor, Gb | |
| Senatsausschuss für Gleichstellung | √ (seit 1990) | Soll beibehalten werden | Rektor, Gb | |
| Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | √ (seit 1994) | Chancengleichheit in der Fakultät Gender-Reporting | Rektor, Gb | |
| Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ | √ (seit 2009) | Lehre und Forschung unter Einbeziehung von Gender- und Diversity-Wissen | Rektor Professorin | |

| Ziel: Verankerung der Genderpolitik an der Universität | | | | |
|--|---|---|--|--------------|
| | | | | |
| | | | | |
| Maßnahmen | Status Uni Stuttgart | Zielvorstellung | Verantwortlich | Wann? |
| 2. Steuerungsinstrumente | | | | |
| Leitbild | Gleichstellung im Ansatz integriert | Grundlegende Integration | Rektorat, SA Struktur | 2012/13 |
| Schaffung einer Genderkultur | Vorbereitende Aktivitäten Erste Angebote | Implementierung der Thematik in alle Führungsverantwortlichkeiten | Rektorat, Dekane, Institutsleitungen | 2010- |
| Ziel- und Zeitvorgaben zu Frauenanteilen Universität insgesamt | √ (seit 2002) | Erreichung bis 2017 | Rektor, Dekane, Senat, Universitätsrat | 2013- |
| Ziel- und Zeitvorgaben zu Frauenanteilen Fakultäten | √ (seit 2009) | Erreichung bis 2017 | Rektor, Dekane | 2013- |
| Integration von Gleichstellung in die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoM) | √ (seit 2003) | Gezielter Mitteleinsatz für zentrale GI-Aktivitäten | Rektorat | |

| Ziel: Verankerung der Genderpolitik an der Universität | | | | |
|---|------------------------------------|---|-----------------------|--------------|
| Maßnahmen | Status Uni Stuttgart | Zielvorstellung | Verantwortlich | Wann? |
| 3. Qualitätssicherung | | | | |
| Erhebung geschlechter-differenzierter Daten | √ (seit 1992) | Ausbau | ZV | 2012- |
| Gender-Reporting Universität gesamt | √ (Jahresbericht der Gb seit 1992) | Stärkere Integration in Jahresbericht des Rektors | Rektor | 2012- |
| Gender-Controlling Universität gesamt | Jahresbericht der Gb | Stärkere Integration in Jahresbericht des Rektors | Rektor, Gb | 2012- |
| Gender-Reporting Fakultäten | Berichte der Fakultäten | Berichte vergleichbaren Inhalts und vergleichbarer Qualität | Dekane | |
| Gender-Controlling Fakultäten | ausbaufähig | Anreize/ Sanktionen | Dekane, Rektorat | |

13.5.1 Für den Bereich des wissenschaftlich tätigen Personals

13.5.1.1 Stellenbesetzungen und Berufungen

Alle Stellen, die für 6 Monate oder länger besetzt werden, müssen mindestens hochschulöffentlich ausgeschrieben werden. Stellen ab einer Laufzeit von zwei Jahren müssen überregional in Printmedien bzw. im Internet ausgeschrieben werden.

Alle Stellenausschreibungen erfolgen in der weiblichen und in der männlichen oder in geschlechtsneutraler Form. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Stellenausschreibungen um folgenden Zusatz ergänzt: „Die Universität Stuttgart möchte den Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich erhöhen und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert.“ Die erforderlichen Qualifikationen sowie die fachliche Ausrichtung sind in der Ausschreibung festzulegen; sie dürfen während eines laufenden Besetzungsverfahrens ohne neue Ausschreibung nicht verändert werden. Geeignete Bewerberinnen sollen gezielt angesprochen werden. Bei Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind von den Bewerberinnen, die die in der Stellenausschreibung geforderten formalen

Einstellungsvoraussetzungen und Qualifikationen erfüllen, mindestens so viele einzuladen, wie es dem Frauenanteil an den Bewerbungen entspricht.

Für die Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) sind ausschließlich die Anforderungen der zu besetzenden Stelle maßgeblich. Diese ergeben sich aus der Stellenbeschreibung, dem Ausschreibungstext und den zu Beginn des Auswahlverfahrens festzulegenden Auswahlkriterien. Die Auswahlkriterien dürfen keine Ausschlussmechanismen aufweisen, die insbesondere Frauen benachteiligen.

Bei der Auswahlentscheidung ist bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation dem Recht von wissenschaftlich tätigen Eltern auf Gleichstellung im Erwerbsleben dergestalt Rechnung zu tragen, dass ihnen Kindererziehungs- oder Pflegezeiten, Soziales Jahr oder vergleichbare Dienste nicht zum Nachteil gereichen, soweit dies im Rahmen des geltenden Rechts möglich ist. Dies gilt insbesondere für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit, Verzögerung beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, Überschreitung von Altersgrenzen. Bei sämtlichen Altersgrenzen sind Kindererziehungszeiten im Rahmen des geltenden Rechts anzurechnen.

13.5.1.1.1 Professuren und Juniorprofessuren

Der Leitfaden für Berufungsverfahren der Universität Stuttgart regelt Rahmenbedingungen und Abläufe von Berufungsverfahren; die aus Gründen der Chancengleichheit notwendigen Anforderungen sind darin enthalten.

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

| Ziel: Erhöhung des Professorinnenanteils | | | | |
|---|---|-----------------|------------------|-------|
| Maßnahmen | Status Uni Stuttgart | Zielvorstellung | Verantwortlich | Wann? |
| 1. Akademisches Personalmanagement | | | | |
| Berufungsverfahren | √ | Leitfaden | ZV, Gb, (Dez. I) | |
| Teilzeitprofessur als Option | Bei regulären Professuren nicht vorhanden | Leitfaden | Gb, ZV | 2012 |

13.5.1.1.2 Wissenschaftlicher Dienst

Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen kann die Gleichstellungsbeauftragte an Vorstellungsgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen. (§ 4 Abs. 3 Satz 4 LHG).

13.5.1.2 Leistungsgerechte Besoldung und Vergütung

Bei der Einführung der leistungsgerechten Besoldung und Vergütung ist darauf zu achten, dass die Leistungsbeurteilung neben Leistungen in Forschung und Lehre auch ehrenamtliche Aufgaben oder Sonderaufgaben im Bereich der Gleichstellung angemessen berücksichtigt.

13.5.1.3 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Hochschulleitung und die Fakultäten entwickeln, vollziehen und unterstützen Maßnahmen zur Karriereförderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dazu gehören beispielsweise Angebote zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen (z.B. Präsentationstechniken, Drittmittelwerbung, Teamleitung etc.).

Die Professorinnen und Professoren sind dazu angehalten, Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen etc. zu beraten. Die Universität unterstützt die Fortführung des „Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung“.

Die Gleichstellungsbeauftragte nutzt Kontakte zu Industrie, öffentlichen Einrichtungen und anderen Institutionen, um weitere Möglichkeiten der Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu schaffen.

13.5.1.4 Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und wissenschaftlichem Nachwuchs

Um attraktive Rahmenbedingungen sowohl für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs als auch für anzuwerbende Professorinnen zu schaffen, die die Universität Stuttgart national und international wettbewerbsfähig machen, werden grundlegende Serviceleistungen angeboten (u.a. durch den Service Uni & Familie). Ferner werden Führungskräften Angebote zum Erwerb oder der Erweiterung ihrer genderspezifischen Kompetenz gemacht. Auch die Repräsentanz von Frauen in Organen und Gremien soll erhöht werden, damit Entscheidungen in „mixed teams“ mit größerer Relevanz für die betroffenen Gruppen gefällt werden. Frauen sollen dazu motiviert werden, in größerem Maße als bisher Anträge auf Drittmittel zu stellen. Damit können sie ihre Sichtbarkeit und den Umfang ihrer Forschungsaktivitäten gleichermaßen positiv beeinflussen.

| Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und beim wissenschaftlichen Nachwuchs | | | | |
|---|--|---|---|--------------|
| Maßnahmen | Status Uni Stuttgart | Zielvorstellung | Verantwortlich | Wann? |
| 1. Gender in Forschungsanträgen | | | | |
| Service Gender Consulting | √ (seit 2010) Arbeitsfelder im Aufbau | Gender in Forschungsanträgen; gengerechte Führungskompetenz; Gender in Forschung und Lehre | | 2010- |
| Höherer Frauenanteil bei Forschungsanträgen | Ausbaufähig | Leitfaden | Rektorat Dekane, Institutsleitungen | |
| 2. Qualifizierung von Führungskräften | | | | |
| Qualifizierung von Führungskräften: Genderawareness und Genderkompetenz | Start ist erfolgt | Aktive Förderung des weibl. Nachwuchses; objektive Personalauswahl in Berufungsverfahren und bei wiss. Mitarbeiterinnen durch Führungskräfte | Gb: Service Gender Consulting, Rektorat, Dekane, Institutsleitungen | 2010- |

| Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und beim wissenschaftlichen Nachwuchs | | | | |
|---|--|--|--|--------------|
| Maßnahmen | Status Uni Stuttgart | Zielvorstellung | Verantwortlich | Wann? |
| 3. Präsenz in Gremien | | | | |
| Höherer Frauenanteil in Gremien | Ausbaufähig | Mindestens anteilige Repräsentanz in Bezug auf jeweiligen Frauenanteil | Rektorat Dekane, Professorenschaft, AKAM | |
| 4. Serviceleistungen | | | | |
| Dual Career Programm | √ (seit 2009) Aufbau für Professorinnen und Professoren | Ausbau für wiss. Nachwuchs | ZV (Dez. IV) | |
| Service Uni & Familie | √ (seit 2011) | Serviceeinheit für Familiengerechte Hochschule; Zertifizierung | Gb | |

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

| Ziel: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen | | | | |
|---|---|---|--|--------------|
| Maßnahmen | Status Uni Stuttgart | Zielvorstellung | Verantwortlich | Wann? |
| 1. Akademisches Personalmanagement | | | | |
| Rekrutierung | | Leitfaden | Gb, ZV | |
| Einstellung und Vergütung | | Information Bew. Leitfaden | Gb, ZV | |
| Beförderung | Stellungnahme Gb erforderlich | Wird fortgeführt | Gb | |
| 2. Akademische Personalentwicklung | | | | |
| Gezielte Förderung von Frauen vor externem Berufseinstieg | Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung (seit 2003/04) | wird verbessert fortgeführt | Gb | |
| Gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen | Mentoring-Programm für Frauen in Wiss. und Forschung ausbaufähig | Kooperationen mit SFBs, Graduiertenschulen, Exzellenzclustern + individueller Zugang zum Programm | | |
| Mentoring-Programm | | | | |
| Mentoring-Programm „ProFiL BW“ (SPIRIT 19) | Vorphase eingeleitet | Förderung für wiss. Laufbahn durch Vernetzung mit anderen Mentoring-Programmen in Baden-Württ. | Gb, Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ | 2010- |
| Unterstützung bei Programmen für Frauen | Inhaltliche Unterstützung und Beratung erfolgen bei Brigitte Schlieben-Lange-Programm; Marg. von Wrangell-Habilitationsprogramm | Unterstützung sämtlicher Bewerberinnen | Gb, ZV | |

13.5.2 Für den Bereich der Studierenden

Fakultäten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bemühen sich in besonderer Weise um eine Erhöhung des Anteils der Studentinnen. Zur Gewinnung von Studentinnen, insbesondere für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge, sollen folgende Maßnahmen ergriffen werden: Projekte (Girls' Day, Probiert die Uni aus!, Meccanica femminile etc.), Kooperation mit Schulen, Informationsveranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer etc. Zusätzlich sollten fachdidaktische Studieninhalte für Lehramtsstudierende besonders der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer gendersensitiv gestaltet werden.

Die Hochschulzulassungsverfahren nach § 6 HZG sind so zu konzipieren und durchzuführen, dass strukturelle und individuelle Benachteiligungen von Bewerberinnen und Bewerbern aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden können. Die Auswahlkriterien dürfen keine Ausschlussmechanismen aufweisen, die insbesondere Frauen benachteiligen.

Die Mitglieder der Universität sind dazu angehalten, Studentinnen speziell im Hinblick auf Studienverlauf, Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung zu beraten. Qualifizierte Studentinnen sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden.

Ziel: Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Förderung von Studentinnen

| Maßnahmen | Status Uni Stuttgart | Zielvorstellung | Verantwortlich | Wann? |
|--|---|---|--|--------------|
| Stipendienprogramm „Opportunity“ (Förderg. begabter Studentinnen aus MINT-Fächern in Kooperation mit der Industrie, SPIRIT 15) | Noch nicht vorhanden | Aufbau des Programms mit 20 Stipendien | Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ | |
| Femtec.Network – Careerbuilding-Programm Ausbau für Masterstudentinnen (SPIRIT 16) | √ | Fortlaufende Optimierung | Femtec.Network | |
| Gründerinnen-Initiative SPIRIT (SPIRIT 17) | √ | Vorhandene Aktivitäten ausbauen und verbessern | TTI GmbH Gründungsbüro | 2010- |
| Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung (Anwerbung von Studentinnen, SPIRIT 18) | Aufbau eines Junior-Mentoring-Programms | | Gb | 2012- |
| Ladies' Community (SPIRIT 20) | Einzelveranstaltungen | Vernetzungsveranstaltungen für MINT-Studentinnen; Kontakt zu Wissenschaftlerinnen der Uni; Alumnae-Netzwerk | Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ | 2010- |
| Kolloquium „Frauen in Spitzenpositionen“ (SPIRIT 21) | | Präsentation von Role Models aus Industrie und Wissenschaft | Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ | |

13.5.3 Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie

Die bisherigen Aktivitäten der Universität zur besseren Vereinbarkeit von Studium oder Wissenschaft mit Familie sind vielfältig und sehr erfolgreich. Um sie an einer Stelle zu bündeln, zu evaluieren, zu optimieren und fortzusetzen, wurde 2011 der „Service Uni & Familie“ geschaffen. Weitere Verbesserungen soll die für 2012 geplante Zertifizierung im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule herbeiführen. Ziel ist es, den Bedarf aller Gruppen an der Universität zu erheben und ein strategisches Konzept samt Maßnahmenkatalog für weitere Maßnahmen sowie für die Initiierung einer familienfreundlichen Führungskultur zu entwickeln.

| Ziel: Familiengerechte Universität | | | | |
|---|--|--|-----------------------|--------------|
| Maßnahmen | Status Uni Stuttgart | Zielvorstellung | Verantwortlich | Wann? |
| 1. Kinderbetreuung | | | | |
| Kleinkindbetreuung | √ 20 Plätze (seit 2009) 10 weitere Plätze Mittel eingeworben | Kontinuierliche Belegung Umsetzung in Planung | Service U & F | 2012 |
| Notfallbetreuung | √ (seit 2007) | Ausbau bei Bedarf | Service U & F | |
| Ferienbetreuung | √ (seit 2003) | Ausbau | Service U & F | |
| Beratung über und Vermittlung von externer Kinderbe- treuung | √ (seit 2009) | Ausbau bei Bedarf | Service U & F | |

| Ziel: Familiengerechte Universität | | | | |
|--|---------------------------------|---|-----------------------|--------------|
| Maßnahmen | Status Uni Stuttgart | Zielvorstellung | Verantwortlich | Wann? |
| 3. Wohnen und Betreuung | | | | |
| Studentenwohnhei- me mit integrierter KiTa (SPIRIT 22) | | | Studentenwerk | |
| Wohnhäuser für Wissenschaftler- Eltern (SPIRIT 22) | | Umwidmung von Mitarbeiter-woh- nungen | ZV | |
| 4. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort | | | | |
| Teilzeitarbeit | √ | | Gesetzgeber | |
| Telearbeit | √ (Leitfaden seit 2004/06) | Umfassende Bekanntgabe | ZV (Dez. IV) | |
| 5. Mittel für Ersatzpersonal | | | | |
| Mutterschaftsfonds (Beamtinnen) | √ (seit 1997) | Umfassende Bekanntgabe | ZV | |
| 6. Studium und Familie | | | | |
| Flexibilisierung von Studien- und Prü- fungsordnungen | √ | Leitfaden und umfassende Information aller Beteiligten | ZV (Dez. III) | 2012 |
| Erlass von Studien- gebühren für Eltern mit Kindern bis zu 14 Jahren (bis WS11/12) | √ | | Gesetzgeber ZV | |
| 7. Sichtbarmachung | | | | |
| Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule | | Audit familienge- rechte Hoch- schule | Service U & F | 2012 |

13.5.3.1 Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

TV-L, Landesbeamtengesetz und Teilzeit- und Befristungsgesetz bieten verschiedene Möglichkeiten, aufgrund familiärer Verpflichtungen die Arbeitszeit zu reduzieren. Die Zentrale Verwaltung (Personaldezernat) informiert alle Beschäftigten der Hochschule über diese Flexibilisierungsmöglichkeiten. Hierzu gehört auch, dass befristet Beschäftigte über die Möglichkeiten der Nichtanrechnung von familienbedingten Ausfallzeiten (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen) sowie über die Verlängerung der Befristungsdauer um 2 Jahre/Kind, (vgl. Wissenschaftszeitvertragsgesetz § 2 Abs. 1 und Abs 5, Satz 1 und 3) informiert werden. Auf Wunsch wird in persönlichen Beratungsgesprächen mit den Betroffenen sichergestellt, dass sämtliche Flexibilisierungsmöglichkeiten, die der Gesetzgeber einräumt, auch zugunsten der besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgeschöpft werden.

Die Beschäftigung der wissenschaftlich tätigen Angestellten, Beamtinnen und Beamten der Universität wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten der Universität so gestaltet, dass Familie und Berufstätigkeit ohne Nachteile für die jeweils betroffene Person zu vereinbaren sind. Damit werden Teilzeitbeschäftigten dieselben Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten geboten.

Ist während der Mutterschutzzeit einer beamteten Wissenschaftlerin für die Fortführung von Forschungsprojekten die sofortige Einstellung einer Vertretung erforderlich, kann das Institut beim Dezernat Finanzen entsprechende Mittel, die durch das Rektorat bereitgestellt werden, beantragen (Mutterschaftsfonds).

Die Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Mutterschutz und Elternzeit zu verlängern, sollen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden.

Die Universität setzt sich dafür ein, dass nach Maßgabe der jeweiligen Möglichkeiten in den Instituten auch Arbeitsort und Arbeitszeit flexibilisiert werden können (Telearbeit, Arbeitszeitkonten).

13.5.3.2 Prüfungsrechtliche Voraussetzungen

Die Universität wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Insbesondere sollen Studierende mit Kindern durch die zuständigen Stellen ([Fach-]Studienberatung, Prüfungsamt, Prüfungsausschüsse,

Studiensekretariat) darauf hingewiesen werden, dass nach Maßgabe von § 34 Abs. 1 Satz 2 LHG und von § 36 Satz 2 Nr. 4 LHG für sie verlängerte Fristen gelten.

Die Hochschulleitung unterstützt Initiativen der Fakultäten zur Einrichtung von Teilzeitstudiengängen sowie Initiativen zur Flexibilisierung von Prüfungs- und Studienordnungen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben sowie zur Verhinderung von Studienabbrüchen und zur Verkürzung der Studienzeiten beitragen. Die Universität setzt sich dafür ein, dass Stipendien – sofern dies noch nicht möglich ist – durch Elternzeit unterbrochen werden können.

13.5.3.3 Kinderbetreuung

Die Hochschule unterstützt den Auf- und Ausbau von eigenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowohl für die regelmäßige Betreuung als auch für die Notfall- und Ferienbetreuung. Sie befürwortet dabei auch Kooperationen mit anderen Trägern von hochschulnahen Kinderbetreuungseinrichtungen, um das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Studierende wie auch für wissenschaftlich arbeitende Väter und Mütter zu verbessern. Die Öffnungszeiten dieser Einrichtungen sind so flexibel zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen der Hochschulmitglieder gerecht werden.

Die Hochschulleitung wirkt darauf hin, dass bei allen Baumaßnahmen die Bedürfnisse von Hochschulbeschäftigten und Studierenden mit Kindern berücksichtigt werden (z. B. Stillräume, für Mütter und Väter zugängliche Wickelräume, Bau eines Kindergartens etc.).

13.5.4 Besetzung von Gremien

13.5.4.1 Anteil von Frauen in den Gremien der Universität

Die Hochschule strebt eine angemessene Vertretung von Frauen in allen Organen, Gremien und Auswahlkommissionen der Universität entsprechend ihrem jeweiligen Anteil in den verschiedenen Statusgruppen an.

13.5.4.2 Besetzung von Bundes- und Landesgremien

Bei der Erarbeitung von Vorschlägen für die Besetzung von Bundes- und Landesgremien ist die Gleichstellungsbeauftragte beratend mit einzubeziehen.

13.5.5 Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung

Die Universität strebt die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in möglichst vielen Disziplinen an. Dementsprechend soll Frauen- und Geschlechter-

forschung in Lehrpläne sowie in die Studien- und Prüfungsordnungen dieser Studi-
enfächer eingearbeitet werden.

Solange diese Themenbereiche nicht vom vorhandenen Lehrpersonal behandelt
werden können, wird empfohlen, entsprechende Lehraufträge und Gastprofessuren
zu vergeben sowie Gastvorträge anzubieten.

Die Fakultäten sind gehalten zu prüfen, ob Fragen der Frauen- und Geschlechterfor-
schung in die Widmung von Professuren einbezogen werden können, und im positi-
ven Fall für eine Umsetzung zu sorgen.

13.5.6 Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Bei Diskriminierung oder sexueller Belästigung am Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz
sind ggf. entsprechend dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) diszi-
plinarische und rechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Zum Schutz der Beschäftigten
kann auch die Untersuchung potenzieller Gefahrenquellen gehören. Die Gleichstel-
lungsbeauftragte stellt sicher, dass belästigte Personen im Rahmen der vorhande-
nen Möglichkeiten eine Beratung erhalten, sofern sie dies wünschen.

Die Universität setzt sich dafür ein, vorbeugende Maßnahmen zu ergreifen. Hierzu
gehören beispielsweise bauliche Veränderungen.

Die Nutzung und Verbreitung pornographischer und diskriminierender Darstellungen
oder Texte über universitäre Computereinrichtungen sind durch die Benutzerordnun-
gen untersagt und werden ggf. verfolgt.

Es ist dafür zu sorgen, dass es keine diskriminierenden Äußerungen in Lehrmateria-
lien und Lehrveranstaltungen sowie keine diskriminierenden und pornographischen
Darstellungen in Universitätsräumen gibt. Alle Mitglieder der Universität verpflichten
sich, insbesondere in Lehrveranstaltungen darauf zu achten, dass keine Diskriminie-
rung von Frauen stattfindet.

13.5.7 Geschlechtergerechte Sprache

Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften wer-
den entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder weibliche und männliche
Sprachform verwendet. Satzungen (Grundordnung, Prüfungsordnungen, etc.) sowie
Formulare, Vordrucke und Zeugnisse sind geschlechtsneutral oder in männlicher
und weiblicher Sprachform abzufassen. Dabei sind so genannte Präambel- oder
Sternchenlösungen zu vermeiden.

Frauen und Männer führen alle Hochschulgrade, akademischen Bezeichnungen und Titel in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform (§ 35 Abs. 5 Satz 3 LHG). Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc. Die Verantwortung obliegt der für die Ausstellungen zuständigen Person bzw. dem zuständigen Gremium. Die Universität achtet bei ihrer Selbstdarstellung darauf, als Institution mit hohem Interesse an Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aufzutreten. Dies betrifft die Präsentation bei Veranstaltungen ebenso wie die Gestaltung von Websites oder gedruckten Publikationen. Sowohl bei der Textgestaltung als auch bei der Auswahl von Fotos soll dem Rechnung getragen werden.

13.6 Leistungsorientierte Mittelvergabe

Nach § 13 Abs. 2 LHG orientiert sich die staatliche Finanzierung der Universitäten an ihren Aufgaben, an den vereinbarten Zielen und den erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen.

Bei der universitätsinternen Umsetzung der leistungsbezogenen Mittelvergabe findet das Leistungskriterium der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags, d.h. der Frauenförderung, Berücksichtigung.

13.7 Evaluation

Nach § 5 Abs. 1 LHG nehmen die Hochschulen zur Bewertung der Arbeit in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern regelmäßig Eigenevaluationen vor. Hinzu kommen Fremdevaluationen. Die Universität trägt dafür Sorge, dass eine solche Evaluation im Bereich der Gleichstellung effizient durchgeführt werden kann. Hierbei ist die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

13.8 Controlling

In den Richtlinien der Universität Stuttgart zur Gleichstellung von Frauen und Männern heißt es über die Berichtspflicht: „In Zusammenarbeit mit den für die Erstellung der Fakultätsgleichstellungspläne Zuständigen (§ 5 Abs. 4) und, soweit diese betref-

fen sind, den Leitungen der Zentralen Einrichtungen legt die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat nach fünf Jahren einen Bericht über die Wirksamkeit sämtlicher im Gleichstellungsplan vorgeschlagener Maßnahmen und das Erreichen der Ziel- und Zeitvorgaben vor. Nach Erörterung im Senat wird dieser Bericht an das Ministerium weitergeleitet. In der Zwischenzeit berichten Gleichstellungsbeauftragte und Rektor bzw. Rektorin darüber im Rahmen ihres jährlichen Arbeitsberichts.“ (§ 4 Abs. 6)

Für den jährlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten ist es erforderlich, dass die Dekane und Dekaninnen der Fakultäten ihre Berichte über die Verwirklichung der in den Fakultätsgleichstellungsplänen enthaltenen Vorgaben jeweils zum Ende des Sommersemesters an die Gleichstellungsbeauftragte leiten. Die Zentrale Verwaltung stellt den Fakultäten hierfür rechtzeitig und in angemessener Form die benötigten Daten zur Verfügung. Hierbei ist zu beachten, dass nach Geschlecht differenzierte Statistiken die Grundlage für wirksames Controlling sind. Daher ist die Zentrale Verwaltung aufgefordert, ihre Statistik-Programme so zu konzipieren, dass das Merkmal Geschlecht in Kombination mit allen anderen Merkmalen ausgewertet werden kann.

Die Rektorin bzw. der Rektor legt nach Beschluss des Gleichstellungsplans in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten und den betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Zentralen Verwaltung fest, wer die Verantwortung für die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen trägt und in welchem Zeitraum die Maßnahme umgesetzt werden muss.

| Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht | | | | | | |
|--|-----------------------------------|-------|------|------|---------------------------------|----|
| 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 | | | | | | |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene | | | | | | |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate, Universitätsrat, Rektorat) | 44 | 8 | 84,6 | 15,4 | | |

| Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 1 - Architektur und Stadtplanung | | | | | | |
|--|-----------------------------------|------|----------|------|---------------------------------|----|
| | Ausgangslage Ende 2011 | | | | Zielvorgabe für 2017 | |
| Wiss. Karrierestufen | 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 | | | | | | |
|--|-----------------------------------|----------|----------|----------|---------------------------------|----------|
| | Ausgangslage Ende 2011 | | | | Zielvorgabe für 2017 | |
| Wiss. Karrierestufen | 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 Ver- kehrsingenieurwesen (neu) | 0 | 0 | | | 60 | 40 |
| Immatrikulationen Computational Mecha- nics 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 En- gineering and Manage- ment (WAREM) | 53 | 19 | 73,6 | 26,4 | 60 | 40 |
| Immatrikulationen Master Online Bauphy- sik (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 | | | | | | |
|--|-----------------------------------|------|------|------|---------------------------------|--|
| | Ausgangslage Ende 2011 | | | | Zielvorgabe für 2017 | |
| 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 | | % | | % | |
| | m | w | m | w | m | w |
| Wiss. Karrierestufen | | | | | | |
| 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 | | | | | | |
|--|-------------------------------|----------|----------|----------|--|----------|
| | Ausgangslage Ende 2011 | | | | Zielvorgabe für 2017 | |
| Wiss. Karrierestufen | 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 | | | | | | |
| Leitungspositionen - 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 Ausstattung | 31 | 1 | 96,9 | 3,1 | 94,0 | 6,0 |
| Leitungspositionen - 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 | |
| Wiss. Karrierestufen | Anzahl | | % | | % | |
| | 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 |
| Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand) | 3 | 0 | 100,0 | 0,0 | 66,7 | 33,3 |

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

| | Ausgangslage Ende 2011 | | | | Zielvorgabe für 2017 | |
|--|---------------------------|-----|------|------|-------------------------|----|
| | Anzahl | | % | | % | |
| Wiss. Karrierestufen | 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 |
| Leitungspositionen - 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 | |
| Wiss. Karrierestufen | Anzahl | | % | | % | |
| | 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. |
| Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand) | 4 | 0 | 100 | 0 | 80 | 20 |

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

| | Ausgangslage Ende 2011 | | | | Zielvorgabe für 2017 | |
|---|---------------------------|------|-------|-------|-------------------------|----|
| | Anzahl | | % | | % | |
| Wiss. Karrierestufen | 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. Funkti- on und/oder Ausstattung | 13 | 3 | 81,25 | 18,75 | 65 | 35 |
| Leitungspositionen - middle und höchste Ebene (Fakultätsvorstand) | 3 | 1 | 75 | 25 | 50 | 50 |

| Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 10 - Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | | | | | | |
|--|-----------------------------------|----------|----------|----------|---------------------------------|----------|
| | Ausgangslage Ende 2011 | | | | Zielvorgabe für 2017 | |
| Wiss. Karrierestufen | Anzahl | | % | | % | |
| | 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 |
| Leistungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Fakultätsvorstand) | 3 | 1 | 75 | 25 | 75 | 25 |

2. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

2.1 Bericht zum Gleichstellungsplan 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 2017 sind erreicht, bzw. sogar überschritten (außer bei den Promotionen, wo die Zahlen seit Jahren schwankend sind). Betrachtet man diese Entwicklung über einen längeren Zeitraum, lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg von Studentinnen feststellen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist erstmals ein wenig rückläufig, bei den Professorinnen ist er unverändert gegenüber dem Vorjahr.

| | Vorjahr | | | Berichtsjahr | | | Zielwert SEPUS/ DFG- Standards 2017 |
|---|---------|--------|-------------------|--------------|--------|-------------------|---|
| | Frauen | Männer | Frauen- anteil | Frauen | Männer | Frauen- anteil | |
| Wiss. Karriere- stufen | | | | | | | |
| Studierende | 621 | 529 | 54,0% | 572 | 488 | 54,0% | 50% |
| Promotionen | 5 | 7 | 41,7% | 3 | 6 | 33,3% | 50% |
| Habilita- tionen | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 50% |
| Akad. Mittelbau | 45 | 53 | 45,9% | 43 | 61 | 41,3% | 50% |
| Juniorpro- fessuren | 0 | 0 | | 0 | 0 | | |
| Professu- ren | 4 | 18 | 18,2% | 4 | 18 | 18,2% | 10% |
| Professu- ren heraus- gehoben | 2 | 13 | 13,3% | 2 | 13 | 13,3% | 20% |
| Leitungs- funktionen in der Fakultät | 0 | 4 | 0,0% | 0 | 4 | 0,0% | 25% |

2.1 Studierende

Nachdem sich im Fach Architektur und Stadtplanung ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden in der Gesamtstudierendenzahl eingependelt hatte, setzt sich inzwischen der Trend eines Anstiegs, der seit einigen Jahren bei den weiblichen Studierenden zu beobachten ist, fort. Die Frauenquote liegt im Berichtsjahr bei knapp 56% und ist damit gegenüber dem Vorjahr nochmals um etwa 2% angestiegen. Bei den Studienabschlüssen hat sich die Frauenquote seit einigen Semestern stabilisiert und liegt unverändert bei knapp 57%.

Deutlicher noch als bei der Gesamtstudierendenzahl ist der Anstieg in der Zahl der weiblichen Erstsemester ausgefallen. Dort hat sich der Anteil gegenüber dem Vorjahr um etwa 5% auf 60,3% erhöht. Gründe für die rückläufige Zahl der männlichen Bewerber könnten in der unterschiedlichen Bewertung der immer wieder ungünstigen Arbeitsmarktsituation liegen. Studienanfängerinnen lassen sich hiervon möglicherweise weniger abschrecken und sehen vordringlich die Umsetzung ihres eigentlichen Berufswunsches.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Aufgrund der immer wieder 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 Zahl abgeschlossener Promotionen. Allerdings ist der Frauenanteil stark schwankend: In den letzten sechs Jahren lag er bei 44%, 10%, 29%, 47%, 0%, 46%. Im Berichtsjahr haben drei Kolleginnen promoviert mit einem Anteil von 33,3%.

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.

2.3 Wissenschaftliches Personal

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Seit einigen Jahren war bei den Beschäftigten ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen und die Zielvorgabe (40%) des SEPUS 2012 wurde bereits überschritten. Im Berichtsjahr ist die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gegenüber dem Vorjahr erstmals rückläufig und zwar von knapp 46% auf etwa 42%. Die Werte des

SEPUS 2017 (50%) sind damit nicht erreicht. Die Fakultät ist daher bestrebt den Frauenanteil bei den akademischen Beschäftigten weiter zu erhöhen, zumal auch eine Diskrepanz zum erreichten Anteil weiblicher Studierender besteht.

Bei den Beamtinnen (Besoldungsgruppen A13/14/15) hat sich die Situation nicht verändert. Von insgesamt 6 unbefristeten 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 auf 40%.

2.3.2 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professorenstellen (Gesamt 23) hat sich im Berichtsjahr nicht verändert und liegt bei 18%. Seit 2011 lehren vier Professorinnen an der Fakultät, davon zwei mit Leitungsfunktion. Der im SEPUS 2017 vorgegebene Anteil von 20% ist aber noch nicht erfüllt und die Differenz zu den Zahlen des Mittelbaus und der Studierenden immer noch zu groß. Die Fakultät ist daher nach wie vor an der Bewerbung von Frauen interessiert und strebt bei Neuberufungen an, den Anteil an Professorinnen weiter zu erhöhen. Ende des WS 13/14 konnte dies inzwischen mit der Berufung von zwei weiteren Kolleginnen erfolgreich umgesetzt werden. Zusammen mit dem Beschluss, eine Kollegin in den Vorstand zu berufen ist damit ab dem kommenden Berichtsjahr die Vorgabe des SEPUS 2017 von 20%, bzw. 25% erfüllt.

3. Ziele

3.1 Studierende

Die Zielvorgabe eines ausgeglichenen Anteils zwischen weiblichen und männlichen Studierenden ist seit einigen Jahren erreicht. Der Anteil der Studentinnen steigt sogar stetig an. Mit einem Anteil von fast 56% bei der Gesamtstudierendenzahl und 60% bei den Erstsemestern liegt die Frauenquote der Fakultät inzwischen über den Zielvorgaben des SEPUS 2017.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Im Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen und der Professorinnen sind die Ziele des SEPUS 2017 allerdings noch nicht erreicht. Wie unter 2.3.1 erwähnt, wird deshalb in diesen Bereichen ein deutlich 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 sowie über Weiterbildungsangebote und das Mentoring-Programm informiert.
- Ferner werden Studentinnen an namhafte Architekturbüros empfohlen, oder zur Teilnahme an Wettbewerben ermutigt, um damit 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 der Fakultät 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 04.09.2014
Prof. Arno Lederer
Dekan

Dipl.-Ing. Kyra Bullert
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Statistik

Studierende

| | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | |
|--------------------|----------|-----|------------|-------|-----|------------|----------|-----|------------|
| | w | m | Anteil w % | w | m | Anteil w % | w | m | Anteil w % |
| Studierende gesamt | 621 | 529 | 54,0 | 572 | 488 | 54,0 | 660 | 527 | 55,6 |
| Studienabschlüsse | 43 | 33 | 56,6 | 94 | 72 | 56,6 | 61 | 47 | 56,5 |

Promotion und Habilitation

| | Kalenderjahr 2013 | | |
|--------------|-------------------|---|------------|
| | w | m | Anteil w % |
| Promotion | 3 | 6 | 33,3 |
| Habilitation | 0 | 0 | - |

Wissenschaftliche Mitarbeiter

| | Kalenderjahr 2013 | | |
|--|-------------------|----|------------|
| | w | m | Anteil w % |
| angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen | 43 | 61 | 41,3% |

Besoldungsgruppen A, C und W

| | Kalenderjahr 2013 | | |
|--------------------|-------------------|---|------------|
| | w | m | Anteil w % |
| Besoldungsgruppe A | | | |
| A13 | 0 | 1 | 0,0% |
| A14 | 2 | 3 | 40,0% |
| A15 | 0 | 1 | 0,0% |
| Besoldungsgruppe C | | | |
| C1 | 0 | 0 | - |
| C2 | 0 | 0 | - |
| C3 | 1 | 2 | 33,3% |
| C4 | 0 | 9 | 0,0% |
| Besoldungsgruppe W | | | |
| W1 | 0 | 0 | - |
| W3 o. L. | 1 | 1 | 50,0% |
| W3 m. L. | 2 | 6 | 25,0% |

2.2 Bericht zum Gleichstellungsplan 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 den 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 fünf konsekutiven Studiengänge Bauingenieurwesen (BAU), Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft (IUI), Simulation Technology (SimTech), Umweltschutztechnik (UMW) sowie Verkehrsingenieurwesen (VIng) zugeordnet. Weiterhin sind die drei nicht-konsekutiven internationalen Master-Studiengänge Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS), Infrastructure Planning (IP) und Water Resources Engineering and Management (WAREM) sowie der berufsbegleitende Weiterbildungsstudiengang Master:Online Bauphysik (MOB) an der Fakultät 2 angesiedelt. Der Anteil der Studierenden der konsekutiven Studiengänge liegt derzeit bei 83%. 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 Bachelor, Master und Diplom (auslaufend) abgeschlossen werden. Der Studiengang Simulation Technology kann mit dem Bachelor oder Master abgeschlossen werden. Der Studiengang Verkehrsingenieurwesen kann momentan nur mit dem Bachelor abgeschlossen werden, der Beginn des entsprechenden Masterstudiengangs ist für das WS 2015/2016 vorgesehen.

In den nachfolgenden Tabellen wird der aktuelle Stand der Verteilung von Männern und Frauen bei den Studierenden, im wissenschaftlichen Dienst, bei den Professoren sowie bei den wissenschaftlichen Qualifikationen dargestellt und zusätzlich erläutert. Die Zahlen wurden wie in den vergangenen Jahren 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.

Beim Vergleich der Immatrikulationen im WS 2013/2014 mit dem WS 2012/13 ist ein leichter Rückgang des Anteils der eingeschriebenen Studentinnen zu beobachten. Der Anteil sank von 39,7% auf 35,2%. Dies stellt eine unerfreuliche Entwicklung dar.

Betrachtet man die einzelnen Studiengänge, ist festzustellen, dass der Studiengang Immobilien- und Immobilienwirtschaft nach wie vor den höchsten Frauenanteil aufweist. Im Bachelorstudiengang betrug dieser im WS 2013/2014 52,1%, was einen leichten Rückgang im Vergleich zum WS 2012/2013 darstellt. Jedoch ist dies immer noch ein – insbesondere für einen Ingenieursstudiengang – sehr guter Wert. Im Masterstudiengang betrug der Anteil der Frauen im WS 2013/2014 62,5%, was einen leichten Anstieg im Vergleich zum vorausgegangenen WS 2012/2013 darstellt.

Auch im Studiengang Bauingenieurwesen konnte der Anteil der Studentinnen zumindest im Bachelorstudiengang wie im Vorjahr wieder leicht gesteigert werden, hier betrug der Frauenanteil im WS 2013/2014 31,6% im Vergleich zu 30,8% im Jahr davor. Im Masterstudiengang war dagegen ein Rückgang von 42,9% auf 36% zu verzeichnen.

Im Studiengang Simulation Technology ist ein leichter Rückgang beim Frauenanteil der Neueinschreibungen zu beobachten. Erfreulich ist jedoch, dass die absolute Anzahl gehalten werden konnte. Im Masterstudiengang liegen noch keine belastbaren Zahlen vor, hier bleibt die Entwicklung abzuwarten.

Nahezu unverändert blieb der Frauenanteil im Bachelorstudiengang Umweltschutztechnik. Der Anteil der Studentinnen lag hier im WS 2013/2014 bei 45%, im Vergleich zu 48,3% im Jahr davor. Im Masterstudiengang ging die Zahl der weiblichen Studierenden von 55,3% im WS 2012/2013 auf 44,9% im WS 2013/2014 zurück. Dennoch ist hier fast jeder zweite Studierende weiblich und der Studiengang weist damit eine sehr gute Quote auf.

Für den im WS 2012/2013 neu gestarteten Bachelorstudiengang Verkehrsingenieurwesen stieg der Frauenanteil von 13,8% auf 21,4%. Dies stellt eine erfreuliche Entwicklung dar, jedoch bleibt hier die Entwicklung abzuwarten, da bislang lediglich zwei Jahrgänge eingeschrieben sind.

In allen drei nicht-konsekutiven Master-Studiengängen ist unerfreulicherweise ein starker Rückgang der Frauenanteile zu beobachten, der Anteil sank teilweise sehr stark (von 51,3% auf 21,7% bei IP bzw. von 56,1% auf 34,1% bei WAREM). Hier ist auch ein deutlicher Rückgang bei den absoluten Zahlen der eingeschriebenen Frauen zu beobachten, bei WAREM sank die Anzahl von 21 auf 14 weibliche Studierende, bei IP hat sich die Zahl der Frauen von 20 auf 10 halbiert. Der Weiterbildungsstudiengang Master:Online Bauphysik konnte dagegen einen prozentualen Anstieg von 16,7% im WS 2012/2013 auf 30% im WS 2013/2014 verbuchen. Da diese Masterstudiengänge jedoch allgemein sehr niedrige Studierendenzahlen aufweisen, haben schon einzelne Studierende starken Einfluss auf die prozentualen Zahlen. Tabelle 1 zeigt die Zahlen für die Studierenden im ersten Fachsemester in der Übersicht.

Tabelle 1: Studierende im 1. Semester

| | | WS 12/13 | | | SS 2013 | | | WS 13/14 | | |
|---------------|--------------|----------|-----|-------|---------|----|------|----------|-----|-------------|
| | | m | w | % w | m | w | % w | m | w | % w |
| BAU | B.Sc. | 243 | 108 | 30,8 | 0 | 0 | 0,0 | 264 | 122 | 31,6 |
| | B.A. (NF) | 0 | 3 | 100,0 | 0 | 0 | 0,0 | 2 | 2 | 50,0 |
| | M.Sc. | 16 | 12 | 42,9 | 10 | 1 | 9,1 | 32 | 18 | 36,0 |
| COMMAS | M.Sc. | 30 | 6 | 16,7 | 0 | 0 | 0,0 | 29 | 4 | 12,1 |
| IUI | B.Sc. | 60 | 79 | 56,8 | 0 | 0 | 0,0 | 58 | 63 | 52,1 |
| | M.Sc. | 8 | 12 | 60,0 | 9 | 5 | 35,7 | 9 | 15 | 62,5 |
| IP | M.Sc. | 19 | 20 | 51,3 | 0 | 0 | 0,0 | 36 | 10 | 21,7 |
| MOB | M.BP. | 15 | 3 | 16,7 | 0 | 0 | 0,0 | 7 | 3 | 30,0 |
| SimTech | B.Sc. | 19 | 6 | 24,0 | 0 | 0 | 0,0 | 26 | 6 | 18,8 |
| | M.Sc. | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 8 | 0 | 0,0 |
| UMW | B.Sc. | 45 | 42 | 48,3 | 0 | 0 | 0,0 | 55 | 45 | 45,0 |
| | M.Sc. | 17 | 21 | 55,3 | 5 | 13 | 72,2 | 27 | 22 | 44,9 |
| Ving | B.Sc. | 25 | 4 | 13,8 | 0 | 0 | 0,0 | 33 | 9 | 21,4 |
| WAREM | M.Sc. | 18 | 23 | 56,1 | 1 | 0 | 0,0 | 27 | 14 | 34,1 |
| Gesamt | | 515 | 339 | 39,7 | 25 | 19 | 43,2 | 613 | 333 | 35,2 |

Betrachtet man die Studierenden aller Semester, so ist zu beobachten, dass der Frauenanteil über alle Studiengänge betrachtet nahezu gleich geblieben ist. Der Anteil an weiblichen Studierenden sank leicht von 37,0% im WS 2012/13 auf 36,8% im WS 2013/14.

Die Diplomstudiengänge werden hierbei nicht separat erläutert, da diese auslaufen und die Anteile der weiblichen Studierenden nur eine eingeschränkte Aussagekraft haben.

Der Studiengang IUI liegt sowohl im Bachelorstudiengang als auch im Masterstudiengang nach wie vor bei über 50% weiblichen Studierenden. Bei den Bachelorstudiengängen Bauingenieurwesen und Umweltschutztechnik konnte der Frauenanteil prozentual nicht nennenswert gesteigert werden, jedoch ist bei den absoluten Zahlen in beiden Fällen ein deutlicher Zuwachs zu beobachten, ebenso wie im Bachelorstudiengang Simulation Technology. Bei den entsprechenden Masterstudiengängen ist der Frauenanteil ebenfalls nahezu gleich geblieben.

