Anhang 1

Gleichstellungsplan

Anhang 1 Gleichstellungsplan

Inhaltsverzeichnis

A.	**Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase**	**82**
A.1	Studienabschlüsse (Master, Staatsexamen)	82
A.2	Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne und mit Promotion	83
A.3	Erfolgreiche Promotionen	83
A.4	Ernennungen (alle Professuren)	83
A.5	Unbefristete Professorinnen und Professoren	84
B.	**Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode**	**85**
C.	**Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen**	**86**
C.1	Nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen im Qualifikations- und Karriereverlauf insbes. in den MINT-Fächern	86
C.2	Etablierung einer gendersensiblen und gleichstellungsfördernden Universitätskultur	87
C.3	Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen durch Ausbau des gendersensiblen Berufungsmanagements	89
C.4	Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten durch Monitoring und Evaluierung	90
C.5	Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie	90
D.	**Zielzahlen auf Fakultätsebene**	**93**
D.1	Fakultät 1	93
D.2	Fakultät 2	94
D.3	Fakultät 3	95
D.4	Fakultät 4	96
D.5	Fakultät 5	97
D.6	Fakultät 6	98
D.7	Fakultät 7	99
D.8	Fakultät 8	100
D.9	Fakultät 9	101
D.10	Fakultät 10	102
D.11	Stuttgarter Zentrum für Simulationswissenschaften (SC SimTech)	103
E.	**Ergänzende Ausführungen zum nicht-wissenschaftlichen Personal**	**105**
Anhang I: Zielzahlen auf Fakultätsebene (tabellarisch)		**107**
Anhang II: Notes on the Key Requirements for Gender Equality in Accordance with the General Annexes of the Horizon Europe Work Program 2026–2027		**120**
1.	**Mandatory Requirements**	**120**
1.1	Structures and Dedicated Resources	120
1.2	Data Collection and Monitoring	121
1.3.	Training and Awareness Raising	123
2.	**Measures and Objectives**	**124**
2.1	Work-Life-Balance and Organizational Culture	124
2.2	Gender-Balance in Leadership and Decision-Making	124
2.3	Gender Equality in Recruitment and Career Progression	124
2.4	Integration of the Gender Dimension into Research and Teaching Content	124
2.5	Measures against Gender-based Violence, including Sexual Harassment	125

Der Gleichstellungsplan wurde von Senat und Universitätsrat beschlossen am 26.06.2025.

A. Bewertung der Zielerreichung während der vergangenen Planungsphase

Universität Stuttgart Frauenanteile						
	Ausgangs-Ist SEPUS 2021–25	Zielwerte SEPUS 2021–25	Ist aktuell	Landesweiter Ø Univ./PH	Bundesweiter Ø Univ./PH	Zielwerte SEPUS 2026–30
	2019		2024	2021–23[4]	2023	
Studienabschlüsse (Master, Staatsex.)	32%	40%[5]	35%	51%	56%	40%
Wiss. Mitarbeit. ohne Promotion	25%	30%[6]	25%	42%	44%	30%
Erfolgreiche Promotionen	22%	…%[7]	24%	44% (alle HS)	46% (alle HS)	30%
Wiss. Mitarbeit. mit Promotion	24%	30%[6]	27%	43%	44%	31%
Ernennungen (alle Professuren)	12%	…%[7]	35%	37% (Uni)[8]	-	40%
Unbefr. Professorinnen u. Professoren	16%	21%	21%	26%	27%	26%
Leitungspositionen der Hochschule	20%	-	23%	26% (Uni)[8]	-	28%
nichtwiss. Leitungspersonal	33%	-	53%	-	-	mind. 50 %

Die Universität Stuttgart ist bestrebt, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit in Forschung und Lehre sowie im gesamten Hochschulbetrieb einschließlich wissenschaftsstützender und administrativer Bereiche zu realisieren. Gleichstellung und Familiengerechtigkeit sind als Ziele universitärer Politik im Leitbild, in den Führungsgrundsätzen, dem Leitbild der Verwaltung, im Diversity-Konzept und in der gesamtuniversitären Strategieplanung verankert.