Tabelle 2: Studierende aller Semester

| | WS 12/13 | | | SS 2013 | | | WS 13/14 | | | |
|--------|---------------|-------------|------------|-------------|-------------|------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | m | w | % w | m | w | % w | m | w | % w | |
| BAU | B.Sc. | 559 | 262 | 31,9 | 465 | 237 | 33,8 | 653 | 304 | 31,8 |
| | B.A. (NF) | 1 | 4 | 80,0 | 1 | 2 | 66,7 | 2 | 3 | 60,0 |
| | M.Sc. | 37 | 20 | 35,1 | 48 | 22 | 31,4 | 74 | 37 | 33,3 |
| COMMAS | Dipl. | 57 | 24 | 29,6 | 48 | 20 | 29,4 | 31 | 15 | 32,6 |
| | M.Sc. | 77 | 14 | 15,4 | 71 | 13 | 15,5 | 85 | 14 | 14,1 |
| | B.Sc. | 177 | 193 | 52,2 | 155 | 166 | 51,7 | 190 | 209 | 52,4 |
| IUI | M.Sc. | 19 | 27 | 58,7 | 30 | 31 | 50,8 | 40 | 41 | 50,6 |
| | Dipl. | 16 | 12 | 42,9 | 12 | 5 | 29,4 | 5 | 1 | 16,7 |
| | M.Sc. | 54 | 52 | 49,1 | 42 | 44 | 51,2 | 74 | 53 | 41,7 |
| MOB | M.BP. | 39 | 11 | 22,0 | 34 | 12 | 26,1 | 35 | 10 | 22,2 |
| | B.Sc. | 60 | 17 | 22,1 | 58 | 17 | 22,7 | 77 | 22 | 22,2 |
| UMW | M.Sc. | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 8 | 0 | 0,0 |
| | B.Sc. | 169 | 121 | 41,7 | 162 | 113 | 41,1% | 184 | 136 | 42,5 |
| | M.Sc. | 38 | 36 | 48,6 | 44 | 47 | 51,6% | 71 | 69 | 49,3 |
| Ving | Dipl. | 153 | 67 | 30,5 | 115 | 49 | 29,9% | 81 | 35 | 30,2 |
| | B.Sc. | 25 | 4 | 13,8 | 24 | 4 | 14,3% | 55 | 13 | 19,1 |
| WAREM | M.Sc. | 54 | 39 | 41,9 | 44 | 36 | 45,0% | 63 | 43 | 40,6 |
| | Gesamt | 1535 | 903 | 37,0 | 1353 | 818 | 37,7% | 1728 | 1005 | 36,8 |

Bei den nicht-konsekutiven Master-Studiengängen ist nur bei IP ein leichter prozentualer Rückgang des Frauenanteils im WS 2013/2014 zu verzeichnen, bei den übrigen Studiengänge ist der Anteil der weiblichen Studierenden nahezu gleich geblieben. Tabelle 2 zeigt die Zahlen der Studierenden und den Anteil der Frauen über alle Semester.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Fakultät 2 bei den Studierendenzahlen in diesem Berichtszeitraum den Frauenanteil nahezu konstant halten konnte und das universitätsweit gesetzte Zieles von 40% weiblichen Studierenden nur knapp unterschreitet.

In Tabelle 3 ist der Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen dargestellt. Hier ist ein Rückgang von 37,1% auf 29,3% zu verzeichnen.

Tabelle 3: Studienabschlüsse

| | | SS 2013 | | | WS 13/14 | | |
|---------------|-------|------------|-----------|--------------|-----------|-----------|--------------|
| | | m | f | % w | m | f | % w |
| BAU | B.Sc. | 17 | 13 | 43,3% | 13 | 6 | 31,6% |
| | M.Sc. | 5 | 3 | 37,5% | 10 | 1 | 9,1% |
| | Dipl. | 15 | 5 | 25,0% | 7 | 0 | 0,0% |
| COMMAS | M.Sc. | 12 | 3 | 20,0% | 2 | 0 | 0,0% |
| IUI | B.Sc. | 12 | 17 | 58,6% | 8 | 6 | 42,9% |
| | M.Sc. | 0 | 2 | 100,0% | 6 | 2 | 25,0% |
| | Dipl. | 7 | 3 | 30,0% | 2 | 0 | 0,0% |
| SimTech | B.Sc. | 7 | 0 | 0,0% | 3 | 1 | 25,0% |
| UMW | B.Sc. | 19 | 16 | 45,7% | 8 | 2 | 20,0% |
| | M.Sc. | 1 | 0 | 0,0% | 2 | 4 | 66,7% |
| | Dipl. | 36 | 14 | 28,0% | 33 | 16 | 32,7% |
| WAREM | M.Sc. | 3 | 3 | 50,0% | 0 | 1 | 100,0% |
| Gesamt | | 134 | 79 | 37,1% | 94 | 39 | 29,3% |

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

Im Zuge der Überarbeitung des Struktur- und Entwicklungsplans SEPUS für den Zeitraum von 2013 bis 2017 wurde auf Fakultätsebene ein Zielwert von 35% vereinbart. Daher wurden für diesen Bericht die separaten Zahlen der vergangenen Jahre für Promotionen und Habilitationen auf einen gemeinsamen Wert zusammengefasst, damit Vergleiche gezogen werden können.

Tabelle 4: Promotionen und Habilitationen

| | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | |
|--------------------------------|------|---|------|------|----|------|------|---|------|
| | m | w | % w | m | w | % w | m | w | % w |
| Promotionen und Habilitationen | 18 | 4 | 18,2 | 30 | 11 | 26,8 | 35 | 4 | 10,3 |

2.3 Wissenschaftliches Personal

Der folgende Abschnitt erläutert die Zusammensetzung des wissenschaftlichen Personals, aufgeteilt in akademische Beschäftigte und Professuren. Die Statistik umfasst dabei sowohl Haushaltsstellen als auch drittmittelfinanzierte Stellen 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. Der Aufwärtstrend des vergangenen Jahres konnte erfreulicherweise fortgesetzt werden. Der Anteil weiblicher Beschäftigter stieg von 27,7 auf 31,2%. Dabei ist der Anteil der Beamtinnen gleichgeblieben.

Tabelle 5: Akademische Beschäftigte

| | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | |
|--------------------------|------------|-----------|-------------|------------|-----------|-------------|------------|-----------|-------------|
| | m | w | % w | m | w | % w | m | w | % w |
| Beamte: A13-A15 | 23 | 1 | 4,2 | 21 | 1 | 4,6 | 20 | 1 | 4,8 |
| Angestellte: E13-E15Ü | 198 | 61 | 23,6 | 190 | 80 | 29,6 | 198 | 98 | 33,1 |
| Gesamt | 221 | 62 | 21,9 | 211 | 81 | 27,7 | 218 | 99 | 31,2 |

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 12,5%, die Juniorprofessuren sind dabei nicht mitberücksichtigt, da für diese keine Gleichstellungsziele vereinbart wurden. Die zu erreichende Zielgröße von 10% weiblichen Professoren hat die Fakultät 2 bereits erreicht ist.

Tabelle 6: Professuren

| | 2011 | | | 2012 | | | 2013 | | |
|-----------------------------------|-----------|----------|-------------|-----------|----------|-------------|-----------|----------|-------------|
| | m | w | % w | m | w | % w | m | w | % w |
| Professuren C3/C4, W3 | 20 | 3 | 13,0 | 19 | 3 | 13,6 | 21 | 3 | 12,5 |
| Juniorprofessuren C1-C2, W1-W2 | 3 | 0 | 0,0 | 3 | 0 | 0,0 | 3 | 0 | 0 |
| Gesamt | 23 | 3 | 11,5 | 22 | 3 | 12,0 | 24 | 3 | 11,1 |

3. Ziele

Im Rahmen der Fortschreibung des Struktur- und Entwicklungsplanes der Universität Stuttgart (SEPUS) wurden für alle unter Punkt 2 analysierten Daten Zielvorgaben auf Fakultätsebene vorgegeben. Die Fakultät 2 hat dabei für die Neueinschreibungen in die Studiengänge jeweils individuelle Zielvorgaben gesetzt. Der Anteil der Promotionen und Habilitationen zusammengerechnet soll bei mindestens 35% liegen. Ebenso wurde festgelegt, den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Dauerstellen auf 35% zu erhöhen. Bei den Professorinnen wurde festgelegt, dass im Geltungszeitraum des SEPUS mindestens eine Neuberufung einer Frau erfolgen soll.

3.1 Studierende

Tabelle 7 zeigt die auf Fakultätsebene festgelegten Zielwerte der einzelnen Studiengänge.

Tabelle 7: Zielvereinbarung Studierende

| Studiengang | | Zielvereinbarung Frauenanteil |
|-------------|-------|----------------------------------|
| BAU | B.Sc. | 40% |
| | M.Sc. | 40% |
| COMMAS | M.Sc. | 25% |
| IUI | B.Sc. | derzeitigen Anteil halten |
| | M.Sc. | 50% |
| IP | M.Sc. | 50% |
| MOB | M.BP. | 30% |
| UMW | B.Sc. | 45% |
| | M.Sc. | 45% |
| Ving | B.Sc. | 40% |
| WAREM | M.Sc. | 40% |

Im Vergleich zum WS 2012/13 ist ein deutlicher Zuwachs bei fast allen Studiengängen der Fakultät 2 zu verzeichnen. Insbesondere die Studiengänge Umweltschutztechnik sowie Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft erreichen einen Frauenanteil von knapp 45% bzw. über 50%, was bereits jetzt den Zielvorgaben des neuen SEPUS entspricht. Nach wie vor ist allerdings darauf zu achten, dass die Aktivitäten

zur Gewinnung von Schülerinnen für die Studiengänge der Fakultät 2, insbesondere für das Bauingenieurwesen und auch für das seit dem WS 2012/2013 angebotene Verkehrsingenieurwesen, unverändert weiter betrieben bzw. intensiviert werden.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Beim wissenschaftlichen Personal ist insbesondere der Vergleich der Beschäftigtenzahlen mit der SEPUS-Vorgabe von 35% weiblicher Beschäftigter wichtig, aber auch der Anteil der von Frauen abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen mit der fakultätsbezogenen Zielvorgabe von 35%. Der dritte wichtige Aspekt ist der Anteil an weiblichen Professuren, für die im Geltungszeitraum des SEPUS vereinbart wurde, mindestens eine Professorin neu zu berufen.

Hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen des Akademischen Mittelbaus ist ein leichter Anstieg auf 31,2% zu verzeichnen. Dies stellt eine erfreuliche Entwicklung dar. Beim Betrachten der absoluten Zahlen fällt auf, dass der Anteil der Frauen wiederum deutlich gestiegen ist, was darauf hindeutet, dass die Maßnahmen, die in den vergangenen Berichtszeiträumen in diesem Punkt angeführt wurden, nach wie vor wirkungsvoll waren. Dennoch ist die Zielvorgabe von 35% noch nicht erreicht, insbesondere bei der Besetzung von unbefristeten Dauerstellen, hier ist nur jeweils eine Stelle bei den Angestellten und bei den Beamten mit einer Frau besetzt.

Bei den abgeschlossenen wissenschaftlichen Qualifikationen werden Promotionen und Habilitationen zusammen verglichen, als Zielwert wird fakultätsspezifisch ein Frauenanteil von 35% angestrebt. Der Anteil der Frauen, die eine solche Qualifikation abgeschlossen haben, ist im Berichtszeitraum stark gesunken auf 10,3% und weit vom Zielwert von 35% entfernt.

Bei den Professuren dagegen ist die Anzahl der weiblichen Professuren seit einigen Jahren konstant. Prozentual gesehen, liegt der Frauenanteil ohne Juniorprofessuren bei 12,5%, was die fakultätsbezogenen Zielsetzung erfüllt.

4. *Maßnahmen*

4.1 Studierende und Schülerinnen

Bei den Studierenden konnte, über alle Fachsemester betrachtet, der Frauenanteil in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert oder zumindest nahezu konstant gehalten

ten werden. Bei einigen Studiengängen wie Immobilitentechnik und Immobilienwirtschaft sowie Umweltschutztechnik bewegt sich der Anteil der weiblichen Studierenden bereits im Rahmen der festgelegten Zielvorgabe. Beim Bauingenieurwesen liegt der Frauenanteil nur bei knapp über 30%, Zielwert ist jedoch 40%. Zur Erreichung der SEPUS-Vorgaben bleibt es daher 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 Aktivitäten 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 vier Institute der Fakultät vertreten.

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

4.2 Wissenschaftliches Personal

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

Stuttgart, den 08.08.2014

Prof. Dr.-Ing. Ulrike Kuhlmann
(Dekanin)

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

2.3 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 3 Chemie und Materialwissenschaft

Berichtszeitraum: 01.10.2013 bis 30.09.2014
bzw. WS 12/13, SS 13 und WS 13/14 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 nahezu gleich gebliebenen Studierendenzahlen ist der Anteil der Frauen ebenfalls konstant geblieben (ca. 42%). Bei den Studienanfängern liegt der Frauenanteil bei 44%, bei den Promotionen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 10% gesunken (von 40% auf 30%). Dies ist wahrscheinlich mit der statistischen Auswertung relativ kleiner Zahlen (insgesamt 60 Promotionen) zu begründen; der eigentliche Prozentsatz dürfte sich in der Mitte befinden und sich eher am Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (knapp 35%; praktisch unverändert im Vergleich zum Vorjahr) orientieren.

Im letzten Jahr konnte der Lehrstuhl „Chemische Materialsynthese“ im Institut für Materialwissenschaft mit Frau Prof. Anke Weidenkaff besetzt werden. Der Fakultät ist damit die Erhöhung des Anteils an Professorinnen auf 18% gelungen (von ca. 15%). Eine Frau hat den Ruf auf eine Professur (W3 o.L.) leider abgelehnt.

Ziele:

Die Fakultät Chemie ist bestrebt, die bereits guten Quoten bei den Studienanfängerinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovierten zumindest zu halten, wenn nicht zu verbessern. Im Bereich der Habilitationen besteht Nachholbedarf.

Maßnahmen:

Um mehr Frauen für die Fächer Chemie und Materialwissenschaft zu interessieren und zu begeistern, wurde auch im WS 13/14 der „16. Workshop für Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ durchgeführt, wobei das Angebot der Fakultät Chemie unter dem Motto „Probiert die Uni aus!“ wie in jedem Jahr gut nachgefragt war. 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 Anteils an Studentinnen 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, kurzfristige 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. Leider ist es nicht immer gelungen, die verfügbaren Stellen dann auch mit geeigneten Bewerberinnen zu besetzen.

Stuttgart, den 08.08.2014

Dr. Brigitte Schwederski
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Bernhard Hauer
Dekan Fakultät 3

Statistik

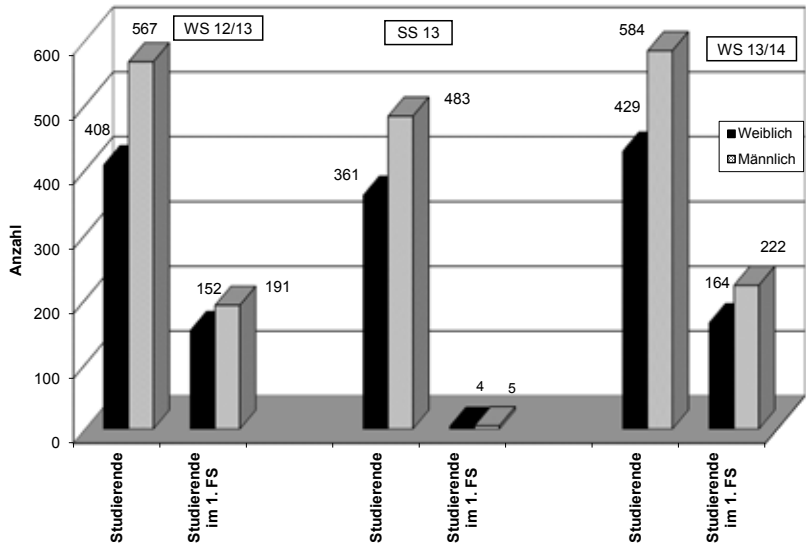
| | WS 12/13 | | | SS 2013 | | | WS 13/14 | | |
|----------------------------|----------|-----|------|---------|-----|------|----------|-----|------|
| | w | m | % w | w | m | % w | w | m | % w |
| Studierende gesamt | 408 | 567 | 41,8 | 361 | 483 | 42,8 | 429 | 584 | 42,3 |
| Studierende 1. Fachsem. | 152 | 191 | 44,3 | 4 | 5 | 44,4 | 164 | 222 | 42,5 |

| | Kalenderjahr 2013 | | |
|--------------|-------------------|----|------------------|
| | w | m | Frauenanteil [%] |
| Promotion | 18 | 42 | 30,0 |
| Habilitation | 0 | 0 | 0,0 |

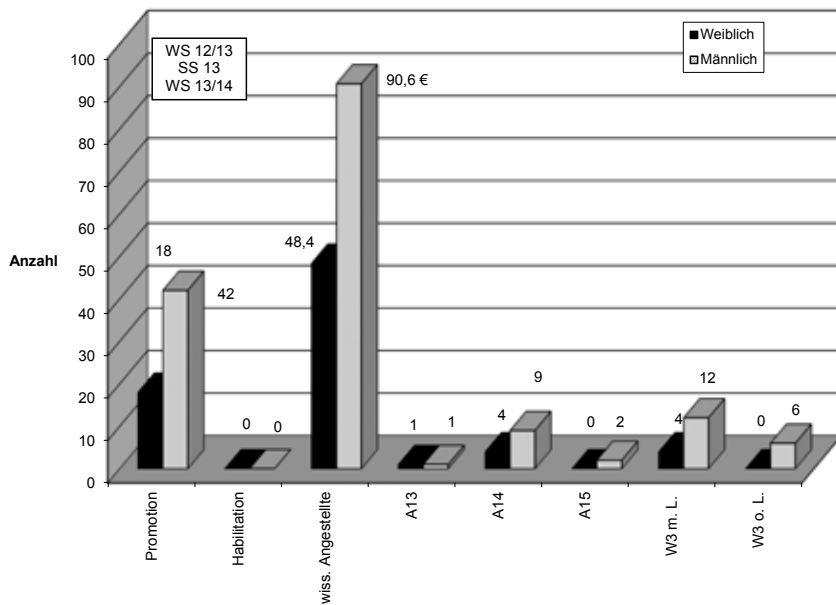
| | | | |
|--|------|------|------|
| angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen | 48,4 | 90,6 | 34,8 |
|--|------|------|------|

| Besoldungsgruppe A | | | |
|--------------------|---|----|------|
| A13 | 1 | 1 | 50,0 |
| A14 | 4 | 9 | 30,8 |
| A15 | 0 | 2 | 0,0 |
| Besoldungsgruppe C | | | |
| C2 | 0 | 0 | 0,0 |
| W3 m. L. | 4 | 12 | 25,0 |
| W3 o. L. | 0 | 6 | 0,0 |
| W1 | 0 | 2 | 0,0 |

**Anteil der Studentinnen (WS 2012/13, SS 2013, WS 2013/14,
Studiengänge Chemie und Werkstoffwissenschaft/Materialwissenschaft)**



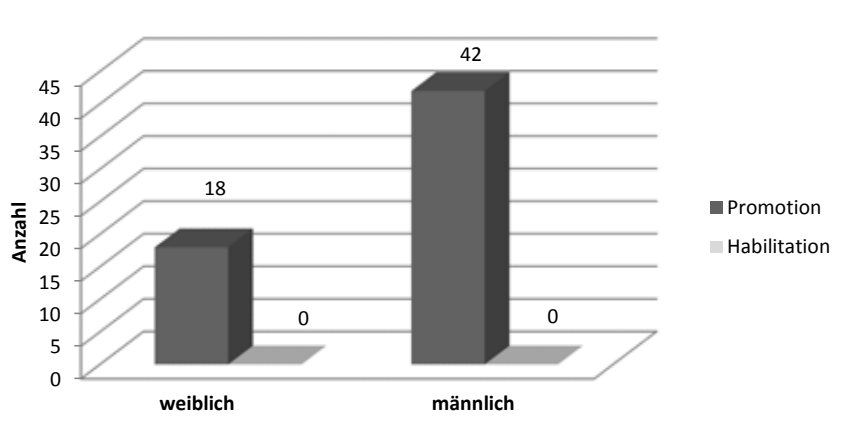
Frauen in der Fakultät 3



SEPUS- und DFG-Quote

| Wiss. Karrierestufen | SEPUS Frauenquote Dez. 2011 | DFG/SEPUS Ziele für 2017 | aktuelle Quote |
|-------------------------------|-----------------------------|--------------------------|----------------|
| Studienanfänger | 49% | 50% | 42% |
| Wissenschaftliche Mitarbeiter | 27% | 35% | 35% |
| Promotionen | 40% | 45% | 30% |
| Habilitationen | 0 | 50% | 0% |
| Juniorprofessuren | 0% | 0% | 0% |
| Professuren gesamt (ohne JP) | 15% | 20% | 17% |
| Professuren (C4, W3 mL) | 21% | 30% | 25% |
| Fakultätsvorstand | 0% | 33% | 33% |

Promotionen und Habilitationen



2.4 Bericht zum Gleichstellungsplan 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. In der Biologie hingegen sind Frauen deutlich häufiger in allen Karrierestufen vertreten. Erfreulich ist, dass der Anteil weiblicher Studierender an den Gesamtstudierenden bei der Mehrzahl der ingenieurwissenschaftlich-orientierten Studiengänge der Fakultät (Erneuerbare Energien ca. 20%, Verfahrenstechnik ca. 30% und Medizintechnik und WASTE jeweils ca. 50%) deutlich höher ausfällt (als z.B. ca. 10% beim BSc-Studiengang Maschinenbau). Im Fachbereich Biologie sind Frauen innerhalb der Studierenden mit 50-60% gut vertreten. Innerhalb des befristet angestellten wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil der Fakultät bei ca. 34%, sinkt aber in den höheren Karrierepositionen (unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau und Professuren) extrem 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; Mai 2014).

Tabelle 1 gibt zunächst einen Überblick über den Stand des Vorjahres und des Ist-Zustand der Fakultät 4 im Vergleich zu deren formulierten Zielwerten für 2017 (DFG-Standards/Genderkonzept und SEPUS 2013 der Fakultät 4).

Tab. 1: Frauenanteile (Vorjahr und Berichtsjahr) einzelner wissenschaftlicher Karrierestufen in der Fakultät 4 im Vergleich zu Zielwerten für 2017 (der DFG-Standards/ des Genderkonzeptes, bzw. des SEPUS 2013 der Fakultät 4).

| Wiss. Karrierestufen | Vorjahr 2012-2013 | | | Berichtsjahr 2012-2013 | | | Zielwert für 2017 (% w) |
|--|----------------------|-----|------|---------------------------|-----|------|----------------------------|
| | m | w | % w | m | w | % w | |
| Immatrikulationen* | 2217 | 688 | 23,7 | 2294 | 784 | 25,5 | 20 |
| Promotionen | 32 | 27 | 45,8 | 51 | 26 | 33,8 | 30 |
| Habilitationen** | 4 | 3 | 42,9 | 7 | 4 | 36,4 | 40 |
| Akad. Mittelbau*** | 81 | 35 | 30,2 | 86 | 32 | 27,1 | 40 |
| Juniorprofessuren (JP) | 0 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 | 50**** |
| Professuren gesamt (ohne JP) | 29 | 2 | 6,5 | 29 | 1 | 3,3 | 10 |
| Professuren (C4, W3 m. Leit.) | 19 | 1 | 5,0 | 19 | 0 | 0,0 | 10 |
| Leitungsposition mittlere & höchste Ebene Fakultäts- vorstand | 4 | 0 | 0,0 | 4 | 0 | 0,0 | 0 |

*Inklusive BSc Maschinenbau (Studiengang der GKM, ebenfalls bei Fakultät 7 statisch ausgewertet)

**Aufgrund geringer Fallzahlen Daten für 2008-2014 zusammengefasst

***Nur Haushaltsstellen befristet und unbefristet

****JP-Stellen in Planung/Umsetzung (SEPUS 2013 der Fakultät 4)

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 SS13 und WS13/14 für die Studiengänge: Erneuerbare Energien, Geographie, Medizintechnik, Technische Biologie, Verfahrenstechnik und WASTE. Die Studiengänge Geographie und Technische Biologie Diplom sind auslaufend, bzw. die Diplom-Studiengänge Energie- und Anlagentechnik und Verfahrenstechnik sind bereits ausgelaufen (daher z.T. nicht mehr aufgeführt). Aufgrund der nur noch geringen Studierendenzahlen bei diesen Studiengängen sind statistische Auswertungen nur bedingt aussagekräftig. Folgende Studiengänge wurden neu aufgenommen: MSc Medizintechnik im WS13/14, MSc Technische Biologie im WS12/13, BSc Medizintechnik im WS10/11, BSc Erneuerbare Energien und BSc Technische Biologie jeweils im WS 09/10. Daher liegen bei diesen Studiengängen nur zum Teil schon Abschlüsse vor. Die nicht-konsekutiven Studiengänge werden der gemeinsamen Kommission Maschinenbau (GKM) Fakultät 4 und 7 zugeordnet und dort verwaltet. Die Zahlen für den Studiengang BSc Maschinenbau sind daher ebenfalls im Bericht der Fakultät 7 statistisch berücksichtigt.

Tab. 2: Studierende im 1. Fachsemester in der Fakultät 4 (WS13/14). Auslaufende Studiengänge sind nicht aufgeführt. (Stand 17.04.2014)

| Studiengang | 1. Fachsemester | | | |
|-----------------------------|-----------------|--------|--------|----------|
| | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
| Maschinenbau (BSc)* | 367 | 334 | 33 | 9,0 |
| Erneuerbare Energien (BSc) | 132 | 103 | 29 | 22,0 |
| Medizintechnik (BSc)** | 100 | 46 | 54 | 54,0 |
| Medizintechnik (MSc)** | 33 | 16 | 17 | 51,5 |
| Technische Biologie (BSc) | 70 | 33 | 37 | 52,9 |
| Technische Biologie (MSc)** | 19 | 4 | 15 | 78,9 |
| Verfahrenstechnik (BSc) | 86 | 70 | 16 | 18,6 |
| Verfahrenstechnik (MSc) | 31 | 20 | 11 | 35,5 |
| WASTE (MSc) | 50 | 22 | 28 | 56,0 |

*Studiengang der GKM, ebenfalls bei Fakultät 7 statisch ausgewertet

**Neue Studiengänge (MSc Technische Biologie ab WS 12/13, MSc Medizintechnik ab WS13/14)

Tab. 3: Gesamtstudierende in der Fakultät 4 (WS13/14, Stand 17.04.2014)

| Studiengang | Gesamtstudierende | | | |
|------------------------------------|-------------------|------|-----|------|
| | Gesamt | m | f | % w |
| Maschinenbau (BSc)* | 1353 | 1236 | 117 | 8,6 |
| Erneuerbare Energien (BSc) | 448 | 361 | 87 | 19,4 |
| Geographie (Dipl., LA, Magister)** | 1 | 1 | 0 | 0,0 |
| Medizintechnik (BSc) | 341 | 173 | 168 | 49,3 |
| Medizintechnik (MSc)*** | 33 | 16 | 17 | 51,1 |
| Technische Biologie (BSc) | 188 | 87 | 101 | 53,7 |
| Technische Biologie (MSc)*** | 57 | 21 | 36 | 63,2 |
| Technische Biologie (Dipl.)** | 88 | 40 | 48 | 54,5 |
| Verfahrenstechnik (BSc) | 237 | 168 | 69 | 29,1 |
| Verfahrenstechnik (MSc) | 172 | 111 | 61 | 35,5 |
| WASTE (MSc) | 160 | 80 | 80 | 50,0 |

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

**Auslaufende Studiengänge;

***Neue Studiengänge (MSc Technische Biologie ab WS 12/13, MSc Medizintechnik ab WS13/14)

Tab. 4: Studienabschlüsse in der Fakultät 4 (SS13 und WS13/14). Neue Studiengänge, bei denen noch keine Studienabschlüsse vorliegen können, sind nicht aufgeführt. (Stand 17.04.2014)

| Studiengang | Studienabschlüsse | | | |
|-------------------------------|-------------------|--------|--------|----------|
| | Gesamt | Männer | Frauen | % Frauen |
| Maschinenbau (BSc)* | 188 | 175 | 8 | 4,4 |
| Erneuerbare Energien (BSc) | 79 | 59 | 20 | 25,3 |
| Medizintechnik (BSc) | 26 | 13 | 13 | 50,0 |
| Technische Biologie (BSc) | 37 | 16 | 21 | 56,8 |
| Technische Biologie (Dipl.)** | 43 | 23 | 20 | 46,5 |
| Verfahrenstechnik (BSc) | 41 | 29 | 12 | 29,3 |
| Verfahrenstechnik (MSc) | 45 | 35 | 10 | 22,2 |
| WASTE (MSc) | 24 | 11 | 13 | 54,2 |

*Studiengang der GKM, ebenfalls bei Fakultät 7 statisch ausgewertet;

**auslaufender Studiengang

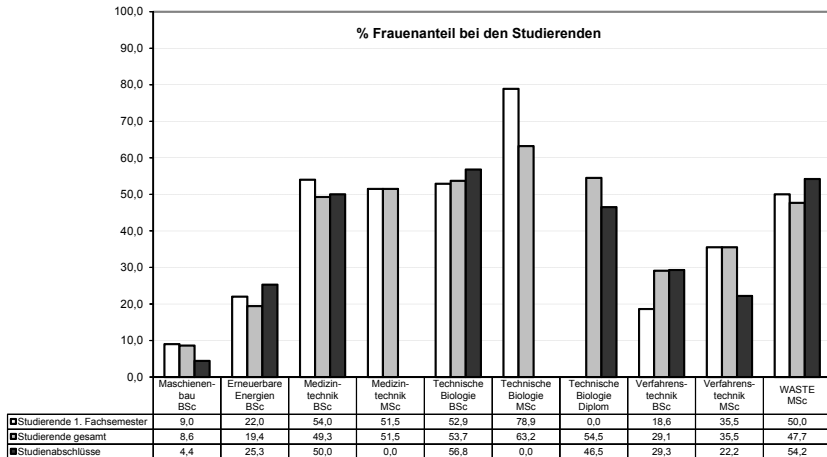


Abb. 1: Zusammenfassende Übersicht aller Studiengänge der Fakultät 4. Auslaufende Studiengänge, die nur noch geringe Studierendenzahlen aufweisen, sind hier nicht dargestellt.

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 zum Teil deutlich geringer. Weibliche Studierende machen bei den 1. Semestern und Gesamtstudierenden in dem von der GKM verwalteten Studiengang BSc Maschinenbau 9,0%, bzw. 8,6% aus (Tab. 2 und 3, Abb. 2).

Dem gegenüber ist der Anteil an Studentinnen im 1. Semester sowie den Gesamtstudierenden in den Studiengängen Medizintechnik (49,3-54,0% BSc und MSc), Verfahrenstechnik (18,6-29,51% BSc, 35,5% MSc) und WASTE (50-56%) deutlich höher (Tab. 2 und 3, Abb. 2).

Die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge Medizintechnik und WASTE weisen erneut mit ca. 50% Frauen unter den Studierenden einen erfreulich konstant hohen Anteil auf. Hingegen ist für den Studiengang Verfahrenstechnik (BSc) der Frauenan-

teil bei den Erstsemestern von im Vorjahr 23,3% auf 18,6% gesunken (Tab. 2 und 3, Abb. 2).

Für den Studiengang Erneuerbare Energien ist der Frauenanteil bei den Erstsemestern und bei den Gesamtstudierenden mit 22%, bzw. 19,4% in etwa konstant geblieben (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).

Inklusive des Studienganges BSc Maschinenbau (GKM verwaltet, ebenfalls statistisch bei der Fakultät 7 ausgewertet) liegt der Frauenanteil innerhalb der Studierenden der Fakultät 4 mit 25,5% über der Zielvorgabe von 20% (Tab. 1) und ist gegenüber dem Vorjahr (23,7%) nahezu 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 |
| 2012 | 59 | 32 | 27 | 45,8 |
| 2013 | 77 | 51 | 26 | 33,8 |

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 |
| 2012 | 0 | 0 | 0 | 0,0 |
| 2013 | 4 | 3 | 1 | 25,0 |
| Gesamt | 11 | 7 | 4 | 36,4 |

% Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Qualifikationen

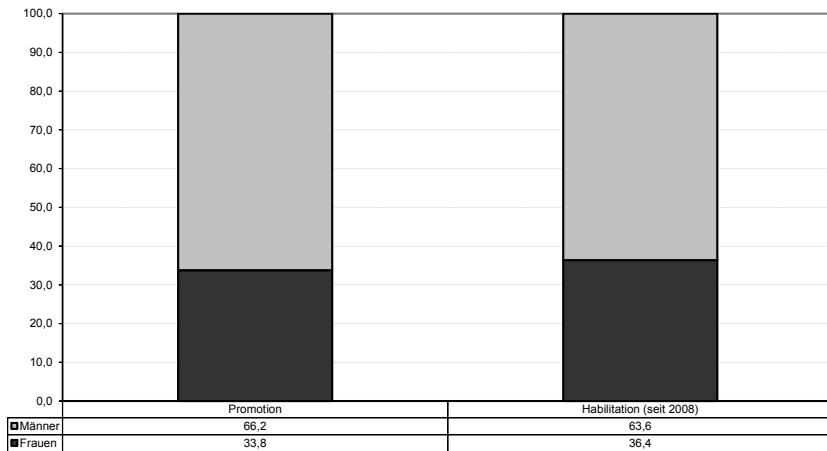


Abb. 2. Zusammenfassende Übersicht des Frauenanteils innerhalb der Promotionen und Habilitationen der Fakultät 4.

Bei den Promotionen lag der Frauenanteil in den Vorjahren stets zwischen 25 und 35%, wobei im Vorjahr der Wert mit 45,8% deutlich höher ausfiel (Tab. 5). Im Berichtsjahr ist er mit 33,8% wieder im zuvor üblichen Bereich. Insgesamt betrachtet liegen die Werte nahe bei oder sogar oberhalb des angestrebten Wertes von 30% (Tab. 1). Habilitationen werden in der Fakultät 4 nur in geringem Umfang abgeschlossen. Im Berichtsjahr schlossen eine Frau und drei Männern erfolgreich die Habilitation ab.

Aufgrund der geringen Anzahl ist eine statische Auswertung für 1 Jahr nicht mehr aussagekräftig (Tab. 6). Hier ist es sinnvoller die Entwicklung über mehrere Jahre hinweg zusammenzufassen. Für 2008-2014 beträgt der Frauenanteil 36,4% (4 von insgesamt 11 Habilitationen wurden von Frauen abgeschlossen) (Tab. 6, Abb. 2) und liegt damit leicht unterhalb der angestrebten Zielvorgabe von 40% (Tab. 1).

2.3 Wissenschaftliches Personal

Die Personalsituation an den 22 Instituten wurde zum Stand Mai 2014 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 | 382 | 259 | 123 | 33,5 |
| Unbefristet | 27 | 25 | 2 | 7,4 |
| Gesamt | 409 | 284 | 125 | 30,6 |

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 | 4 | 2 | 2 | 50,0 |
| A14 | 13 | 12 | 1 | 7,6 |
| A15 | 8 | 7 | 1 | 12,5 |
| Gesamt (befristet) | 3 | 2 | 1 | 33,3 |
| Gesamt (unbefristet) | 22 | 19 | 3 | 13,6 |
| Apl. Prof. & PD | | | | |
| beschäftigt | 12 | 10 | 2 | 18,2 |
| unbeschäftigt | 11 | 11 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 23 | 21 | 2 | 8,7 |

| Besoldungsgruppe C & W | | | | |
|-----------------------------------|----|----|---|------|
| C3 & W3 o. Leit. | 9 | 8 | 1 | 11,1 |
| C4 & W3 m. Leit. | 19 | 19 | 0 | 0,0 |
| Gesamt | 28 | 27 | 2 | 3,6 |

% Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Fakultät 4

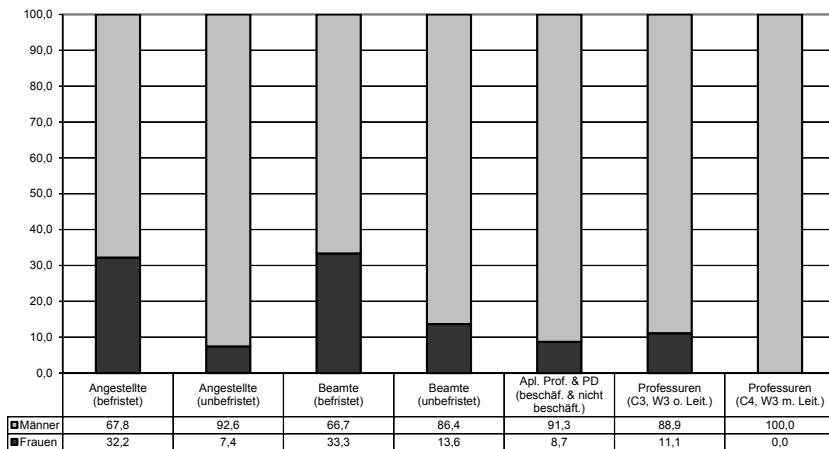


Abb. 3: Zusammenfassende Übersicht des Frauenanteils innerhalb des wissenschaftlichen Personals der Fakultät 4.

Bei den befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Angestellten zusammengefasst liegt der Frauenanteil in den letzten Jahren stets zwischen 20-30%, wobei er bei den unbefristeten Stellen alleine betrachtet deutlich niedriger ausfällt (nur 4-10%) (Tab. 7, Abb. 3). Damit liegt zumindest bei den wissenschaftlichen Angestellten insgesamt betrachtet der Frauenanteil der Fakultät nahe am angestrebten Wert von 40% (Tab. 1). Hingegen sind bei den Stellen im Akademischen Mittelbau (Beamte) und bei Professuren Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert (Tab. 8, Abb.3.). Die Umsetzung der für 2012/2013 hinterlegten quantitativen Ziele (siehe Tab. 1 Bericht 2011-2012) bezüglich des Frauenanteils innerhalb der Professoren von 10% konnte nur zum Teil erreicht werden, da es für einige vakante Professuren längere Zeit keine Freigabe zur Wiederbesetzung gab. Diese Situation hat sich nun geändert und einige Berufungsverfahren laufen jetzt, bzw. werden in Kürze eröffnet. Daher kann erwartet werden, dass künftig einige Professorinnen berufen werden können und so die Zielvorgabe 10% für 2017 (Tab. 1) erreicht werden kann.

3. *Ziele*

Die Fakultät 4 strebt eine Erhöhung des traditionell geringen Frauenanteils in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen auf allen Ebenen an. In den Biowissenschaften soll der derzeitigen Stand beibehalten, bzw. dort im Akademischen Mittelbau (unbefristete Angestellte und Beamte) und bei Professuren der Frauenanteil erhöht werden.

Durch leichte jährliche Erhöhung des Anteils der Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (Maschinenbau BSc) ist langfristig angestrebt einen Anteil von ca. 20% zu erreichen. Für die Verfahrenstechnik und Erneuerbare Energien liegt der Wert mit ca. 30%, bzw. 20%, bereits bei, bzw. sogar oberhalb der 20%-Marke. Hier ist das Ziel dieses Niveau zu halten, bzw. auf plus 4% des bisherigen Wertes zu verbessern. Der Frauenanteil in den Studiengängen WASTE, Technische Biologie und Medizintechnik ist mit ca. 50% und höher bereits sehr gut. Dies soll so beibehalten werden.

Die Frauenquote bei den Promotionen und Habilitationen liegt bereits oberhalb, bzw. nahe an den Zielvorgaben (Tab. 1). Beabsichtigt ist somit den derzeitigen Zustand beizubehalten, bzw. in den ingenieurwissenschaftlichen Bereichen einen jährlichen Anstieg der Promotionen von Frauen um mindestens eine Promotion zu erreichen. Bis zum Jahr 2017 ist die Habilitation von mindestens einer weiteren Frau in der Fakultät angestrebt.

Bei den wissenschaftlichen Angestellten liegt der Anteil von Frauen nahe an der Zielvorgabe der Fakultät, somit soll auch hier der Wert erhalten werden, bzw. sogar noch leicht erhöht werden. Insbesondere Besetzungen von unbefristeten Stellen in diesem Bereich sollen vermehrt mit Frauen erfolgen.

Großer Handlungsbedarf besteht noch bei Stellen im Akademischen Mittelbau (Beamte A13- bis A15-Stellen) und bei Professuren; dort sind Frauen stark unterrepräsentiert. Wie im SEPUS 2013, bzw. in den DFG-Standards/Genderkonzept festgelegt (Tab. 1), wird sich die Fakultät bemühen insbesondere in diesem Bereich freiwerdende Stellen mit Frauen zu besetzen. Die Freigabe von vakanten Professuren zur Wiederbesetzung ist erfolgt und einige Berufungsverfahren sind bereits eröffnet (vgl. 2.3.1), so dass erwartet werden kann, dass künftig einige Frauen auf Professuren berufen werden können. Es ist die Berufung von mindestens zwei Frauen bis 2020 geplant.

4. Maßnahmen

Die Fakultät 4 plant die im Folgenden dargestellten Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben (Tab. 1).

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.

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 bieten das Institut für Thermodynamik und Wärmetechnik (ITW) und das Biologische Institut 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 seit 2011 die *meccanica femminile* durch.

Die Mitglieder der Fakultät beraten und unterstützen Studentinnen speziell im Hinblick auf den Studienverlauf, das Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung. Dies erfolgt zum Beispiel in Form von (i) Information über Maßnahmen zur Weiterbildung und Karriereförderung (z.B. spezielles Bewerbungstraining für Frauen, *Femtec. Network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften*, oder Mentoring-Programme); und (ii) Beratung und Ermunterung zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise. Studentinnen sollen bei der Vergabe von Hilfskraftstellen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden eines Faches berücksichtigt werden.

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, sind aufgefordert, darauf hinzuwirken, dass diese Grundsätze allgemein bei der Vergabe von Stipendien zur Geltung kommen.

4.2 Wissenschaftliches Personal

Alle Mitglieder der Fakultät und insbesondere Professorinnen und Professoren sollen Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen, Förderprojekte etc. beraten und bei der Verfolgung ihrer Karriere unterstützen.

Stellenausschreibungen

Bei Ausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst werden die Richtlinien zur Gleichstellung berücksichtigt und geeignete Kandidatinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung ermuntert. Bei der Planung von Forschungsprojekten wird darauf geachtet, dass qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mitarbeiterinnen gewonnen werden.

Stellenbesetzungen

Bei der Auswahlentscheidung wird bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben dergestalt Rechnung getragen, 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 gehören mindestens zwei fachkundige Wissenschaftlerinnen an. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt. Alle Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, werden zum Vortrag eingeladen, wenn Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Die Berufungskommissionen bemühen sich darum, 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.

Prof. Dr.-Ing. Dr. h.c. Dr. h.c.
Michael M. Resch
Dekan

PD Dr. rer. nat.
Tatjana Kleinow
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

2.5 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 5

Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik

1. Einleitung

Dieser Bericht erläutert die Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät 5, Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik, im Jahr 2013. Gemessen an den SE-PUS-Zielwerten kann die Fakultät eine größtenteils positive Bilanz ziehen. Allerdings lassen sich aus den Zahlen auch gegenläufige Tendenzen ableiten, wie die folgenden Ausführungen zeigen. Aufgrund zum Teil sehr unterschiedlicher Werte werden die Studierendenzahlen nach Lehreinheit getrennt dargestellt. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen bezieht sich jedoch auf die gesamte Fakultät.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Gemessen an den selbst gesetzten Zielwerten im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart sind die Entwicklungen der Fakultät insgesamt erfreulich: Der Frauenanteil an den Studierendenzahlen (16,8%, Zielwert 15%) und den wissenschaftlichen Mitarbeitern (10,8%, Zielwert 10%) entspricht der oder übersteigt die Zielvorgabe. Die Promotionen (18,8%) verfehlen den Zielwert (20%) nur knapp. Auch der Zielwert an Professorinnen (6%) auf herausgehobenen Professuren wurde nur knapp verfehlt (5, 7%).

Allerdings lassen sich im Vergleich zum vorigen Berichtszeitraum insbesondere bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern bedauerlicherweise rückläufige Tendenzen ausmachen. Der Frauenanteil bei den Studierenden, obwohl insgesamt stabil (WS 12/13: 16,5%; WS 13/14: 16,8%) unterscheidet sich stark nach Studiengang, wobei im Wintersemester 2013/2014 insbesondere ein Zuwachs am Frauenanteil in der Lehreinheit Computerlinguistik zu verzeichnen ist und ein Rückgang in der Lehreinheit Informatik.