Die technische Orientierung und der damit verbundene Schwerpunkt im MINT-Bereich der Universität Stuttgart prägen die Geschlechterverteilung jedoch über alle Qualifikations- und Karrierestufen hinweg und resultieren in niedrigen Frauenanteilen, die auch im Landes- und Bundesvergleich unterdurchschnittlich sind. Es muss daher konstatiert werden, dass die bisherigen Maßnahmen und Initiativen zwar einen Kulturwandel angestoßen haben, Prozesse und Strukturen aber noch nachhaltiger gestaltet werden müssen, um den Frauenanteil auf allen Qualifikations- und Karrierestufen zu erhöhen und geschlechtsunabhängig Chancengleichheit zu gewährleisten. Die Universität Stuttgart wird daher ihre Bemühungen im Bereich Gleichstellung noch weiter intensivieren, um in der kommenden Planungsperiode ihre selbst gesetzten Ziele zu erreichen.

Im Folgenden werden die Entwicklungen der Frauenanteile in den vorgegebenen Kategorien der vergangenen Planungsperiode reflektiert, begründet und eingeordnet.

A.1 Studienabschlüsse (Master, Staatsexamen)

Um der weiterhin anhaltenden deutlichen Unterrepräsentanz von Studentinnen in den MINT-Fächern zu begegnen, werden seit Jahren Angebote speziell für Schülerinnen entwickelt und umgesetzt, die darauf abzielen, ihr Interesse an diesen Bereichen zu fördern und für ein entsprechendes Studium zu motivieren. Leider haben die bisherigen Maßnahmen nicht zu einer Dynamisierung der Entwicklung geführt, die Steigerungsraten entwickeln sich weiterhin nur sehr langsam. Positiv zu vermerken ist jedoch, dass sich der Frauenanteil im Studienverlauf an der Universität Stuttgart nicht verringert und der Notendurchschnitt der Absolventinnen in den letzten fünf Prüfungsjahren immer gleich (Prüfungsjahr 2020) oder besser (übrige Prüfungsjahre) war als der Notendurchschnitt der Absolventen.[9] Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang das bundesweite Phänomen, dass sich der Frauenanteil trotz derzeit sinkender Studierendenzahlen im MINT-Bereich nicht verringert, sondern sogar leicht steigt, da bei den

[4] Datenzulieferung durch das MWK Baden-Württemberg auf Grundlage Statistisches Bundesamt bzw. Statistisches Landesamt.
[5] Der Gleichstellungsplan 2021–25 enthielt keinen Zielwert für diese Kategorie, daher wird hier hilfsweise der Zielwert für die Kategorie „Studierende“ angegeben.
[6] Der Gleichstellungsplan 2021–25 enthielt keinen Zielwert für diese Kategorie, daher wird hier hilfsweise der Zielwert für die Kategorie „Akademische Beschäftigte (insgesamt)“ angegeben.
[7] Der Gleichstellungsplan 2021–25 enthielt keinen Zielwert für diese Kategorie, auch eine hilfsweise Annäherung über vorhandene Zielwerte ist hier nicht möglich.
[8] Datenzulieferung durch das MWK Baden-Württemberg auf Grundlage der Meldungen der Hochschulen 2022 (Kennzahlen).
[9] Datenzulieferung der Stabsstelle Berichtswesen für die jährlichen Berichte der Gleichstellungsbeauftragten.

männlichen ein stärkerer Rückgang als bei den weiblichen Studienanfänger*innen zu beobachten ist.[10] Es bedarf daher im kommenden Planungszeitraum einer kritischen Reflexion der Kommunikation der Studiengänge, um für studieninteressierte Frauen attraktiver zu werden.(→ C.1)