2.1 Studierende

2.1.1 Lehreinheit Computerlinguistik

Die Studiengänge der Lehreinheit Computerlinguistik sind seit Jahren die Studiengänge der Fakultät mit der höchsten Frauenbeteiligung. Dieser Trend lässt sich auch im Jahr 2013 weiter verfolgen: Der Frauenanteil an eingeschriebenen Studenten hat sich von 43% (WS 12/13) auf 46,9% (WS 13/14) und der Anteil bei den Einschreibungen von 42,6% auf 49% erhöht. Die Fakultät rechnet damit, dass der Anteil an Frauen und Männern auch in Zukunft in dieser Lehreinheit weitgehend vergleichbar bleibt. Angaben zu Absolventenzahlen werden aufgrund der geringen Fallzahlen nicht gemacht

| Studiengang | Immatrikulationen | | | Erstsemester | | |
|-------------------------------|-------------------|----|------|--------------|----|------|
| | gesamt | w | % | gesamt | w | % |
| Computational Linguistics MSc | 38 | 17 | 44,7 | 17 | 7 | 41,2 |
| Masch. Sprachverarbeitung BSc | 90 | 46 | 51,1 | 38 | 20 | 52,6 |
| Computerlinguistik Dipl. | 47 | 19 | 40,4 | | | |
| gesamt | 175 | 82 | 46,9 | 55 | 27 | 49 |
| gesamt Vorjahr | 158 | 68 | 43,0 | 54 | 23 | 42,6 |

Immatrikulationen: WS, Erstsemester: SS+WS

2.1.2 Lehreinheit Informatik

In der Lehreinheit Informatik sind bedauerlicherweise sowohl bei den Neueinschreibungen als auch der Gesamtzahl der eingeschriebenen Studierenden Rückgänge bei der Frauenquote zu beobachten. Die vergleichsweise hohe Frauenquote im Falle der Absolventenzahlen deutet darauf hin, dass eine Kohorte mit hoher Frauenquote nun die Universität verlassen hat und keine entsprechende nachrückt. Dabei werden im Lehramtsstudiengang unvermindert hohe Quoten verzeichnet, welche durch die hohe Zahl an weiblichen Erstsemestern auch anhalten werden. Auch der gemeinsam mit der Universität Hohenheim getragene Studiengang Wirtschaftsinformatik ist weiterhin bei Studentinnen beliebt und kann die Quote an eingeschriebenen Frauen weiter steigern (WS 12/13: 19,8%, WS 13/14: 22,1%). Vielsprechend startete

der M.Sc. Computer Science mit einer Frauenquote von 18,6%. Es bleibt zu hoffen, dass die internationale Ausrichtung des Studiengangs auch in Zukunft für geeignete Studentinnen attraktiv ist. Insgesamt verzeichnen die Studiengänge der Informatik höhere Frauenquoten als die Studiengänge der Softwaretechnik. Schlusslicht bildet dabei der M.Sc. Softwaretechnik.

Ohne die Lehreinheit Computerlinguistik verzeichnet die Stuttgarter Informatik einen Frauenanteil von 14,8%, ein Rückgang von etwa 1% gegenüber dem Vorjahr und eine deutliche Differenz zum bundesweiten Schnitt von 22%. Unter Einbezug der Lehreinheit Computerlinguistik ist der Frauenanteil an allen Informatik-Studiengängen mit 17,9% immer noch steigerungsfähig.

| Studiengang | Immatrikulationen ¹ | | | Erstsemester ² | | | Absolv. % |
|----------------------------|--------------------------------|-----|------|---------------------------|-----|------|-----------|
| | gesamt | w | % | gesamt | w | % | |
| Informatik BA BF | 12 | 10 | 83,3 | 7 | 6 | 85,7 | |
| Informatik BSc | 550 | 80 | 14,6 | 241 | 41 | 17 | 0 |
| Informatik LA | 68 | 26 | 38,5 | 30 | 13 | 43,3 | |
| Informatik Diplom | 185 | 16 | 8,7 | | | | 22,8 |
| Informatik MSc | 68 | 5 | 7,3 | 52 | 3 | 5,8 | |
| Computer Science | 43 | 8 | 18,6 | 43 | 8 | 18,6 | |
| Softwaretechnik BSc | 457 | 61 | 13,4 | 202 | 28 | 13,9 | 8,3 |
| Softwaretechnik MSc | 35 | 2 | 5,7 | 30 | 2 | 6,7 | |
| Softwaretechnik Diplom | 80 | 6 | 7,5 | | | | 5,9 |
| Wirtschafts- informatik | 95 | 21 | 22,1 | 35 | 8 | 22,9 | 33,3 |
| gesamt | 1593 | 235 | 14,8 | 640 | 109 | 17 | 15 |
| gesamt Vorjahr | 1401 | 214 | 15,3 | 481 | 99 | 20,6 | 9,2 |

¹Immatrikulationen: WS

²Erstsemester u. Absolventen: SS + WS

³Wirtschaftsinformatik zu 50% gerechnet

2.1.3 Lehrinheit Elektrotechnik

Insgesamt verzeichnet die Elektrotechnik ein geringes Plus an immatrikulierten Studentinnen (WS 12/13: 14,9; WS 14/15: 15,6%). Dieses ist auf den leicht gestiegenen Anteil an Studentinnen im M.Sc. INFOTECH (WS 12/13: 18,5%; WS 13/14: 19,5%) und im M.Sc. Elektromobilität (WS 12/13: 0%; WS 13/14: 7,6%) zurückzuführen. Allerdings sind die Zahlen für den Studiengang Elektromobilität nicht zuverlässig, da der Studiengang aufgrund seiner erst kurzen Laufzeit insgesamt noch geringe Studierendenzahlen aufweist. Trotz rückläufiger Quote weist wie im Vorjahr der M.Sc. Nachhaltige Elektrische Energieversorgung die höchste Frauenquote auf (WS 12/13: 29,3%, WS 13/14: 26,5%). Die relativ hohe Quote in den Master-Studiengängen spricht dafür, dass die Elektrotechnik ihre Studentinnen halten kann.

Der Zuwachs an Erstsemesterinnen fällt demgegenüber deutlicher aus, stark beeinflusst durch den Zuwachs im B.Sc. Erneuerbare Energien, an dem die Fakultät zu 50% beteiligt ist (WS 12/13: 22,2%, WS 13/14: 27,5%). Auch die Quote an Absolventinnen ist insgesamt leicht gestiegen.

Mit diesen Zahlen übertrifft der Fachbereich Elektrotechnik der Universität Stuttgart den bundesweiten Durchschnitt von 13% eingeschriebenen Frauen im Studiengang Elektrotechnik.

| Studiengang | Immatrikulationen | | | Erstsemester | | | Absolventen | | |
|---|-------------------|-----|------|--------------|----|------|-------------|----|-------|
| | gesamt | w | % | gesamt | w | % | gesamt | w | % |
| Elektrotechnik/ Informationstechnik NF | 3 | | 0 | | | | | | |
| Elektrotechnik/ Informationstechnik BSc | 663 | 80 | 12,1 | 227 | 30 | 13,2 | 74 | 7 | 9,5 |
| Elektrotechnik/ Informationstechnik Dipl. | 92 | 12 | 13 | | | | 66 | 11 | 16,67 |
| Elektrotechnik/ Informationstechnik MSc | 275 | 43 | 15,6 | 109 | 17 | 15,6 | 63 | 3 | 4,7 |
| Nachhaltige Elek- trische Energie- versorgung MSc | 83 | 22 | 26,5 | 46 | 12 | 26,1 | 2 | 1 | 50 |
| Elektromobilität MSc | 27 | 2 | 7,4 | 21 | 2 | 9,5 | | | |
| Erneuerbare Energien BSc | 223 | 43 | 19,3 | 51 | 14 | 27,5 | 39 | 10 | 20,64 |
| INFOTECH MSc | 296 | 58 | 19,6 | 84 | 20 | 23,8 | 41 | 5 | 12,2 |
| gesamt | 1662 | 260 | 15,6 | 311 | 65 | 20,9 | 285 | 37 | 12,98 |
| gesamt Vorjahr | 1494 | 222 | 14,9 | 520 | 92 | 17,7 | 225 | 26 | 11,56 |

Immatrikulationen: WS; Erstsemester u. Absolventen: SS + WS; Erneuerbare Energien zu 50% gerechnet

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen und Habilitationen

Der Frauenanteil bei den Promotionen ist überraschend und erfreulich hoch gestiegen: Während im vergangenen Jahr nur 10,9% der Promotionsarbeiten von Frauen verfasst wurden, sind es 2013 bereits 18,8% gewesen. Damit ist der SEPUS-Zielwert fast erreicht. Die Fakultät hat zum Ziel, verstärkt Frauen zur Promotion zu gewinnen und diese idealerweise als wissenschaftliche Angestellte zu beschäftigen, sodass sich die Frauenquote im Mittelbau ebenfalls verbessert.

An der Fakultät 5 werden traditionellerweise wenige Habilitationen durchgeführt. In dieser Situation wäre ein Zielwert nicht aussagekräftig. Im Jahr 2013 hat sich lediglich ein Mann habilitiert.

2.3 Wissenschaftliches Personal

| Wiss. Karrierestufen | Vorjahr | | | Berichtsjahr | | | Zielwert SEPUS |
|------------------------------------|---------|----|------|--------------|------|------|----------------|
| | gesamt | w | % | gesamt | w | % | % |
| Promotionen | 46 | 5 | 10,9 | 38 | 6 | 18,8 | 20 |
| Habilitationen | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | |
| Akad. Mittelbau | 340 | 50 | 14,7 | 333,7 | 36,2 | 10,8 | 10 |
| Juniorprofessuren | 4 | 2 | 50 | 4 | 2 | 50 | 30 |
| Professuren | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 6 |
| Professuren herausgehoben | 31 | 1 | 3,2 | 35 | 2 | 5,7 | 6 |
| Leitungsfunktionen in der Fakultät | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 25 |

Stand: September 2013

Die Universität Stuttgart hat das Zertifikat "Familiengerechte Hochschule" erhalten und bei der Evaluation der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG das 3. Stadium erreicht. Von diesen Errungenschaften und Maßnahmen profitieren auch die Mitarbeiter der Fakultät 5. Beispielsweise finden im SFB 732 (Inkrementelle

Spezifikation im Kontext), an dem die Fakultät beteiligt ist, relevante Sitzungen und ein Großteil der Vorträge vor 17 Uhr statt, um Eltern die Teilnahme zu ermöglichen.

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Die Frauenquote ist im Berichtsjahr bedauerlicherweise gesunken, aber über dem SEPUS-Zielwert geblieben. Insgesamt sind nur noch 10,8% der Stellen im akademischen Mittelbau mit Frauen besetzt, inklusive der aus Drittmittel finanzierten Stellen (Vorjahr: 14,7%). Die Situation ist im Fall der befristeten Stellen, wo sich Trends schneller abzeichnen, vergleichbar: Von rund 16% Frauen sank die Quote auf 11,3%. Dies ist auch im Hinblick auf die zukünftigen Promotionszahlen bedauerlich, da viele Doktoranden auf befristeten Stellen beschäftigt sind und ein Abnehmen der Frauenquote auf befristeten Stellen ein Rückgang an abgeschlossenen Promotionen durch Frauen erwarten lässt. Der derzeitige Frauenanteil an laufenden Promotionsverfahren (12,6%) deutet ebenfalls darauf hin.

2.3.2 Professuren

Im Berichtsjahr konnte im Sommer eine neue Professorin auf eine W3mL-Stelle in der Informatik berufen werden. Damit stieg der Frauenanteil auf 5,7%. Bei den Juniorprofessoren lag die Quote unverändert bei 50%. Im nächsten Berichtszeitraum werden voraussichtlich noch bessere Zahlen präsentiert werden können.

Der geringe Frauenanteil ist mit dem geringen Anteil an berufungsfähigen Frauen zu erklären. In jedem einzelnen der laufenden Berufungsverfahren wird dieser Problematik besonders große Aufmerksamkeit geschenkt. Den Berufungskommissionen gehören stets 2 fachkundige Frauen an. Alle Bewerberinnen werden zu den Berufungsvorträgen eingeladen, sofern sie über die in der Stellenausschreibung erforderlichen Qualifikationen verfügen.

Auch die SFBs, an denen die Fakultät beteiligt ist, bemühen sich aktiv um eine Steigerung der Frauenquote. So konnte für den SFB 716 eine Juniorprofessorin gewonnen werden, welche allerdings formal an einer anderen Fakultät angesiedelt ist.

3. Ziele

Die Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik strebt nach wie vor eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in allen Bereichen an, wobei dies besonders durch eine signifikante Steigerung des Frauenanteils bei den Studien-

anfängern gelingen kann. Ein Schwerpunkt der Strategie der Fakultät liegt daher in der Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung des Nachwuchses. Die Fakultät erwartet auch durch zwei neue Studiengänge einen Zuwachs an Studentinnen, da internationale Studiengänge (M.Sc. Computer Science) und interdisziplinäre Studiengänge (B.Sc. Medieninformatik) statistisch gesehen durchschnittlich höhere Frauenquoten aufweisen. Die Bewerberzahlen gerade im B.Sc. Medieninformatik lassen bereits jetzt eine entsprechende Entwicklung erwarten.

Wie bisher wird sich die Fakultät darum bemühen, weitere Frauen auf Professuren berufen zu können. Im Hinblick auf die zu erwartende geringe Anzahl von frei werdenden Professuren im kommenden Berichtszeitraum und den begrenzten Pool an berufungsfähigen Frauen möchte die Fakultät über die SEPUS-Ziele (6% Professorinnen) hinaus keine konkreten Ziele benennen.

Stattdessen legt die Fakultät ihren Schwerpunkt auf die Gewinnung von Frauen für den wissenschaftlichen Nachwuchs auf der Promotions- und Habilitationsebene. Die Fakultät wird darauf hinarbeiten, die Frauenquote im wissenschaftlichen Mittelbau wieder zu erhöhen und die hohe Promotionsquote erneut zu erreichen.

4. Maßnahmen

4.1 Studierende

Die Fakultät hat eigene Werbemaßnahmen zur Gewinnung von mehr Studentinnen ergriffen: Im Sommersemester 2014 werden Videos zum Thema „Frauen in MINT-Studiengängen“ erstellt und auf der Website der Fakultät veröffentlicht. Die Videos mit Studentinnen, Mitarbeiterinnen und Professorinnen als Protagonistinnen haben das Ziel, weibliche Vorbilder zu zeigen und damit studieninteressierte Frauen dazu zu ermuntern, technischen Neigungen nachzugehen. Darüberhinaus beteiligt sich die Fakultät weiterhin in erheblichem Umfang an den universitären Maßnahmen zu Gewinnung von Studentinnen wie „Girls´ Day“ und *Probiert die Uni aus*.

Für die eingeschriebenen Studentinnen hat der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte neue Informationswege erschlossen, um Material über Mentoringprogramme, Vorträge und weitere Veranstaltungen zu verteilen. Auf diesem Weg unterstützt die Fakultät die Programme der Universität zur Förderung von Studentinnen während des Studiums und macht für diese aktiv Werbung.

Der SFB 716 (Dynamische Simulation von Systemen mit großer Teilchenzahl), an dem die Fakultät beteiligt ist, will seine Sichtbarkeit durch interessante und themen-

spezifische Vorlesungen besonders auch der Teilprojektleiterinnen erhöhen. Bereits für das Jahr 2015 konnte eine Lehramtsstudentin gewonnen werden, die ihre Staats-examensarbeit im Gebiet der Teilchensimulation durchführen will.

4.2 Wissenschaftliches Personal

Die Fakultät 5 wird sich weiterhin aktiv darum bemühen, qualifizierte Frauen auf Professuren berufen zu können, indem sie geeignete Frauen zur Bewerbung auf-fordert und entsprechende Programme (wie das Professorinnenprogramm) nutzt. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen werden überdies dazu ermuntert, an Mentoring-Programmen wie *Femtec* teilzunehmen.

Die Gewinnung von Promotions- und Habilitationskandidatinnen wird mit zwei Stra-tegien verfolgt: Zum einen werden die Mitglieder der Professorenschaft dazu sen-sibilisiert, gezielt talentierte Frauen zur Promotion aufzufordern. Zum anderen wird die Fakultät im Rahmen ihres Fakultätskolloquiums zunächst jährlich, bei Erfolg se-mesterweise, eine Wissenschaftlerin zu einem Vortrag aus ihrem Forschungsgebiet einladen. Im Anschluss an diesen Vortrag findet eine Informationsveranstaltung zur Promotion in Informatik und Elektrotechnik statt. Die Veranstaltung soll interessierten Studentinnen ermöglichen, Fragen zu stellen, soll Informationen zum Mentoring und vergleichbaren Programmen geben und den Studentinnen die Möglichkeit geben, sich zu vernetzen. Die Professorinnen der Fakultät und die wissenschaftlichen Mitar-beiterinnen werden aktiv eingebunden werden.

Der SFB 716 (Dynamische Simulation von Systemen mit großer Teilchenzahl), an dem die Fakultät beteiligt ist, plant zudem einen Preis für die beste Abschlussar-beit einer Forscherin im Sonderforschungsbereich. Der SFB 716 will in der dritten Förderperiode gezielt international renommierte Gastwissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland zu Vorträgen und Gesprächen einladen, die zum einen als Vorbild für Nachwuchswissenschaftlerinnen des SFB dienen, und zum anderen die interna-tionale Vernetzung fördern sollen.

Prof. Dr. Thomas Ertl
Dekan

Dr. Isabel Plocher
Stellv. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

2.6 Bericht zum Gleichstellungsplan 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 daran interessiert, die Zahl der Frauen in Studium, Forschung und Lehre zu erhöhen. Der Anteil der Frauen liegt an der Fakultät in den allermeisten Bereichen weit unter 50%.

2. *Ist-Stand in der Fakultät*

Seit Jahren ist ein Ziel der Fakultät, mehr Frauen für die Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu begeistern. Deshalb nimmt die Fakultät die Möglichkeit wahr, sich bei Veranstaltungen wie dem Informationstag der Universität und dem „Tag der Wissenschaft“ zu präsentieren. Insbesondere für Schülerinnen der Oberstufe bietet die Universität die Aktion *Probiert die Uni aus!* an, bei welcher zahlreiche interessierte Schülerinnen die Angebote der Fakultät wahrgenommen haben. Auch 2015 soll *Probiert die Uni aus!* in der 18. Projektrunde fortgeführt werden. Zum elften Mal fand 2014 der „Girls´ Day“ an unserer Fakultät statt und alle rund 40 angebotenen Plätze waren belegt. Die Aktion richtet sich an Mädchen der Klassenstufen fünf bis zehn, um diese schon früh für Technik und Naturwissenschaft zu begeistern. In besonderem Maße haben sich die Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mehrere Studentinnen und Studenten bei der Durchführung dieser Veranstaltungen engagiert. Ebenfalls beliebt bei Schülerinnen ist, ihr BOGY-Praktikum (Beruf- und Studienorientierung am Gymnasium) an den Instituten der Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu absolvieren.

Bei all diesen Veranstaltungen erhalten die Schülerinnen Informationen zum Studium und einen Einblick in Lehre, Forschung und Entwicklung an den Instituten. In Diskussionsrunden werden Fragen zu den Berufsaussichten von Frauen mit ab-

geschlossenem technischem Studiengang und zu den Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere beantwortet.

2.1 Studierende

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.

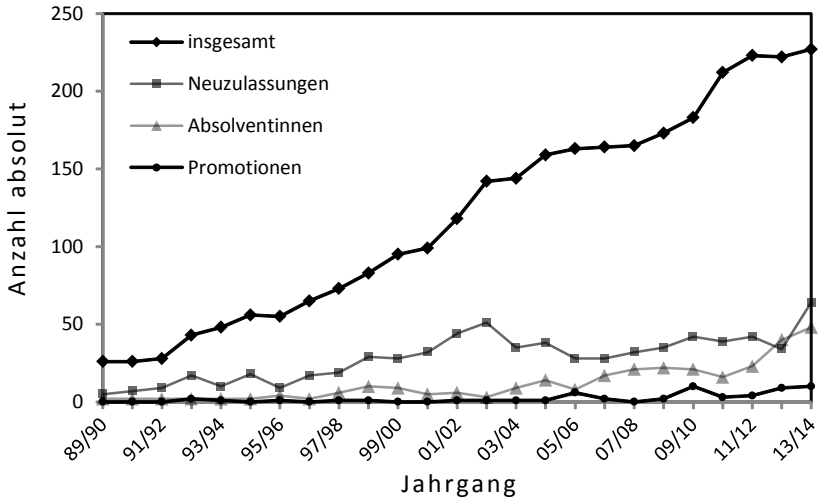
Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik

Im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik erhöhte sich der Frauenanteil der Studierenden seit 2008/09 von 11,7% zwischenzeitlich auf 13,0%. Seit 2010/11 ist jedoch ein Rückgang auf mittlerweile nur 11,2% zu verzeichnen und der langfristige positive Trend von 1989/90 bis 2010/11 kann auch in diesem Jahr nicht fortgeführt werden. Hoffnung gibt der Anteil der Frauen bei den Neuzulassungen, er ist im letzten Jahr von 8,8% auf 11,6% angestiegen. Bei den Absolventinnen und Absolventen liegt der Anteil mit 14,4% wieder etwas niedriger als im Vorjahr (18,3%).

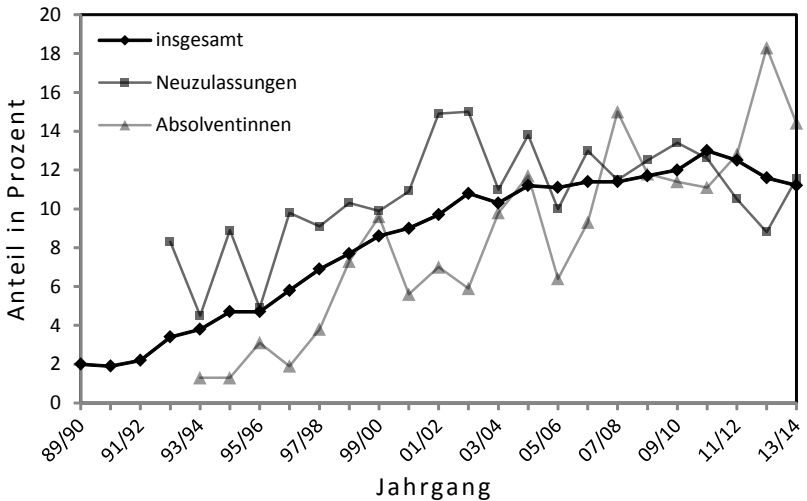
Tab. 1: Anteil der Studierenden im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik

| Jahr- gang | Studierende | | | Neuzulassungen | | | Absolventen | | | Promo- tionen |
|---------------|-------------|-------------|------|----------------|-------------|------|-------------|-------------|------|------------------|
| | Ges. | Frau- en | % | Ges. | Frau- en | % | Ges. | Frau- en | % | 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 |
| 12/13 | 1909 | 222 | 11,6 | 386 | 34 | 8,8 | 218 | 40 | 18,3 | 9 |
| 13/14 | 2025 | 227 | 11,2 | 554 | 64 | 11,6 | 333 | 48 | 14,4 | 8 |

Absoluter Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

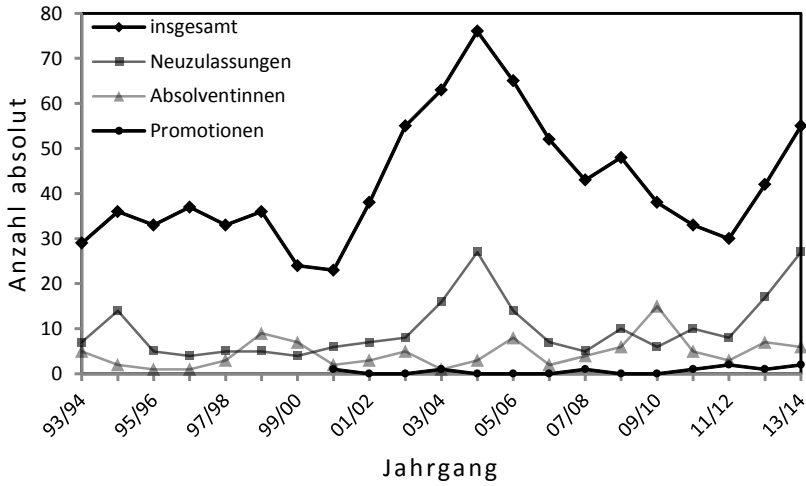
Im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik wird der seit letztem Jahr wieder ansteigende Frauenanteil der Studierenden fortgeführt. Im Vergleich zum Vorjahr stieg er von 25,6% auf 28,1% an. Die hohen Anteile der Jahre 2002 bis 2009 (bis über 40%) werden jedoch noch nicht wieder erreicht. Der Anteil der Frauen unter den Neuzulassungen ist nach einem starken Einbruch im Jahr 2011/12 (17,4%) wieder gestiegen und erreicht in diesem Jahr 34,4%. Unter den Absolventen sinkt der Frauenanteil vom letztjährigen Höchstwert (63,6%) auf 23,1%. Insgesamt wirken sich aufgrund der geringen Anzahl an Studierenden selbst kleine Änderungen prozentual sehr stark aus.

Die Anzahl der Promotionen bezieht sich auf die Studiengänge Geodäsie und Geoinformatik sowie GEOENGINE.

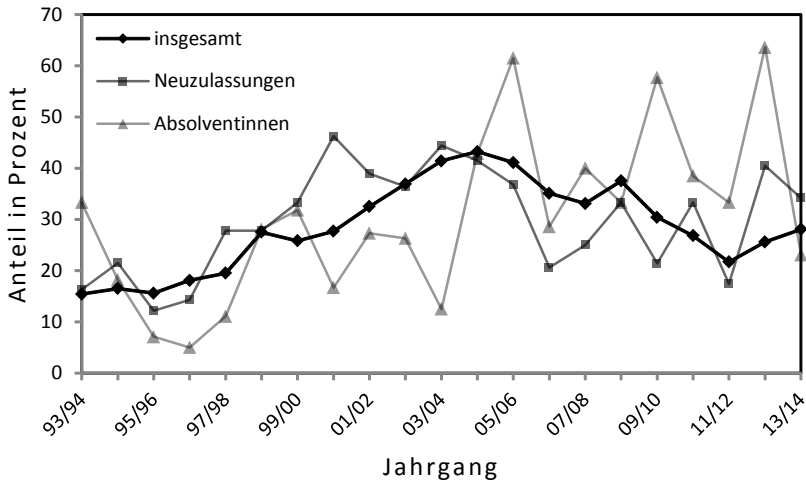
Tab. 2: Anteil der Studierenden im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

| 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 | 1 |
| 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 | 1 |
| 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 | 1 |
| 11/12 | 138 | 30 | 21,7 | 46 | 8 | 17,4 | 9 | 3 | 33,3 | 2 |
| 12/13 | 164 | 42 | 25,6 | 42 | 17 | 40,5 | 11 | 7 | 63,6 | 1 |
| 13/14 | 196 | 55 | 28,1 | 79 | 27 | 34,4 | 26 | 6 | 23,1 | 2 |

Absoluter Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



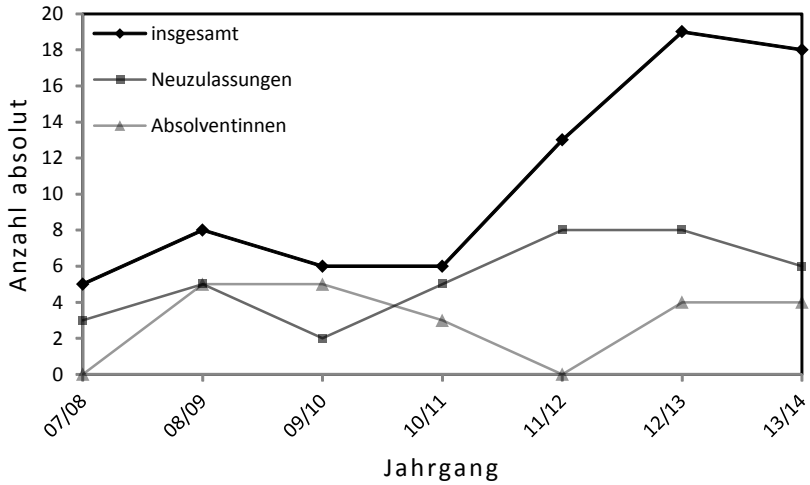
Studiengang GEOENGINE

Bereits zum achten Mal begannen zum Wintersemester 2013/14 Studierende mit dem Studiengang GEOENGINE, die Anzahl der Gesamtstudierenden ist auf 70 Studierende angestiegen. Von den Studierenden sind 18 Frauen, dies entspricht rund einem Viertel und ist somit im Vergleich zu den beiden Vorjahren (rund 31%) gesunken. Nach einem Höchstwert im Jahr 2011/12 von 40 % ist der Frauenanteil unter den Neuzulassungen auf knapp 19% gesunken. Der Anteil der Frauen unter den Absolventinnen (26,7%) spiegelt den Anteil der Frauen unter den Studierenden wider. Aufgrund der geringen Anzahl an Studierenden wirken sich selbst kleine Änderungen prozentual sehr stark aus.

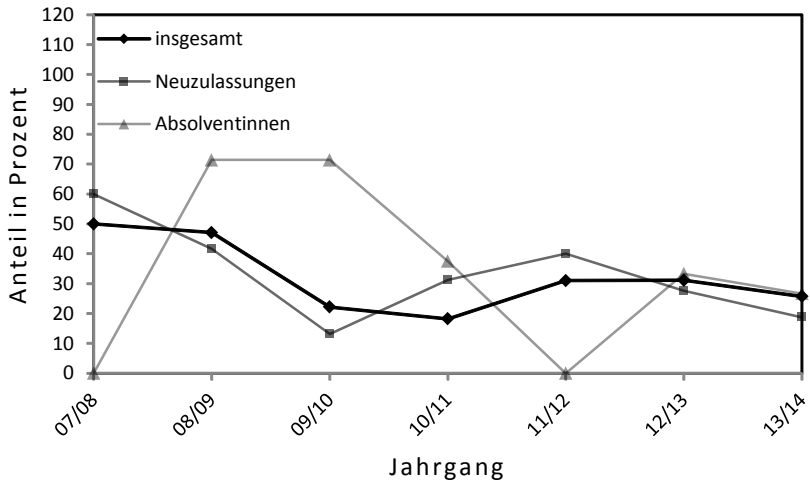
Tab. 3: Anteil der Studierenden im Studiengang GEOENGINE

| Jahrgang | Studierende | | | Neuzulassungen | | | Absolventen | | |
|----------|-------------|----|------|----------------|---|------|-------------|-----|------|
| | Ges. | w | % | Ges. | w | % | Ges. | w | % |
| 07/08 | 10 | 5 | 50,0 | 5 | 3 | 60,0 | --- | --- | --- |
| 08/09 | 17 | 8 | 47,1 | 12 | 5 | 41,7 | 7 | 5 | 71,4 |
| 09/10 | 27 | 6 | 22,2 | 15 | 2 | 13,1 | 7 | 5 | 71,4 |
| 10/11 | 33 | 6 | 18,2 | 16 | 5 | 31,3 | 8 | 3 | 37,5 |
| 11/12 | 42 | 13 | 31,0 | 20 | 8 | 40,0 | 6 | 0 | 0,0 |
| 12/13 | 61 | 19 | 31,1 | 29 | 8 | 27,6 | 12 | 4 | 33,3 |
| 13/14 | 70 | 18 | 25,7 | 32 | 6 | 18,8 | 15 | 4 | 26,7 |

Absoluter Anteil der Frauen im Studiengang GEOENGINE



Prozentualer Anteil der Frauen im Studiengang GEOENGINE



2.2 Wissenschaftliches Personal

Diesem Kapitel liegen die Zahlen der gesamten Fakultät zu Grunde (Tab. 4). Die Werte 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 eine Untersuchung des Anteils der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte wird verzichtet, da viele Hilfskraftverträge nur für eine kurze Zeitspanne abgeschlossen werden und somit nur bedingt aussagekräftig sind.

Im akademischen Mittelbau (E13 Stellen), ist der Frauenanteil von 15,9% auf 16,6% gestiegen und liegt über dem Anteil der Studierenden. Auch absolut waren mit 50 Frauen im Berichtszeitraum mehr Frauen im akademischen Mittelbau beschäftigt als noch im vorherigen Jahr. Im vergangenen Jahr haben zehn Frauen ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen, die hohe Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf E13 Stellen verspricht auch für die kommenden Jahre eine Vielzahl an Promotionen von Frauen. Im Berichtszeitraum gab es keine Habilitation an der Fakultät.

Seit 2007 ist eine A-Besoldungsstelle durch eine Frau besetzt; da viele der A-Stellen im akademischen Dienst dauerhaft besetzt sind und daher Veränderungen nur längerfristig möglich sind, ist dies ein erfreuliches Zeichen. Seit Mitte des Jahres 2007 gibt es in der Fakultät 6 der Universität Stuttgart keine Professorin mehr. Derzeit gibt es lediglich eine Honorarprofessorin.

Obwohl die Gesamtanzahl der unbefristeten Stellen im Vergleich zum Vorjahr gleich blieb, sank der Anteil von Frauen auf unbefristeten Stellen von 15,0% auf 4,8% erheblich. Absolut sank der Frauenanteil von 3 auf 1. Der Anteil der Frauen auf befristeten Stellen nimmt seit 2010 prozentual und absolut kontinuierlich zu und erreicht 2013 knapp 16%.

Tab. 4: Besoldungsgruppen der Fakultät 6:

| | Stand 1.12.11 | | | Stand 1.12.12 | | | Stand 1.12.13 | | |
|---------------------|---------------|---|-----|---------------|---|------|---------------|---|------|
| | Ges. | w | % w | Ges. | w | % w | Ges. | w | % w |
| W3 o.L. | 7 | 0 | 0,0 | 8 | 0 | 0,0 | 6 | 0 | 0,0 |
| W3 m.L. | 11 | 0 | 0,0 | 13 | 0 | 0,0 | 13 | 0 | 0,0 |
| Apl. Prof und PD | - | - | - | 10 | 1 | 10,0 | 9 | 1 | 11,1 |

| | Stand 1.12.11 | | | Stand 1.12.12 | | | Stand 1.12.13 | | |
|---------|---------------|---|------|---------------|---|------|---------------|---|-----|
| | Ges. | w | % w | Ges. | w | % w | Ges. | w | % w |
| A13 | 4 | 1 | 25,0 | 3 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 |
| A14/A15 | 9 | 0 | 0,0 | 10 | 1 | 10,0 | 11 | 1 | 9,1 |

| | Stand 1.12.11 | | | Stand 1.12.12 | | | Stand 1.12.13 | | |
|------------------|---------------|-----|------|---------------|-----|------|---------------|-----|------|
| | Ges. | w | % w | Ges. | w | % w | Ges. | w | % w |
| E15 | 7 | 0 | 0,0 | 8 | 0 | 0,0 | 9 | 0 | 0,0 |
| E14 | 18 | 0 | 0,0 | 18 | 0 | 0,0 | 19 | 0 | 0,0 |
| E13 | 271 | 37 | 13,7 | 295 | 47 | 15,9 | 251 | 50 | 16,6 |
| Studie- rende | 1959 | 266 | 13,6 | 2108 | 271 | 12,9 | 2291 | 300 | 13,1 |

| | Stand 1.12.11 | | | Stand 1.12.12 | | | Stand 1.12.13 | | |
|---------------------|---------------|---|------|---------------|---|------|---------------|---|------|
| | Ges. | w | % w | Ges. | w | % w | Ges. | w | % w |
| Habilita- tionen | 1 | 0 | 0,0 | 1 | 0 | 0,0 | 0 | 0 | 0,0 |
| Promo- tionen | 27 | 4 | 14,8 | 45 | 9 | 20,0 | 62 | 9 | 14,5 |

| | Stand 1.12.11 | | | Stand 1.12.12 | | | Stand 1.12.13 | | |
|------------------|---------------|----|------|---------------|----|------|---------------|----|------|
| | Ges. | w | % w | Ges. | w | % w | Ges. | w | % w |
| Unbefris- tet | 31 | 2 | 6,5 | 20 | 3 | 15,0 | 20 | 1 | 4,8 |
| Befristet | 282 | 37 | 13,1 | 301 | 44 | 14,6 | 260 | 49 | 16,0 |

3. *Ziele*

Im Rahmen des SEPUS und der personellen Gleichstellungsstandards der DFG wurden für 2017 auf Basis der Ausgangslage Ende 2011 neue Zielvorgaben festgelegt. Die Zielvorgaben für 2017 sind in der untenstehenden Tabelle dargestellt. Zum Vergleich sind die Zielvorgaben des letzten SEPUS (2013) ebenfalls eingetragen.

Die Fakultät will den Anteil der Frauen bei den Studierenden von 13,6% auf 18% erhöhen. Die Zielvorgabe hat sich im Vergleich zum Jahr 2013 nicht verändert. Die dafür geplanten Maßnahmen sind in Kapitel vier erläutert.

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 zu legen. Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau soll deshalb bis 2017 von 12,1% auf 17,5% erhöht werden.

Im Bereich der Professuren ist das Ziel, mindestens eine Stelle bis 2017 mit einer Frau zu besetzen.

Tab. 5: Zielwerte der Fakultät 6 im SEPUS

| Wiss. Karriere-stufen | Ausgangslage Ende 2011 | | | | Zielvorgaben für 2013 | | Zielvorgaben für 2017 | |
|--|------------------------|-----|---------|------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|
| | Anzahl | | Prozent | | Prozent | | Prozent | |
| | m | w | m | w | m | w | m | w |
| Immatrikulationen | 1693 | 266 | 86,4 | 13,6 | 82,0 | 18,0 | 82,0 | 18,0 |
| Promotionen | 23 | 4 | 85,2 | 14,6 | 90,0 | 10,0 | 84,0 | 16,0 |
| Habilitationen | 1 | 0 | 100,0 | 0,0 | 90,0 | 10,0 | nicht gepl. | nicht gepl. |
| Haushaltsstellen im akad. Mittelbau | 72,2 | 9,9 | 87,9 | 12,1 | - | - | 82,5 | 17,5 |
| Juniorprofessuren | 0 | 0 | 0,0 | 0,0 | nicht gepl. | nicht gepl. | nicht gepl. | nicht gepl. |
| Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren) | 19 | 0 | 100,0 | 0,0 | 92,3 | 7,7 | 94,7 | 5,3 |
| Davon C4 und W3 mit Leitungsfunktion | 14 | 0 | 100,0 | 0,0 | 92,3 | 7,7 | 92,9 | 7,1 |
| Leitungspositionen – mittlerer und höchste Ebene | 3 | 0 | 100,0 | 0,0 | 66,7 | 33,3 | 66,7 | 33,3 |

4. Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben

Studentinnen

Die Fakultät bietet vielfältige Informationsveranstaltungen an, Schülerinnen mit Interesse an Naturwissenschaften und Technik, die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik näher zu bringen. Der Fachbereich ermöglicht Schülerinnen aller Jahrgänge im Rahmen der Informationstage *Probiert die Uni aus!* und *Girls' Day* die Institute der Fakultät kennen zu lernen. Schülerinnen der Mittelstufe können während berufsbezogener Praktika an der Fakultät Einblick in den Arbeitsbereich Universität erhalten. Die Studentinnen werden über das Careerbuilding-Programm *Femtec.Network* sowie regelmäßig über aktuelle Veranstaltungen und Förderprogramme – auch außerhalb der Universität Stuttgart – informiert.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Um die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu steigern, sollen die Studentinnen schon im frühen Studium für wissenschaftliche Tätigkeiten an der Universität motiviert werden. Es ist insbesondere darauf zu achten, dass der Frauenanteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte gehalten oder gesteigert wird. Schon frühzeitig sollen qualifizierte Studentinnen auf eine mögliche Promotion hingewiesen und dafür motiviert werden. Der für 2017 angestrebte Frauenanteil im akademischen Mittelbau ist nahezu erreicht. Innerhalb des *Mentoring Programms für Frauen* der Universität Stuttgart werden zahlreiche Workshops zur Entwicklung einer wissenschaftlichen Karriere angeboten. Des Weiteren werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen über Förderprogramme informiert.

Jedes Jahr findet in Zusammenarbeit mit der Hochschule Furtwangen und dem Netzwerk Frauen.Innovation.Technik die Frühjahrshochschule die *meccanica femminile* statt. Für Frauen in Studium, Wissenschaft und Industrie bietet diese Veranstaltung Weiterbildung und Vernetzung in den Fachbereichen Maschinenbau und Elektrotechnik.

Professorinnen

Zur Erhöhung der Anzahl der Frauen unter den Professoren werden die im „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.

Die Fakultät bewarb sich erfolgreich im Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Das Berufungsverfahren ist abgeschlossen und eine weibliche Kandidatin erhielt den Ruf.

Stuttgart, 15.08.2014

Prof. Dr.-Ing. Staudacher
Dekan der Fakultät 6

Dipl. Geol. Elena Beckenbach
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

2.7 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 7 Maschinenbau

1. *Einleitung*

Der Anteil der Frauen in der Fakultät 7 hat sich im Berichtsjahr 10/2013 bis 9/2014 insgesamt etwas verringert. Bei den Promotionen bleibt die Frauenquote insgesamt weit hinter den Erwartungen zurück, auch wenn hier im Vergleich zu Vorjahr ein leichter Anstieg um 1,2% zu verzeichnen ist. Auffallend bei den weiblichen Studienanfängern ist ein Rückgang von 4,4% im Vergleich zum Vorjahr. Der Frauenanteil unter den Gesamt-Studierenden fiel um 1,6% auf 12,1%. Der Anteil der weiblichen Absolventen stieg hingegen um 1,4% auf nun 12,9%. Eine besonders hohe Frauenquote von 51% bei den Erstsemestern weist der Studiengang Medizintechnik auf, er ist sowohl der Fakultät 4 als auch der Fakultät 7 zugeordnet. Einen besonders hohen Frauenanteil haben auch die Studiengänge Technologiemanagement mit 23,7%, Technische Kybernetik mit 23,1% sowie Erneuerbare Energien mit 22%.

2. *Ist-Stand in der Fakultät*

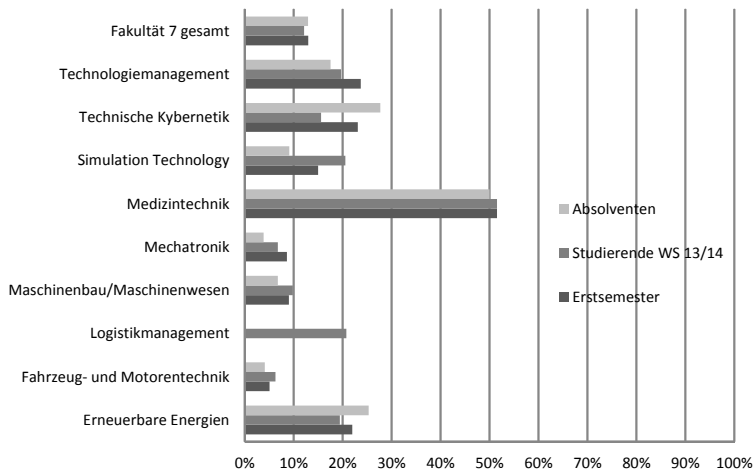
Für das Berichtsjahr 2013/2014 wird die Situation der Frauen in der Fakultät 7 dargestellt und mit den Zahlen des ab 2008 gültigen SEPUS verglichen. Grundlage sind die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten.

2.1 Studierende

Insgesamt waren im WS 2013/2014 5954 Studierende in Studiengängen der Fakultät 7 eingeschrieben, davon waren 721 weiblich. Das entspricht einer Quote von 12,1% über alle Studiengänge hinweg. Der Anteil der Studienanfängerinnen in der Fakultät 7 betrug im Berichtsjahr 13,0%. Der Anteil der Absolventinnen bei den Bachelor-, Master und Diplomprüfungen im SS 2013 und WS 2013/14 betrug insgesamt 12,9%. Der Anteil der Frauen an den einzelnen Studiengängen, Neuzulassungen und Absolventen ist in Tabelle 1 aufgeführt.

Tabelle 1. Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 in 2013/14

| | Erstsemester | | | Studierende WS 13/14 | | | Absolventen | | |
|--------------------------------------|--------------|------|-------------------|----------------------|------|-------------------|-------------|-----|-------------------|
| | w | m | Frauen- anteil | w | m | Frauen- anteil | w | m | Frauen- anteil |
| Mechatronik | 29 | 103 | 22,0% | 87 | 361 | 19,4% | 20 | 59 | 25,3% |
| Erneuerbare Energien | 19 | 356 | 5,1% | 74 | 1108 | 6,3% | 7 | 164 | 4,1% |
| Fahrzeug- und Motorentechnik | 0 | 3 | 0,0% | 11 | 42 | 20,8% | 0 | 0 | - |
| Maschinenbau/ Maschinenwe- sen | 64 | 645 | 9,0% | 235 | 2155 | 9,8% | 23 | 317 | 6,8% |
| Technische Kybernetik | 10 | 106 | 8,6% | 26 | 359 | 6,8% | 1 | 25 | 3,8% |
| Technologie- management | 17 | 16 | 51,5% | 17 | 16 | 51,5% | 13 | 13 | 50,0% |
| Logistika- management | 6 | 34 | 15,0% | 22 | 85 | 20,6% | 1 | 10 | 9,1% |
| Medizintechnik | 30 | 100 | 23,1% | 68 | 368 | 15,6% | 23 | 60 | 27,7% |
| Simulation Technology | 54 | 174 | 23,7% | 181 | 739 | 19,7% | 27 | 127 | 17,5% |
| Fakultät 7 gesamt | 229 | 1537 | 13,0% | 721 | 5233 | 12,1% | 115 | 775 | 12,9% |

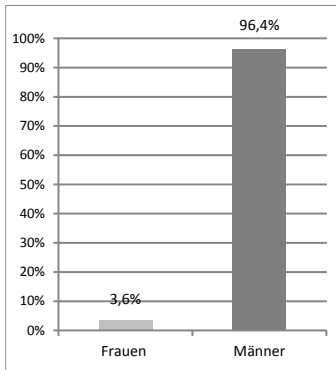


Grafik 1. Prozentualer Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 im WS 2013/14

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Bei den Promotionen ist der Frauenanteil mit 3,6% gegenüber dem Niveau von 2008/2009 (17%) drastisch gesunken. Von den insgesamt 83 Doktoranden der Fakultät 7 im Jahr 2013 waren nur drei weiblich. Im SEPUS ist bis zum Jahr 2013 ein Zielwert von 20% angesetzt. In der Graduiertenschule GSaME dagegen beträgt der Anteil der zugelassenen Doktorandinnen erfreuliche 29%. In der Graduiertenschule des Exzellenzclusters Simtech liegt der Doktorandinnen-Anteil bei 14,4 %.



Grafik 2: Frauenanteil bei Promotionen (von 83 Promotionen: 3 Frauen)

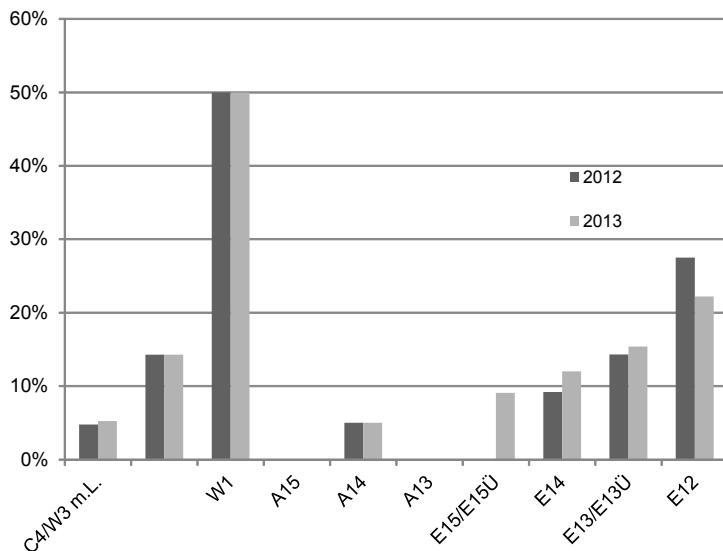
2.2.2 Habilitationen

Im Berichtsjahr wurde keine Frau habilitiert.

2.3 Wissenschaftliches Personal

Tabelle 2: Anteil der Wissenschaftlerinnen nach Vergütungsgruppen

| | gesamt | weiblich | F-Anteil 2013 |
|---------------|--------|----------|---------------|
| C4/W3 m.L. | 19 | 1 | 5,3% |
| C3/C2/W3 o.L. | 7 | 1 | 14,3% |
| W1 | 2 | 1 | 50,0% |
| A15 | 4 | 0 | 0,0% |
| A14 | 20 | 1 | 5,0% |
| A13 | 5 | 0 | 0,0% |
| E15/E15Ü | 11 | 1 | 9,1% |
| E14 | 25 | 3 | 12,0% |
| E13/E13Ü | 442 | 68 | 15,4% |
| E12 | 9 | 2 | 22,2% |
| Gesamt | 544 | 78 | 14,3% |



Grafik 2: Prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen nach Vergütungsgruppen in 2013/2014 im Vergleich zu 2012/2013

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Von den 544 akademisch Beschäftigten der Fakultät 7 insgesamt waren 2013/2014 78 weiblich. Das entspricht 14,3%, ein Plus von 1 Prozentpunkt gegenüber dem Vorjahr. Von den 29 Beamtenstellen war unverändert gegenüber dem Vorjahr nur eine Stelle mit einer Frau besetzt. In der Kategorie A13 ist zurzeit keine Frau angestellt, ebenso wenig in Kategorie A15. Eine von 20 Stellen in der Gruppierung A14 ist weiblich besetzt. Bei den Angestellten sind von insgesamt 25 E14-Stellen nur drei, also 12%, mit einer Frau besetzt. Hier zeichnet sich in den Zahlen zwar ein Aufwärtstrend ab (2012/2013 waren es 8,3%), doch die von SEPUS anvisierten 18% wurden unterschritten. Bei den neun wissenschaftlichen Angestellten der relativ niedrigen Eingruppierung E12 liegt der Anteil bei etwa 22%, von den relativ hoch dotierten E 15-Stellen sind 10 der 11 Stellen von Männern besetzt. Beim Regelfall für akademisch Beschäftigte, den E13 Stellen (inklusive E13Ü), liegt der Frauenanteil im Vollzeitäquivalent bei 15,4% einem Plus von 1,2 Prozentpunkten.

2.3.2 Professuren

In der Fakultät 7 war im Berichtsjahr nach wie vor eine von zwei Junior-Professuren mit einer Frau besetzt. Es sind weiterhin zwei W3-Professorinnen an der Fakultät 7 beschäftigt. Der relative Frauenanteil in der Professorenschaft, inklusive Juniorprofessuren, ist auf 10,7% gestiegen, allerdings nur, weil die Gesamtzahl der Professuren gesunken ist. Insgesamt hatte die Fakultät im Berichtsjahr 26 Professuren plus zwei Juniorprofessuren.

2.3.3 Graduiertenschule GSaME und Exzellenzcluster SimTech

Chancengleichheit ist weiterhin ein wichtiges Leitprinzip der Graduiertenschule GSaME. So werden neben der fachlichen Kompetenz berufstätigkeits- und karrierefördernde Rahmenbedingungen etabliert, um damit eine spezifische Attraktivität des Promotionsprogramms, insbesondere auch für Absolventinnen, zu garantieren.

Mit dem *Mentoring-Programm der Universität Stuttgart* wurde ein Kooperationsvertrag abgeschlossen, in dessen Rahmen vier Promovierende an den Qualifizierungs- und Mentoringmaßnahmen teilnehmen.

Die promovierten Absolventinnen der GSaME wurden im Rahmen des Career Support unterstützt und beraten.

Die Gewinnung von weiteren elf hervorragend qualifizierten Doktorandinnen mit einer überdurchschnittlichen Zulassungsquote von 58% weiblicher Bewerber ist auf die besondere Attraktivität des Programms für weibliche Promovierende zurückzuführen. Die Gesamtzulassungsquote weiblicher Promovierender liegt im Berichtszeitraum bei 29% und damit deutlich über dem Durchschnitt im Fachgebiet.

Eine weitere Instanz bei der aktiven Umsetzung der Gender- und Diversity-Maßnahmen der Universität Stuttgart ist das Exzellenzcluster SimTech, welches ebenfalls besonderes Augenmerk auf die Gleichstellung legt. So forciert SimTech gemeinsam mit der Universität die Aktivitäten zum Thema Dual Career und zum Ausbau der Kinderbetreuung. Zusätzlich wirkt SimTech regelmäßig bei universitätsweiten Initiativen zur aktiven Ansprache potentieller Studentinnen mit, wie z.B. der *Probiert die Uni aus!*-Aktion oder dem *Girls' Day*. Integraler Bestandteil des öffentlichen SimTech-Auftritts ist die Beachtung einer gendergerechten Sprache, die in allen Produkten der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wie Studiengangsbroschüren, Flyern, Pressemitteilungen, Newsletter usw. durchgängig angewendet wird.

Der Einsatz für die Förderung gender- und diversitygerechter Maßnahmen beginnt bei SimTech allerdings bereits intern: Mit verpflichtenden Diversity Workshops sollen (Junior-)Professorinnen und (Junior-)Professoren gleichermaßen für das Thema sensibilisiert und so für ihre Mentoring-Funktion z.B. im Studiengang, der Graduiertenschule sowie der Postdoc-Phase gezielter vorbereitet werden. Mit Prof. Meike Tilebein steht als Leiterin des „Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ zudem eine kompetente Ansprechpartnerin innerhalb des Clusters zur Verfügung, die sich für die Erhöhung des Frauenanteils in Naturwissenschaft und Technik im Allgemeinen, und bei SimTech im Besonderen einsetzt. Bei Bewerbungen auf allen Qualifikationsstufen des Clusters – vom Bachelorstudiengang bis zur Professur – sucht SimTech die gezielte und direkte Ansprache geeigneter Kandidatinnen. Bei den im Berichtszeitraum besetzten 14 Juniorprofessuren konnte SimTech so einen Frauenanteil von 29% erreichen. Auch in der Graduiertenschule ist die Erhöhung des Frauenanteils erklärtes Ziel: Aktuell arbeiten hier 28 Doktorandinnen an ihrer Promotion, das entspricht bei insgesamt 147 Doktoranden einem Anteil von 19%.

Im Verbund mit dem SimTech-Cluster werden außerdem Wissenschaftlerinnen aus dem *Femtec.Network* oder dem *Mentoring Programm* rekrutiert. Seit 2010 haben innerhalb von SimTech bereits sechs Nachwuchswissenschaftlerinnen das *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung* erfolgreich absolviert oder sind noch Teil des Netzwerks zur bewussten Planung der beruflichen Karriere.

3. Ziele und Maßnahmen

3.1 Allgemeines

Prof. Meike Tilebein, u.a. Leiterin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften, hat gemeinsam mit IHKs und Arbeitgeberverbänden 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. Die Diversity-Aktivitäten von Prof. Tilebein von Oktober 2013 – bis September 2014 sind in Abschnitt 3.2 aufgeführt.

3.2 Studierende

Sehr interessiert wurde an der Fakultät das neue Programm für Bachelorstudentinnen: *jumeta. Junior Mentoring Tandem* aufgenommen, das im Wintersemester 2012 startete. 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 Rah-

men 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 in Workshops wichtige Schlüsselqualifikationen vermittelt.

Um weiterhin mehr Studentinnen für Natur- und Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, ging das Schülerinnenprojekt *Probiert die Uni aus!* im WS 13/14 bereits zum 17. 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 Maschinenbau, Mechatronik, Fahrzeug und Motorentechnik, Technologiemanagement und Technische Kybernetik Vorträge oder Workshops in den Monaten Januar bis März 2014 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: Erneuerbare Energien und Verfahren zur Steigerung der Energieeffizienz sind gefragte Zukunftstechnologien. Der Workshop beantwortet die Fragen: Welche Potenziale haben die Erneuerbaren Energien in der Zukunft? Wie kann man die Erneuerbaren Energien in das Energiesystem integrieren? Was sind überhaupt diese Erneuerbaren Energien? Wie sieht das Studium aus?

Maschinenbau: In Workshops konnten die Schülerinnen Werkzeuge der Ingenieurin kennenlernen und erhielten Informationen über das Studium Maschinenbau, Fahrzeug-/Motorentechnik, Technologiemanagement und Mechatronik. Es wurden die verschiedenen Bachelor-Studiengänge des Maschinenbaus vorgestellt. In einem Mini-CAD-Kurs im StutCAD gab es die Möglichkeit, das Grundwerkzeug des Ingenieurberufs zu testen. Unter Anleitung wurden die Mädchen mit der Handhabung eines CAD-Programms vertraut gemacht. Am IFF-Nachmittag konnten die Mädchen in der Lernfabrik üben, wie eine Produktion geplant und optimiert wird, damit nicht unnötig Geld, Material und Zeit vergeudet wird.

Medizintechnik: Welche Forschungsthemen in der Medizintechnik bearbeitet werden, was in einem Forschungslabor passiert, welche Apparate und Verfahren hierbei verwendet werden und wie der Arbeitsalltag einer Wissenschaftlerin aussieht – diesen und vielen weiteren Fragen wurde im Workshop Medizintechnik nachgegangen. Das Thema „Tissue Engineering“ wurde gemeinsam mit den Schülerinnen theoretisch erschlossen: In vielen Bereichen der medizinischen Therapie werden heute künstliche Gewebe gezüchtet und anschließend bei den Patienten wieder retransplantiert. In einem Überblick lernten die Mädchen einige Einsatzgebiete des Tissue

Engineering und aktuelle Forschungsthemen näher kennen. Die Gäste konnten dann auch zum Thema optische Instrumente in der Medizintechnik selbst in einen Laborkittel schlüpfen und unter Anleitung eigene Experimente durchführen. Außerdem wurde der Bachelorstudiengang Medizintechnik vorgestellt und es bestand die Gelegenheit zum Networking.

Simulation Technology: Wie breitet sich ein Tornado aus? Was passiert bei einem Auffahrunfall? Wie binden sich Moleküle aneinander? Wie fließt Blut? Simulationstechnologien können helfen, diese Fragen zu beantworten. Sie sind damit unentbehrlich für die Lösung komplexer Probleme und sparen in vielen Fällen Zeit und Geld. Im Workshop 2013 wurde aber auch ein Überblick über den Forschungsbereich „Simulation Technology“ und das entsprechende Studium im Bachelor- und Master-Studiengang gegeben. Weiterhin konnten die Schülerinnen in einem praktischen Teil einen Aspekt der Simulationstechnologie unter Anleitung selbst ausprobieren.

Technische Kybernetik: Was ist eigentlich Technische Kybernetik? Wie sieht das Studium aus? Was kann ich mit einem Abschluss alles anfangen? Wie sind meine Berufschancen mit einem Abschluss in Technischer Kybernetik? Auf diese und viele andere Fragen gab es in diesem Workshop eine Antwort. Aber Theorie alleine ist trocken. Deshalb konnten die Mädchen selbst Hand anlegen und in Arbeitsgruppen in „edlem Wettstreit“ am PC ein Steuerprogramm für den LEGO-LabCar entwickeln.

Am 27. März 2014 beim **Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag** haben 29 Institute spannende und verblüffende Aktionen vorbereitet, um zu zeigen, dass Experimentieren, Forschen und Bauen nicht nur was für Jungs ist. Dabei gab es Veranstaltungen für unterschiedliche Altersgruppen. Neben der Möglichkeit, die Uni von innen zu erleben, wurden faszinierende Einblicke in die Arbeit von Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen sowie die attraktive Chance geboten, auch selbst aktiv zu werden. Auch 2015 wird sich die Universität Stuttgart am *Girls' Day* beteiligen und Schülerinnen Einblicke in die Welt der Technik und Naturwissenschaften ermöglichen.

Das ITO brachte den Mädchen das Phänomen 3D näher und behandelte in seinem Kurs die Fragen: Warum kann ich dreidimensional sehen? Wieso muss ich im 3D-Kino eine besondere Brille aufsetzen und wie funktionieren Wackelbilder? Der CAD-Schnupperkurs des Instituts für Maschinenelemente (StutCAD) stand ebenfalls wieder auf dem Programm. 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. Alle Veranstaltungen des *Girls' Day* waren innerhalb kurzer Zeit ausgebucht.

3.3 Wissenschaftliches Personal

3.3.1 Jahrestagung des deutschen ingenieurinnenbunds e.V.

Vom 15. bis 17.11.2013 war die Universität Stuttgart mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, der Fakultät 7, der Fakultät 4, der GKM und vieler Institute der Universität, Gastgeberin der Jahrestagung des deutschen ingenieurinnenbunds e.V. (dib). Die Veranstaltung stand unter dem Motto „Vernetztes Leben und Arbeiten“ und zog etwa 120 Ingenieurinnen aus ganz Deutschland und den Nachbarländern nach Stuttgart. Schirmherr der Tagung war Dr. Nils Schmid, Stellvertretender Ministerpräsident und Minister für Finanzen und Wirtschaft des Landes Baden-Württemberg. Zum Auftakt am 15.11.2013 präsentierten sich Kooperationspartner und Sponsoren auf dem „Markt der Möglichkeiten“, um mit den Teilnehmerinnen sowie mit Studierenden und Mitarbeitenden der Universität Stuttgart Kontakte zu knüpfen. Am Freitagnachmittag fanden Exkursionen zu fünf interessanten technischen Zielen statt, zum Beispiel zur Steuerzentrale des baden-württembergischen Stromübertragungsnetzes, zum Höchstleistungsrechenzentrum der Universität Stuttgart und zu einem „Smart Home“, der „E-Villa“. Die Professorinnen Marion A. Weissenberger-Eibl und Nejila Parspour eröffneten die Tagung mit begeistert aufgenommenen Key Notes. Das Tagungsprogramm bestand aus 22 Workshops, darunter zum Thema „WING – Wiedereinstieg für Ingenieurinnen“, der als Einzelveranstaltung kostenlos besucht werden konnte. Die uniseitige Koordination der Tagung und des Markts der Möglichkeiten hatte Christine dos Santos Costa, GKM, übernommen.

Am Samstag, 16.11.2013, wurde parallel zur Fachtagung auch ein „Technik-Schnupper-Tag“ für Schülerinnen von 8 bis 18 Jahren angeboten. Schirmherrin war Frau Waltraud Winterhalter, Koordinatorin der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“ des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg. Aufgrund der starken Nachfrage wurde das Workshop-Angebot nach der Veröffentlichung der Veranstaltungsinformationen für die Schülerinnen in einer der drei Altersgruppen verdoppelt und in einer sogar verdreifacht. Geboten wurden Workshops z.B. zum Thema Faszination Raumfahrt erleben, eine Gummibärchenfabrik planen, Apps programmieren, Maschinen oder Hubschrauber steuern, einen MINT-Parcours ausprobieren u.v.m. Auch hier waren die Industriepartner der Tagung sehr engagiert. Im Rahmen des Technik-Schnupper-Tags fand auch ein Treffen von Schülerinnen mit Studentinnen und Ingenieurinnen statt. Die uniseitige Koordination des Technik-Schnupper-Tags hatte Maria Selimani, IFF, übernommen.

Seit über 25 Jahren vertritt der deutsche ingenieurinnenbund e.V. auf nationaler und internationaler Ebene aktiv die Interessen von Frauen in technischen Berufen. Vernetztes Leben – das Thema der Tagung spiegelte ein wichtiges Ziel des dib wider.

Als Zusammenschluss von Frauen für Frauen, die sich austauschen, gegenseitig informieren und im Berufsalltag unterstützen, ist der dib ein lebendiges Netzwerk. Die dib-Tagung bietet allen Teilnehmerinnen Raum und Zeit zum Networking. Der deutsche ingenieurinnenbund e.V. ist Mitglied der baden-württembergischen Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“, welche die Tagung intensiv unterstützt, sowie im MINT-Pakt Deutschland. Weitere Informationen: <http://www.dibev.de/>

3.3.2 Weitere Aktivitäten

Entsprechend dem gültigen Gleichstellungsplan wird, insbesondere bei Neubesetzungen, nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen unter Einbezug von Datenbanken wie femconsult@cews.uni-bonn.de oder AcademiaNet-gesucht. Seit 2010 dient diese Datenbank, eine Initiative der Robert Bosch Stiftung in Kooperation mit den Zeitschriften „Spektrum der Wissenschaft“ und „Nature“, zur Recherche hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen. Die Fakultät 7 ist darüber hinaus beim „audit familien-gerechte hochschule“ beteiligt.

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.

Prof. Tarin vom ISYS war im Berichtsjahr insbesondere mit den „Campus-Industrie-Projekten“ des IZST (Interuniversitäres Zentrum für Medizinische Technologien Stuttgart-Tübingen) erfolgreich. Gemeinsam mit Instituten der Universität Stuttgart und der Universität Tübingen, dem Universitätsklinikum Tübingen und im Verbund mit Medizintechnik-Unternehmen wurden zwei Projekte innerhalb des Förderprogramms „Assistenzsysteme für komplikationsarmes Operieren“ bewilligt: „Modellgestützte Fusion multimodaler und multiskaliger Daten zur intraoperativen Identifikation viskoelastischer Gewebeeigenschaften in der minimalinvasiven Viszeralintervention“ und „Chirurgische Navigation bei der laparoskopischen Viszeralintervention“.

Prof. Tilebein, Leiterin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften und Leiterin des DITF-MR hielt im Berichtsjahr zahlreiche Vorträge auf öffentlichen Veranstaltungen und bei wissenschaftlichen Konferenzen mit Bezug zu Diversität und Karriereöglichkeiten in der Forschung und ist Autorin mehrerer wissenschaftlicher Publikationen in diesem Themenfeld. Sie hielt die Vorlesung „Von Nutzen der Vielfalt“ im WS und betreute die Vortragsreihe „Diversity Management“

im SS als SQ-Modul und im Studium Generale mit Vortragenden aus Forschung und Wirtschaft. Im Rahmen der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ führte sie Regionalworkshops zu „Karriere- und Netzwerkförderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der außeruniversitären und industriellen Forschung und Entwicklung“ durch.

Prof. Tilebein ist Mitglied der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg und nimmt an den entsprechenden Expertengesprächen teil. Darüber hinaus ist sie Mitglied im Beirat des europäischen Projektes STAGES – Structural Transformation to Achieve Gender Equality in Science und in der Jury für den Bertha-Benz-Preis, einer jährlichen Auszeichnung hervorragender Dissertationen junger Ingenieurinnen. Prof. Tilebein ist Mitglied im Gender-Beirat der Universität Stuttgart und Mentorin im Programm *jumeta* für Bachelorstudentinnen. Weiterhin ist sie als Mitglied in der Berufungskommission „W2-Professur für Gender Studies in MINT“ an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg tätig.

4. SEPUS- und DFG-Frauenquoten

Entsprechend dem Genderkonzept der Universität werden in der nachfolgenden Tabelle (Stand Ende 2013) 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 Ende 2013 | DFG/SEPUS Ziele für 2013 |
|-----------------------------|------------------------|-------------------------------|------------------------|---------------------------------|
| Immatrikulationen | 12% | 9,7% | 12,1% | 15% |
| *Wissenschaftlicher Dienst | 12% | 12,1% | 14,3% | 18% |
| Promotionen | 10% | 5,7% | 3,6% | 20% |
| Habilitationen | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Juniorprofessuren | k.A. | 33,3% | 50% | 33,3 % |
| Professuren ohne JP | 3,3 % | 7,1% | 7,7% | 6,6% |
| davon mit Leitungsfunktion | k.A. | 4,5% | 5,3% | 4,5% |
| Fakultätsvorstand | k.A. | 0 | 0 | 0 |

*Die Quoten sind hier inklusive der Drittmittelstellen aufgeführt.

Von den derzeit insgesamt 26 Professuren (ohne Juniorprofessuren) der Fakultät 7 sind im Oktober 2014 zwar lediglich zwei mit Frauen besetzt und von 19 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. Aktuell ist die Quote der Studienanfängerinnen in Fakultät 7 von 17,4% auf 13,0% zurückgegangen. Dies schlägt sich auch in einem Rückgang der Gesamtzahl der Studierenden der Fakultät 7 von 13,7% auf 12,1% nieder.

Bei den Promotionen müssen allerdings noch große Anstrengungen unternommen werden, um die Quote stabil zu erhöhen. Sie schwankt stark von Jahr zu Jahr. Wie in Kapitel 3 beschrieben, ist die Fakultät in verschiedenen Mentoringprogrammen, Frauen-Netzwerkaktivitäten und imagebildenden Maßnahmen massiv eingebunden. Das Stiftungs-Institut für Energieeffizienz in der Produktion hat sein Profil so ausgerichtet, dass es dem besonderen Interesse von Frauen am Thema Nachhaltigkeit 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 oder Erneuerbare Energien).

Prof. Dr. rer. nat. Dr. h. c. mult.
Rainer Gadow
(Dekan)

Dr. phil.
Birgit Spaeth
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

2.8 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 8

Mathematik und Physik

1. *Einleitung*

Die Fakultät 8 vereint unter ihrem Dach die Naturwissenschaften Mathematik und Physik. Im Lehrangebot der Universität Stuttgart erfüllt die Fakultät drei wichtige Aufgaben:

1. Bachelor und Master of Science Mathematik und Physik
2. Lehramt (Haupt- und Nebenfach) Mathematik und Physik
3. Grundausbildung in Mathematik und Physik für eine Vielzahl der Fakultäten in den Ingenieurwissenschaften.

Zu dem genannten Angebot kommen noch mehrere Abschlussmöglichkeiten (wie z.B. Master of Education, Int. Master of Physics, usw.) sowie Export von Vorlesungen für weitere Masterstudiengänge in den Ingenieurwissenschaften.

Mit den Erfolgen in der Grundlagenforschung und insbesondere mit der aktuellen anwendungsorientierten wissenschaftlichen Arbeit steht die Fakultät mit ihren beiden Fachbereichen Physik und Mathematik auf sehr hohem internationalem Niveau. Die intensive Zusammenarbeit und der Austausch mit namhaften Partnern in Deutschland und weltweit trägt stark zu einer guten Positionierung der Universität bei. Diese Erfolge sollen zusammen mit den Bestrebungen des Gleichstellungsreferats und der Universitätsleitung in Zukunft noch mehr junge, weibliche Mathematikerinnen und Physikerinnen ansprechen und für die Mitwirkung bei uns gewinnen lassen.

Alle Institute der Fakultät legen großen Wert darauf, bei der Vergabe der Bachelor- bzw. der Masterarbeiten, bei Anmeldungen und Einladungen zu Seminaren oder bei Interesse für eine Promotion möglichst viele Studentinnen, Doktorandinnen oder Wissenschaftlerinnen anzusprechen und zu gewinnen.

Die Erfahrungen zeigen, dass sich, obwohl der Anteil der weiblichen Studierenden leider immer noch bescheiden ist, eine beachtliche Zahl von sehr angesehenen Wis-

senschaftlerinnen für die Mitwirkung auf verschiedenen Positionen in unserer Fakultät entscheiden.

Die jahrelangen Anstrengungen, in Berufungsverfahren nach qualifizierten Frauen zu suchen, tragen erste Erfolge. Im Berichtszeitraum haben zwei Professorinnen, Frau Prof. Dr. Uta Renata Freiberg und Frau Prof. Dr. Maria Daghofer ihre Rufe auf die W3 Professuren angenommen und wurden Mitglieder der Fakultät. Juniorprofessorin Dr. Andrea Barth wirkt seit Dezember 2013 als Mitglied am Institut für Angewandte Analysis und numerische Simulation, Lehrstuhl für Angewandte Mathematik. Dank der erfolgreichen Bewerbung der Universität für die Förderung von drei Professuren im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wird Frau Prof. Dr. Henke im Herbst 2014 ihre Arbeit am Fachbereich Mathematik als Professorin für Darstellende Mathematik aufnehmen.

Durch die genannten Berufungen hat sich die Gesamtsituation in der Fakultät wesentlich gebessert. Frau Juniorprofessorin Maria Fyta ist schon seit mehreren Jahren im Fachbereich Physik tätig. Mit 5 Professorinnen hat die Fakultät somit auch das im SEPUS 2013-2017 angestrebte Ergebnis von 5,4 % Professorinnen (aktuell 12%) weit überschritten.

Die Fakultät wird nach wie vor in künftigen Berufungsverfahren sehr großen Wert darauf legen, dass qualifizierte und herausragende Bewerberinnen die Möglichkeit erhalten, sich mit einem Vortrag den Berufungskommissionen vorzustellen und somit den Anteil von Frauen in der Professorenschaft weiter zu erhöhen.

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

2. Statistische Daten

Studierende nach Fachbereichen

| MATHEMATIK | | 2011/12 | 2012/13 | 2013/14 |
|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Studienanfängerinnen | BSc | 33% | 41% | 33% |
| | MSc | 38% | 25% | 44% |
| | LA Gym BeiF/HF | 66% | 67% | 56% |
| Gesamtstudierende nach Fächern | BSc | 35% | 36% | 45% |
| | MSc | 38% | 31% | 54% |
| | LA Gym BeiF/HF | 55% | 55% | 56% |
| GESAMTSTUDIERENDE MATHEMATIK | | 44% | 41% | 44% |

| PHYSIK | | 2011/12 | 2012/13 | 2013/14 |
|---------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Studienanfängerinnen | BSc | 15% | 13% | 17% |
| | MSc | 6% | 17% | 17% |
| | MSc Physics | - | 33% | 23% |
| | LA Gym BeiF/HF | 49% | 47% | 38% |
| Gesamtstudierende nach Fächern | BSc | 18% | 16% | 16,6% |
| | MSc | 11% | 11% | 14,5% |
| | MSc Physics | - | 11% | 26% |
| | LA Gym BeiF/HF | 44% | 47% | 41% |
| GESAMTSTUDIERENDE PHYSIK | | 22% | 25% | 22,7% |

Promotionen und Habilitationen in der Fakultät

Im SS 2013 und WS 2013/14 wurden 45 Promotionen abgeschlossen, davon 8 von Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 18%.

Es wurde 1 Habilitation im Berichtszeitraum abgeschlossen, von einem Mann.

Wissenschaftliches Personal in der Fakultät

Im Fachbereich haben im akademischen Mittelbau 18,7% weibliche Mitarbeiterinnen gewirkt, das ändert sich aber laufend, bedingt durch die große Fluktuation wegen der kurzen Befristungen der Stellen. Bei den Professuren hat sich die Situation im Wesentlichen verändert. In der Fakultät wirken im Berichtszeitraum 5 Professorinnen und sind damit mit 12% vertreten. Im Fakultätsvorstand ist zurzeit keine dieser Stellen durch eine Frau besetzt.

3. *Vorgaben und Ziele*

Im SEPUS 2013-2017 hat die Fakultät auch das Genderspezifische Konzept vorgestellt. Obwohl bei den Zielvorgaben im SEPUS Ende 2011 0% Professorinnen zu verzeichnen waren, wurde durch die sehr positive Entwicklung in den Berufungen die Zielvorgabe für 2017 von 5,4% mehr als verdoppelt. Mit dem 12% Anteil an Professorinnen ist die Zielvorgabe längst übertroffen. Die Fakultät wird sich verstärkt bemühen, die Professorinnen zu halten und bei neuen Berufungen weitere Kandidatinnen aufzustellen.

Angesichts der aktuellen Zahlen der Frauen bei den Studierenden und im wissenschaftlichen Dienst sind die Ziele nur schwer zu erreichen. Die Fakultät fühlt sich ihren Zielen ernsthaft verpflichtet und versucht, auch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu leisten.

Im Bereich der Werbung für Schülerinnen in den Projekten „Schülerinnen forschen“, *Probiert die Uni aus!* und *Girls' Day* werden auch weiterhin mit viel Enthusiasmus die Mathematik und Physik als attraktive und zukunftsorientierte Studienrichtungen vorgestellt, die endgültige Zahl der weiblichen Bewerberinnen hängt aber leider auch von zahlreichen anderen Randbedingungen ab, die sich dem Einflussbereich der Fakultät entziehen.

Bei den Vorgaben im wissenschaftlichen Dienst soll sei erwähnt, dass bei den unbefristeten Stellen wegen der Dynamik der Neueinstellungen keine großen Änderungen in den jährlichen Berichten stattfinden, vielmehr werden die Stellen nur selten frei und noch seltener wieder besetzt.

In der Forschung und in der Umsetzung verschiedener großer Wissenschaftsprojekte in der Fakultät ist es, verursacht durch die befristeten Verträge, sehr schwierig, eine Statistik zu führen. Viele der exzellenten Wissenschaftlerinnen (und gerade bei den Wissenschaftlerinnen spielen diese befristeten Verträge eine große Rolle),

die noch im letzten Berichtszeitraum an unserer Fakultät gewirkt haben, haben aus verschiedenen Gründen wieder andere Positionen angenommen. Gleichzeitig sind andere Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen Mitglieder von Forschungsgruppen geworden und haben sich auf die teilweise sehr kurzfristigen Drittmittelstellen eingelassen.

Bei der sehr spezifischen Forschungslandschaft zeichnet sich für die PostDoc Stellen ein positiver Trend insbesondere im Fachbereich Physik ab, obwohl auch diese Stellen nur kurzfristig aus den Projekten finanziert werden und damit auch nicht in einen langfristigen Plan einbezogen werden können.

Die Berufungen werden stets mit großer Sorgfalt in Bezug auf die Bewerbungen von weiblichen Kandidaten durchgeführt, leider ist es bis zum Zeitpunkt der Berichterstattung nicht gelungen, eine der ausgeschriebenen Stellen zu besetzen (auch nicht mit männlichen Kandidaten).

4. Projekte zur Frauenförderung in der Fakultät

Die Entscheidung für das Studium der Mathematik (auf Bachelor oder Lehramt) ist eine sehr eindeutige: Mathematik begleitet die Schüler und Schülerinnen von der ersten Grundschulklasse bis hin zum Abitur (ohne Abwahlmöglichkeit) und sie wissen ziemlich genau, warum sie dieses Fach studieren wollen. Das zweite naturwissenschaftliche Fach in unserer Fakultät ist Physik, die wiederum zusammen mit dem Studium der Chemie und Biologie eine sehr wohl vordefinierte Interessensgruppe anspricht, da alle drei Fächer in der Abiturstufe im Gymnasium speziell als Vertiefungsfach gewählt, andererseits aber auch komplett abgewählt werden können.

Die Fakultät kann nur mit der Hilfe der gesamten Universität im Bereich der Werbung für die Natur- und Ingenieurwissenschaft Schulen und insbesondere die Abiturstufen ansprechen und dort Studentinnen und Studenten gewinnen.

„Schülerinnen forschen“

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

Probiert die Uni aus!

Schülerinnen der 11. und 12. Abiturstufe 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 Physikstudierende 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

Im April 2014 hat sich die Fakultät am bundesweiten *Girls‘ Day* beteiligt. An zwei Instituten des Fachbereichs Physik unter den Titeln: „Fest, flüssig, gasförmig - was ist das eigentlich?“ am Institut für Computerphysik und „Physik hautnah“ am 1. Physikalischen Institut haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Mädchen mit spannenden Aufgaben, Versuchen und Vorträgen in die Welt der Physik eingeführt.

Preisauszeichnung mit dem Düker-Preis für Sina Zapf

Im Rahmen des Kepler-Seminars hat der Vortrag von Frau Sina Zapf, Doktorandin vom 1. Physikalischen Institut am meisten überzeugt und gewann den Düker-Preis im Schuljahr 2013/14. Die Preisverleihung fand im Rahmen des Stuttgarter Science Quiz statt, das MiNe-MINT zusammen mit Klett-MINT und der Stadt Stuttgart alljährlich durchführt.

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 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.

Teilnahme an den Gender Summits in Bruxelles und in Washington

Aus Mitteln für die Gleichstellung des SFB-TRR21 Projekts wurde die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten Frau Dr. Helga Kumrić an den Gender Summits in Washington und Bruxelles ermöglicht. In Vorträgen über Gender Themen in der Forschung, im Universitätsbereich, der Medizin oder Industrie wurden Beispiele, Studien und Vorschläge vorgestellt, wie die Gleichstellung bereits erfolgreich umgesetzt wird oder wie sie verbessert werden kann. Die Referentinnen/Referenten waren international anerkannte Persönlichkeiten mit ausgewiesener Erfahrung auf dem Gebiet der Gender Politik. Das Programm kann unter:

<http://gendersummit2013-na.com/index.php/about-the-summit/europe-2014> und <http://www.gender-summit.eu/> eingesehen werden.

Prof. Dr. M. Dressel
(Dekan)

Dr.-Ing. Helga Kumric
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

2.9 Bericht zum Gleichstellungsplan 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 Studentinnen und einem stetig steigenden Prozentsatz von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen verfügt sie über den höchsten Frauenanteil im Vergleich zu allen anderen Fakultäten.

Insgesamt sind die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr vielfach erfreulich. In den Berichtszeitraum fällt die Berufung einer neuen Professorin an das Institut für Linguistik, so dass die Fakultät nun über sieben Professorinnen verfügt. Bei den Studierenden ist der Anteil von Frauen auf hohem Niveau stabil und stieg in bisher männlich dominierten Bereichen (Geschichte, Philosophie); im wissenschaftlichen Dienst sind einige Fortschritte an Instituten zu verzeichnen, die bisher mit einem innerhalb der Fakultät verhältnismäßig niedrigen Prozentsatz auffielen. Im akademischen Mittelbau ist der Frauenanteil dagegen rückläufig, er fiel von etwa 61,45 % im Vorjahr auf 59,55 % im Erhebungsjahr. Dabei ist anzumerken, dass in absoluten Zahlen die Zahl der Stellen, die von Frauen besetzt sind, stieg. So sind 53 von insgesamt 89 Stellen im wissenschaftlichen Bereich von Frauen besetzt, gegenüber 51 von 83 im Vorjahr. Im Bereich der Juniorprofessuren liegt ein paritätisches Verhältnis (2:2) vor, der Frauenanteil der Professorinnen im Berichtszeitraum bleibt stabil.

Mit Bezug auf die Zielvorgaben für die personellen Gleichstellungsstandards an der Fakultät 9 kann für 2013 eine weitgehend positive Entwicklung konstatiert werden: Bei der Besetzung der Juniorprofessuren wurden die Zielvorgaben übertroffen; bei der Besetzung von Professuren und Professuren in herausgehobener Position wurden sie nur knapp unterschritten. Erhöhte Aufmerksamkeit verlangt die Entwicklung bei den Stellen im akademischen Mittelbau: Hier ist der Frauenanteil seit dem Berichtsjahr 2011/12 rückläufig (2011/12: 66,6%, 2012/13: 61,45%, Berichtsjahr: 59,55%). Die Ursache hierfür ist in einem erfreulichen Zuwachs an Stellen in diesem Bereich zu erkennen: (2011/12: 47 Stellen, 2012/13: 72 Stellen, Berichtsjahr: 89 Stellen); so stieg in absoluten Zahlen die Anzahl der beschäftigten Wissenschaftlerinnen von 38 (2011/12) über 51 (2012/13) auf 53 (Berichtsjahr). Dennoch ist zu vermerken, dass im Berichtsjahr der Zielwert von 65% um 7% in markanter Weise unterschritten wird. Hier ist darauf zu achten, dass sich längerfristig kein negativer Trend einstellt. Für den Bereich der Leitungsfunktionen in der Fakultät muss, wie im Vorjahr, konstatiert werden, dass die festgesetzte Zielsetzung auch in diesem Berichtsintervall in gravierender Weise noch nicht erreicht wurde.

2.1. Studierende

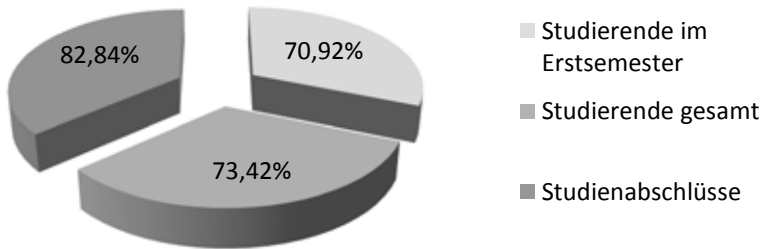
An der Fakultät 9 liegt seit der Einführung der BA- und MA-Studiengänge ein breites Angebot von sehr unterschiedlichen Studiengängen vor. Insgesamt liegt der Gesamtanteil von Studentinnen an der Studierendenschaft mit 73,4% seit mehreren Jahren stabil hoch bzw. steigt leicht an. In den jeweiligen Fächern bzw. in den jeweiligen Studiengängen sind allerdings nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen – stark weiblich besetzten Fächern wie Kunstgeschichte (88,81%), Linguistik (ca. 85,34%), Galloromanistik/Französisch/Romanistik (ca. 85%) steht ein geringerer Frauenanteil bei den Studierenden der Studiengänge Geschichte, Geschichte der Naturwissenschaften und Technik gegenüber. Jedoch ist zu beobachten, dass in diesen Fächern der Frauenanteil steigt (58% im WS 13/14). Das Fach Geschichte, Gymnasiales Lehramt wurde im WS 13/14 von 273 Studentinnen belegt (gegenüber 188 männlichen Studierenden). Im Masterstudiengang „Geschichte. Quellen und Deutungen“ stehen im WS 13/14 22 Frauen 14 männlichen Studierenden gegenüber. Das Fach Philosophie kann im WS 13/14 einen bemerkenswerten Anstieg an weiblichen Studierenden erzeichnen (63,86% Neueinschreibungen von Frauen im ersten Semester). Dies ist sicherlich auch mit auf die Vorbildfunktion von Frau Prof. Misselhorn zurückzuführen – durch eine Professorin wird deutlich, dass das entsprechende Fach keine exklusiv männliche Domäne ist.

In Anbetracht des zu hohen Frauenanteils bei den Studierenden (73,4% gegenüber einer Zielvorgabe von 60%) sollte allerdings überlegt werden, wie Studenten stärker für Fächer interessiert werden können, die überwiegend von jungen Frauen als Studienfach gewählt werden (Linguistik, Kunstgeschichte, Anglistik, Literaturwissen-

schaft), so dass das Zahlenverhältnis zwischen Studenten und Studentinnen ausgeglichener ausfiele. Die Zielvorgaben geben einen Anteil von 40% für Studenten vor; dieser Anteil wurde in den genannten Fächern auch in diesem Jahr nicht erreicht.

Bei den Studienabschlüssen liegt gleichstellungspolitisch ein durchweg positives Ergebnis mit einem Durchschnitt von 82,84% Frauen bei Absolventen der Fakultät im Sommersemester 2013 vor. Im Zeitraum Sommersemester 2013 und Wintersemester 2013/14 liegt die Erfolgsquote von Frauen bei 77,40%. In Fächern, in denen der Gesamtanteil von weiblichen Studierenden geringer ist, wie z.B. im Fach Geschichte im Erhebungsjahr 2013 (Sommersemester 2013 und Wintersemester 13/14) – konnten 64,13% Studentinnen auf einen erfolgreichen Studienabschluss zurückblicken. So scheint sich wieder zu bestätigen, dass Studentinnen, die ein geisteswissenschaftliches Studium beginnen, sehr gute Aussichten haben, es erfolgreich abzuschließen.

Frauenanteile bei den Studierenden im WS 13/14



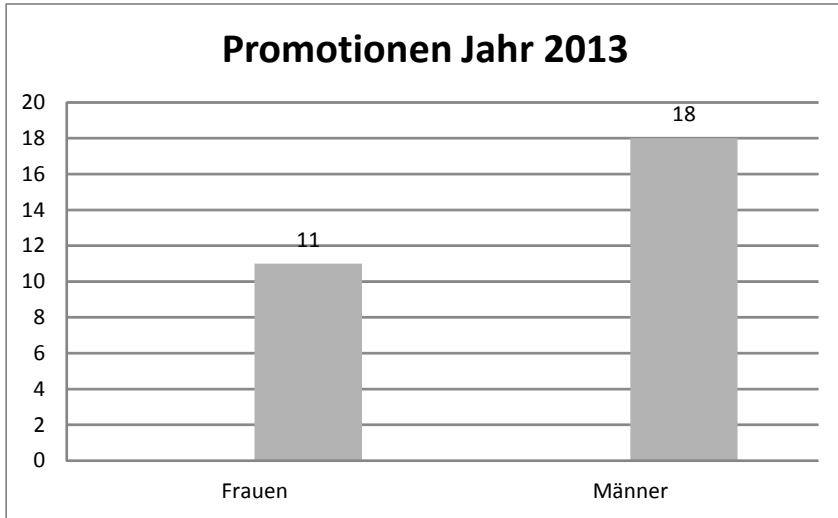
2.2. Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1. Promotionen

Während im vorangegangenen Erhebungszeitraum 14 von insgesamt 20 Promotionen von Frauen abgeschlossen wurden, ist der Anteil der promovierenden Frauen zurückgegangen (11 Frauen, 18 Männer). Dies entspricht einem Anteil von 37,93 % gegenüber einer Zielvorgabe von 50%. Bemerkenswert ist dieser Abfall insofern, als im Erhebungszeitraum des Vorjahres noch ein überdurchschnittlicher Frauenanteil von 70% zu verzeichnen war. Eine derartige Entwicklung hängt sicherlich von zufälligen Umständen ab, muss aber im Auge behalten werden. Dies ist umso dringlicher,

als die Promotion sowohl für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch für die Besetzung von Leitungsfunktionen in Wirtschaft und kulturellen Institutionen eine zentrale Bedeutung besitzt. Eine Verringerung der Anstrengungen, um junge Frauen für eine Promotion zu gewinnen, kann mittelfristig spürbare Auswirkung auf deren Teilhabe an wissenschaftlicher Forschung sowie gesellschaftlich-kulturellen Leitungsfunktionen zur Folge haben.

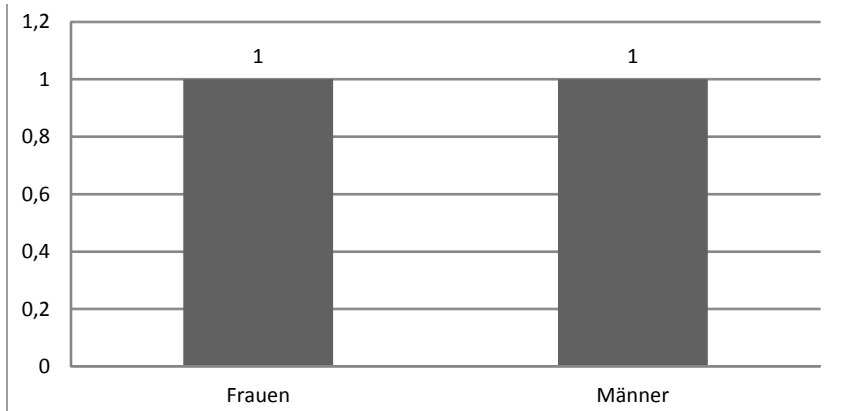
Promotionen 2013



2.2.2. Habilitationen

Im Berichtsjahr wurde, wie im Vorjahr, eine Wissenschaftlerin an der Fakultät habilitiert, so dass die Zielvorgabe von 50% für diesen Bereich erfüllt ist.

Habilitationen Jahr 2013



2.3. Wissenschaftliches Personal

Der Anteil von Wissenschaftlerinnen unter den Lehrenden der Fakultät 9 ist gegenüber anderen Fakultäten hoch. Zugleich sind zwischen den einzelnen Fächern große Unterschiede bezüglich der Gewichtung zwischen weiblichen und männlichen Wissenschaftlern zu vermerken. Während an den Instituten für Literaturwissenschaft und Linguistik ein hoher Frauenanteil unter den Wissenschaftlern zu verzeichnen ist, arbeiten am Historischen Institut weiterhin proportional betrachtet eher wenige Wissenschaftlerinnen.

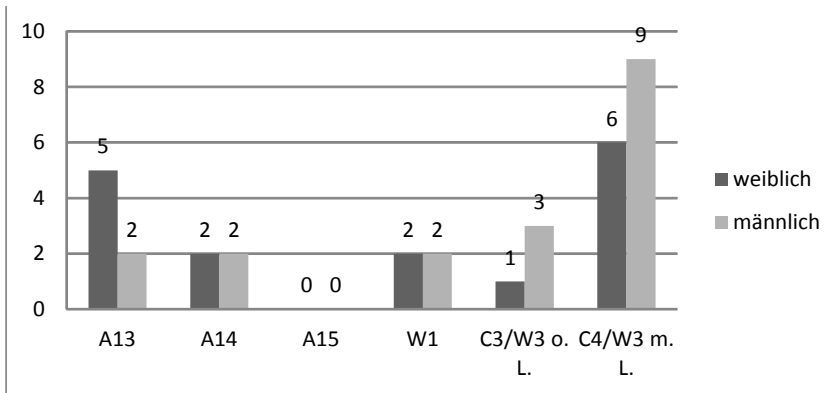
2.3.1. Akademische Beschäftigte

Im Akademischen Mittelbau sind die Beschäftigten zu 59,5% Frauen. In dieser Hinsicht ist die Anzahl der weiblichen akademischen Beschäftigten nach dem Zuwachs vor zwei Jahren (66,6%) wie bereits im vergangenen Jahr (61,4%) weiterhin rückläufig. Nach wie vor sind Unterschiede zwischen den verschiedenen Disziplinen zu verzeichnen. Die Institute, die einen geringen Anteil an weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs aufweisen, müssen sich bemühen, bereits registrierte Fortschritte zu festigen, indem sie bei frei werdenden Stellen Frauen verstärkt berücksichtigen.

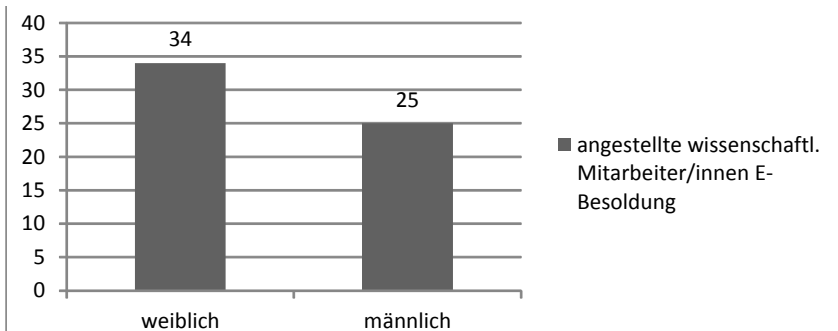
Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil wie folgt (Stichtag 15.07.2014):

In den Besoldungsgruppen A 13 - A14 werden von insgesamt 14 Stellen 10 von Frauen bekleidet, 3 davon sind unbefristet. In der E-Gruppe sind 34 von 59 Stellen von Frauen besetzt. Das Historische Institut konnte den Anteil an Wissenschaftlerinnen leicht steigern: Fünf der insgesamt 14 Mitarbeiterstellen sind mit Frauen besetzt. In Anbetracht der negativen Gesamttendenz im akademischen Mittelbau ist es aufgefordert, seine Bemühungen um Erhöhung des Frauenanteils in diesem Bereich zu verstärken. Der Frauenanteil an den Instituten für Literaturwissenschaft (16 von insgesamt 24) und Linguistik (12 von insgesamt 13 Stellen) überwiegt weiterhin. Die paritätische Ausrichtung am Institut für Kunstgeschichte konnte beibehalten werden (2 von vier Mitarbeiterstellen sind weiblich besetzt).

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



Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen 2013 (E-Besoldung)



2.3.2. Professuren

Von 22 Professuren (und 2 Professurvertretungen: 1 weiblich, 1 männlich) werden 7 von Frauen bekleidet. Damit wird das anvisierte Ziel von 35% nur leicht unterschritten. Das Historische Institut erhielt mit der Berufung von Frau Prof. Holtz nicht nur eine erste Professorin; ebenso wird eine weitere Professur durch Frau PD Dr. Rombeck-Jaschinski vertreten. Insgesamt schneidet die Fakultät 9 in der gesamtuniversitären Betrachtung sehr gut ab.

Im Bereich der Juniorprofessuren bleibt die Zahl von Frauen mit 50% unverändert positiv.

Im Vorstand der Fakultät hat weiterhin eine Professorin die Funktion der Prodekanin inne. Die Institute für Literaturwissenschaft, für Linguistik sowie für Philosophie werden auch im Berichtsjahr jeweils von einer Professorin geleitet, das Institut für Linguistik kann eine weitere Professorin (Frau Prof. Zerbian) verzeichnen. Frau Prof. Richter engagiert sich auch im Berichtsjahr im Wissenschaftsrat; Frau Prof. Alexiadou ist nicht nur Mitglied des Universitätsrates – die Verleihung des Leibniz-Preises im Jahr 2014 zeichnet sie als Forscherin von herausragendem internationalem Rang aus.

3. Ziele

Es gehört weiterhin zu den Prioritäten dieser Fakultät, die Diskrepanz zwischen dem hohen Anteil an Studentinnen und immer noch mehrheitlich männlich besetzten Professorenstellen durch eine gezielte Berufungspolitik hinsichtlich der freiwerdenden Stellen zu verringern. 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 berufliche bzw. wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren.

Wie im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart und im Genderkonzept 2009 festgeschrieben, bemüht sich die Fakultät, bei Neubesetzungen Frauen stärker zu berücksichtigen.

4. Maßnahmen

Im Bereich der Studierenden sollte sich die Fakultät überlegen, ob sie Maßnahmen ergreifen will, um für jene Studienfächer, die einen zu hohen Frauenanteil aufweisen,

gezielt Abiturienten anzusprechen. Bei allen anderen Fächern sollte darauf geachtet werden, dass der Anteil von Männern und Frauen weiterhin in einem ausgewogenen Verhältnis bleibt bzw. ein solches erreicht.

Um die konstatierten Defizite der Fakultät bezüglich des Frauenanteils im Bereich des Akademischen Mittelbaus sowie bei den Promotionen zu beheben, bedarf es einer gezielten Förderung qualifizierter Studentinnen durch das Lehrpersonal. Diese kann neben der fachlichen Betreuung während des Studiums und danach auch durch den Hinweis auf das *Mentoring-Programm der Universität Stuttgart* geschehen, einem Exzellenz-Programm, das es sich zur Aufgabe macht, junge Frauen beim Übergang in das Berufsleben und in die wissenschaftliche Weiterqualifikation zu fördern und zu begleiten. Im Bereich des Akademischen Mittelbaus ist, ebenso wie bei der Berufung von Professorinnen, weiterhin eine konsequente Einstellungspolitik zu verfolgen.

Bezüglich der Leitungsfunktionen innerhalb der Fakultät sollten bei der Neubesetzung der entsprechenden Ämter gezielt Professorinnen der Fakultät angesprochen und aufgefordert werden, für diese Ämter zu kandidieren; zugleich sind hier die an der Fakultät tätigen Professorinnen aufgerufen, sich für das Amt der Dekanin, der Prodekanin oder Studiendekanin zu bewerben.

Wie bereits im Vorjahresbericht skizziert, könnte der Fakultät 9 auf Grund ihrer gleichstellungspolitischen Sonderstellung innerhalb der Universität Stuttgart eine Vorreiterrolle zukommen in Hinblick auf einen reflektierten Umgang im Verhältnis von Geschlechtszugehörigkeit und Studienfachwahl. Ob sie an einer derartigen Rolle interessiert ist, könnte Gegenstand von Diskussionen innerhalb des Fakultätsrates sein.

Der Dekan
Prof. Dr. Peter Scholz

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
Dr. Ulrike Ramming

Statistik

| | WS 12/13 | | | SS 2013 | | | WS 13/14 | | |
|--------------------|----------|------|--------------|---------|------|--------------|----------|------|--------------|
| | w | m | Anteil w [%] | w | m | Anteil w [%] | w | m | Anteil w [%] |
| Studierende gesamt | 3125 | 1269 | 71,1 | 2902 | 1075 | 73,0 | 3395 | 1229 | 73,4 |
| Studienabschlüsse | 115 | 49 | 70,1 | 182 | 65 | 73,7 | 140 | 29 | 82,8 |

| | Kalenderjahr 2013 | | |
|--------------|-------------------|----|--------------|
| | w | m | Anteil w [%] |
| Promotion | 11 | 18 | 37,9 |
| Habilitation | 1 | 1 | 50,0 |

| | Kalenderjahr 2013 | | |
|---|-------------------|----|--------------|
| | w | m | Anteil w [%] |
| angestellte wiss. Mitarbeiter/innen E-Besoldung | | | |
| | 34 | 25 | 57,6 |
| Besoldungsgruppe A | | | |
| A13 | 7 | 2 | 77,8 |
| A14 | 3 | 2 | 60,0 |
| A15 | 0 | 0 | 0,0 |
| Besoldungsgruppe C | | | |
| C1 | 0 | 0 | 0,0 |
| C2, C3, W3 o.L. | 1 | 4 | 0,0 |
| C 4/W3 m.L. | 6 | 12 | 33,3 |
| Besoldungsgruppe W | | | |
| W1 | 2 | 2 | 50,0 |

2.10 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

1. *Ist-Stand in der Fakultät*

Für die Fakultät 10 ergibt sich vor dem Ziel der Erreichung der SEPUS-Quoten eine leicht verschlechterte Situation im Vergleich zum Vorjahr. Während das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Studierenden relativ ausgeglichen bleibt, wurde die Asymmetrie des Geschlechterverhältnisses auf den Ebenen höherer Karrierestufen durch die Vergabep Praxis vakanter Stellen wieder vergrößert.

Sowohl bei den Stellen im wissenschaftlichen Dienst als auch bei den Promotionen und den Professuren sank der Frauenanteil seit dem letzten Berichtsjahr.

Bei den Promotionen setzt sich damit der Rückwärtstrend fort, durch den der Frauenanteil von 43% im Berichtsjahr 2011 auf 27% im Jahr 2013 und damit unter das SEPUS Ziel für 2013 gesunken ist.

Die neu geschaffenen Stellen für akademische Mitarbeiter im Jahr 2013 wurden nicht gleichmäßig auf Frauen und Männer verteilt. Von den 13 neuen Stellen wurde nur eine mit einer Mitarbeiterin besetzt, so dass der Frauenanteil nun knapp unterhalb des SEPUS Zieles für 2013 liegt.

Der Frauenanteil bei den Professuren sank lediglich um 1%, da sich mit der Besetzung der Professur für Sport- und Bewegungswissenschaft am gleichnamigen Institut durch Herrn Dr. Siebert der Frauenanteil an den herausgehobenen Professuren nur leicht verschob. Mit 13% liegt er jedoch ebenfalls unterhalb des SEPUS Zieles.

Der Anteil der Studentinnen ist auch in diesem Jahr um einen Prozentpunkt auf 45% gesunken und entfernt sich damit langsam, aber seit sieben Jahren kontinuierlich vom SEPUS-Zielwert von 50% weg. Die Studentinnenanteile entwickeln sich dabei an den einzelnen Instituten unterschiedlich, so dass diese im Anschluss an die Übersicht über den Ist- und Zielzustand an der Fakultät 10 differenziert betrachtet werden.

| | Vorjahr | | | Berichtsjahr 2013 | | | Zielwert SEPUS 2013 |
|------------------------------------|---------|------|--------------|-------------------|------|--------------|---------------------|
| | w | m | Frauenanteil | w | m | Frauenanteil | Frauenanteil |
| Studierende | 2245 | 2652 | 46 | 2245 | 2652 | 45 | 50 |
| Promotionen | 8 | 18 | 31 | 7 | 19 | 27 | 30 |
| Habilitationen | 0 | 0 | | 0 | 0 | | 30 |
| Akad. Mittelbau | 65 | 92 | 41 | 66 | 104 | 39 | 40 |
| Junior-professuren | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 30 |
| Professuren | 3 | 21 | 13 | 3 | 22 | 12 | 14 |
| Professuren herausgehoben | 1 | 17 | 6 | 1 | 17 | 6 | 13 |
| Leitungsfunktionen in der Fakultät | 1 | 3 | | 1 | 3 | 25 | 25 |

1.1 Studierende

1.1.1 Betriebswirtschaftliches Institut (BWI)

Der Anteil der Studentinnen liegt im Berichtsjahr bei 37% und ist damit seit sieben Jahren kontinuierlich rückläufig (2008: 44%). Der sinkende Frauenanteil geht auf den kontinuierlichen Rückgang von Studentinnen in der technisch orientierten BWL zurück (2008: 40%, 2013: 35%), wird aber teilweise vom kontinuierlich wachsenden Studentinnenanteil im BA-Nebenfach BWL (2008: 77%, 2012: 85%) kompensiert.

1.1.2 Institut für Erziehungswissenschaften (IEP)

In der Erziehungswissenschaft konnte der abnehmende Trend des Frauenanteils gestoppt werden. Der Frauenanteil liegt nun mit 63% deutlich über dem angestreb-

ten Ziel (50%). Der Zuwachs geht erfreulicherweise vor allem auf einen Anstieg des Frauenanteils in der Technikpädagogik zurück. Hier stieg der Anteil gegenüber dem Vorjahr um 6% auf insgesamt 39% an.

1.1.3 Institut für Sozialwissenschaften (Sowi)

In den Sozialwissenschaften überwiegt der Anteil der Studentinnen (2013: 59%), der auch seit 2008 langsam aber stetig weiter zunimmt (Stand 2008: 54%). Vor allem in den BA-Studiengängen Sozialwissenschaften (2013: 61%) und Soziologie verstärkt sich dieser Trend deutlich.

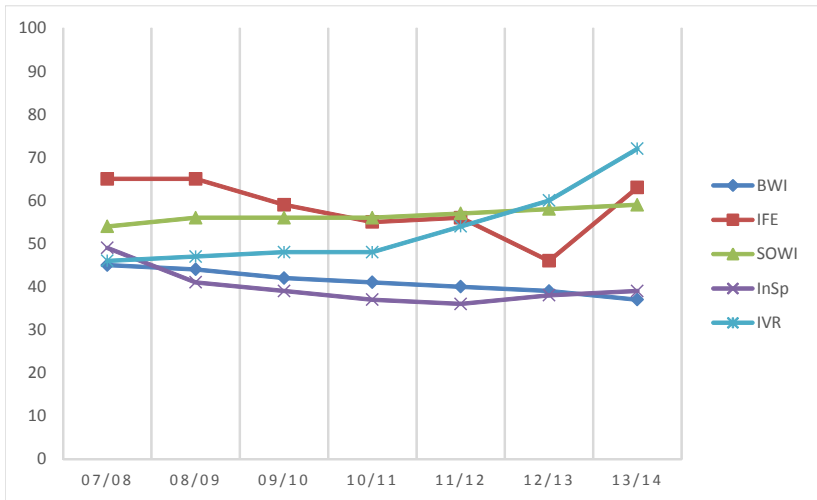
1.1.4 Institut für Sport und Bewegungswissenschaft (InSpo)

Der Studentinnenanteil im InSpo liegt im Berichtsjahr bei 39%. Der Abwärtstrend des Frauenanteils wurde bereits im letzten Jahr gestoppt und auch die Erstsemesterquoten (WS 2013/2014: 60%) zeigen eine Trendwende an. Die Steigerung des Frauenanteils im InSpo geht vor allem auf die Attraktivität des Master-Studiengangs mit Schwerpunkt „Gesundheitsförderung“ zurück. Hier liegt der Frauenanteil 2013 bei 60% (2012:15%).

1.1.5 Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht (IVR)

VWL als BA-Nebenfach wird von Studentinnen deutlich häufiger gewählt als von Studenten. Die Frauenquote steigt seit 2010/2011 rasant an und liegt nun bei 72%. Das weibliche Übergewicht setzt sich auch bei den Erstsemestern fort. Hier liegt der Frauenanteil bei 76%. Die Fallzahlen der Studiengänge des IVR sind sehr klein (im WS 2012/13 insgesamt 39 Studierende), so dass wenige Studenten das Verhältnis umdrehen könnten. Im Zeitverlauf seit 2007 zeigt sich aber, ein konstant steigender Frauenanteil.

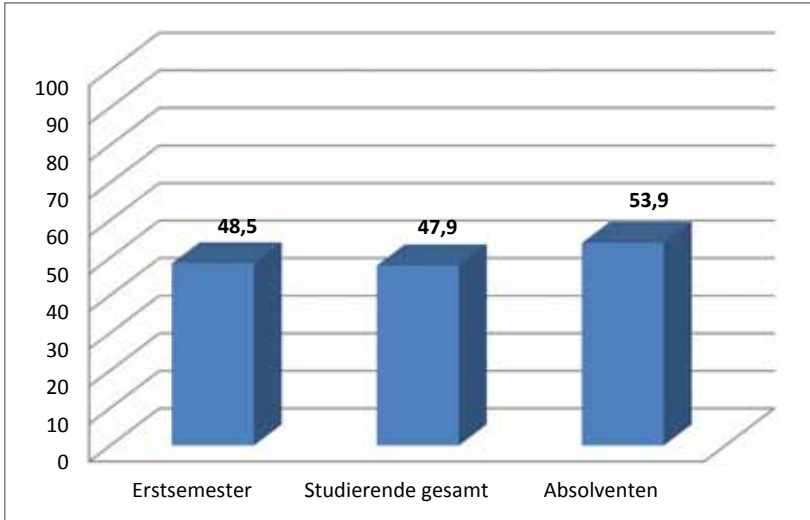
Abb. 1: Entwicklung der Frauenanteile bei Studierenden pro Institut



1.1.6 Gesamtsituation der Frauenanteile bei Studierenden an der Fakultät 10

Im Berichtsjahr entspricht der Frauenanteil bei den Erstsemestern (48%) in etwa der Gesamtheit der weiblichen Studierenden (49%), so dass die Frauenquote an der Fakultät 10 durch diese Gruppe nicht substantiell verändert werden wird. Die Studierendenquote liegt damit insgesamt auf Höhe der Zielvorgaben des SEPUS 2013. Die Absolventenquote der weiblichen Studierenden ist etwas höher als ihr Anteil an der Gesamtheit der Studierenden. Damit werden die Studiengänge der Fakultät 10 im Berichtsjahr 2013 von Frauen etwas häufiger erfolgreich abgeschlossen als von Männern.

Abb. 2: Frauenanteile bei den Studierenden (Stand: SS 2013 u. WS 2013/14)



1.2 Wissenschaftliche Qualifikation

1.2.1 Promotionen

Die Anzahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen ist im Vergleich zum letzten Jahr um 4% auf einen Frauenanteil von 27% gesunken. Anzahl und Dauer von Promotionsverfahren variieren jedoch stark, so dass eine Betrachtung der abgeschlossenen Arbeiten in nur einer Berichtsperiode wenig aussagekräftig ist.

Betrachtet man die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in den letzten fünf Jahren (2008-2013), ergibt sich ein mittlerer Frauenanteil in Höhe von 32%. Damit ist das SEPUS-Ziel mit einer Frauenquote von 30% bei den Promovierenden erreicht.

1.2.2 Habilitationen

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

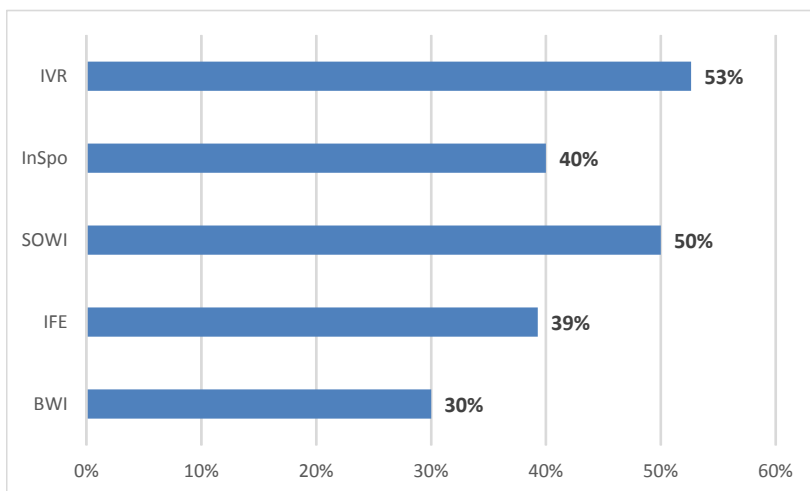
1.3 Wissenschaftliches Personal

1.3.1 Akademische Beschäftigte

Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst hat sich in den letzten vier Jahren bei knapp über 40% stabilisiert.

Bei den Angestellten variieren die Frauenanteile je Institut (siehe Abb. 3). Im Betriebswirtschaftlichen Institut und im Institut für Erziehungswissenschaft wird das im SEPUS definierte Ziel von 40% nicht erreicht. Der Anteil weiblicher Mitarbeiter im Institut für Sportwissenschaften entspricht zwar dem SEPUS-Ziel, hat in diesem Berichtszeitraum jedoch das im Vorjahr erreichte, ausgeglichene Geschlechterverhältnis wieder eingebüßt. Der Anteil weiblicher Angestellter im betriebswirtschaftlichen Institut liegt mit 30% deutlich unter dem SEPUS-Ziel für 2013. Da die Frauenquote bei den Studierenden erheblich über der Mitarbeiterinnenquote liegt, sollte generell die Möglichkeit bestehen, den Anteil weiblicher Beschäftigter in Zukunft zu erhöhen.

Abb. 3: Anteil weiblicher Angestellter pro Institut



Mögliche Neubesetzungen von unbefristeten Mitarbeiterstellen wurden nicht genutzt, um das im Vorjahr noch bestehende ausgeglichene Geschlechterverhältnis zu erhalten. Lediglich 3 der insgesamt 11 unbefristeten Stellen sind von Frauen besetzt.

Die vorhandenen Beamtenstellen sind ebenfalls ungleich auf die Geschlechter verteilt. Von 18 Stellen sind lediglich 3 von Frauen besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 17%. Bei den unbefristeten Beamtenstellen entfällt lediglich eine auf eine weibliche Mitarbeiterin.

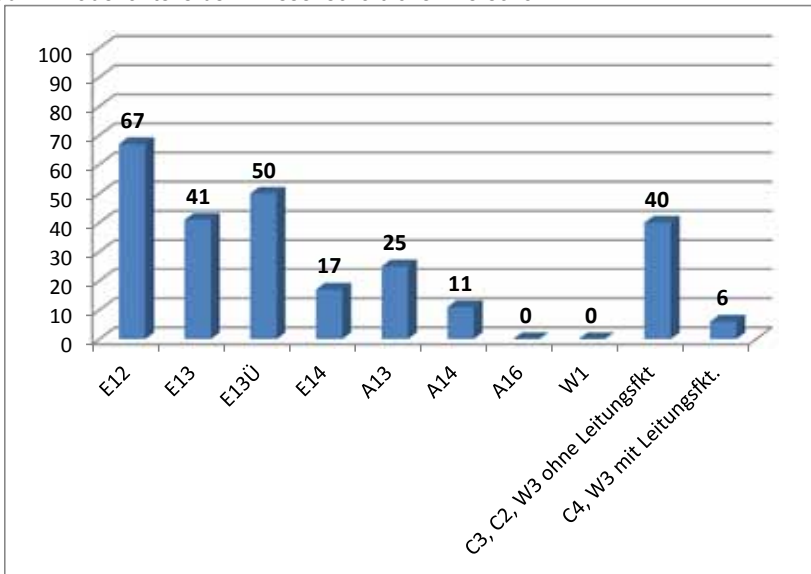
Insgesamt sind an der Fakultät 10 nur 21% der Stellen, die ein sicheres Beschäftigungsverhältnis für akademische Mitarbeiter bieten, an Frauen vergeben.

Darüber hinaus sind Frauen auf den jeweils höchsten unbefristeten Qualifizierungsstufen (E14 und A16) gar nicht vertreten.

1.3.2 Professuren

Da die Zahl der Professorinnen in den beiden letzten Berichtszeiträumen zwar gleich geblieben (2012 und 2013: 3), die Gesamtzahl der Professuren, die der Fakultät 10 zugeordnet sind, jedoch um eine gestiegen ist, hat sich der Frauenanteil auf mittlerweile 11,5% verschlechtert und verfehlt damit das SEPUS-Ziel von 14%. Noch eklatanter ist der Unterschied auf der höchsten Hierarchieebene, also den C4 bzw. W3 Professuren mit Leitungsfunktion. Hier ist der Frauenanteil im Vergleich zu allen anderen Ebenen am geringsten, er liegt im Berichtsjahr bei 6%.

Abb. 4: Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal



2. *Ziele*

2.1 Studierende

Die Institute der Fakultät 10 müssen für das Ziel der Geschlechtergleichstellung unterschiedliche Ziele verfolgen. Während das Institut für Volkswirtschaftslehre und das Institut für Sozialwissenschaften vermehrt männliche Studieninteressierte ansprechen müssen, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu etablieren, steht für das Betriebswirtschaftliche Institut und das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften nach wie vor die Frauenförderung im Fokus.

Innerhalb der BWL, aber auch im Bereich der Erziehungswissenschaft ist es erforderlich, Frauen für die technisch ausgerichteten Studiengänge der jeweiligen Fachdisziplin zu motivieren. Gerade auch disziplinübergreifende Studienfächer sind eine Chance, um der Unterrepräsentation von Frauen im MINT-Bereich entgegen zu wirken.

2.2 Wissenschaftliches Personal

Zwei von fünf Instituten erreichen annähernd einen Anteil weiblicher Beschäftigter von 50%. Nur im Betriebswirtschaftlichen Institut liegt der Anteil der Mitarbeiterinnen deutlich unterhalb des SEPUS-Zieles. Dennoch gilt auch in der Fakultät 10: je höher die Karrierestufen, desto kleiner der Frauenanteil. Damit liegt der Fokus der Gleichstellungsziele vor allem in der Rekrutierung von Frauen für die höheren Karrierestufen, sowie für zeitlich unbefristete Stellen.

3. *Maßnahmen*

Um dem Ziel der Gleichstellung auf den höheren Positionsebenen näher zu kommen, stellen vor allem auch die zukünftigen Berufungsverfahren eine Möglichkeit dar, ausgeglichene Geschlechterverhältnisse innerhalb der Fakultät zu erreichen.

Prof. Dr. Dr. H.D. Ortwin Renn
(Dekan)

Sabine Gauch, M.A.
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

Statistik

| | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | |
|--------------------|----------|-----|--------------|-------|------|--------------|----------|------|--------------|
| | w | m | Anteil w [%] | w | m | Anteil w [%] | w | m | Anteil w [%] |
| Studierende gesamt | 827 | 800 | 50,8 | 1136 | 1304 | 46,6 | 1491 | 1559 | 48,9 |
| Studienabschlüsse | 86 | 106 | 44,8 | 125 | 101 | 55,3 | 83 | 77 | 51,9 |

| | Kalenderjahr 2013 | | |
|--------------|-------------------|----------|---------------------|
| | weiblich | männlich | Anteil weiblich [%] |
| Promotion | 7 | 19 | 26,9 |
| Habilitation | 0 | 0 | |

| | weiblich | männlich | Anteil weiblich [%] |
|-------------------------------------|----------|----------|---------------------|
| Angestellte wiss. Mitarbeiter/innen | 63 | 89 | 41,4 |

| | weiblich | männlich | Anteil weiblich [%] |
|--------------------------|----------|----------|---------------------|
| Besoldungsgruppe A | | | |
| A 13 | 2 | 6 | 25,0 |
| A 14 | 1 | 8 | 11,1 |
| A 16 | 0 | 1 | 0,0 |
| Besoldungsgruppe C und W | | | |
| W1 | 0 | 1 | 0,0 |
| C1 | 0 | 0 | |
| C3, C2 od. W3 o.L. | 2 | 3 | 40,0 |
| C4 oder W3 m.L. | 1 | 17 | 5,6 |

3. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Amtszeit: 01.10.2012 - 30.09.2014

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

| 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.-Kfzr. Bettina Rzepka Institut für Maschinenelemente Pfaffenwaldring 9 Tel.: 685-66172 E-Mail: bettina.rzepka@ima.uni-stuttgart.de |
| 8 | Dr. Helga Kumric 1. Physikalisches Institut Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-62197 E-Mail: h.kumric@physik.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 |

Amtszeit: 01.10.2014 - 30.09.2016

| Fakultät | Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | Stellvertretung |
|----------|---|---|
| 1 | <p>Dipl.-Ing. Kyra Bullert Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen Keplerstraße 11 Tel.: 685-83257 E-Mail: bullert@irg.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dipl.-Ing. Kerstin Heidemann Dekanat Architektur und Stadtplanung Keplerstraße 11 Tel.: 685-84400 E-Mail: heidemann@f01.uni-stuttgart.de</p> |
| 2 | <p>Dipl.-Ing. Nadine Harder Lehrstuhl für Bauphysik Pfaffenwaldring 7 Tel: 685-66301 E-Mail: nadine.harder@lbp.uni-stuttgart.de</p> | |
| 3 | <p>Dr. Brigitte Schwederski Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64220 E-Mail: schwederski@iac.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dr. Ingo Hartenbach Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64254 E-Mail: ingo.hartenbach@iac.uni-stuttgart.de</p> |
| 4 | <p>Dr. Tatjana Kleinow Biologisches Institut, Abt. Molekularbiologie und Virologie der Pflanzen Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65075 E-Mail: tatjana.kleinow@bio.uni-stuttgart.de</p> | <p>Katharina Hipp Biologisches Institut, Abt. Molekularbiologie und Virologie der Pflanzen Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65064 E-Mail: katharina.hipp@bio.uni-stuttgart.de</p> |
| 5 | <p>Dipl.-Inf. Felix Baumann Institut für Rechnergestützte Ingenieursysteme Universitätsstr. 38 Tel.: 685-88315 E-Mail: felix.baumann@informatik.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dr. Isabel Plocher Fakultät für Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik Pfaffenwaldring 47 Tel.: 685-67233 E-Mail: isabel.plocher@f-iei.uni-stuttgart.de</p> |

| Fakultät | Fakultätsgleichstellungsbeauftragte | Stellvertretung |
|----------|--|---|
| 6 | <p>Dipl.-Ing. Eva Kerber Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt Pfaffenwaldring 31 Tel.: 685-60393 E-Mail: eva.kerber@itlr.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dipl.-Ing. Dina-Marie Zimmermann Institut für Aerodynamik und Gasdynamik Pfaffenwaldring 21 Tel.: 685-69945 E-Mail: zimmermann@iag.uni-stuttgart.de</p> |
| 7 | <p>Prof. Dr. Nicole Radde Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik Pfaffenwaldring 9 Tel.: 685-67729 E-Mail: nicole.radde@ist.uni-stuttgart.de</p> | |
| 8 | <p>Dr. Helga Kumric 1. Physikalisches Institut Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-62197 E-Mail: h.kumric@physik.uni-stuttgart.de</p> | <p>Dr. Friederike Stoll Institut für Algebra und Zahlentheorie, Abt. für Darstellungstheorie Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65515 E-Mail: friederike.stoll@mathematik.uni- stuttgart.de</p> |
| 9 | <p>Mona Garloff Historisches Institut, Abt. Geschichte der Frühen Neuzeit Tel. 685-82817 E-Mail: mona.garloff@hi.uni-stuttgart.de</p> | |
| 10 | <p>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</p> | |

4. Studierende insgesamt, WS 2012/13 bis WS 2013/14

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | | |
|---|--------------|--------|----------|--------|----------|-------|-------|----------|----------|-------|----------|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel) | | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | |
| Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат I (Stand: 10.05.2013) | | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil |
| Anglistik | B.A. | HF | 238 | 56 | 81,0% | 211 | 45 | 82,4% | 223 | 46 | 82,9% |
| | | NF | 89 | 19 | 82,4% | 75 | 17 | 81,5% | 113 | 22 | 83,7% |
| Architektur und Stadtplanung | MA 1-Fach | | 17 | 3 | 85,0% | 23 | 4 | 85,2% | 28 | 4 | 87,5% |
| | | | 377 | 298 | 55,9% | 373 | 294 | 55,9% | 452 | 338 | 57,2% |
| | Diplom | 244 | 231 | 51,4% | 199 | 194 | 50,6% | 148 | 148 | 50,0% | |
| | M.Sc. | | | | | | | | 60 | 41 | 59,4% |
| Automatisierungstechnik in der Produktion | Diplom | | 4 | 60 | 6,3% | 2 | 52 | 3,7% | 2 | 44 | 4,3% |
| | B.A. | NF | 4 | 1 | 80,0% | 2 | 1 | 66,7% | 3 | 2 | 60,0% |
| Bauingenieurwesen | B.Sc. | | 262 | 559 | 31,9% | 237 | 465 | 33,8% | 304 | 653 | 31,8% |
| | | Diplom | 24 | 57 | 29,6% | 20 | 48 | 29,4% | 15 | 31 | 32,6% |
| | M.Sc. | | 20 | 37 | 35,1% | 22 | 48 | 31,4% | 37 | 74 | 33,3% |
| | MBP | online | 11 | 39 | 22,0% | 12 | 34 | 26,1% | 10 | 35 | 22,2% |
| Bauphysik | M.Sc. | | 1 | 100,0% | | | | | | | |
| Berufspädagogik | B.A. | HF | 113 | 34 | 76,9% | 111 | 32 | 77,6% | 151 | 38 | 79,9% |
| | | NF | 46 | 12 | 79,3% | 43 | 7 | 86,0% | 58 | 12 | 82,9% |

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | | |
|---|---------------|----------|-----|----------|-------|-----|----------|----------|-----|----------|--|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel) | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | |
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | |
| Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат I (Stand: 10.05.2013) | | | | | | | | | | | |
| BWL | | NF | 7 | 85,1% | 38 | 6 | 86,4% | 41 | 8 | 83,7% | |
| Chemie | B.A. | NF | 4 | 63,6% | 6 | 3 | 66,7% | 2 | 2 | 50,0% | |
| | B.Sc. | | 174 | 40,8% | 102 | 151 | 40,3% | 140 | 224 | 38,5% | |
| | Diplom | | 58 | 28,4% | 14 | 43 | 24,6% | 10 | 32 | 23,8% | |
| | Künstl. LA | WissF | 1 | 75,0% | 3 | 1 | 75,0% | 3 | | 100,0% | |
| | LA Gym. | BF | 3 | 50,0% | 4 | 3 | 57,1% | 4 | 4 | 50,0% | |
| | | HF | 76 | 58,7% | 94 | 68 | 58,0% | 113 | 87 | 56,5% | |
| | M.Sc. | | 60 | 42,3% | 47 | 61 | 43,5% | 53 | 68 | 43,8% | |
| COMMAS | M.Sc. | | 77 | 15,4% | 13 | 71 | 15,5% | 14 | 85 | 14,1% | |
| Computational Linguistics | M.Sc. | | 11 | 38,9% | 15 | 14 | 51,7% | 17 | 21 | 44,7% | |
| Computer Science | M.Sc. | | | | | | | 8 | 35 | 18,6% | |
| Computerlinguistik | Diplom. | | 33 | 42,1% | | | | 19 | 28 | 40,4% | |
| Deutsch | Künstl. LA | WissF | 16 | 70,4% | 35 | 13 | 72,9% | 29 | 10 | 74,4% | |
| | LA Gym. | BF | 24 | 65,7% | 32 | 19 | 62,7% | 32 | 18 | 64,0% | |
| | | HF | 125 | 74,3% | 335 | 108 | 75,6% | 378 | 116 | 76,5% | |
| dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften | B.A. (1-Fach) | | 21 | 59,6% | 31 | 16 | 66,0% | 43 | 17 | 71,7% | |
| | Diplom | | | 100,0% | 1 | | 100,0% | 1 | | 100,0% | |
| Elektromobilität | M.Sc. | | 6 | | 1 | 12 | 7,7% | 2 | 25 | 7,4% | |

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|-------|----------|-----|----------|-------|-----|----------|----------|-----|----------|--|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel.) | | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | |
| Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат I (Stand: 10.05.2013) | | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | |
| Elektrotechnik und Informationstechnik | B.A. | NF | 3 | | | | 3 | | | 3 | | |
| | B.Sc. | | 79 | 578 | 12,0% | 71 | 524 | 11,9% | 80 | 583 | 12,1% | |
| | Diplom | | 23 | 149 | 13,4% | 21 | 107 | 16,4% | 12 | 70 | 14,6% | |
| | M.Sc. | | 33 | 157 | 17,4% | 34 | 174 | 16,3% | 43 | 232 | 15,6% | |
| Empirische Politik- und Sozialforschung | M.A. (1-Fach) | | 48 | 29 | 62,3% | 43 | 33 | 56,6% | 58 | 36 | 61,7% | |
| | M.A. (1-Fach) | | 22 | 8 | 73,3% | 22 | 10 | 68,8% | 19 | 11 | 63,3% | |
| Energietechnik | M.Sc. | | 28 | 80 | 25,9% | 36 | 106 | 25,4% | 60 | 147 | 29,0% | |
| | Künstl. LA | WissF | 37 | 7 | 84,1% | 33 | 5 | 86,8% | 35 | 6 | 85,4% | |
| Englisch | LA Gym. | BF | 22 | 15 | 59,5% | 14 | 16 | 46,7% | 18 | 15 | 54,5% | |
| | | HF | 362 | 139 | 72,3% | 332 | 116 | 74,1% | 400 | 133 | 75,0% | |
| Erneuerbare Energien | B.Sc. | | 83 | 347 | 19,3% | 73 | 324 | 18,4% | 87 | 361 | 19,4% | |
| | B.Sc. | | 32 | 579 | 5,2% | 29 | 521 | 5,3% | 33 | 658 | 4,8% | |
| Fahrzeug- und Motorentechnik | Diplom | | 14 | 254 | 5,2% | 13 | 202 | 6,0% | 11 | 167 | 6,2% | |
| | M.Sc. | | 19 | 142 | 11,8% | 23 | 175 | 11,6% | 30 | 283 | 9,6% | |
| Französisch | Künstl. LA | WissF | 19 | 1 | 95,0% | 17 | 1 | 94,4% | 19 | 2 | 90,5% | |
| | LA Gym. | BF | 11 | | 100,0% | 10 | | 100,0% | 10 | 1 | 90,9% | |
| | | HF | 196 | 35 | 84,8% | 169 | 25 | 87,1% | 203 | 27 | 88,3% | |

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | |
|---|---------------|----------|-----|----------|-------|-----|----------|----------|-----|----------|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel) | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | |
| Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат I (Stand: 10.05.2013) | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil |
| Geodäsie und Geoinformatik | B.Sc. | 34 | 86 | 28,3% | 28 | 71 | 28,3% | 48 | 105 | 31,4% |
| | Diplom | 8 | 36 | 18,2% | 8 | 36 | 18,2% | 5 | 28 | 15,2% |
| | M.Sc. | | | | 2 | 6 | 25,0% | 2 | 8 | 20,0% |
| GEOENGINE | M.Sc. | 19 | 42 | 31,1% | 16 | 34 | 32,0% | 18 | 52 | 25,7% |
| Geographie | LA Gym. | | 1 | | | 1 | | | 1 | |
| Germanistik | B.A. | 141 | 31 | 82,0% | 119 | 32 | 78,8% | 149 | 42 | 78,0% |
| | NF | 120 | 30 | 80,0% | 107 | 23 | 82,3% | 117 | 30 | 79,6% |
| Geschichte | B.A. | 67 | 75 | 47,2% | 58 | 65 | 47,2% | 64 | 64 | 50,0% |
| | NF | 94 | 31 | 75,2% | 86 | 30 | 74,1% | 88 | 36 | 71,0% |
| | Künstl. LA | 15 | 7 | 68,2% | 15 | 6 | 71,4% | 16 | 7 | 69,6% |
| | LA Gym. | 20 | 17 | 54,1% | 17 | 15 | 53,1% | 20 | 20 | 50,0% |
| Geschichte der Naturwissenschaften und Technik | HF | 280 | 208 | 57,4% | 241 | 176 | 57,8% | 273 | 188 | 59,2% |
| | Magister | 1 | | 100,0% | | | | | | |
| | B.A. | 21 | 19 | 52,5% | 20 | 15 | 57,1% | 20 | 22 | 47,6% |
| Geschichte, Quellen und Deutungen | NF | 28 | 28 | 50,0% | 21 | 25 | 45,7% | 20 | 20 | 50,0% |
| | M.A. (1-Fach) | 18 | 7 | 72,0% | 19 | 8 | 70,4% | 22 | 14 | 61,1% |
| Gymnasiales Lehramt Physik | MEd | | 2 | | | 4 | | 2 | 6 | 25,0% |

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|-----|----------|--------|-----|----------|----------|-----|----------|--------|--|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel) | | | | | | | | | | | |
| Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат I (Stand: 10.05.2013) | | | | | | | | | | | |
| | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | | |
| | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | | |
| Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft | B.Sc. | 193 | 177 | 52,2% | 166 | 155 | 51,7% | 209 | 190 | 52,4% | |
| | Diplom | 12 | 16 | 42,9% | 5 | 12 | 29,4% | 1 | 5 | 16,7% | |
| | M.Sc. | 27 | 19 | 58,7% | 31 | 30 | 50,8% | 41 | 40 | 50,6% | |
| | B.A. | 8 | 3 | 72,7% | 7 | 2 | 77,8% | 10 | 2 | 83,3% | |
| | B.Sc. | 72 | 397 | 15,4% | 54 | 343 | 13,6% | 80 | 470 | 14,5% | |
| | Diplom | 31 | 245 | 11,2% | 26 | 203 | 11,4% | 16 | 169 | 8,6% | |
| | Künstl. LA WissF | | 1 | | | 1 | | | 1 | | |
| | LA Gym. | 1 | 1 | 50,0% | | 1 | | | 1 | | |
| | HF | 28 | 36 | 43,8% | 15 | 29 | 34,1% | 26 | 40 | 39,4% | |
| | M.Sc. | 2 | 15 | 11,8% | 7 | 59 | 10,6% | 5 | 63 | 7,4% | |
| INFOTECH | M.Sc. | 49 | 216 | 18,5% | 44 | 194 | 18,5% | 58 | 238 | 19,6% | |
| | M.Sc. | 52 | 54 | 49,1% | 44 | 42 | 51,2% | 53 | 74 | 41,7% | |
| | M.Sc. | 28 | 17 | 62,2% | 28 | 18 | 60,9% | 31 | 20 | 60,8% | |
| Integrierte Gerontologie | online | 21 | 9 | 70,0% | 29 | 11 | 72,5% | 35 | 13 | 72,9% | |
| | Künstl. LA WissF | 1 | | 100,0% | 1 | | 100,0% | 1 | | 100,0% | |
| Italienisch | LA Gym. | 10 | 4 | 71,4% | 8 | 2 | 80,0% | 9 | 1 | 90,0% | |
| | HF | 27 | 5 | 84,4% | 32 | 6 | 84,2% | 45 | 8 | 84,9% | |
| ITECH | M.Sc. | | | | | | | 8 | 21 | 27,6% | |

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------|----------|-------|----------|-----|-------|----------|-----|----------|----------|--|--|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel) | | WS 12/13 | | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | |
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | | |
| Kunstgeschichte | B.A. | HF | 15 | 89,7% | 122 | 12 | 91,0% | 147 | 20 | 88,0% | | |
| | | NF | 7 | 89,1% | 49 | 4 | 92,5% | 62 | 6 | 91,2% | | |
| | M.A. (1-Fach) | 7 | 81,1% | 31 | 7 | 81,6% | 39 | 6 | 86,7% | | | |
| Lebensmittelchemie | B.Sc. | 25 | 7 | 78,1% | 30 | 6 | 83,3% | 56 | 11 | 83,6% | | |
| | StaatsEx | 19 | 10 | 65,5% | 18 | 8 | 69,2% | 2 | 1 | 66,7% | | |
| Linguistik | B.A. (1-Fach) | | 70 | 83,3% | 65 | 15 | 81,3% | 69 | 20 | 77,5% | | |
| | | HF | 8 | 82,2% | 30 | 7 | 81,1% | 31 | 8 | 79,5% | | |
| | | 96 | 10 | 90,6% | 86 | 8 | 91,5% | 98 | 10 | 90,7% | | |
| | Diplom | | | 23 | 30 | 43,4% | | | | | | |
| Literaturwissenschaft: Anglistik (neu: Anglistik) | M.A. (1-Fach) | 1 | | 100,0% | | | | | | | | |
| Literaturwissenschaft: Germanistik | M.A. (1-Fach) | 28 | 6 | 82,4% | 24 | 5 | 82,8% | 32 | 3 | 91,4% | | |
| Logistikmanagement | MBE | 9 | 37 | 19,6% | 13 | 41 | 24,1% | 11 | 42 | 20,8% | | |
| Luft- und Raumfahrttechnik | B.Sc. | 142 | 1120 | 11,3% | 123 | 1018 | 10,8% | 149 | 1247 | 10,7% | | |
| | Diplom | 80 | 554 | 12,6% | 67 | 482 | 12,2% | 56 | 393 | 12,5% | | |
| | M.Sc. | | 13 | | 14 | 81 | 14,7% | 22 | 158 | 12,2% | | |
| Maschinelle Sprachverarbeitung | B.Sc. | 37 | 46 | 44,6% | 31 | 39 | 44,3% | 46 | 44 | 51,1% | | |

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|-----|------|----------|-----|------|----------|-----|------|----------|---|---|----------|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | | | | | | | | | | | | |
| Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат I (Stand: 10.05.2013) | | | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | |
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil |
| Maschinenbau | B.Sc. | 98 | 1191 | 7,6% | 90 | 1075 | 7,7% | 117 | 1236 | 8,6% | | | |
| | Mi.Sc. | 36 | 259 | 12,2% | 42 | 362 | 10,4% | 53 | 481 | 9,9% | | | |
| Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätechnik und Technische Optik | Mi.Sc. | 5 | 17 | 22,7% | 6 | 23 | 20,7% | 7 | 30 | 18,9% | | | |
| | Mi.Sc. | 4 | 32 | 11,1% | 6 | 40 | 13,0% | 7 | 46 | 13,2% | | | |
| Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik | Mi.Sc. | 11 | 27 | 28,9% | 14 | 40 | 25,9% | 17 | 63 | 21,3% | | | |
| | B.A. | 2 | 2 | 50,0% | 2 | 2 | 50,0% | 3 | 1 | 75,0% | | | |
| Maschinenwesen | Diplom | 47 | 475 | 9,0% | 36 | 373 | 8,8% | 31 | 298 | 9,4% | | | |
| | B.Sc. | 43 | 119 | 26,5% | 30 | 101 | 22,9% | 34 | 111 | 23,4% | | | |
| Materialwissenschaft | Mi.Sc. | 4 | 19 | 17,4% | 7 | 22 | 24,1% | 9 | 32 | 22,0% | | | |
| | B.A. | 1 | 2 | 33,3% | 1 | 2 | 33,3% | 2 | 2 | 50,0% | | | |
| Mathematik | B.Sc. | 103 | 186 | 35,6% | 78 | 162 | 32,5% | 82 | 183 | 30,9% | | | |
| | Diplom | 27 | 78 | 25,7% | 20 | 65 | 23,5% | 17 | 54 | 23,9% | | | |
| Mechatronik | Künstl. LA | 17 | 10 | 63,0% | 16 | 7 | 69,6% | 17 | 9 | 65,4% | | | |
| | LA Gym. | 18 | 11 | 62,1% | 16 | 10 | 61,5% | 16 | 9 | 64,0% | | | |
| | | 181 | 150 | 54,7% | 174 | 128 | 57,6% | 193 | 151 | 56,1% | | | |
| | Mi.Sc. | 10 | 22 | 31,3% | 17 | 27 | 38,6% | 18 | 33 | 35,3% | | | |
| | 10 | 189 | 5,0% | 8 | 167 | 4,6% | 14 | 207 | 6,3% | | | | |
| | 5 | 72 | 6,5% | 7 | 95 | 6,9% | 10 | 108 | 8,5% | | | | |

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|-----------------|----------|-----------------|--------------|----------|-----------------|-----------------|----------|-----------------|--|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel) | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | |
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | |
| Medizintechnik | B.Sc. | 131 | 143 | 47,8% | 129 | 140 | 48,0% | 168 | 173 | 49,3% | |
| | M.Sc. | | | | | | | 17 | 16 | 51,5% | |
| Nachhaltige Elektrische Energieversorgung | M.Sc. | 12 | 29 | 29,3% | 13 | 40 | 24,5% | 22 | 61 | 26,5% | |
| | LA Gym. | BF | 1 | 2 | 33,3% | | 2 | 3 | 1 | 75,0% | |
| Naturwissenschaft und Technik | LA Gym | HF | 31 | 30 | 50,8% | 28 | 29 | 32 | 30 | 51,6% | |
| | LA Gym | HF | 10 | 4 | 71,4% | 7 | 2 | 9 | 3 | 75,0% | |
| Pädagogik | B.A. | HF | 2 | | 100,0% | 2 | | 1 | | 100,0% | |
| | Pädagogik / Berufspädagogik | NF | 21 | | 100,0% | 19 | | 12 | | 100,0% | |
| Philosophie | B.A. (1- Fach) | | 79 | 82 | 49,1% | 59 | 68 | 46,5% | 110 | 50,0% | |
| | B.A. | HF | 5 | 3 | 62,5% | 2 | 3 | 40,0% | 2 | 50,0% | |
| Philosophie/Ethik | LA Gym. | NF | 67 | 37 | 64,4% | 63 | 32 | 66,3% | 73 | 67,6% | |
| | M.A. 1-Fach | HF | | 1 | | | 1 | | 1 | | |
| Photonic Engineering | LA Gym. | | 1 | 5 | 16,7% | 1 | 7 | 12,5% | 8 | 11,1% | |
| | M.Sc. | | | | | | | | | | |
| Physics | Künstl. LA | WissF | 3 | 1 | 75,0% | 3 | 1 | 75,0% | 3 | 75,0% | |
| | M.Sc. | HF | 138 | 79 | 63,6% | 127 | 65 | 66,1% | 161 | 69,7% | |
| Physics | M.Sc. | | | | | | | | | | |
| | M.Sc. | | 10 | 33 | 23,3% | 8 | 29 | 21,6% | 12 | 26,1% | |

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------------|----------|-----------------|----------|----------|-----------------|----------|----------|-----------------|----------|----------|-----------------|--|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel) | | | | | | | | | | | | | |
| Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат I (Stand: 10.05.2013) | | | | | | | | | | | | | |
| | | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | | |
| | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | |
| Physik | B.A. | 1 | | | | | | 1 | | 1 | 2 | 33,3% | |
| | B.Sc. | 58 | 306 | 15,9% | 49 | 271 | 63 | 317 | 15,3% | 63 | 317 | 16,6% | |
| | Diplom | 5 | 35 | 12,5% | 4 | 19 | | | 17,4% | | | | |
| | Künstl. LA | 1 | 2 | 33,3% | 1 | 2 | 2 | 2 | 33,3% | 2 | 2 | 50,0% | |
| | LA Gym. | 3 | 4 | 42,9% | 3 | 2 | 2 | 1 | 60,0% | 2 | 1 | 66,7% | |
| | | 71 | 80 | 47,0% | 65 | 70 | 61 | 84 | 48,1% | 61 | 84 | 42,1% | |
| | M.Sc. | 9 | 72 | 11,1% | 11 | 70 | 16 | 94 | 13,6% | 16 | 94 | 14,5% | |
| | | | | | | | | | | 21 | 15 | 58,3% | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | Planung und Partizipation | | | | | | | | | | | | |
| Politik- und Wirtschaftswissenschaft | Künstl. LA | 2 | 1 | 66,7% | 2 | | 2 | 2 | 100,0% | 2 | 2 | 50,0% | |
| | LA Gym. | 73 | 49 | 59,8% | 71 | 48 | 90 | 71 | 59,7% | 90 | 71 | 55,9% | |
| Politikwissenschaft | B.A. | 25 | 30 | 45,5% | 24 | 29 | 27 | 32 | 45,3% | 27 | 32 | 45,8% | |
| | Künstl. LA | 7 | 5 | 58,3% | 8 | 4 | 6 | 4 | 66,7% | 6 | 4 | 60,0% | |
| | LA Gym. | 11 | 14 | 44,0% | 9 | 10 | 8 | 10 | 47,4% | 8 | 10 | 44,4% | |
| | | 73 | 66 | 52,5% | 65 | 56 | 63 | 47 | 53,7% | 63 | 47 | 57,3% | |
| Praxisorientierte Kulturphilosophie | | 8 | 1 | 88,9% | 9 | 1 | 9 | 1 | 90,0% | 9 | 3 | 75,0% | |
| M.A. (1-Fach) | | | | | | | | | | | | | |

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|-----------------|----------|-----------------|--------------|----------|-----------------|-----------------|----------|-----------------|-------|
| | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | |
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | |
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel) | | | | | | | | | | | |
| Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат I (Stand: 10.05.2013) | | | | | | | | | | | |
| Romanistik | B.A. (1-Fach) | 57 | 8 | 87,7% | 49 | 9 | 84,5% | 58 | 22 | 72,5% | |
| | B.A. | HF | 7 | 83,7% | 31 | 2 | 93,9% | 38 | 1 | 97,4% | |
| | | NF | 27 | 3 | 90,0% | 22 | 2 | 91,7% | 26 | 2 | 92,9% |
| | M.A. (1-Fach) | 2 | | 100,0% | 3 | | 100,0% | 3 | | 100,0% | |
| Romanistik: Franzosisch | B.A. | 1 | | 100,0% | 1 | | 100,0% | | | | |
| Romanistik: Italienisch | B.A. | HF | 2 | 1 | 66,7% | 1 | 1 | 50,0% | 1 | | |
| | | NF | 3 | | 100,0% | 3 | | 100,0% | 2 | 100,0% | |
| | | | 17 | 60 | 22,1% | 17 | 58 | 22,7% | 22 | 77 | 22,2% |
| Simulation Technology | B.Sc. | | | | | | | | | | |
| | M.Sc. | | | | | | | | 8 | | |
| Softwaretechnik | B.Sc. | | 48 | 299 | 13,8% | 38 | 270 | 12,3% | 61 | 396 | 13,3% |
| | | Diplom | 8 | 123 | 6,1% | 6 | 94 | 6,0% | 6 | 74 | 7,5% |
| | | M.Sc. | | 3 | | | 8 | | 2 | 33 | 5,7% |
| Sozialwissenschaften | B.A. (1-Fach) | 203 | 141 | 59,0% | 185 | 128 | 59,1% | 211 | 151 | 58,3% | |
| Soziologie | BA | 34 | 13 | 72,3% | 37 | 12 | 75,5% | 41 | 10 | 80,4% | |

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------|----------|----------|-----------------|----------|----------|-----------------|----------|----------|-----------------|----------|----------|-----------------|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel) | | | | | | | | | | | | | |
| Quelle: Universität Stuttgart Dezerнат I (Stand: 10.05.2013) | | | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | |
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil |
| Sportwissenschaft | B.A. (1-Fach) | 51 | 142 | 26,4% | 49 | 131 | 27,2% | 65 | 170 | 27,7% | | | |
| | B.A. | | 1 | | | 1 | | | 1 | | | | |
| | Diplom | 15 | 30 | 33,3% | 10 | 23 | 30,3% | 7 | 17 | 29,2% | | | |
| | Künstl. LA | | 2 | | | 2 | | | 3 | | | | |
| | LA Gym. | 3 | 4 | 42,9% | 2 | 4 | 33,3% | 3 | 5 | 37,5% | | | |
| | | HF | 84 | 117 | 41,8% | 77 | 101 | 43,3% | 85 | 135 | 38,6% | | |
| Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung | M.A. (1-Fach) | 19 | 15 | 55,9% | 18 | 13 | 58,1% | 24 | 15 | 61,5% | | | |
| | M.A. (1-Fach) | 18 | 2 | 90,0% | 17 | 2 | 89,5% | 25 | 3 | 89,3% | | | |
| Sprachtheorie und Sprachvergleich | B.Sc. | 20 | 31 | 39,2% | 20 | 24 | 45,5% | 19 | 34 | 35,8% | | | |
| | M.Sc. | 17 | 31 | 35,4% | 19 | 30 | 38,8% | 28 | 34 | 45,2% | | | |
| Technikpädagogik / Bautechnik | Dipl.-Gew.L. | 3 | 5 | 37,5% | 3 | 4 | 42,9% | 3 | 3 | 50,0% | | | |
| | Dipl.-Gew.L. | 1 | 3 | 25,0% | | 2 | | | 2 | | | | |
| Technikpädagogik / Informatik | Dipl.-Gew.L. | 2 | 2 | 50,0% | 1 | 1 | 50,0% | 1 | 1 | 50,0% | | | |
| | Dipl.-Gew.L. | 4 | 11 | 26,7% | 3 | 8 | 27,3% | 3 | 7 | 30,0% | | | |
| Technikpädagogik Aufbaustudiengang | Dipl.-Gew.L. | 3 | 7 | 30,0% | 2 | 5 | 28,6% | 2 | 4 | 33,3% | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|--|-----------------|----------|-----------------|----------|--------------|-----------------|----------|----------|-----------------|-------|
| | | WS 12/13 | | | | SS 13 | | | | WS 13/14 | |
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | |
| Technisch orientierte BWL | | B.Sc. | 193 | 408 | 32,1% | 180 | 373 | 32,5% | 221 | 439 | 33,5% |
| | | Diplom | 100 | 102 | 49,5% | 82 | 79 | 50,9% | 59 | 63 | 48,4% |
| | | M.Sc. | 44 | 95 | 31,7% | 57 | 129 | 30,6% | 66 | 151 | 30,4% |
| | | Diplom | 1 | 2 | 33,3% | 1 | 2 | 33,3% | 1 | 2 | 33,3% |
| Technische Biologie | | B.Sc. | 94 | 79 | 54,3% | 75 | 66 | 53,2% | 101 | 87 | 53,7% |
| | | Diplom | 64 | 61 | 51,2% | 54 | 54 | 50,0% | 48 | 40 | 54,5% |
| | | M.Sc. | 10 | 10 | 50,0% | 23 | 15 | 60,5% | 36 | 21 | 63,2% |
| Technische Kybernetik | | B.Sc. | 52 | 225 | 18,8% | 48 | 210 | 18,6% | 42 | 237 | 15,1% |
| | | Diplom | 11 | 68 | 13,9% | 7 | 50 | 12,3% | 3 | 38 | 7,3% |
| | | M.Sc. | 6 | 57 | 9,5% | 8 | 67 | 10,7% | 23 | 93 | 19,8% |
| Technologiemanagement | | B.Sc. | 113 | 435 | 20,6% | 97 | 387 | 20,0% | 118 | 437 | 21,3% |
| | | Diplom | 35 | 223 | 13,6% | 30 | 194 | 13,4% | 21 | 152 | 12,1% |
| | | M.Sc. | 21 | 79 | 21,0% | 29 | 106 | 21,5% | 42 | 150 | 21,9% |
| | | B.Sc. | 121 | 169 | 41,7% | 113 | 162 | 41,1% | 136 | 184 | 42,5% |
| Umweltschutztechnik | | Diplom | 67 | 153 | 30,5% | 49 | 115 | 29,9% | 35 | 81 | 30,2% |
| | | M.Sc. | 36 | 38 | 48,6% | 47 | 44 | 51,6% | 69 | 71 | 49,3% |
| | | B.Sc. | 72 | 167 | 30,1% | 64 | 140 | 31,4% | 69 | 168 | 29,1% |
| Verfahrenstechnik | | Diplom | 5 | 19 | 20,8% | | | | | | |
| | | M.Sc. | 58 | 119 | 32,8% | 57 | 106 | 35,0% | 61 | 111 | 35,5% |
| | | B.Sc. | 4 | 25 | 13,8% | 4 | 24 | 14,3% | 13 | 55 | 19,1% |
| Verkehrswissenschaften | | B.Sc. | 4 | 25 | 13,8% | 4 | 24 | 14,3% | 13 | 55 | 19,1% |

Studierende aller Fachsemester
(Studienfälle, nicht Vollstudienaivalentel)

Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I
(Stand: 10.05.2013)

| Studierende aller Fachsemester | | | | | | | | | | |
|---|---------------|-----------------|----------|-----------------|--------------|----------|-----------------|-----------------|----------|-----------------|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | | | | | | | | | |
| Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 10.05.2013) | | | | | | | | | | |
| | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | |
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil |
| VWL | B.A. | 20 | 7 | 74,1% | 19 | 7 | 73,1% | 28 | 8 | 77,8% |
| WAREM | M.Sc. | 39 | 54 | 41,9% | 36 | 44 | 45,0% | 43 | 63 | 40,6% |
| WASTE | M.Sc. | 73 | 80 | 47,7% | 63 | 68 | 48,1% | 80 | 80 | 50,0% |
| Werkstoffwissenschaft | Diplom | 9 | 36 | 20,0% | 6 | 16 | 27,3% | 3 | 12 | 20,0% |
| Wirtschaftsinformatik | B.Sc. | 36 | 124 | 22,5% | 39 | 117 | 25,0% | 41 | 148 | 21,7% |
| Wissenskulturen | M.A. (1-Fach) | 15 | 4 | 78,9% | 19 | 5 | 79,2% | 22 | 7 | 75,9% |

5. Studierende im 1. Fachsemester, WS 2012/13 bis WS 2013/14

| Studierende im 1. Fachsemester | | | | | | | | | | |
|---|-----------|----------|-----|----------|-------|----|---------------|----------|-----|----------|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | |
| Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand: 17.04.2014) | | F | M | F-Anteil | F | M | F-An- teil | F | M | F-Anteil |
| Anglistik | B.A. | 97 | 34 | 74,0% | 3 | | 100,0% | 58 | 14 | 80,6% |
| | NF | 29 | 10 | 74,4% | | | | 48 | 9 | 84,2% |
| Architektur und Stadtplanung | MA 1-Fach | 10 | 2 | 83,3% | 7 | 1 | 87,5% | 7 | 1 | 87,5% |
| | B.Sc. | 105 | 87 | 54,7% | 2 | 1 | 66,7% | 129 | 85 | 60,3% |
| | M.Sc. | | | | | | | 60 | 41 | 59,4% |
| Bauingenieurwesen | B.A. | 3 | | 100,0% | | | | 2 | 2 | 50,0% |
| | B.Sc. | 108 | 243 | 30,8% | | | | 122 | 264 | 31,6% |
| | M.Sc. | 12 | 16 | 42,9% | 1 | 10 | 9,1% | 18 | 32 | 36,0% |
| Bauphysik | MBP | 3 | 15 | 16,7% | 1 | | 100,0% | 3 | 7 | 30,0% |
| | M.Sc. | 1 | | 100,0% | | | | | | |
| Berufspädagogik | B.A. | 32 | 8 | 80,0% | 1 | | 100,0% | 46 | 10 | 82,1% |
| | NF | 26 | 11 | 70,3% | 1 | | 100,0% | 24 | 7 | 77,4% |
| BWL | B.A. | 14 | 3 | 82,4% | | | | 13 | 2 | 86,7% |

| Studierende im 1. Fachsemester | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|----------|-----|----------|---|-------|----------|----|-----|----------|--|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | WS 12/13 | | | | SS 13 | | | | WS 13/14 | |
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | |
| Empirische Politik- und Sozialforschung (dt.-fiz.) | M.A. (1-Fach) | 7 | 1 | 87,5% | | | | 2 | 2 | 50,0% | |
| | M.Sc. | 15 | 45 | 25,0% | 9 | 26 | 25,7% | 24 | 51 | 32,0% | |
| | Künstl. LA | 6 | | 100,0% | | | | 8 | 1 | 88,9% | |
| Energietechnik | LA Gym. | 5 | 4 | 55,6% | | | | 6 | 3 | 66,7% | |
| | HF | 54 | 18 | 75,0% | 2 | | | 82 | 34 | 70,7% | |
| | | 30 | 105 | 22,2% | | | | 29 | 103 | 22,0% | |
| Erneuerbare Energien | B.Sc. | 10 | 171 | 5,5% | | | | 8 | 208 | 3,7% | |
| | B.Sc. | 15 | 69 | 17,9% | 4 | 37 | 9,8% | 7 | 111 | 5,9% | |
| | M.Sc. | 6 | 1 | 85,7% | | | | 4 | 1 | 80,0% | |
| Französisch | Künstl. LA | 1 | | 100,0% | | | | 2 | 1 | 66,7% | |
| | LA Gym. | 52 | 11 | 82,5% | 1 | | 100,0% | 54 | 8 | 87,1% | |
| | HF | 17 | 25 | 40,5% | | | | 26 | 44 | 37,1% | |
| Geodäsie und Geoinformatik | B.Sc. | | | | 1 | 6 | 14,3% | | 2 | | |
| | M.Sc. | 8 | 21 | 27,6% | | | | 6 | 26 | 18,8% | |
| | M.Sc. | 50 | 8 | 86,2% | | | | 44 | 13 | 77,2% | |
| Germanistik | B.A. | 39 | 9 | 81,3% | | | | 34 | 14 | 70,8% | |
| | NF | | | | | | | | | | |

| Studierende im 1. Fachsemester | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------|-----|----------|-------|-----|----------|----------|-----|----------|--------|--|--|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | | | | | | | | | | | |
| Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand: 17.04.2014) | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | | | |
| | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | | | |
| Integrated Urbanism and Sustainable Design | 12 | 11 | 52,2% | | | | 17 | 8 | | 68,0% | | |
| Integrierte Gerontologie | | | | 2 | | 100,0% | 6 | 2 | | 75,0% | | |
| | online | | | | | | | | | | | |
| Italienisch | 4 | 2 | 66,7% | | | | 2 | | | 100,0% | | |
| | BF | | | | | | | | | | | |
| ITECH | 16 | 4 | 80,0% | 1 | | 100,0% | 15 | 3 | | 83,3% | | |
| | HF | | | | | | | | | | | |
| Kunstgeschichte | | | | | | | 8 | 21 | | 27,6% | | |
| | M.Sc. | | | | | | | | | | | |
| Kunstgeschichte | 36 | 6 | 85,7% | | | | 55 | 10 | | 84,6% | | |
| | HF | | | | | | | | | | | |
| Lebensmittelchemie | 16 | 1 | 94,1% | | | | 22 | 2 | | 91,7% | | |
| | NF | | | | | | | | | | | |
| Linguistik | 15 | 2 | 88,2% | 1 | | 100,0% | 10 | | | 100,0% | | |
| | M.A. (1-Fach) | | | | | | | | | | | |
| Linguistik | 25 | 7 | 78,1% | | | | 31 | 4 | | 88,6% | | |
| | B.Sc. | | | | | | | | | | | |
| Literaturwissenschaft: Germanistik | 22 | 6 | 78,6% | 1 | | 100,0% | 14 | 10 | | 58,3% | | |
| | B.A. (1-Fach) | | | | | | | | | | | |
| Literaturwissenschaft: Germanistik | 8 | 5 | 61,5% | 1 | | 100,0% | 10 | 1 | | 90,9% | | |
| | B.A. | | | | | | | | | | | |
| Logistikmanagement | 21 | 3 | 87,5% | | | | 22 | 4 | | 84,6% | | |
| | HF | | | | | | | | | | | |
| Logistikmanagement | 8 | | 100,0% | 3 | | 100,0% | 12 | | | 100,0% | | |
| | M.A. (1-Fach) | | | | | | | | | | | |
| Luft- und Raumfahrttechnik | 1 | 1 | 50,0% | | | | | | | | | |
| | MBE | | | | | | | | | | | |
| Maschinelle Sprachverarbeitung | 34 | 339 | 9,1% | 1 | 1 | 50,0% | 41 | 351 | | 10,5% | | |
| | B.Sc. | | | | | | | | | | | |
| Maschinenbau | | 13 | | 14 | 67 | 17,3% | 8 | 71 | | 10,1% | | |
| | M.Sc. | | | | | | | | | | | |
| Maschinenbau | 17 | 22 | 43,6% | | | | 20 | 18 | | 52,6% | | |
| | B.Sc. | | | | | | | | | | | |
| Maschinenbau | 45 | 318 | 12,4% | | | | 33 | 334 | | 9,0% | | |
| | B.Sc. | | | | | | | | | | | |
| Maschinenbau | 20 | 115 | 14,8% | 7 | 108 | 6,1% | 11 | 131 | | 7,7% | | |
| | M.Sc. | | | | | | | | | | | |

| Studierende im 1. Fachsemester | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------|----|----------|-------|---|---------------|----------|-----|----------|--|--|--|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel) | | | | | | | | | | | | |
| Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand: 17.04.2014) | | | | | | | | | | | | |
| | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | | | |
| | F | M | F-Anteil | F | M | F-An- teil | F | M | F-Anteil | | | |
| Naturwissenschaft und Technik | LA Gym. | 1 | 50,0% | | | | 3 | | 100,0% | | | |
| | | 20 | 51,3% | | | | 11 | 13 | 45,8% | | | |
| Philosophie | B.A. (1-Fach) | 63 | 53,8% | 1 | 2 | 33,3% | 87 | 64 | 57,6% | | | |
| | B.A. | | | | | | | | | | | |
| | | 21 | 70,0% | 1 | | 100,0% | 28 | 12 | 70,0% | | | |
| | M.A. (1-Fach) | | | | 2 | | | 3 | | | | |
| Philosophie/Ethik | Künstl. LA | | | | | | | | | | | |
| | LA Gym. | 13 | 48,1% | | | | 44 | 11 | 80,0% | | | |
| Physics | M.Sc. | 6 | 33,3% | 1 | | 100,0% | 5 | 16 | 23,8% | | | |
| Physik | B.A. | | | | | | 1 | 1 | 50,0% | | | |
| | B.Sc. | 22 | 13,3% | | 1 | | 24 | 115 | 17,3% | | | |
| | Künstl. LA | | | | | | 1 | | 100,0% | | | |
| | LA Gym. | | | | | | | | | | | |
| Planung und Partizipation | | 25 | 47,2% | | | | 15 | 24 | 38,5% | | | |
| | M.Sc. | 6 | 17,1% | 2 | 6 | 25,0% | 6 | 28 | 17,6% | | | |
| | M.Sc. | | | | | | 21 | 15 | 58,3% | | | |
| | Künstl. LA | | | | | | | 2 | | | | |
| Politik- und Wirtschaftswissenschaft | LA Gym. | 31 | 64,6% | 2 | | 100,0% | 28 | 22 | 56,0% | | | |

| Studierende im 1. Fachsemester | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---------------|--|----------|-----------------|---|-----------------|----------|-----------------------|--------------|----------|-----------------|-----------------|--|
| | | (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalentel) | | | | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | |
| | | F | M | F-Anteil | | F | M | F-An- teil | F | M | F-Anteil | | |
| Politikwissenschaft | B.A. | 9 | 10 | 47,4% | | | | 9 | 7 | | 56,3% | | |
| | Kunstl. LA | | | | | | | | | | | | |
| | LA Gym. | | | | | | | | 1 | | | | |
| Praxisorientierte Kulturphilosophie | | 2 | | 100,0% | 1 | | 100,0% | 1 | | 1 | 100,0% | | |
| | M.A. (1-Fach) | 3 | | 100,0% | 1 | | 100,0% | 1 | 1 | 1 | 50,0% | | |
| | B.A. (1-Fach) | 33 | 3 | 91,7% | | | | 22 | 13 | | 62,9% | | |
| Romanistik | | 12 | 5 | 70,6% | | | | 12 | 1 | | 92,3% | | |
| | B.A. | 19 | 3 | 86,4% | 1 | | 100,0% | 12 | 2 | | 85,7% | | |
| | M.A. (1-Fach) | 2 | | 100,0% | 2 | | 100,0% | 1 | | | 100,0% | | |
| Simulation Technology | B.Sc. | 6 | 19 | 24,0% | | | | 6 | 26 | | 18,8% | | |
| | M.Sc. | | | | | | | | 8 | | | | |
| | B.Sc. | 28 | 138 | 16,9% | | | | 28 | 174 | | 13,9% | | |
| Softwaretechnik | | | 3 | | | | | | 5 | | 8,0% | | |
| | M.Sc. | 65 | 37 | 63,7% | | | | 70 | 49 | | 58,8% | | |
| | B.A. (1-Fach) | 8 | 6 | 57,1% | | | | 11 | 2 | | 84,6% | | |
| Soziologie | | 17 | 40 | 29,8% | 1 | | 100,0% | 20 | 50 | | 28,6% | | |
| | B.A. (1-Fach) | | 1 | | | | | | 1 | | | | |
| | Kunstl. LA | | | | | | | | | | | | |
| Sportwissenschaft | LA Gym. | | | | | | | | | | | | |
| | | 19 | 19 | 50,0% | | | | 16 | 42 | | 27,6% | | |
| | HF | | | | | | | | | | | | |

Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I
(Stand: 17.04.2014)

| Studierende im 1. Fachsemester | | | | | | | | | | | | |
|---|----------|-----|----------|-------|----|----------|----------|-----|----------|--|--|--|
| (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!) | | | | | | | | | | | | |
| Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand: 17.04.2014) | WS 12/13 | | | SS 13 | | | WS 13/14 | | | | | |
| | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | | | |
| Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung | 8 | 10 | 44,4% | | | | 6 | 3 | 66,7% | | | |
| Sprachtheorie und Sprachvergleich | 4 | | 100,0% | | | | 9 | 1 | 90,0% | | | |
| Technikpädagogik | 13 | 17 | 43,3% | | | | 8 | 17 | 32,0% | | | |
| | 5 | 7 | 41,7% | 4 | 5 | 44,4% | 11 | 12 | 47,8% | | | |
| Technisch orientierte BWL | 62 | 120 | 34,1% | 2 | 1 | 66,7% | 66 | 118 | 35,9% | | | |
| Technische Biologie | 26 | 22 | 54,2% | | | | 37 | 33 | 52,9% | | | |
| Technische Kybernetik | 10 | 10 | 50,0% | 13 | 4 | 76,5% | 15 | 4 | 78,9% | | | |
| | 11 | 62 | 15,1% | | | | 13 | 64 | 16,9% | | | |
| Technologiemanagement | 2 | 33 | 5,7% | 4 | 7 | 36,4% | 13 | 29 | 31,0% | | | |
| | 32 | 124 | 20,5% | | | | 33 | 94 | 26,0% | | | |
| Umweltschutztechnik | 8 | 41 | 16,3% | 8 | 33 | 19,5% | 13 | 47 | 21,7% | | | |
| | 42 | 45 | 48,3% | | | | 45 | 55 | 45,0% | | | |
| Verfahrenstechnik | 21 | 17 | 55,3% | 13 | 5 | 72,2% | 22 | 27 | 44,9% | | | |
| | 17 | 56 | 23,3% | | | | 16 | 70 | 18,6% | | | |
| Verkehringenieurwesen | 16 | 17 | 48,5% | 2 | 4 | 33,3% | 11 | 20 | 35,5% | | | |
| | 4 | 25 | 13,8% | | | | 9 | 33 | 21,4% | | | |
| VWL | 10 | 2 | 83,3% | | | | 13 | 4 | 76,5% | | | |
| WAREM | 23 | 18 | 56,1% | | 1 | | 14 | 27 | 34,1% | | | |
| WASTE | 26 | 26 | 50,0% | | | | 28 | 22 | 56,0% | | | |

6. Studienabschlüsse SS 2013 und WS 2013/14

| Abschlussprüfungen | SS 2013 | | | WS 13/14 | | | Mittel | | |
|--|---------|----|----------|----------|----|----------|----------|----------|----------|
| | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F gesamt | M gesamt | F-Anteil |
| Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014) | | | | | | | | | |
| Anglistik | 21 | 1 | 95,5% | 15 | 2 | 88,2% | 36 | 3 | 92,3% |
| Architektur und Stadtplanung | 42 | 30 | 58,3% | 19 | 15 | 55,9% | 61 | 45 | 57,5% |
| Diplom | 52 | 42 | 55,3% | 42 | 32 | 56,8% | 94 | 74 | 56,0% |
| Diplom | | 9 | | | 10 | | | 19 | |
| Automatisierungstechnik in der Produktion | | | | | | | | | |
| Bauingenieurwesen | 13 | 17 | 43,3% | 6 | 13 | 31,6% | 19 | 30 | 38,8% |
| Diplom | 5 | 15 | 25,0% | | 7 | | 5 | 22 | 18,5% |
| M.Sc. | 3 | 5 | 37,5% | 1 | 10 | 9,1% | 4 | 15 | 21,1% |
| Berufspädagogik | 3 | | 100,0% | 7 | 2 | 77,8% | 10 | 2 | 83,3% |
| BWL | 5 | | 100,0% | 3 | 1 | 75,0% | 8 | 1 | 88,9% |
| Chemie | 16 | 17 | 48,5% | 2 | 10 | 16,7% | 18 | 27 | 40,0% |
| | 4 | 9 | 30,8% | 1 | 1 | 50,0% | 5 | 10 | 33,3% |
| LA Gym. (PO alt) | 2 | 2 | 50,0% | 4 | 3 | 57,1% | 6 | 5 | 54,5% |
| LA Gym. (PO neu) | | 1 | | | | | | 1 | |
| M.Sc. | 9 | 13 | 40,9% | 8 | 8 | 50,0% | 17 | 21 | 44,7% |
| M.Sc. double | 2 | 2 | 50,0% | | | | 2 | 2 | 50,0% |
| M.Sc. | 3 | 12 | 20,0% | | 2 | | 3 | 14 | 17,6% |
| COMMAS | | | | | | | | | |

| Abschlussprüfungen | | SS 2013 | | | | WS 13/14 | | | | Mittel | | |
|---|---------------------|---------|----|----------|----|----------|----------|----------|----------|----------|--|--|
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F gesamt | M gesamt | F-Anteil | | |
| Deutsch | Künstl. LA | 5 | 1 | 83,3% | 1 | | 100,0% | 6 | 1 | 85,7% | | |
| | LA Gym. | 11 | 6 | 64,7% | 22 | 7 | 75,9% | 33 | 13 | 71,7% | | |
| dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften | B.A. | 11 | 5 | 68,8% | | | | 11 | 5 | 68,8% | | |
| | B.Sc. | 4 | 50 | 7,4% | 3 | 17 | 15,0% | 7 | 67 | 9,5% | | |
| Elektrotechnik und Informationstechnik | Diplom | 7 | 36 | 16,3% | 4 | 19 | 17,4% | 11 | 55 | 16,7% | | |
| | M.Sc. | | 11 | | 3 | 20 | 13,0% | 3 | 31 | 8,8% | | |
| Empirische Politik- und Sozialforschung | M.A. | 2 | 8 | 20,0% | 8 | 2 | 80,0% | 10 | 10 | 50,0% | | |
| | M.A. | 3 | 1 | 75,0% | 6 | 3 | 66,7% | 9 | 4 | 69,2% | | |
| Energietechnik | M.Sc. | | 1 | | 2 | 8 | 20,0% | 2 | 9 | 18,2% | | |
| | M.Sc. double | 1 | 2 | 33,3% | 1 | 1 | 50,0% | 2 | 3 | 40,0% | | |
| Englisch | Künstl. LA (PO alt) | 1 | | 100,0% | | | | 1 | | 100,0% | | |
| | LA Gym. (PO alt) | 8 | 10 | 44,4% | 18 | 2 | 90,0% | 26 | 12 | 68,4% | | |
| Erneuerbare Energien | LA Gym. (PO neu) | | 1 | | | | | | 1 | | | |
| | B.Sc. | 12 | 45 | 21,1% | 8 | 14 | 36,4% | 20 | 59 | 25,3% | | |
| Fahrzeug- und Motorentechnik | B.Sc. | 1 | 36 | 2,7% | | 24 | | 1 | 60 | 1,6% | | |
| | Diplom | 2 | 31 | 6,1% | 3 | 48 | 5,9% | 5 | 79 | 6,0% | | |
| | M.Sc. | | 3 | | 1 | 22 | 4,3% | 1 | 25 | 3,8% | | |

| Abschlussprüfungen | | SS 2013 | | | WS 13/14 | | | Mittel | | | | |
|--|---------------------|----------------------------|------------------------|----------|----------|--------|----------|----------|----------|----------|--------|-------|
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F gesamt | M gesamt | F-Anteil | | |
| Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014) | | Französisch | | | | 1 | | 100,0% | 1 | | 100,0% | |
| | | | Künstl. LA (PO alt) | | | | | | | | | |
| | | Geodäsie und Geoinformatik | LA Gym. (PO alt) | 3 | | 100,0% | 7 | 1 | 87,5% | 10 | 1 | 90,9% |
| | | | B.Sc. | | 4 | | 1 | 5 | 16,7% | 1 | 9 | 10,0% |
| | | GEOENGINE | Diplom | 3 | 8 | 27,3% | 2 | 3 | 40,0% | 5 | 11 | 31,3% |
| | | | M.Sc. | 4 | 10 | 28,6% | | 1 | | 4 | 11 | 26,7% |
| | | Germanistik | B.A. | 22 | 1 | 95,7% | 11 | 2 | 84,6% | 33 | 3 | 91,7% |
| | | | B.A. | 15 | 13 | 53,6% | 8 | 1 | 88,9% | 23 | 14 | 62,2% |
| | | Geschichte | Künstl. LA (PO alt) | 1 | 2 | 33,3% | 2 | | 100,0% | 3 | 2 | 60,0% |
| | | | LA Gym. (PO alt) | 12 | 8 | 60,0% | 13 | 6 | 68,4% | 25 | 14 | 64,1% |
| Geschichte der Naturwissenschaften und Technik | LA Gym. (PO neu) | | | | 1 | | 100,0% | 1 | | 100,0% | | |
| | B.A. | 3 | 1 | 75,0% | 2 | | 100,0% | 5 | 1 | 83,3% | | |
| Geschichte Quellen und Deutungen | MA | | | | 2 | 2 | 50,0% | 2 | 2 | 50,0% | | |
| | B.Sc. | 17 | 12 | 58,6% | 6 | 8 | 42,9% | 23 | 20 | 53,5% | | |
| Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft | Diplom | 3 | 7 | 30,0% | | 2 | | 3 | 9 | 25,0% | | |
| | M.Sc. | 2 | 2 | 100,0% | 2 | 6 | 25,0% | 4 | 6 | 40,0% | | |

| Abschlussprüfungen | | SS 2013 | | | | WS 13/14 | | | | Mittel | |
|--|-------------|---------|-----|----------|-------|----------|----------|----------|----------|----------|--|
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F gesamt | M gesamt | F-Anteil | |
| Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014) | Informatik | | 14 | | | 9 | | | 23 | | |
| | | Diplom | 10 | 23 | 30,3% | 3 | 21 | 13 | 44 | 22,8% | |
| | | LA Gym. | | | | | 1 | | | 1 | |
| | INFOTECH | 5 | 32 | 13,5% | | 4 | | 5 | 36 | 12,2% | |
| Kunstgeschichte | B.A. 2-Fach | 26 | 2 | 92,9% | 8 | | | 34 | 2 | 94,4% | |
| | M.A. | 1 | 1 | 50,0% | | | | 1 | 2 | 33,3% | |
| Linguistik | B.A. 1-Fach | 9 | 2 | 81,8% | 8 | 2 | | 17 | 4 | 81,0% | |
| | B.A. 2-Fach | 7 | 1 | 87,5% | 5 | 1 | | 12 | 2 | 85,7% | |
| | Diplom | 4 | 2 | 66,7% | 1 | 1 | | 5 | 3 | 62,5% | |
| | M.A. | 2 | 1 | 66,7% | 3 | | | 5 | 1 | 83,3% | |
| Literaturwissenschaft: Germanistik | B.Sc. | 10 | 70 | 12,5% | 10 | 54 | | 20 | 124 | 13,9% | |
| | Diplom | 9 | 86 | 9,5% | 19 | 75 | | 28 | 161 | 14,8% | |
| Maschinelle Sprachverarbeitung | B.Sc. | | 3 | | 1 | 1 | | 1 | 4 | 20,0% | |
| | B.Sc. | 4 | 113 | 3,4% | 4 | 62 | | 8 | 175 | 4,4% | |
| Maschinenbau | M.Sc. | | 2 | | 1 | 10 | | 1 | 12 | 7,7% | |
| | M.Sc. | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | 2 | 33,3% | |
| Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätechnik und Technische Optik | M.Sc. | | | | | | | | | | |
| | M.Sc. | | | | 1 | 2 | | 1 | 2 | 33,3% | |
| Maschinenbau / Produktentwicklung und Konstruktionstechnik | M.Sc. | | | | 1 | 2 | | 1 | 2 | 33,3% | |
| | M.Sc. | | | | | 3 | | | 3 | | |

| Abschlussprüfungen | SS 2013 | | | | WS 13/14 | | | | Mittel | | | |
|--|---------|----|----------|---|----------|----------|----|-----|----------|----------|----------|----------|
| | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F gesamt | M gesamt | F-Anteil |
| Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014) | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| Maschinenwesen | 4 | 68 | 5,6% | 8 | 55 | 12,7% | 12 | 123 | 8,9% | | | |
| Materialwissenschaft | 3 | 12 | 20,0% | | 2 | | 3 | 14 | 17,6% | | | |
| | | 1 | | | 1 | | | 2 | | | | |
| Mathematik | | 1 | | 1 | 1 | 50,0% | 1 | 2 | 33,3% | | | |
| | | 12 | 33,3% | 1 | 5 | 16,7% | 7 | 17 | 29,2% | | | |
| | 6 | 7 | 36,4% | 2 | 12 | 14,3% | 6 | 19 | 24,0% | | | |
| | 4 | | | 2 | 1 | 66,7% | 2 | 1 | 66,7% | | | |
| Künstl. LA (PO alt) | | | | | | | | | | | | |
| | 7 | 3 | 70,0% | 3 | 8 | 27,3% | 10 | 11 | 47,6% | | | |
| | 1 | 3 | 25,0% | 2 | 2 | 50,0% | 3 | 5 | 37,5% | | | |
| | | 12 | | 1 | 8 | 11,1% | 1 | 20 | 4,8% | | | |
| Mechatronik | | | | | 4 | | | 4 | | | | |
| | | | | | 1 | | | 1 | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| Medizintechnik | | | | | | | | | | | | |
| | 11 | 11 | 50,0% | 2 | 2 | 50,0% | 13 | 13 | 50,0% | | | |
| Nachhaltige Elektrische Energieversorgung | | | | 1 | 1 | 50,0% | 1 | 1 | 50,0% | | | |
| Pädagogik / Berufspädagogik | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | 3 | 100,0% | | | | 3 | | 100,0% | | | |
| | | 2 | 66,7% | | | | 2 | 1 | 66,7% | | | |
| Philosophie | | | | | | | | | | | | |
| | 6 | 1 | 85,7% | 4 | 1 | 80,0% | 10 | 2 | 83,3% | | | |

| Abschlussprüfungen | | SS 2013 | | | | WS 13/14 | | | | Mittel | | |
|--|------------------------|---------|----|----------|--|----------|----|----------|----------|----------|----------|--------|
| | | F | M | F-Anteil | | F | M | F-Anteil | F gesamt | M gesamt | F-Anteil | |
| Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014) | | | | | | | | | | | | |
| Philosophie/Ethik | Künstl. LA (PO alt) | | | | | 1 | | 100,0% | 1 | | | 100,0% |
| | LA Gym. (PO alt) | 6 | 4 | 60,0% | | | | | 6 | 4 | | 60,0% |
| Physik | B.Sc. | 5 | 33 | 13,2% | | 3 | 6 | 33,3% | 8 | 39 | | 17,0% |
| | Diplom | 4 | 9 | 30,8% | | | | | 4 | 9 | | 30,8% |
| | LA Gym. | 3 | 3 | 50,0% | | 1 | 2 | 33,3% | 4 | 5 | | 44,4% |
| | M.Sc. | | 7 | | | | 14 | | | 21 | | |
| Politik- und Wirtschaftswissenschaft | Künstl. LA (PO neu) | | | | | 1 | | 100,0% | 1 | | | 100,0% |
| | LA Gym. (PO neu) | 1 | | 100,0% | | | | | 1 | | | 100,0% |
| Politikwissenschaft | B.A. | 5 | 1 | 83,3% | | 2 | 4 | 33,3% | 7 | 5 | | 58,3% |
| | Künstl. LA | 3 | | 100,0% | | 1 | 1 | 50,0% | 4 | 1 | | 80,0% |
| | LA Gym. | 3 | 4 | 42,9% | | 5 | 3 | 62,5% | 8 | 7 | | 53,3% |
| | B.A. 1-Fach | | | | | 2 | | 100,0% | 2 | | | 100,0% |
| Simulation Technology | B.A. 2-Fach | 4 | | 100,0% | | 1 | | 100,0% | 5 | | | 100,0% |
| | B.Sc. | | 7 | | | 1 | 3 | 25,0% | 1 | 10 | | 9,1% |
| Softwaretechnik | B.Sc. | 2 | 15 | 11,8% | | | 7 | | 2 | 22 | | 8,3% |
| | Diplom | | 14 | | | 2 | 18 | 10,0% | 2 | 32 | | 5,9% |
| Sozialwissenschaften | B.A. 1-Fach | 31 | 18 | 63,3% | | 3 | 5 | 37,5% | 34 | 23 | | 59,6% |
| | B.A. 2-Fach | 8 | | 100,0% | | 1 | | 100,0% | 9 | | | 100,0% |

| Abschlussprüfungen | SS 2013 | | | | WS 13/14 | | | | Mittel | | | |
|--|-----------------------------------|----|----------|--|----------|----|----------|--|----------|----------|----------|--|
| | F | M | F-Anteil | | F | M | F-Anteil | | F gesamt | M gesamt | F-Anteil | |
| Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014) | | | | | | | | | | | | |
| | Sportwissenschaften | | | | | | | | | | | |
| B.A. 1-Fach | 4 | 7 | 36,4% | | 4 | 3 | 57,1% | | 8 | 10 | 44,4% | |
| B.A. 2-Fach | | | | | | 1 | | | | 1 | | |
| LA Gym. (PO alt) | 2 | 2 | 50,0% | | 2 | 6 | 25,0% | | 4 | 8 | 33,3% | |
| M.A. | | | | | 3 | 1 | 75,0% | | 3 | 1 | 75,0% | |
| Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung | | | | | | | | | | | | |
| | Technikpädagogik | | | | | | | | | | | |
| B.Sc. | 3 | | 100,0% | | | | | | 3 | | 100,0% | |
| M.Sc. | 1 | 4 | 20,0% | | | 5 | | | 1 | 9 | 10,0% | |
| Dipl.-Gew.L. | | 1 | | | | | | | | 1 | | |
| Technikpädagogik / Bautechnik | | | | | | | | | | | | |
| | Technikpädagogik / Maschinenwesen | | | | | | | | | | | |
| Dipl.-Gew.L. | | 1 | | | 2 | 1 | 66,7% | | 2 | 2 | 50,0% | |
| Technikpädagogik Aufbaustudiengang | | | | | | | | | | | | |
| | Technisch orientierte BWL | | | | | | | | | | | |
| Dipl.-Gew.L. | | | | | | 1 | | | | 1 | | |
| B.Sc. | 17 | 30 | 36,2% | | 12 | 23 | 34,3% | | 29 | 53 | 35,4% | |
| Diplom | 18 | 14 | 56,3% | | 16 | 11 | 59,3% | | 34 | 25 | 57,6% | |
| M.Sc. | 1 | 4 | 20,0% | | 5 | 4 | 55,6% | | 6 | 8 | 42,9% | |
| Technische Biologie | | | | | | | | | | | | |
| | Technische Biologie | | | | | | | | | | | |
| B.Sc. | 17 | 6 | 73,9% | | 4 | 10 | 28,6% | | 21 | 16 | 56,8% | |
| Diplom | 7 | 13 | 35,0% | | 13 | 10 | 56,5% | | 20 | 23 | 46,5% | |
| B.Sc. | 17 | 26 | 39,5% | | 2 | 8 | 20,0% | | 19 | 34 | 35,8% | |
| Technische Kybernetik | | | | | | | | | | | | |
| | Technische Kybernetik | | | | | | | | | | | |
| Diplom | 3 | 12 | 20,0% | | | 4 | | | 3 | 16 | 15,8% | |
| M.Sc. | 1 | 4 | 20,0% | | | 5 | | | 1 | 9 | 10,0% | |
| M.Sc. double | | | | | | 1 | | | | 1 | | |

| Abschlussprüfungen | | SS 2013 | | | | WS 13/14 | | | | Mittel | | |
|--|-------------|------------|-------------|--------------|------------|------------|--------------|-------------|-------------|--------------|--|--|
| | | F | M | F-Anteil | F | M | F-Anteil | F gesamt | M gesamt | F-Anteil | | |
| Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 19.05.2014) | | | | | | | | | | | | |
| Technologiemanagement | B.Sc. | 6 | 35 | 14,6% | 5 | 19 | 20,8% | 11 | 54 | 16,9% | | |
| | Diplom | 6 | 36 | 14,3% | 8 | 29 | 21,6% | 14 | 65 | 17,7% | | |
| | M.Sc. | | 2 | | 2 | 6 | 25,0% | 2 | 8 | 20,0% | | |
| Umweltschutztechnik | B.Sc. | 16 | 19 | 45,7% | 2 | 8 | 20,0% | 18 | 27 | 40,0% | | |
| | Diplom | 14 | 36 | 28,0% | 16 | 33 | 32,7% | 30 | 69 | 30,3% | | |
| | M.Sc. | | 1 | | 4 | 2 | 66,7% | 4 | 3 | 57,1% | | |
| Verfahrenstechnik | B.Sc. | 8 | 19 | 29,6% | 4 | 10 | 28,6% | 12 | 29 | 29,3% | | |
| | M.Sc. | 4 | 18 | 18,2% | 6 | 17 | 26,1% | 10 | 35 | 22,2% | | |
| | B.A. 2-Fach | 1 | 1 | 50,0% | 2 | | 100,0% | 3 | 1 | 75,0% | | |
| VWL | | | | | | | | | | | | |
| WAREM | | | | | | | | | | | | |
| WASTE | | | | | | | | | | | | |
| Werkstoffwissenschaft | | | | | | | | | | | | |
| Wirtschaftsinformatik | | | | | | | | | | | | |
| Wissenskulturen | | | | | | | | | | | | |
| | MA | 2 | | 100,0% | 4 | | 100,0% | 6 | | 100,0% | | |
| Abschlüsse gesamt | | 710 | 1403 | 33,6% | 486 | 983 | 33,1% | 1196 | 2386 | 33,4% | | |

7. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2013

Im Angestelltenverhältnis

| Verg. - Gruppe | weiblich | | | männlich | | | Frauenan- teil in % |
|--|------------|-----------|------------|-------------|------------|-------------|------------------------|
| | befr. | unbefr. | Summe | befr. | unbefr. | Summe | |
| E15Ü | | | | 1 | 8 | 9 | - |
| E15 | 2 | 2 | 4 | 12 | 39 | 51 | 7,3% |
| E14 | 15 | 9 | 24 | 47 | 116 | 163 | 12,8% |
| E13Ü | 49 | 26 | 75 | 78 | 47 | 125 | 37,5% |
| E13h | 630 | 32 | 662 | 1821 | 37 | 1858 | 26,3% |
| E12 | 16 | | 16 | 29 | | 29 | 35,6% |
| E11 | - | 1 | 1 | - | - | - | 100,0% |
| AT | 2 | | 2 | 3 | 1 | 4 | 33,3% |
| Summe | 714 | 70 | 784 | 1991 | 248 | 2239 | 25,9% |
| Summe aller angest. wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 3023 | | | | | | | |

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

Im Beamtenverhältnis

| Besoldungsgruppe | Männer | Frauen | Frauenanteil in % |
|------------------|------------|-----------|-------------------|
| A16 | 4 | - | - |
| A15 | 27 | 2 | 6,9% |
| A14 | 115 | 16 | 12,2% |
| A13 | 36 | 11 | 23,4% |
| Summe | 182 | 29 | 13,7% |

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

8. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2003-2013

| 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 | Rufannahmen von Frauen |
|------|----------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------------------|--|--|--|------------------------|
| 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 |
| 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 |

| 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 |
|-------------|----------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------|-------------------------|------------------------|---------------------------------------|--|--|--|----------------------|
| 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 |
| 2012 | 28 | 7 | 15 | 5 | 746 | 133 | 15,1% | 20,0% | 22,3% | Platz 1: 6 Platz 2: 5 Platz 3: 5 | 5 |
| 2013 | 27 | 6 | 13 | 8 | 704 | 117 | 14,3% | 15,0% | 14,3% | Platz 1: 3 Platz 2: 4 Platz 3: 3 | 4 |

* Werte zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfasst.

Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal

9. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 2003-2013

| | Jahr | Männer | Frauen | Frauenanteil in % |
|----------------------------------|--|--------|--------|-------------------|
| C1 auslaufend | 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% |
| | 2012 | 0 | 1 | 100,0% |
| | 2013 | 0 | 0 | - |
| C2 2010 ausgelaufen | Zahlen bis 2010: siehe Bericht 2012/13 | | | |
| 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% |
| | 2012 | 12 | 6 | 33,3% |
| | 2013 | 14 | 6 | 30,0% |

| | Jahr | Männer | Frauen | Frauenanteil in % |
|-------------------------------|-------------|---------------|---------------|--------------------------|
| C3 bzw. W3 ohne L. | 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% |
| | 2012 | 52 | 6 | 10,3% |
| | 2013 | 52 | 7 | 11,9% |
| C4 bzw. W3 mit L. | 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% |
| | 2012 | 170 | 17 | 9,1% |
| | 2013 | 175 | 18 | 9,3% |

| | Jahr | Männer | Frauen | Frauenanteil in % |
|---|------|--------|--------|-------------------|
| Professuren gesamt C2-C4; seit 2005 einschl. W1 und W3 | 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% |
| | 2012 | 234 | 29 | 11,0% |
| 2013 | 241 | 31 | 11,4% | |
| C3 und C4 einschl. W3 | 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% |
| | 2012 | 222 | 23 | 9,4% |
| | 2013 | 227 | 25 | 9,9% |

10. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2013

| Fakultät | weiblich | | männlich | | Summe |
|--------------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | W 1 | W 3 | W 1 | W 3 | |
| 1 | | | | | |
| 2 | 1 | | 1 | 1 | |
| 3 | | 1 | | 2 | |
| 4 | | | | 2 | |
| 5 | | 1 | 1 | 5 | |
| 6 | | | | | |
| 7 | | | 1 | | |
| 8 | | | 1 | 1 | |
| 9 | | 2 | | 2 | |
| 10 | | | | 2 | |
| Summe | 1 | 4 | 4 | 15 | 24 |
| | 5 | | 19 | | |

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

11. *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

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*

Dr. Marianne Tümpen
Ehemalige Leiterin Beteiligungsmanagement, Daimler AG, Mergers and Acquisitions

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

12. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen

Stand: 29.07.2014

| Fakultät | Studentin | Absolventin | Doktorandin | Postdoktorandin & Habilitandin | Privatdozentin | Mentees gesamt |
|--|-----------|-------------|-------------|--------------------------------|----------------|----------------|
| Architektur und Stadtplanung | - | - | 2 | - | - | 2 |
| Bau- und Umweltingenieurwissenschaften | 1 | - | 5 | - | - | 7 |
| Chemie | - | - | - | - | - | - |
| Energie-, Bio- und Verfahrenstechnik | 2 | - | 9 | 1 | - | 12 |
| Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik | 1 | - | 3 | - | - | 4 |
| Luft- und Raumfahrttechnik, Geodäsie | 1 | - | 1 | - | - | 2 |
| Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik | - | - | 2 | - | - | 2 |
| Mathematik und Physik | - | - | 1 | - | - | 1 |
| Philosophisch-Historische Fakultät | - | - | 9 | - | - | 9 |
| Wirtschafts- und Sozialwissenschaften | 1 | 2 | 11 | 1 | - | 15 |
| Gesamt | 6 | 2 | 44 | 2 | - | 54 |

13. Flyer „HORIZON 2020 - das neue Rahmenprogramm für Forschung und Innovation“

 **Universität Stuttgart**

 UNIVERSITÄT HOHENHEIM

**HORIZON 2020 –
das neue Rahmenprogramm
für Forschung und Innovation**



2014-2020

Programm | Informationsveranstaltung am 14. November 2013

14:00 – 14:15 Uhr Begrüßung
Prorektor der Universität Hohenheim
Prorektor der Universität Stuttgart

14:15 – 15:45 Uhr Key Note
Horizon 2020 – das neue Rahmenprogramm
für Forschung und Innovation 2014-2020
Nadine Heller-Genath, EU-Büro des BMBF

15:45 – 16:15 Uhr Kaffeepause

Kurzvorträge

16:15 – 16:35 Uhr
Erfahrungsbericht über das EU-Netzwerk SOCON
(2005-2008 im FP 6) aus Sicht der Koordinatorin
Prof. Dr. rer. nat. Cosima Stubenrauch, Universität Stuttgart

16:35 – 16:55 Uhr
OPTIMISC – Erfahrungen mit der Antragstellung eines Collaborative Project zur Erforschung mehrjähriger Gräser im FP7
Prof. Dr. agr. Iris Lewandowski, Universität Hohenheim

16:55 – 17:15 Uhr
Horizontenerweiterung durch Frauen in den EU-Forschungsprogrammen | *Dr.-Ing. Petra Püchner, Managing Director, Steinbeis-Europa-Zentrum Stuttgart*

17:15 – 17:30 Uhr Abschließende Diskussion

2014-2020

Chancen nutzen

Das nächste Rahmenprogramm für Forschung und Innovation (Horizon 2020) wird – ab dem Jahr 2014 – mit dem Programm für Wettbewerbsfähigkeit (CIP) und dem Europäischen Institut für Innovation und Technologie (EIT) zusammen geführt.

Die durch Horizon 2020 von 2014 bis 2020 zur Verfügung stehenden Fördermöglichkeiten schließen an das aktuelle 7. EU-Forschungsrahmenprogramm (2007-2013) an, bieten zugleich aber zahlreiche neue Möglichkeiten und sprechen auch neue Akteursgruppen an.

Die Verwertung der Forschungsergebnisse soll durch gezielte Förderung gestärkt und die Entwicklung zu marktfähigen Ergebnissen erleichtert werden.

Horizon 2020 wird drei Prioritäten umfassen:

- 1. Exzellente Wissenschaft**
- 2. Industrielle Führungsrolle**
- 3. Gesellschaftliche Herausforderungen**

Im Rahmen der **Informationsveranstaltung am 14. November 2013** erhalten Wissenschaftlerinnen die Gelegenheit, sich über das neue Rahmenprogramm zu informieren, dessen Ausschreibungen Ende 2013 beginnen.

Ort: Universität Hohenheim

Raum: Aula im Schloss

Anmeldung: Bis zum **8. November** unter:

AnmeldungAF@zentrale.uni-hohenheim.de

14. Programm der Fachtagung „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“

| | | |
|---|---|---|
|  <p>BUKOF Bündelinteresse der Frauen- und Geschlechterbeauftragten an Hochschulen</p> <p>Kommission Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen</p>  <p>Universität Stuttgart</p> <p>Fachtagung der BuKoF Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ in Kooperation mit dem Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart</p> <p>Am 13-14. März 2014 veranstaltet die BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ in Kooperation mit dem Gleichstellungsreferat (Service Gender Consulting) der Universität Stuttgart einen Fachtag zu dem Thema „Geschlechtergerechte Personalentwicklung: Zielsetzungen, Maßnahmen, Best Practice Beispiele“.</p> <p>Im Rahmen dieses Fachtags werden die Maßnahmen der Personalrekrutierung und des strategischen Personalmanagement an Hochschulen unter den Gesichtspunkten von Gender und Chancengleichheit diskutiert.</p> <p>Am Donnerstag, den 13. März 2014, laden wir zu einem öffentlichen Abendvortrag ein.</p> | <p>Donnerstag, 13. März</p> <p>13:00 Uhr: Eröffnung des Fachtags</p> <p>Vorstellungsrunde</p> <p>14:00 -15:30 Uhr: Vortrag mit Diskussion Prof. Dr. Claudia Peus Professorin für Forschungs- und Wissensschaffungsmanagement an der Technischen Universität München / Akademische Direktorin des TUM Executive Education Center <i>„Talents in Diversity: Personalauswahl als Erfolgsfaktor für die Wissenschaft“</i></p> <p>15:30 -16:00 Uhr: Kaffeepause</p> <p>16:00-17:30 Uhr: Moderierte Arbeitsgruppen</p> <p>AG 1: Vorstellung von Praxisbeispielen für die eigene Arbeit</p> <p>AG 2: Ansatzpunkte und Herausforderungen für eine geschlechtergerechte PE an Hochschulen</p> <p>17:30 -18:30 Uhr: Vorstellung der Ergebnisse der Arbeitsgruppen im Plenum mit anschließender Diskussion</p> <p>18:30 -19:30 Uhr: Imbiss</p> <p>20:00 Uhr: Abendvortrag Prof. Dr. Doris Klec Prorektorin für Personal und wissenschaftlichen Nachwuchs RWTH Aachen <i>„Akademische Personalentwicklung zwischen geschlechtergerechter Karriereförderung und Organisationsentwicklung“</i></p> | <p>Freitag, 14. März</p> <p>09:30 -11:00 Uhr: Vortrag mit Diskussion Dr. Christina Reinhardt Vizepräsidentin für Wirtschaftsfors. und Personalverwaltung Hochschule Bochum <i>„Führungspraxis und Personalentwicklung an Hochschulen - wie kann Geschlechtergerechtigkeit funktionieren?“</i></p> <p>11:00 -11:30 Uhr: Kaffeepause</p> <p>11:30-12:30 Uhr: Austausch und Feedback-Runde</p> <p>12:30-13:00 Uhr: Imbiss und Ende des Fachtags</p> <hr/> <p>Tagungsort: Universität Stuttgart /Internationales Begegnungszentrum (IBZ), Robert-Leich-Str. 161, 70563 Stuttgart (Vaihingen)</p> <p>Anmeldung: Eine Anmeldung zum Fachtag ist erforderlich bis zum 15. Februar 2014 bei Nicola Hille, Service Gender Consulting, Universität Stuttgart Tel.: 0711/685 84024, nicola.hille@sg.uni-stuttgart.de</p> <p>Teilnahmebeitrag: Wir bitten um einen Tagungsbeitrag in Höhe von 20,00 Euro. Bitte überweisen Sie diesen Betrag bei der Anmeldung auf folgendes Konto: Universität Stuttgart IBAN-Nr.: DE51 6005 0101 7871 5316 87 SWIFT/BIC: SOLADE33XXX BW-Bank Stuttgart Kostenstelle: 310202 / Fond: 86000012 Stichwort: Fachtag PE Vorname / Name (der Teilnehmern)</p> |
|---|---|---|

15. Publikation „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen. Maßnahmen und Herausforderungen“

Hille | Langer [Hrsg.]

Nicola Hille | Beate Langer [Hrsg.]

Geschlechtergerechte
Personalentwicklung an Hochschulen

Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen

Maßnahmen und Herausforderungen



Nomos

16. Publikation „Die Anfänge des Frauenstudiums in Württemberg: Erste Absolventinnen der TH Stuttgart“



Franz Steiner Verlag

Gabriele Hardtmann / Nicola Hille (Hg.)
Die Anfänge des Frauenstudiums in
Württemberg: Erste Absolventinnen der
TH Stuttgart
Eine Jubiläumsschrift

2014,
93 Seiten mit 4 Farb-, 13 s/w-Abbil-
dungen und 5 Tabellen.
Geb.
€ 29,-
ISBN 978-3-515-10656-6

Gabriele Hardtmann / Nicola Hille (Hg.)

Die Anfänge des Frauenstudiums in Württemberg: Erste Absolventinnen der TH Stuttgart

Eine Jubiläumsschrift
Unter Mitarbeit von Meike Hartwig

2014 feiert die Universität Stuttgart das hundertjährige Jubiläum ihrer ersten Diplomabsolventin: Am 28. Januar 1914 erhielt Nora Kräutle (1891–1981) an der damaligen Technischen Hochschule zu Stuttgart ihr Diplomzeugnis für das Fach Chemie. Die Autorinnen befassen sich mit dem kleinen und sehr überschaubaren Kreis früher Diplomabsolventinnen an der TH Stuttgart und geben darüber hinaus einen fundierten Einblick in die Anfänge des Frauenstudiums in Württemberg. Dabei werden auch die bildungspolitischen Forderungen der frühen Frauenbewegung und die Anfänge des Frauenstudiums innerhalb Deutschlands berücksichtigt.

Wer waren die ersten Studentinnen und wie entwickelte sich das Frauenstudium in den ersten Jahrzehnten? Auf der Basis eines reichhaltigen Quellenmaterials und anhand von neuen Archivalien gelingt ein spannender Band, der zugleich auch Anregungen für weitere Erforschung der Anfänge des Frauenstudiums gibt.

Aus dem Inhalt

GABRIELE HARDTMANN / NICOLA HILLE: Vor hundert Jahren: Die Universität Stuttgart feiert ihre erste Diplom-Ingenieurin (1914–2014) | NICOLA HILLE: Aller Anfang ist schwer: Der Beginn des Frauenstudiums in Deutschland | PETRA MAYERHOFER: „Es gibt Leute, die stellen sich unter einer Studentin ein ganz merkwürdiges Ungeheuer vor.“ Die Anfänge des Frauenstudiums an der Technischen Hochschule Stuttgart

Die HerausgeberInnen

Gabriele Hardtmann ist Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart.

Nicola Hille arbeitet als Geschäftsführerin des Service Gender Consulting der Universität Stuttgart.

Franz Steiner Verlag
Birkenwaldstr. 44 · D – 70191 Stuttgart
Telefon: 0711 / 25 82 – 0 · Fax: 0711 / 25 82 – 390
E-Mail: service@steiner-verlag.de
Internet: www.steiner-verlag.de



17. Artikel und Berichte zum Festakt und der Prima!-Preisverleihung

Stuttgarter Nachrichten, 31.01.2014, S. 16

Universität Stuttgart feiert erste Absolventin Nora Kräutle bekam vor 100 Jahren ihre Diplom-Urkunde

Nora Kräutle (1891–1981) begann ihr Studium im Wintersemester 1911 – zu einer Zeit, in der es noch höchst umstritten war, dass Frauen eine gleichwertige Bildung wie Männer genießen durften. Die Universität Stuttgart würdigte am Donnerstag ihre erste Absolventin, die vor 100 Jahren an der damaligen Technischen Hochschule zu Stuttgart ihr Diplom im Fach Chemie erhielt. „Nora Kräutle war die erste weibliche Absolventin in Stuttgart und gehörte zu den frühesten Chemikerinnen deutschlandweit“, sagte Nicola Hille vom Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart. Sie stellte bei der Feier an der Universität Stuttgart die von ihr und der Gleichstellungsbeauftragten Gabriele Hardtmann herausgegebene Jubiläumsschrift vor.

„Nora Kräutle kam aus einer gutbürgerlichen Familie, sonst wäre die Finanzierung eines Studiums nicht möglich gewesen“, sagte Nicola Hille. Bei ihren Nachforschungen kam heraus, dass Nora Kräutle am Königin-Charlotte-Gymnasium zur Schule ging, ihr Abitur jedoch im Jahr 1910 an einem Gymnasium für Jungen in Cannstatt machte. „Es war noch nicht üblich, dass Mädchen das Abitur machten“, sagte Hille. Im 19. Jahrhundert hatten nur vereinzelt gut situierte Frauen mit Sondergenehmigungen studieren dürfen oder als Gasthörerinnen den Vorlesungen gelauscht. Die frühe Frauenbewegung hatte jedoch damals schon ein besonderes Augenmerk auf die Bildungsmöglichkeiten der Frauen geworfen, wie in der Jubiläumsschrift zu lesen ist. Die Hauptvertreterinnen der Bewegung, Henriette Goldschmidt, Louise Otto und Auguste Schmidt, gründeten 1871 in Leipzig pädagogische Ausbildungsstätten.

Doch es sollte noch bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts dauern, bis an den deutschen Hochschulen Frauen zugelassen wurden. Den damals weit verbreiteten Vorurteilen und Zweifeln an den Fähigkeiten der Frauen für ein Studium zum Trotz legte Nora Kräutle ihre Prüfungen mit Auszeichnung ab. Anschließend promovierte sie und bekam bereits ein Jahr später den Dokortitel verliehen. „Sie war damit auch die erste Frau in Baden-Württemberg, die an einer Technischen Hochschule den Titel

Doktoringenieur erhielt“, sagte Nicola Hille. Ihre Dissertation hatte Nora Kräutle zu dem Thema „Kolloidchemische Untersuchung über den Salepschleim“ geschrieben. Bis 1933 promovierten an der Universität Stuttgart nur 24 Frauen – 16 davon in Chemie. Die erste ordentliche Professorin kam aber erst im Jahr 1978 an die Universität Stuttgart.

Nora Kräutle bekam eine Anstellung bei der Hoechst AG – damals eines der größten Chemie- und Pharmaunternehmen Deutschlands. Dort lernte sie ihren späteren Ehemann kennen. Doch mit der Hochzeit fand ihre Karriere ein Ende. Der begabten Frau wurde nahegelegt, das Unternehmen zu verlassen. Es war damals nicht üblich, dass ein Ehepaar bei derselben Firma tätig war. Nach der Geburt ihrer Kinder war Nora Kräutle nicht mehr berufstätig. „Die Zeit war damals noch nicht reif“, so Nicola Hille.

100 Jahre nach ihrem Abschluss wurde das Wirken der ersten Absolventin nun im Beisein ihrer Kinder, Enkel und Urenkel gewürdigt – und zu diesem Anlass erstmalig auch der Prima!-Preis zur Ehrung herausragender Abschlussarbeiten von Absolventinnen der Uni Stuttgart verliehen. Der mit 1000 Euro dotierte Preis ging an Sinja Manck, die ihre Masterarbeit am Institut für Physikalische Chemie schrieb und ihren Abschluss mit Auszeichnung bestand.



Die Preisträgerin des Prima!-Preises,
Sinja Manck, mit der Festschrift

Foto: Peter Petsch

Die Jubiläumsschrift „Die Anfänge des Frauenstudiums in Württemberg“ erschien im Franz Steiner Verlag.

**Als Studieren noch Männersache war
Jubiläum. Die Uni Stuttgart würdigt ihre erste Diplomandin Nora Kräutle und
ermutigt Studentinnen mit einem Preis**

Vor hundert Jahren hat die Chemiestudentin Nora Kräutle an der damaligen Königlichen Technischen Hochschule Stuttgart Maßstäbe gesetzt: Sie erhielt am 28. Juli ihr Diplom in Chemie und war dort somit die erste weibliche Absolventin - und eine der ersten Diplomingenieurinnen in Deutschland. Die Uni Stuttgart nahm dieses Jubiläum zum Anlass für einen Festakt und richtete einen Preis für hervorragende Absolventinnen aus: Erste Preisträgerin ist Sinja Manck. Die 25-Jährige bestand ihren Masterabschluss am Institut für Physikalische Chemie mit Auszeichnung - und konnte jetzt 1000 Euro Preisgeld absahnen.

Zwar ist ein naturwissenschaftliches Studium auch heute noch kein Schleckhafen, aber vor hundert Jahren war absolutes Durchbeißen angesagt, denn Frauen waren damals für Bildungsdinge nicht vorgesehen. Erst Frauenrechtlerinnen wie Helene Lange (1848 bis 1930) oder Hedwig Kettler (1851 bis 1937) hatten den Boden dafür bereitet, dass Mädchen aufs Gymnasium und, jawohl, sogar studieren durften. Letzteres wurde Frauen in Württemberg allerdings erst 1904 gestattet.



Nora Kräutle im Labor an der Uni Stuttgart
im WS 1911/12

Foto: Privatbesitz

Nora Kräutle, die sich im Wintersemester 1910/11 eingeschrieben hatte, nutzte die Chance und startete nach ihrem Diplomabschluss gleich mit der Promotion durch. In ihrer Dissertation befasste sie sich damit, wie der Extrakt des Knabenkrauts, einer Orchideenart, zur Stabilisierung von Silbernanopartikeln eingesetzt werden kann. Am 29. Juli 1915 promovierte sie mit Auszeichnung - was sonst. Ein erstklassiges Zeugnis erhielt die promovierte Chemikerin auch von ihrem Arbeitgeber Max Buchner, in dessen Privatlabor sie danach arbeitete. Demnach besaß Nora Kräutle ‚nicht nur sehr gediegene wissenschaftliche chemische und die für den Chemiker erforderlichen physikalischen Kenntnisse, sondern auch ein beachtenswertes experimentelles Geschick und besonders die Eigenschaft, sich in gestellte Aufgaben, auch schwieriger Natur, leicht einfühlen, um sie dann glatt und verlässlich durchführen zu können‘, wie Gabriele Hardtmann und Nicola Hille in ihrer Jubiläumsschrift erwähnen.



Doch die steile Karriere der Nora Kräutle endete abrupt, nachdem sie zwei Jahre bei Meister, Lucius und Brüning, der späteren Hoechst AG, mit der Kontrolle gasanalytischer Methoden beschäftigt war. Der Grund: sie hatte dort ihren Mann kennengelernt, heiratete und bekam Kinder.

Und heute? Inzwischen seien immerhin 40 Prozent der Erstsemester in Chemie Frauen, berichtete die Darmstädter Professorin für Festkörperchemie und Vizepräsidentin der Gesellschaft Deutscher Chemiker, Barbara Albert, beim Festakt im Chemiehörsaal der Uni Stuttgart. Der Anteil der Professorinnen hingegen liege laut Statistik nur bei zehn bis zwölf Prozent. Der Grund: ‚Oft beeinträchtigen Kinder die Karriere von Frauen‘, sagt Albert.

Motivationshemmend könnten auch die massiven Gehaltsunterschiede im oberen Chemiemanagement sein. In diesem Segment lägen die Jahreseinkommen von Frauen nach 35 Berufsjahren 30 Prozent unter denen der Männer. ‚Ärgern tut einen das schon‘, sagt Albert. Doch dies dokumentiere ‚vor allem den Unterschied zwischen Männern und Müttern‘.

Dass Nora Kräutles Anstrengungen nicht vergebens waren, machte Sabine Laschat, Jahrgang 1963, anhand ihrer eigenen Biografie deutlich: Sie wurde 2002 als erste

Chemieprofessorin an die Uni Stuttgart berufen und überschrieb ihren Vortrag bei der Feier mit dem Motto: ‚Mein Hut, der hat vier Ecken.‘ Gemeint war natürlich der Doktorhut. Und die vier Ecken, das seien Inspiration, Mentoren, Mut, Verantwortung. ‚Ich gehörte nicht zu den kleinen Einsteins und habe auch noch nie im Leben einen Kosmos-Experimentierkasten besessen‘, berichtet Sabine Laschat. Allerdings hätten die Eltern sie überall hin mitgenommen. Besonders interessant war für Klein Sabine die Arbeitsstätte ihres Papas, der als Ingenieur bei Bosch im Optiklabor schaffte und seine Kleine dort mal wursteln ließ. ‚Das war sozusagen mein Girls‘ Day‘, so Laschat. Mut machende Lehrerinnen und gute Mentoren taten ein Übriges, um Laschat den späteren Weg zur C4-Professur zu ermöglichen.

Den Studierenden, die bei der Feier ihre Bachelorzeugnisse überreicht bekamen, riet die Professorin: ‚Suchen Sie sich Ihr eigenes Forschungsprofil.‘ Nora Kräutle habe vorgemacht, dass es sich lohne, mutig zu sein und auch ungewöhnliche Forschungsthemen anzugehen. Aber man müsse Karriere natürlich auch wollen. Also dazu bereit sein, Verantwortung zu übernehmen und Zukunft zu gestalten.

Sinja Manck könnte eine dieser Kräutles sein. Im vergangenen September hatte sie ihr Masterstudium mit Auszeichnung abgeschlossen, derzeit arbeitet sie an der Freien Universität Berlin im Institut für Anorganische Chemie an ihrer Dissertation zum Thema ‚Schaltbare Supramolekulare Metallkomplexe‘.

Die Idee, den „Prima!-Preis“ auszuloben, hatte Gabriele Hardtman, Gleichstellungsbeauftragte der Uni Stuttgart. ‚Mit diesem Preis möchten wir die Tradition der Universität Stuttgart fortsetzen, Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen und sie zu fördern‘, so Hardtman. Und: ‚Durch diese Auszeichnung sollen vor allem junge Wissenschaftlerinnen öffentlich sichtbar gemacht werden.‘ In der Jubiläumsschrift bieten Hardtman und ihre Kollegin Nicola Hille neben Porträts früherer Diplomabsolventinnen auch fundierte Einblicke in die Anfänge des Frauenstudiums in Württemberg.

Nora Kräutle - vor 100 Jahren erste Diplomandin

Jubiläumsfeier und erstmalige Preisverleihung des Prima!-Preises

Es war alles andere als üblich, was Nora Kräutle Anfang des 19. Jahrhunderts tat – sie hat studiert! Am 28. Januar 1914 erhielt Nora Kräutle an der damaligen Königlichen Technischen Hochschule Stuttgart als erste Absolventin ihr Diplom in Chemie. Sie war damit zugleich auch eine der ersten Hochschulabsolventinnen an einer Technischen Hochschule in Deutschland.

Zur Feier des 100-jährigen Jubiläums lud die Universität Stuttgart am 30. Januar zu einer Festveranstaltung ein und verlieh erstmals den Prima!-Preis. Der mit 1.000 Euro dotierte Preis wird nun jährlich an Master-Absolventinnen mit einer herausragenden wissenschaftlichen Arbeit vergeben. Wie Dr. Gabriele Hardtmann, die Gleichstellungsbeauftragte, betonte, soll er dazu beitragen, jüngere Wissenschaftlerinnen sichtbar zu machen, und Frauen zu einer wissenschaftlichen Karriere ermuntern. Die erste Prima!-Preisträgerin Sinja Manck bestand ihren Masterabschluss 2013 am Institut für Physikalische Chemie der Uni Stuttgart mit Auszeichnung und arbeitet nun an der Freien Universität Berlin an ihrer Dissertation.



Die erste Prima!-Preisträgerin Sinja Manck (rechts), mit der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Gabriele Hardtmann.

Foto: Eppler

Dass sich die 1891 in Stuttgart geborene Nora Kräutle zum Wintersemester 1910/11 an der Königlichen Technischen Hochschule Stuttgart für Chemie einschreiben konnte, war keine Selbstverständlichkeit. Erst Ende des 19. Jahrhunderts hatten sich Frauenrechtlerinnen dafür stark gemacht, dass Mädchen das Abitur machen und studieren durften. In Württemberg gab es 1893 das erste Mädchengymnasium, und 1904 öffneten sich hier erstmals die Hörsaal Türen für Frauen – vorausgesetzt, der Professor hatte nichts dagegen, wie Nicola Hille vom Gleichstellungsreferat der Uni in ihrem Festvortrag „Nora Kräutle: Erste Diplomandin der Technischen Hochschule zu Stuttgart 1914“ berichtete.

Inspiration und Mentoren

Anlässlich des Jubiläums gab Sabine Laschat, die 2002 als erste Chemieprofessorin an die Uni Stuttgart berufen worden war, einen persönlichen Einblick in ihren Lebensweg. Sie habe viel Inspiration durch die Eltern erfahren und sei auf Mut machende Lehrerinnen und gute Mentoren getroffen. Karriere bedeute für sie, sagte Sabine Laschat, Verantwortung zu übernehmen und die Zukunft zu gestalten. Obwohl heute rund 40 Prozent der Erstsemester in der Chemie Frauen sind, liege der Anteil der Professorinnen nur bei 10 bis 13 Prozent, berichtete Barbara Albert. Die Professorin für Festkörperforschung an der Uni Darmstadt und Vizepräsidentin der Gesellschaft Deutscher Chemiker machte in ihrer Festrede auf einen Punkt aufmerksam, der Frauen eine Karriere in der Chemie erschwert: nach 35 Berufsjahren liegen die Jahreseinkommen von Frauen im oberen Management – vornehmlich der von Müttern – 30 Prozent unter denen der männlichen Kollegen.

Und wie ging der Lebensweg von Nora Kräutle weiter? Bereits ein Jahr nach ihrem Diplom promovierte sie am 29. Juli 1915 mit Auszeichnung. Im Rahmen ihrer Dissertation beschäftigte sie sich mit der kolloidchemischen Untersuchung von Salspepschleim, einem Extrakt aus den Wurzeln einer Orchideenart. Anschließend arbeitete sie zunächst in einem Privatlabor, danach wechselte sie in die Industrie. Ihr Arbeitgeber war die spätere Hoechst AG, hier lernte sie auch ihren Mann kennen. Nach der Hochzeit legte das Unternehmen ihr nahe – wie damals üblich – aus der Firma auszuscheiden. Nora Kräutle verließ ihre berufliche Stellung und bekam zwei Kinder.



Nora Kräutle
im Wintersemester 1911/12

Foto: Privatbesitz

In der Jubiläumsschrift „Die Anfänge des Frauenstudiums in Württemberg: Erste Absolventinnen der TH Stuttgart“ (Franz Steiner Verlag Stuttgart) porträtieren Nicola Hille und Dr. Gabriele Hardtmann weitere Absolventinnen der damaligen Zeit. Zudem geben die Autorinnen einen spannenden Einblick in die Anfänge der Frauenbewegung in Württemberg.

18. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten

Girls´ Day

campUS Intern 27.03.2014

Vom Schlüsselanhänger bis zum Traumzimmer

Girls´ Day 2014

Über 400 Schülerinnen sind am heutigen bundesweiten Girls´ Day an der Universität Stuttgart zu Gast. An 29 Instituten und Einrichtungen können die Mädchen der Klassenstufe fünf bis zehn experimentieren, forschen und bauen. Sie machen virtuelle Moleküle sichtbar, programmieren einen Bildschirmschoner, designen einen Schlüsselanhänger und entwerfen das eigene Traumzimmer. Dabei bekommen sie Einblicke in die Arbeit von Architektinnen, Ingenieurinnen, Natur- und Geisteswissenschaftlerinnen.



Am Institut für Steuerungstechnik der Werkzeugmaschinen und Fertigungseinrichtungen haben die Schülerinnen erst den Entwurf für einen Schlüsselanhänger gezeichnet, dann ein kurzes Programm geschrieben, das für das entsprechende Ausfräsen des Werkstücks sorgte. Schließlich durften die Mädchen den selbstgefertigten Schlüsselanhänger mit nach Hause nehmen. (Foto: Regenschheit)

Im Großraum Stuttgart ist die Uni mit 32 Veranstaltungen und 428 Plätzen der größte Anbieter beim Girls´ Day. Organisiert wird der Tag an der Uni Stuttgart vom Gleichstellungsreferat in Kooperation mit den Instituten und Einrichtungen.

Der Tagesspiegel, 19. Januar 2014

Gemeinsam Kaffee trinken - und dann studieren

Ein Viertel der jungen Menschen in Deutschland hat einen Migrationshintergrund, an die Uni gehen aber nur vergleichsweise wenige. Mit besonderen Mentorenprogrammen und Beratungsangeboten sollen sie für das Studium begeistert werden - vor allem Frauen.



Gemeinsam studieren. Der Anteil von Frauen mit ausländischen Wurzeln ist an deutschen Universitäten nach wie vor gering. Spezielle Programme sollen helfen, mehr von ihnen für ein Studium zu gewinnen.

Foto: dpa

Für schwangere Frauen gab es lange Zeit keine geeigneten Sicherheitsgurte. Die ersten Roboter mit Spracherkennung hörten nur auf männliche Stimmen. Und Herzinfarkte bei Frauen konnten oft nicht rechtzeitig bemerkt werden, weil sie sich anders bemerkbar machen als bei Männern. Wie es dazu kommen konnte? Eine Antwort lautet: Die Forscherteams waren männlich, weiß – zu wenig divers, um andere Ergebnisse liefern zu können.

Auch heute sind deutsche Unis noch immer vor allem eins: deutsch. Nur etwa zwölf Prozent der Studierenden haben einen Migrationshintergrund. Außerhalb der Universität sind es bei den unter 25-Jährigen über ein Viertel, in der Gesamtbevölkerung ein Fünftel.

Wie sind die restlichen Migrantenkinder den Hochschulen verloren gegangen? Warum lässt sich Deutschland in Zeiten des Fachkräftemangels dieses Potenzial entgehen? Und was kann man dagegen tun? Antworten darauf suchten am Samstag Berlins Integrationsministerin Dilek Kolat und vier weitere Diskutanten in einer

Podiumsdiskussion an der TU Berlin als Abschluss des Projektes „Technik braucht Vielfalt“.

In dem Projekt bauen die TU Berlin sowie Hochschulen in Darmstadt, Stuttgart und Esslingen seit 2012 ein Netzwerk aus regionalen Migrantenselbstorganisationen auf. Sie sollen vor allem Mädchen mit Migrationshintergrund für die MINT-Studienfächer begeistern, also für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik. Dazu wurden unter anderem mit Kulturvereinen wie dem türkischen Elternverein Berlin-Brandenburg Beratungsangebote geschaffen. Mit Erfolg, wie das Projekt zeigt. Die kulturnahe Beratung funktioniert, weil sie mit Vorbildern und Identifikation arbeitet.

Dilek Kolat weiß das aus eigener Erfahrung. Als TU-Studentin arbeitete sie in der Studienberatung und merkte, dass es für türkische Abiturientinnen ein Highlight war, mit einer Person zu sprechen, die den gleichen Hintergrund hat wie sie selbst. „Die Uni wird dadurch zum begehren Ort“, sagte sie. Viele würden erstmals denken: „Wenn sie, Dilek, es geschafft hat, dann kann ich, Ayse, das auch.“

Von einer guten Erfolgsquote berichtete auch Gabriele Spengler von der Universität Duisburg-Essen. Dort gibt es ein Projekt, in dem Studenten Mentoren für Schülerinnen und Schülern aus Nichtakademikerfamilien mit und ohne Migrationshintergrund sind. Sie gehen zusammen klettern oder Kaffee trinken. Alle Schüler schafften das Abitur, die meisten studieren nun. „Die Vorbilder verringern die Hemmschwelle der Jugendlichen, sich selbst etwas zuzutrauen“, sagte Spengler.

Gerade Migrantinnen müssen viele Widerstände in den Köpfen überwinden. Die Gesellschaft, inklusive ihrer Eltern, sieht in ihnen oft Friseurinnen, nicht aber Ingenieurinnen. Aber auch sie selbst wagen meist nicht, Plätze in der Gesellschaft einzufordern, die ihnen selbst gefühlt nicht zustehen. „Kästchendenken“ nennt das Gary Pavkovic, der Integrationsbeauftragte der Stadt Stuttgart. „Die Weichen werden allerdings viel früher gestellt“, gibt er zu bedenken. „Man mutet Migranten von Anfang an wenig zu, Mädchen noch weniger als Jungs.“

So endeten mit einer falschen Grundschulempfehlung bereits viele potenzielle Akademikerinnenkarrieren. Beinahe auch die von Dilek Kolat. Ihr wurde einst geraten, auf die Hauptschule zu gehen.

19. Artikel und Berichte zu den Projekten für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Femtec.Network

https://www.femtec.org/content/0/8683/8684/?page_127.shtml, 02.06.2014

Femtec on Tour - Chefinnsache in Stuttgart: „Was hat das Thema Führung mit Kindererziehung zu tun?“

Wie können Berufswege in der Industrie und der Wissenschaft verlaufen? Welche Ressourcen können (weibliche) Führungskräfte bei der Bewältigung von beruflichen und privaten Herausforderungen unterstützen? Dies waren zentrale Themen beim Podiumsgespräch zwischen Prof. Meike Tilebein und Dr. Gritt Ahrens, das von Dr. Helga Lukoschat, Geschäftsführerin der Femtec.GmbH am 26. Mai 2014 an der Universität Stuttgart moderiert wurde.

Professorin Meike Tilebein leitet sowohl das Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften an der Universität Stuttgart als auch das Zentrum für Management Research der Deutschen Institute für Textil- und Faserforschung Denkendorf.

Dr. Gritt Ahrens ist Abteilungsleiterin für den Bereich Gesamtfahrzeugzertifizierung bei der Daimler AG. Im Fokus des Gesprächs, zu dem die Femtec.GmbH, die Universität Stuttgart und die Daimler AG geladen hatten, standen die persönlichen Karrierewege und Erfahrungen der beiden Managerinnen. Beide Gesprächspartnerinnen haben eine recht klare und ähnliche Auffassung von Führung: „Es ist wichtig, die Mitarbeiter/innen mitzunehmen und -gestalten zu lassen.“ Denn so macht den beiden Führungsfrauen die Arbeit auch selbst viel mehr Spaß!

Spannend war weiterhin die offene Diskussion zu Anforderungen, die sowohl bei der Mitarbeiterführung als auch bei der Kindererziehung benötigt werden – und vor allem wie viele Parallelen, z.B. die Kunst zu begründen, zu motivieren sowie Geduld und Empathie aufzuzeigen, dabei vorzufinden sind. Beide Chefinnen sehen sowohl die Familie als auch eine moderne, sich gegenseitig unterstützende Partnerschaft

als wesentliche Ressourcen, um die vielfältigen beruflichen und privaten Herausforderungen gut zu bewältigen und erfolgreich sein.

Eine weitere zentrale Botschaft und Ermutigung des Abends war, Chancen klar zu erkennen, diese proaktiv zu ergreifen, und „auch mal laut ‚hier‘ zu rufen, wenn Jobs zu vergeben sind, auch wenn frau sich diese nicht zu 100 Prozent zutraut“.

Dieser ermutigende Appell richtete sich an knapp 60 interessierte Zuhörerinnen, davon eine Mehrzahl Femtec.Alumnae und aktuelle Programmteilnehmerinnen, Mitarbeiterinnen der Daimler AG und der Universität Stuttgart.

20. Artikel über Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart

campUS_intern, 09.10.2013

Sprachmelodie Afrikas

Neu an der Uni: Prof. Sabine Zerbian

Das chinesische Wort „ma“ kann Pferd, Mutter, schimpfen oder Hanf bedeuten. Was genau gemeint ist, erkennt man an dem Ton, mit dem das Wort ausgesprochen wird. Die Rolle der Sprachmelodie für die sprachliche Bedeutung ist das Forschungsgebiet von Sabine Zerbian, neu berufene Professorin am Institut für Linguistik (Abteilung Anglistik)



Prof. Sabine Zerbian beschäftigt sich mit Phonologie. Sie untersucht die Rolle der Sprachmelodie für die sprachliche Bedeutung. (Foto: privat)

Im Deutschen oder Englischen beeinflusst die Sprachmelodie die Bedeutung eines Satzes. ‚Maria arbeitet im GARTEN‘ beantwortet eine andere Frage und meint damit etwas anderes als ‚MARIA arbeitet im Garten‘. Dabei ist die Betonung der relevanten Information an praktisch jeder Stelle des Satzes möglich. In Ton-Sprachen dagegen wird die Sprachmelodie, wie im eingangs genannten Beispiel, vor allem zur Unterscheidung von Wörtern eingesetzt. „Das Spannende ist nun, ob sich die beiden Systeme kombinieren lassen“, erklärt Sabine Zerbian. Genau dieser Frage ging die 38-jährige Phonologin, die zuletzt als Juniorprofessorin an der Uni Potsdam tätig war, im Rahmen ihrer Promotion an der Humboldt-Universität Berlin nach. Sie

wählte dazu die Tonsprache Nord-Sotho, eine Bantusprache, die im Norden von Südafrika gesprochen wird. „Bantusprachen haben eine völlig andere sprachliche Struktur als Deutsch oder Englisch“, erklärt Zerbian. So wird beispielsweise der Plural am Wortanfang gebildet und statt drei grammatischen Geschlechtern gibt es 16 Nominalklassen. Sind in einem so komplexen System phonetische Akzentuierungen wie im Englischen möglich?

Südafrikanisches Englisch

„Zumindest im Sotho und Tswana geht das nicht“, hat die Wissenschaftlerin herausgefunden – und ist gleich bei ihrem nächsten Forschungsinteresse, dem südafrikanischen Englisch. Dieses klingt sehr unterschiedlich, je nachdem, ob der Sprecher schwarze, weiße oder indische Wurzeln hat oder von Urvölkern wie den Khoi-San abstammt. „Während mehrerer Forschungsaufenthalte in Johannesburg habe ich untersucht, wie ein Sprecher, in dessen Muttersprache keine phonetische Akzentuierung auf Satzebene möglich ist, mit den Betonungen im Englischen umgeht“, erklärt Zerbian. Das Ergebnis: Die Merkmale der Muttersprache werden übernommen, „schwarzes“ südafrikanisches Englisch kennt die phonetische Akzentuierung auf Satzebene nicht.

Englisch und seine Kontaktsprachen

Die Forschungen zum Englischen im Kontakt mit anderen Sprachen sind höchst relevant bei einer Lingua franca, die weltweit von mehr Menschen als Zweit- denn als Erstsprache gesprochen wird. Die Phonologie zählt zu den Forschungsgebieten des Sonderforschungsbereichs 732, der sich mit der Auflösung von Mehrdeutigkeiten in der Sprache beschäftigt. Denn die Satzmelodie entscheidet sich aus der Gesprächssituation heraus, und sie trägt viel zur Interpretation von Mehrdeutigkeiten bei. Der SFB 732 erfährt durch die Phonologin eine Stärkung.

Neues Linguistik-Labor

Für die Studierenden wird im kommenden Wintersemester zum Forschungsschwerpunkt Intonation ein experimentell ausgerichteter Kurs angeboten. Dafür wurde am Institut extra ein neues Linguistik-Labor mit einer schalldichten Aufnahmekabine eingerichtet, die Experimente zur Sprachproduktion und -wahrnehmung ermöglicht.

Pressemeldung der Universität Stuttgart, 29.11.2013

http://www.uni-stuttgart.de/hkom/presseservice/pressemitteilungen/2013/096_Elena_Anagnostopoulou_.html?__locale=de

Bessel-Preisträgerin Elena Anagnostopoulou wählt Universität Stuttgart für Gastprofessur

Elena Anagnostopoulou, Professorin für Linguistik an der Universität Kreta, Griechenland, wurde mit Friedrich Wilhelm Bessel-Forschungspreises der Alexander von Humboldt Stiftung ausgezeichnet. Mit dem Preisgeld verbunden ist die Einladung, selbst gewählte Forschungsvorhaben in Deutschland in Kooperation mit Fachkollegen durchzuführen. Anagnostopoulou wählte das Institut für Linguistik der Universität Stuttgart. Gemeinsam mit Institutsleiterin Prof. Artemis Alexiadou forscht sie ab Juli 2014 auf dem Gebiet der Grammatiktheorie und wird sich im Rahmen des DFG-Sonderforschungsbereichs SFB 732 der Untersuchung von Argumentalternationen im Sprachvergleich widmen.

Verben benötigen eine unterschiedliche Anzahl so genannter Argumente, die in der Regel als Subjekt oder Objekt (direktes, indirektes, oder Präpositionalobjekt) realisiert werden. Der Begriff der Argumenalternation bezieht sich nun auf die unterschiedliche Realisierung dieser Argumente. Konkret werden unter anderem kognate (verwandte) Objekte untersucht, die einen transitiven Gebrauch intransitiver Verben erlauben. Ein Beispiel dafür ist die Formulierung „Hans träumt einen Traum“, in der das Objekt „einen Traum“ die intransitive Struktur „Hans träumt“ ergänzt. Allerdings lassen nicht alle intransitiven Verben eine solche Ergänzung zu: Der Satz „Seine Haut glänzt“ könnte eben nicht zu „seine Haut glänzt einen Glanz“ ergänzt werden. Die Wissenschaftler interessiert nun, warum nicht alle intransitiven Verben mit solchen Objekten kompatibel sind. Zudem wollen sie herausfinden, wieso sich kognate Objekte von Sprache zu Sprache und Register zu Register unterscheiden.

Der mit 45.000 Euro dotierte Friedrich Wilhelm Bessel-Forschungspreis zeichnet Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus, die ihr Fach durch ihre herausragenden Forschungsleistungen international prägen. Insgesamt lagen 117 Nominierungen vor. „Mit dem geplanten Forschungsaufenthalt wird die bestehende wissenschaftliche Zusammenarbeit zwischen Prof. Anagnostopoulou und der Linguistik in Stuttgart weiter ausgebaut. Dies wird sehr positive Effekte für die weitere Entwicklung der Forschungsarbeiten im SFB 732 (Incremental Spezifikation in Context) haben“, so die Sprecherin des Sonderforschungsbereichs, Prof. Artemis Alexiadou. Dies umso mehr, da Elena Anagnostopoulou die Untersuchung der wenig erforschten Argumentalternationen im Sprachvergleich in ein Forschungsvorhaben einbringen wird, das für die III. Phase des SFBs in Stuttgart von zentraler Bedeutung ist.

Elena Anagnostopoulou hat in Griechenland, Österreich und Holland studiert, und ihre Promotion 1994 an der Universität Salzburg abgeschlossen. Nach einem Postdoc-Aufenthalt am Massachusetts Institute of Technology (MIT), wohin sie im Jahr 2007 als Visiting Professor zurückkehrte, nahm sie eine Professur an der Universität Kreta an. Ihr Fachgebiet ist die Grammatiktheorie in der Tradition des US-amerikanischen Sprachwissenschaftlers und Intellektuellen Noam Chomski. Ihre Schwerpunkte sind dabei Syntax, Morphologie und Argumentstruktur und deren Schnittstellen.

Pressemeldung der Universität Stuttgart, 05.12.2013

http://www.uni-stuttgart.de/hkom/presseservice/pressemittelungen/2013/099_leibniz.html

Leibniz-Preis für Prof. Artemis Alexiadou

Linguistin der Universität Stuttgart erhält bedeutendsten deutschen Forschungspreis

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat heute Prof. Artemis Alexiadou, Leiterin der Abteilung Anglistik am Institut für Linguistik der Universität Stuttgart, den Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis zuerkannt. Die Auszeichnung der DFG, die auch als „deutscher Nobelpreis“ bezeichnet wird, gilt als der wichtigste Forschungspreis in Deutschland und ist mit 2,5 Millionen Euro dotiert. Alexiadou wird als herausragende und weltweit anerkannte Sprachwissenschaftlerin ausgezeichnet. Sie erhält den Leibniz-Preis für die „Weiterentwicklung von Modellen und Theorien zum menschlichen Sprachverständnis“.

Prof. Wolfram Ressel, Rektor der Universität Stuttgart, kommentierte in einer ersten Stellungnahme die Entscheidung der DFG: „Wir gratulieren Frau Prof. Alexiadou ganz herzlich zu dieser Auszeichnung. Es freut uns außerordentlich, dass nach dem Leibniz-Preis 2012 für den Stuttgarter Physiker Prof. Jörg Wrachtrup nun nach nur zwei Jahren mit der Ehrung von Prof. Alexiadou eine weitere Leibniz-Preis-Trägerin an der Universität Stuttgart forscht und lehrt.“ Ressel unterstrich die Verdienste der Wissenschaftlerin um die anglistische Linguistik an der Universität Stuttgart, der bereits vom Wissenschaftsrat eine herausragende Forschung bescheinigt wurde. „Frau Alexiadou hat mit ihrem Team die anglistische Linguistik zu internationalem Renommee geführt. Wir danken ihr insbesondere auch für ihren Weitblick bei der Zusammenarbeit von Ingenieuren und Geisteswissenschaftlern an unserer Universität“, so Ressel.

Die Linguistin Prof. Artemis Alexiadou wurde 1969 in Volos, Griechenland, geboren. Nach dem Studium der Philologie in Athen promovierte sie 1994 in Potsdam und habilitierte dort 1999 zum Thema Allgemeine Sprachwissenschaft. 1999 bis 2000 war sie als Managing Direktorin im Zentrum für Allgemeine Sprachwissenschaft, Berlin, tätig. Im Jahre 2000 erhielt Alexiadou ein Heisenberg-Stipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und forschte an der Universität Potsdam, am Massachusetts Institute of Technology (MIT) und an der Princeton University. Es folgte ein Fellowship von der Princeton University. Von 2001 bis 2002 war Alexiadou erneut Heisenberg-Stipendiatin (University of Pennsylvania, Universität Potsdam). Seit dem Jahre 2002 ist sie Professorin für Theoretische und Englische Linguistik an der Universität Stuttgart. Im Jahre 2007 war sie als Visiting Professor, an der Stanford Uni-

versity, USA, LSA Summer School, tätig. Prof. Alexiadou ist Sprecherin des Sonderforschungsbereichs SFB 732 der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der sich mit Doppel- und Mehrdeutigkeiten (Ambiguitäten) in der Sprache beschäftigt.

Der Leibniz-Preis wird seit 1986 jährlich von der DFG vergeben. Er zeichnet herausragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler für ihre Forschungen auf allen Gebieten der Wissenschaft aus. Sie erhalten mit dem Preis ein Preisgeld von in der Regel jeweils 2,5 Millionen Euro, das sie in einem Zeitraum von bis zu sieben Jahren nach ihren eigenen Vorstellungen und ohne bürokratischen Aufwand für ihre wissenschaftliche Arbeit ausgeben können. Bislang wurden 335 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit dem Preis ausgezeichnet, der auch weltweit als einer der wichtigsten Wissenschaftspreise gilt; sechs Preisträger erhielten nach dem Leibniz-Preis auch den Nobelpreis.

campUS_intern, 18.12.2013

In Memoriam

Nachruf auf Franziska Wollnik

Prof. Wolfgang Hauber vom Biologischen Institut, Abteilung Tierphysiologie, schrieb einen Nachruf auf die im Oktober verstorbene Professorin Franziska Wollnik.

Warum bin ich Frühaufsteher? Wozu halten Feldhamster Winterschlaf? Welche Schaltkreise des Gehirns steuern solche Vorgänge? Schadet Schichtarbeit der Gesundheit? Prof. Franziska Wollnik beantwortete solche Fragen zu ihrem Forschungsgebiet, den biologischen Rhythmen, stets prägnant, anschaulich und mit ansteckender Begeisterung. Sie verstarb am 18. Oktober 2013 im Alter von nur 56 Jahren nach langer, schwerer Krankheit.

Frau Wollnik leitete seit 1996 den Lehrstuhl Tierphysiologie am Biologischen Institut der Universität Stuttgart. Nach ihrem Studium der Biologie an der TU Braunschweig wechselte sie 1981 an das Institut für Versuchstierkunde der Medizinischen Hochschule Hannover, promovierte dort 1984 über genetische Grundlagen biologischer Rhythmen von Labortieren bei Prof. H. Gärtner und qualifizierte sich außerdem zur Fachwissenschaftlerin für Versuchstierkunde.

Mit einem Post-Doktoranden-Stipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ging sie von 1986 bis 1988 an die Northwestern University nach Evanston/Chicago zu Prof. Dr. F. Turek und arbeitete danach als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Konstanz am Lehrstuhl für Verhaltensbiologie bei Prof. Dr. H. Markl. Frau Wollnik habilitierte sich dort und war von 1994 bis zu ihrem Ruf an die Universität Stuttgart Heisenberg-Stipendiatin der DFG. Ihre Forschungen auf dem Gebiet der biologischen Rhythmen und ihren neurobiologischen Grundlagen sind in einer Vielzahl von Veröffentlichungen dokumentiert und international beachtet. Ihre Arbeiten haben vor allem dazu beigetragen, den Einfluss der Jahreszeiten auf Gehirn- und Körperfunktionen zu verstehen. Ihre wissenschaftliche Neugierde war trotz gesundheitlicher Einschränkungen bis zuletzt ungebrochen. Noch im vergangenen Jahr hat sie zusammen mit einer französischen Arbeitsgruppe neue Funktionen eines lange bekannten, körpereigenen Botenstoffs bei der Steuerung biologischer Rhythmen mitentdeckt.

Sie war in vielen Gremien innerhalb und außerhalb der Universität Stuttgart aktiv. So trug sie als Prüfungsausschussvorsitzende der Studiengänge Technische Biologie maßgeblich zum erfolgreichen Übergang in das Bachelor/Master-System bei. Be-

sonders am Herzen lagen ihr die Studierenden, denen sie mit Rat und Tat zur Seite stand. Die Lehre war ihr ein wichtiges Anliegen. Sie verstand es, die Studierenden mit Engagement, Freude und großem didaktischen Geschick für die Funktionsweise komplexer Organismen zu begeistern.

Mit Frau Wollnik verliert die Universität Stuttgart eine geschätzte Kollegin, erfolgreiche Forscherin und tatkräftige Hochschullehrerin.

Artemis Alexiadou: Mit Wörtern zu Ehren

Veni, vidi, vici – kam, sah, siegte – so ließe sich der berufliche Werdegang von Artemis Alexiadou zusammenfassen: Heisenberg-Stipendiatin, mit nur 32 Jahren Professorin für Theoretische und Englische Linguistik an der Universität Stuttgart, Leiterin der Anglistik-Abteilung, Mitbegründerin des interdisziplinären Sonderforschungsbereichs 723, Empfängerin des Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preises. Eine steile Karriere und Grund genug für ein wenig Stolz.



Foto: Sass-Baitis

Doch Stolz liegt ihr trotz internationalem Renommee nicht. Noch immer blickt die gebürtige Griechin eher ungläubig, wenn sie von dem Anruf erzählt, der alles veränderte: „Da teilte mir plötzlich jemand von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) mit, dass ich mit dem Leibniz-Preis ausgezeichnet wurde. Ich war vollkommen sprachlos, das kam so überraschend.“

Verdient hat sie sich den wichtigsten deutschen Forschungspreis mit ihrer Arbeit über den Aufbau von Sprachen, welchen Einflüssen und Veränderungen sie unterworfen sind und welche Folgen dieser Wandel nach sich zieht. Dabei steht vor allem das Themengebiet des Sonderforschungsbereichs, sprachliche Mehrdeutigkeiten, im Fokus: „Ein Wort oder Satz kann sehr unterschiedliche Bedeutungen haben, und trotzdem verstehen wir das Richtige. Das legt nahe, dass für die Verständigung auch soziale und kulturelle Kompetenzen wichtig sind. Diese Wechselwirkungen ergründen wir.“ Das Thema fasziniert die Professorin seit ihrer Schulzeit.

„Unsere Verständigung mittels Sprache ist einzigartig. Ich wollte verstehen, warum nur wir Menschen diese Fähigkeit besitzen und wie sich das entwickelt hat.“ Der kindliche Wunsch, die Archäologie zum Beruf zu machen, war darüber schnell vergessen.

In Zukunft will sich die Frau mit der göttlichen Namensvetterin verstärkt auf Mehrsprachigkeit konzentrieren. „Diese Thematik steckt in Europa trotz Globalisierung noch in den Kinderschuhen. Mich interessiert unter anderem, ob multilingual aufgewachsene Menschen tatsächlich bessere kognitive Fähigkeiten besitzen als andere. Einige Studien indizieren das. Wir versprechen uns wichtige Erkenntnisse, die später in Schulen und anderen Ausbildungsstätten umgesetzt werden können.“

Neue Wege gehen, an der eigenen Arbeit wachsen, sich der internationalen Kritik stellen – Alexiadou sieht der Verwirklichung ihrer breitgefächerten Interessen, deren Realisierung dank des Preisgeldes in Höhe von 2,5 Millionen Euro nichts mehr im Wege steht, mit Tatendrang entgegen. Viel Arbeit, wenig Freizeit. Die knapp bemessenen Mußestunden verbringt sie gerne mit der Familie oder erkundet mit ihrer kleinen Mischlingshündin die Wiesen am Bismarckturm.

Dagegen kommen Agententhiller oder historische Romane bedauerlicherweise oft zu kurz: „Teilweise bin ich abends einfach zu müde. Dann schaue ich lieber fern.“ Und da kommen eingefleischte Fußballfans wie Alexiadou während der Weltmeisterschaft ja voll auf ihre Kosten.

21. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung

Stuttgarter Zeitung, 14.10.2013

Wenn Frauen gegen die Glasdecke stoßen

Weibliche Top-Führungskräfte sind rar. Über die Gründe und Folgen ist an der Uni Stuttgart debattiert worden.

Weshalb nur gibt es so wenig Frauen in Top-Positionen? In den Aufsichtsgremien bei Beteiligungsunternehmen des Landes seien es gerade mal 17 Prozent, berichtete Jürgen Lämmle bei einer Veranstaltung der Frauenwirtschaftstage an der Uni Stuttgart. Lämmle ist Amtschef im Sozialministerium: „Wir betrachten Frauenförderung als Querschnittsaufgabe - freiwillige Lösungen haben bisher keine Änderung bewirkt.“ Dass Frauen für die gleiche Arbeit acht bis elf Prozent weniger Geld verdienen, wie Lämmle sagte, ist die eine Seite der Medaille.

Die andere Seite scheint sich nach und nach auch in Unternehmen und an Unis herumszusprechen: „Innovation in Wissenschaft und Forschung entsteht nur durch Vielfalt“, sagte Wolfram Ressel. Vielfalt, so der Rektor der Uni Stuttgart, beziehe sich dabei keineswegs nur auf das Geschlecht, sondern auch auf Ethnie, Fachbereich, Alter. „Vielfalt ist anstrengend“, ergänzte die Uni-Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Hardtmann. Dies bestätigten auch die Gäste auf dem Podium, darunter auch René Bahr vom Völklinger Kreis, dem Bundesverband homosexueller Führungskräfte.

Katrin Hansen, Ökonomieprofessorin an der Westfälischen Hochschule, lieferte eine detaillierte Analyse über die Hindernisse, die „Frauen auf dem Weg nach oben“ begegneten. Es seien strukturelle Gründe, weshalb sie irgendwann gegen eine Glaswand stießen oder in der Sackgasse landeten. Grundsätzlich gelte: um sich als Frau in einem Gremium wirklich einbringen zu können, müsse der Frauenanteil die „kritische Masse“ von mindestens drei weiblichen Teilnehmern erreicht haben. Im Top-Management würden junge Männer von Männern geachtet, junge Frauen aber nicht. „Ohne Mentoring läuft nichts“, so Hansen. Zudem änderten sich die Regeln auf dem Weg nach oben immer wieder. „Die letzte steile Kurve heißt auch Aufgabe von Privatleben - das wollen viele Frauen nicht.“ Hinzu komme, dass viele Führungspositionen so gestaltet seien, dass sie nur zu bestimmten Lebensentwürfen passten und

durch sehr tradierte Rollenvorbilder geprägt seien. Hansen empfahl, Stehaufmännchen-Qualitäten zu entwickeln und den üblichen Habitus zu berücksichtigen: etwa Dress- und Verhaltenscode.

Erfolg durch Anpassung? Diesen Ansatz verfolgen zumindest die Diversity-Managerinnen in Großunternehmen wie Daimler oder Bosch nicht. So argumentierte Heidi Stock (Bosch), Vielfalt sei „kein Frauenthema, sondern ein weltweites Thema“. Es gehe darum, Wertschätzung für die Unterschiedlichkeit von Menschen zu entwickeln. Alice Sperber (Daimler) räumte ein, der Konzern habe durch Chrysler und dessen US-Kultur dazugelernt. Diversity spiele längst eine Rolle in internationalen Rankings - und sei eine Antwort auf den Fachkräftemangel. „Wir haben keine andere Wahl, als uns um das Thema zu kümmern.“ Und wie bringt man Dinosaurier dazu, sich zu ändern? Hansen: Man kann nicht alle mitnehmen. Manches löst sich biologisch.

Innovation durch Vielfalt

Podiumsdiskussion anlässlich der Frauenwirtschaftstage, 17.10.2013

Frauen, Männer, Alte und Junge, Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen – wo liegen die Vorteile dieser Diversität in einem Unternehmen oder einer wissenschaftlichen Einrichtung, warum ist Diversity Management wichtig?

Dieses Thema stand im Mittelpunkt der Veranstaltung im Rahmen der Frauenwirtschaftstage zu der die Gleichstellungsbeauftragte der Uni, Dr. Gabriele Hardtmann, Mitte Oktober eingeladen hatte. „Für die Universität ist Vielfalt von besonderer Bedeutung. Gerade wissenschaftliche Gruppen sind international besetzt und oft sehr heterogene Teams. Innovation entsteht in Wissenschaft und Forschung nur durch Vielfalt“, betonte Uni-Rektor Prof. Wolfram Ressel und wies auch auf das 10 Punkte Programm hin, in dem die Kultur der Vielfalt thematisiert wird. Dass es eine Kernaufgabe der Universität und der Landesregierung sei, eine Kultur zu pflegen, die Vielfalt fördert, betonten in ihren Grußworten auch die Gleichstellungsbeauftragte und der Ministerialdirektor des Sozialministeriums, Jürgen Lämmle.



Die Professorin für Betriebswirtschaftslehre und Vizepräsidentin der Westfälischen Hochschule Katrin Hansen analysierte Hindernisse auf den Karrierewegen von Frauen.

(Bild: Eppler)

Von Glasdecken und Vorstellungswelten

Doch wie kann es in Unternehmen oder Hochschulen gelingen, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit auf den Weg zu nehmen? Welche Hürden gibt es für Frauen? Diesen Fragen ging Prof. Katrin Hansen, Vizepräsidentin der Westfälischen Hochschule, in ihrem Vortrag „Frauen auf dem Weg nach oben“ nach. Ein Führungsgremium bevorzuge bei einer Neuaufnahme eines Mitglieds meistens Menschen, die ähnlich wie sie selbst seien oder allgemein vorherrschenden Vorstellungen entspre-

chen. Dieses oftmals unbewusste Verhalten gelte es aufzubrechen, um Gremien vielfältiger zu gestalten und um Frauen vor Glasdecken, Labyrinth und Sackgasen zu bewahren.

Kreativität durch Vielfalt

In einer anschließenden Podiumsdiskussion wurde über den Umgang mit Vielfalt in Unternehmen und im Wissenschaftsbereich diskutiert. Unter den Podiumsgästen*) herrschte Konsens darüber, dass Vielfalt anstrengend sein kann und eine große Offenheit, Toleranz und Wertschätzung erfordert. Für diese Herausforderung haben Firmen wie Bosch und Daimler ein Diversity Management aufgebaut. Heidi Stock (Bosch) erklärte: „Die Teams sind erfolgreicher, es entsteht mehr Kreativität in Bezug auf neue Produkte.“ Auch die gebürtige Iranerin Prof. Nejila Parspour, Leiterin des Instituts für Elektrische Energiewandlung, hat gute Erfahrungen als Leiterin von gemischten Teams gemacht: „Vielfalt und fachliche Kompetenz sind wichtig für den Erfolg.“ Alice Sperber (Daimler) begründete die Bedeutung und den Nutzen von Diversity damit, dass auch die Kunden vielfältig sind. Und Stefanie Heine von der Firma Lapp erklärt: „Auch die innere Haltung ist wichtig und das Vorleben innerhalb der Firma.“ Die Italienerin Dr. Carla Cimatoribus (Postdoc in den Ingenieurwissenschaften an der Uni) ist überzeugt: „Durch Diversity-Maßnahmen entsteht mehr Menschlichkeit, schon deshalb lohnen sie sich.“

Beim anschließenden Empfang hatten Gäste und Podiumsteilnehmerinnen und Teilnehmer Gelegenheit miteinander ins Gespräch zu kommen.

*) René Behr (Stellvertretender Vorsitzender und Vorstand Diversity des Völklinger Kreises e.V., dem Bundesverband schwuler Führungskräfte), Dr. Carla Cimatoribus (Postdoktorandin in den Ingenieurwissenschaften, Universität Stuttgart und Alumna Mentoring-Programm), Stefanie Heine (Prozess Managerin, U.I. Lapp GmbH und Alumna Careerbuilding-Programm Femtec.Network), Prof. Dr. Nejila Parspour (Professorin für Elektrische Energiewandlung, Universität Stuttgart), Alice Sperber (Diversity Managerin bei der Daimler AG), Heidi Stock (Leiterin Vielfalt und Chancengleichheit - Diversity, Robert Bosch GmbH).

Fehling-Lab und Schülerlabor begeistern

2. Mitarbeiter-Kinder-Tag am 8.11.2013

Ihnen haben „die vielen Experimente“, „der Besuch im Labor“, „einfach alles“ gefallen, sagen die Schülerinnen und Schüler begeistert. Nach gut vier Stunden im Schülerlabor der Physik wollten sie gar nicht ans Heimgehen denken, und auch die Jungforscher im Fehling-Lab legten ihren Laborkittel nur widerwillig ab. Der MiKi-Tag (MitarbeiterInnen Kinder-Tag) am Nachmittag des 8. Novembers war viel zu schnell rum – und die Premiere bei den Lichtdetektiven ist voll geglückt.

Vor einem Jahr haben Edeltraud Walla, die Beauftragte für Chancengleichheit, und deren Stellvertreterin, Edith Demuth, den MiKi-Tag ins Leben gerufen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Uni sind eingeladen, ihren acht- bis 13-jährigen Kindern, Patenkindern, Nichten und Neffen oder Enkelkindern einen spannenden Nachmittag an ihrer Arbeitsstätte zu ermöglichen. „Und zugleich“, verraten die Organisatorinnen, „wollen wir damit auch ein wenig aufmerksam machen auf unsere Hauptaufgabe, die sich der Chancengleichheit annimmt.“

Schon der erste MiKi-Tag war der Hit und auch die zweite Auflage des MiKi-Tages ist sehr gefragt. Obwohl mit dem Schülerlabor der Physik ein weiteres Angebot hinzugekommen ist, reichen auch dieses Mal die Plätze im Fehling-Lab nicht aus, und es wird einen weiteren Termin für die Chemie-Fans geben.

Von Parfüm bis Laserstrahlen

Im Fehling-Lab sind 19 Jungs und Mädels zwischen acht und elf Jahren eifrig beim Mischen, Rühren, Filtern – und Staunen, was das Team um Dr. Marco Spurk alles für sie ausgedacht hat. Da entstehen farbige Kunstwerke auf Filterpapier, schwimmen ungemein quirlige Rosinen im mit Sprudel gefüllten Reagenzglas auf und ab, und prächtig duftendes Parfüm entsteht.



Im Chemie-Labor mörsern Annie und Noëlle Zitronenschale und Lavendel und kreieren ein Parfüm. Die zwei Jungchemikerinnen wissen auch schon für wen: Mama und Oma dürfen sich freuen.

Edith Demuth und Edeltraud Walla freuen sich über die Begeisterung der Jugendlichen und so manche Erwachsenen-Rückmeldung, in der neben einem herzlichen Dankeschön auch von Nachwirkungen des MiKi-Tages berichtet wird – der Nachwuchs hat nun das Experimentieren für sich entdeckt. „Das ist auch dem tollen Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fehling-Lab und Schülerlabor zu verdanken“, betonen Walla und Demuth.

Im Schülerlabor der Physik haben 15 Lichtdetektive zwischen elf und 13 Jahren unter der Anleitung von Karin Otter und ihrem Team über farbige Schatten gestaunt, sich prächtig beim einäugigen Sehen amüsiert und viel über Atome erfahren. Sebastian und Marvin haben beispielsweise scharfe Bilder auf einer künstlichen Netzhaut entstehen lassen. Marius fand den Besuch im Laser-Labor „toll“ und zeigt stolz seinen Finger, den er in einen Laserstrahl halten durfte. Dass dies nicht immer ratsam ist, weiß er allerdings, kann man doch mit Lasern auch Papier anzünden oder Metall schneiden.

Im nächsten Jahr soll es wieder einen MiKi-Tag geben. Mit den Lichtdetektiven, dem Fehling-Lab und vielleicht ja auch einem Angebot mehr – wer weiß.

**Zeit online, <http://www.zeit.de/2014/13/universitaet-frauen-professorinnen>,
02.04.2014**

Frauen in der Wissenschaft

Wo sind sie bloß?

Die Universitäten wollen mehr Frauen berufen. Sie müssen sie nur noch finden.

Artemis Alexiadou ist verdammt gut. Schon mit 33 Jahren wurde sie Professorin an der Universität Stuttgart. Inzwischen ist sie 45 und hat gerade den Leibniz-Preis bekommen, den wichtigsten Forschungsförderpreis in Deutschland. Mit ihren Modellen für sprachliche Strukturen hat die Linguistin international Standards gesetzt. Artemis Alexiadou ist begehrt. Und sie ist eine Frau.

Helmut J. Schmidt ist Präsident der Technischen Universität Kaiserslautern. Er umwirbt Frauen wie Alexiadou, er würde gerne mehr von ihnen einstellen. Aber viele Frauen haben bereits eine gute Stelle, wie Alexiadou, die derzeit überhaupt keinen Grund sieht, Stuttgart zu verlassen. Andere würden zwar wechseln – aber ausgerechnet nach Kaiserslautern? Wenn man Schmidt darauf anspricht, seufzt er nur: „Je stärker sich eine Frau in der Wissenschaft etabliert hat, desto schwerer ist es für uns, sie anzuwerben.“

Jahrelang haben es Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen versäumt, junge Wissenschaftlerinnen zu fördern und ihre Hierarchien durchlässiger zu machen für Frauen, die in Forschung und Lehre Karriere machen wollen. Jetzt macht die Politik Druck, viele Wissenschaftsministerinnen fordern mehr Professorinnen. Die Hochschulen selbst wollen weiblicher werden. Berufungskommissionen sind angehalten, international nach qualifizierten Frauen Ausschau zu halten. Bei Berufungsverfahren werden Kandidatinnen nun besonders berücksichtigt. Wenn es sie denn gibt. Denn: Wo sollen all die Frauen auf einmal herkommen?

Ist eine gute Frau gefunden, reißen sich gleich alle Unis um sie

„Gerade für die Besetzung von W2- und W3-Professuren ist der Pool an Kandidatinnen begrenzt“, sagt Ferdi Schüth. Als Vizepräsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) begleitet er die Umsetzung der Gleichstellungsstandards – ein Katalog von Leitlinien, mit dem sich das deutsche Wissenschaftssystem zu mehr Frauenförderung verpflichtet hat. „Hier herrscht derzeit ein dramatischer Wettbewerb. Wenn eine Universität eine gute Frau findet, reißen sich gleich alle um sie.“ Besonders ausgeprägt sei die Konkurrenz in den Ingenieur- und Naturwissenschaften, wo der Frauenanteil niedrig ist.

Kein Wunder also, dass es Helmut J. Schmidt als Präsident einer Technischen Hochschule schwer hat. „In bestimmten Fächern lautet die Frage für uns nicht: Kommt eine Frau auf Platz eins der Berufungsliste?, sondern: Nimmt sie die Stelle überhaupt an?“, erzählt er. Wenn sich Kandidatinnen für eine andere Hochschule entschieden, liege das auch an der Strukturschwäche der Region um Kaiserslautern. In einigen Fällen sei die Berufung einer Professorin schlicht daran gescheitert, dass ihrem Mann keine adäquate Stelle in der Nähe vermittelt werden konnte.

Auch die Max-Planck-Gesellschaft mit ihrer stark naturwissenschaftlichen Ausrichtung hat mit der Frauenknappheit zu kämpfen. Ihr ehrgeiziges Ziel, den Frauenanteil im W2-Bereich auf knapp 30 Prozent zu steigern, hat sie verfehlt. „Wir haben das zusätzliche Problem, dass wir keine Leute von einer Hierarchieebene zur nächsten schleusen können wie die Unis“, sagt Sprecherin Christina Beck. „Stattdessen müssen wir auf jeder Karrierestufe neu suchen“.

Dabei sind die Gleichstellungsstandards, um deren Erfüllung sich die Forschungseinrichtungen derzeit bemühen, alles andere als eine feste Quote. „Das hätten wir nicht machen können“, sagt DFG-Präsident Ferdi Schüth. Statt starrer Zielvorgaben gibt es nur Leitlinien. Und statt eines fixen Prozentsatzes, wie ihn die Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig den Unternehmen verordnen will, gibt es das sogenannte Kaskadenmodell.

Den knapp 9000 Professorinnen stehen 35 000 Professoren gegenüber

Dieses Modell sieht vor, immer den Prozentsatz an Frauen in Führungspositionen zu heben, der sich auf der Ebene darunter findet. Eine Uni, die 50 Prozent Studentinnen hat, soll auch 50 Prozent Doktorandinnen vorweisen. Bei 30 Prozent Doktorandinnen soll es auch 30 Prozent weibliche Postdocs geben. So würde die Zahl der Frauen stetig von unten nach oben zunehmen. Wie eine Institution dabei rechnet – ob sie die Gesamtheit ihres Personals oder jeden Fachbereich einzeln in den Blick nimmt –, bleibt ihr aber selbst überlassen. Auch der zeitliche Rahmen ist nicht streng fixiert. Die Fortschritte müssen lediglich jedes Jahr an die DFG rapportiert werden. Bislang sind sie eher mäßig.

Atmosphärisch hat sich in der Forschungslandschaft viel verändert. Frauenförderung ist längst nicht mehr das Sonderprojekt einer einzelnen Gleichstellungsbeauftragten, sondern Chef- oder Chefinnensache. Die harten Zahlen jedoch spiegeln diesen gefühlten Trend noch lange nicht so ausgeprägt wider, wie sich manch Verantwortlicher das wünschen würde.

Zwar hat der Frauenanteil in leitenden Positionen inzwischen einen „Höchststand“ erreicht, wie sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf seiner Web-

site freut. Aber den knapp 9.000 Professorinnen, die im Jahr 2012 erfasst wurden, stehen immer noch fast 35.000 Professoren gegenüber. Innerhalb von zehn Jahren ist der Anteil der Professorinnen nur von 12 auf 20 Prozent gestiegen. In einem Land, in dem ebenso viele Frauen studieren wie Männer, müsste Gleichberechtigung eigentlich anders aussehen.

Eine schnellere Entwicklung zeichnet sich zumindest in den Hochschulräten und Senaten ab. Die paritätische Besetzung der Gremien gelingt auch deswegen leichter, weil solche Ämter zusätzlich zu anderen Aufgaben übernommen werden können. Allerdings gelangen die Frauen, die dafür infrage kommen, irgendwann an ihre Belastungsgrenzen. „Ich musste schon einige Anfragen absagen“, sagt Ingrid Wünningschol, Bereichsdirektorin für Gesundheit und Wissenschaft bei der Robert Bosch Stiftung. „Ich schaffe das alles zeitlich gar nicht.“

Sie hat daher AcademiaNet gegründet, eine Datenbank für ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen, in der Kommissionen für die Besetzung von Stellen und Ämtern gezielt nach fähigen Frauen suchen können. Über 1.400 Profile finden sich derzeit dort, von der Leibniz-Preisträgerin bis zur Heisenberg-Stipendiatin. Auch FemConsult, das Pendant des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung, bietet einen solchen Service.

Damit wenigstens in Zukunft mehr Frauen zur Verfügung stehen, werden allerorten Förderprogramme aufgelegt. Wer sich durch die Internetauftritte der Unis klickt, bekommt den Eindruck, Akademikerinnen könnten sich gar nicht mehr retten vor Mentoringangeboten und Frauenstipendien, mit denen die alten Männernetzwerke durchbrochen werden sollen. Dual-Career-Services sorgen dafür, dass auch die Partner von Akademikerinnen Stellen in der Nähe finden, Kitas sollen ihnen bei der Betreuung des Nachwuchses helfen.

Ob solche Programme tatsächlich dazu führen, dass die gewünschte Masse an Frauen die akademische Leiter erklimmt, bleibt allerdings abzuwarten. Denn die Gründe dafür, dass noch zu viele Frauen vor einer wissenschaftlichen Karriere zurückschrecken, liegen tiefer. Gerade in der Rushhour des Lebens, in den Jahren zwischen 30 und 40, wenn zur Anstrengung für das berufliche Fortkommen die Familiengründung hinzukommt, verlangt das Wissenschaftssystem von seinen Aspiranten eine hohe Mobilität. Viele junge Forscher hangeln sich von einer befristeten Stelle zur nächsten, sie müssen im Rhythmus weniger Jahre umziehen und sollten zwischendurch auch noch im Ausland gewesen sein. Mit Kindern lässt sich das schwer vereinbaren. Auf die wollen viele Frauen (und immer mehr Männer) aber nicht verzichten.

Artemis Alexiadou hat keine Kinder. Aus Stuttgart wegzubekommen ist sie trotzdem nicht so einfach. „Die Linguistik ist stark hier“, sagt sie, „das ist nicht überall so.“

Außerdem müsste ihr Mann, ein Biologe, anderswo ebenfalls eine Stelle finden, die ihn zufriedenstellt.

Helmut J. Schmidt versucht daher, die Unbeweglichkeit vieler Frauen als Chance zu nutzen. Die TU Kaiserslautern bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen Juniorprofessuren mit Tenure-Track an, das heißt, die Stellen werden nach sechs Jahren in reguläre Professuren umgewandelt. „So gewinnen wir junge Frauen, die uns erhalten bleiben.“ Die Max-Planck-Gesellschaft indes hat gerade beschlossen, ihr Minerva-Programm aufzustocken. Künftig soll es 40 Extrastellen für Frauen geben, auf denen diese fünf Jahre lang gesondert gefördert werden. Trotzdem zweifelt die Sprecherin Christina Beck daran, dass sich der Frauenanteil in Führungspositionen langfristig auf über 30 Prozent steigern lassen wird. „Wir sehen auch im internationale Vergleich, dass er dort stagniert.“

Zu schnell dürften die Frauen sowieso nicht nachrücken. Denn dass sich ihr Anteil in der Hierarchie so langsam ändert, liegt auch daran, dass Stellen erst frei werden müssen, damit sie weiblich nachbesetzt werden können. Vier Prozent Wechsel gibt es pro Jahr bei den Professorenstellen. Bis in der deutschen Forschungslandschaft tatsächlich Gleichberechtigung herrscht, wird es also noch eine Weile dauern.

Pressemitteilung der Universität Stuttgart, 17.07.2014

Universität Stuttgart neue Bündnispartnerin der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“

Kanzlerin unterzeichnet Bündnisbeitritt

Die Universität Stuttgart ist neue Bündnispartnerin der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“. Dr. Bettina Buhlmann, Kanzlerin der Universität, unterzeichnete das Bündnis am 17.07.2014 im Rahmen des jährlichen Bilanzgesprächs der Initiative im Stuttgarter Haus der Wirtschaft. Ziel des Bündnisses für Frauen in MINT-Berufen ist es, die Chancengleichheit und das Arbeitskräftepotenzial in allen MINT-Studien- und Ausbildungsberufen durch eine verstärkte Heranführung, Ausbildung und Erwerbsbeteiligung von Mädchen und Frauen in MINT-Berufen deutlich zu erhöhen.

Bei der Unterzeichnung des Bündnisses betonte die Kanzlerin, dass sich die Universität Stuttgart stark für die Gewinnung weiblichen Nachwuchses einsetzt. Bereits seit Jahren verfüge die Universität über ein Gesamtkonzept zur Motivation von Schülerinnen für MINT-Studiengänge und Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen. Auch würden Maßnahmen zur besseren Vereinbarung von Studium, Ausbildung und Berufstätigkeit mit familiären Verpflichtungen strategisch umgesetzt. „Wir teilen die Ziele des Bündnisses für Frauen in MINT-Berufen und freuen uns daher besonders, dass wir zum Beitritt eingeladen wurden“, sagte Buhlmann. „Gemeinsam mit den Bündnispartnerinnen und -partnern möchten wir uns dafür einsetzen, dass die Attraktivität von MINT-Berufen für Mädchen und Frauen gesteigert wird und dass wir mehr weiblichen Nachwuchs gewinnen, ausbilden, wissenschaftlich qualifizieren und an uns binden,“ so die Kanzlerin.

Die Universität Stuttgart arbeitet zurzeit an der Umsetzung des „audit familiengerechte hochschule“ und intensiviert auf dem Gebiet der Familienfreundlichkeit ihre Maßnahmen. Erst vor wenigen Wochen ist sie der „Charta Familie in der Hochschule“ beigetreten. Geplant ist auch der Bau einer eigenen KiTa auf dem Campus Vaihingen mit einem spezifischen pädagogischen Konzept zur Förderung frühkindlicher MINT-Bildung.

Mit der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“ will die Landesregierung Baden-Württemberg gezielt den weiblichen Nachwuchs im wissenschaftlich-technischen Bereich fördern und mit einem breiten Bündnis aus ca. 40 Partnern aus Ministerien, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Arbeitsagenturen, Frauennetzwerken, Hochschulen und weiteren Kooperati-

onspartnern mehr Frauen für die MINT-Berufe gewinnen. Die Landesinitiative wird zudem von zahlreichen baden-württembergischen Unternehmen aktiv unterstützt.



Wilma Sanio, Landesverband naturwissenschaftlich-technische Jugendbildung Baden- Württemberg - natec,
Dr. Hannes Spieth, Umwelttechnik BW GmbH,
Dr. Elke Luise Barnstedt, Karlsruher Institut für Technologie (KIT),
Dr. Bettina Buhlmann, Universität Stuttgart,
Guido Rebstock, Ministerium für Finanzen und Wirtschaft Baden-Württemberg

Zu viele Studierende, zu wenig Platz

In der Forschung blickt Rektor Ressel auf ein Erfolgsjahr zurück, doch der Sanierungsstau macht Probleme.

Ihre Jahresberichte haben der Stuttgarter Unirektor Wolfram Ressel und die Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Hardtmann erstmals in einer gemeinsamen Sitzung von Senat und Unirat abgegeben - so verlangt es das neue Hochschulgesetz. Dabei fand die öffentliche Veranstaltung nicht wie üblich im Senatssaal statt, sondern in einem kleinen Hörsaal. Der Grund: der Senatssaal war belegt, weil dort gerade die Studienbewerbungen bearbeitet werden. Der Berichtszeitraum des Rektors war in mehrfacher Hinsicht ein Rekordjahr: 26 500 Studierende, knapp 200 Millionen in der Forschung eingeworbene Drittmittel und ein Sanierungsstau von 660 Millionen Euro. Und zu allem noch ein Großbrand mit Millionenschaden.

Mit Stolz verwies Ressel, der offensiv einen „Uni-in-Not“-Button am Revers trug, in Sachen Forschung auf „eines der erfolgreichsten Jahre, die wir hatten“. So gelang es den Stuttgartern, gemeinsam mit den Unis Freiburg und Tübingen einen neuen Sonderforschungsbereich (SFB) zu Konstruktionsprinzipien aus biologischen Strukturen einzuwerben - „in einem sehr harten Wettbewerb“, wie Ressel betonte. Zudem habe man alle bestehen SFB zur Weiterführung durchbringen können. Hinzu kommen ein neues Graduiertenkolleg für Quantenphysiker und der Bau einer „Forschungsfabrik“ für das Auto der Zukunft, außerdem ein Projekt der Carl Zeiss Stiftung zur Entwicklung neuer, „intelligenter“, biokompatibler Materialsysteme. „Für die Medizintechnik werden wir da sehr viel machen können“, kündigte Ressel an. Und mit ePoetics habe sich die Uni 650 000 Euro an Bundesfördermitteln gesichert: Literaturwissenschaftler und Informatiker erforschen gemeinsam Texte. „Da ist es uns gelungen, die Geisteswissenschaften mit der Informatik zu verbinden.“

Zur Entwicklung der Studierendenzahlen meinte der Rektor: „Das ist für uns mittlerweile ein Problem geworden: Wir haben enorme Platznöte.“ Der Anstieg auf 26500 Studierende entspreche einer Zunahme von 7,4 Prozent. Damit liege die Uni Stuttgart über dem Landesdurchschnitt von sechs Prozent. Im vergangenen Wintersemester habe der Anteil der ausländischen Studierenden 19,7 Prozent betragen. Das zeige, so Ressel: „Wir sind interessant für ausländische Studierende in Stuttgart - und wollen das auch bleiben.“

Die Gespräche mit der Politik zum neuen Solidarpakt, also der Festschreibung einer auskömmlichen Hochschulfinanzierung, verliefen weiter zäh, berichtete Ressel. Daran hätten weder der Aktionstag der Landesunis im Mai noch die zentrale Demo in

Stuttgart in der vergangenen Woche etwas geändert (wir haben darüber berichtet). „Es wird weitere Aktionen geben“, kündigte Ressel an.

Zuvor hatte die Gleichstellungsbeauftragte auf Erfolge verwiesen: So habe die Uni Stuttgart bei der leistungsorientierten Mittelvergabe zwischen den Landesunis von 2008 bis 2013 insgesamt 2,1 Millionen Euro für sich verbuchen können. Damit wird unter anderem eine Erhöhung des Professorinnenanteils belohnt. Der konnte von 6,3 Prozent im Jahr 2008 auf elf Prozent im Jahr 2012 erhöht werden. Aktuell sind es, bei insgesamt 279 Professuren, 33 Professorinnen - aber nicht an jeder der zehn Fakultäten. So wird die Fakultät Luft- und Raumfahrttechnik seit dem Weggang von Monika Auweter-Kurtz („Raketen-Moni“) rein männlich geführt. Und an der Fakultät Energie-, Verfahrens- und Biotechnik gibt es gerade mal eine Professorin. Doch es gibt Hoffnung: Derzeit seien drei vorgezogene W3-Professuren für Frauen in der Informatik, Luft- und Raumfahrttechnik und Mathematik ausgeschrieben.