A.2 Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne und mit Promotion

Wissenschaftliche Mitarbeitende ohne Promotion besetzen an der Universität Stuttgart ganz überwiegend befristete Qualifikationsstellen, die entweder aus Haushalts- oder aus Drittmitteln finanziert werden, so dass es sich hier um eine Kategorie mit einer genuin hohen Fluktuation handelt. Bei den promovierten wissenschaftlichen Mitarbeitenden zeigt sich eine deutlich größere strukturelle Heterogenität: Zu dieser Personalkategorie zählen sowohl unbefristete Positionen im akademischen Mittelbau als auch befristete Postdoc-Stellen – wie Habilitationsstellen, Nachwuchsgruppenleitungen etc., die der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation dienen und meist auf eine Professur abzielen. Im vergangenen Planungszeitraum fand noch keine gesonderte Betrachtung der promovierten und der nicht promovierten Mitarbeitenden statt, daher existiert ein Zielwert auch lediglich für die Kategorie „Akademische Beschäftigte (insgesamt)“. Dieser Zielwert von 30 % wird weder für den Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne noch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion erreicht. Insgesamt ist die Progression im akademischen Mittelbau unter Gleichstellungsgesichtspunkten sehr niedrig und kann nicht zufrieden stellen. Hier ist eine Verbesserung der Rekrutierungsstrategie der Universität Stuttgart insbesondere für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs notwendig, um die Entwicklung deutlich zu dynamisieren. (→ C.1)

A.3 Erfolgreiche Promotionen

In der letzten Planungsperiode hat eine überarbeitete Datenerfassung hinsichtlich der Gruppe der Promovierenden begonnen, die zukünftig ein Monitoring zur Erfolgsquote von Promotionen insgesamt, insbesondere aber mit Blick auf den Promotionserfolg von Frauen erlaubt. Allerdings liegen bisher zu wenig Jahresdaten vor, um aussagekräftige Trends abzuleiten. Erst ein längerer Erfassungszeitraum wird fundierte Erkenntnisse zur Erfolgsquote von Promotionen und speziell zum Promotionserfolg von Frauen ermöglichen. Die bisher vorhandenen Daten bieten eine erste Grundlage für die Formulierung des Zielwerts, sind jedoch noch nicht ausreichend, um belastbare Schlussfolgerungen zu ziehen. Deutlich ist jedoch, dass die bisherigen Maßnahmen zur Rekrutierung weiblicher wissenschaftlicher Talente für die Promotion bislang keine breite Wirkung entfalten konnten. Es ist zudem zu vermuten, dass die Entwicklung in nennenswertem Umfang auch durch die Covid-19-Pandemie überlagert wurde. Dies wird unter anderem durch die geschlechtsunabhängige Entwicklung der Promotionszahlen deutlich, die im betrachteten Zeitraum von 462 im Jahr 2019 auf 367 im Jahr 2023 deutlich gesunken sind.[11] Im Kalenderjahr 2023 konnte bei insgesamt drei Fakultäten ein signifikanter Rückgang des Frauenanteils bei den erfolgreichen Promotionen von jeweils zehn Prozentpunkten oder mehr festgestellt werden. Hier muss beobachtet werden, ob es sich um einen statistischen Zufall und somit ein singuläres Ereignis gehandelt hat oder ob sich ein Trend abzeichnet, dessen Ursachen ergründet und dem unmittelbar entgegengewirkt werden muss. Obwohl multikausale Ursachen anzunehmen sind, zeigen Untersuchungen zum Studieninteresse zumindest, dass Forschung ihren Reiz verloren hat, während eine (vermeintlich) sichere berufliche Perspektive zunehmend entscheidungsrelevant ist, die der wissenschaftliche Kontext derzeit häufig nicht bieten kann.[12] Gleichzeitig scheinen Sicherheitsbedürfnis und Risikobereitschaft geschlechtsabhängig unterschiedlich ausgeprägt zu sein, was als ein maßgeblicher Faktor überproportional häufiger Promotionsabbrüche von Frauen, wie sie an der Universität Stuttgart zuletzt beobachtet werden konnten, möglicherweise erklären kann. (→ C.1, → C.4)

A.4 Ernennungen (alle Professuren)[13]

In den Jahren 2020 bis 2024 wurden 15 neue W3-Professorinnen erfolgreich berufen, was einer Quote von 31 % bei insgesamt 49 W3-Ernennungen entspricht. Bei den insgesamt 26 Ernennungen auf W1-

[10] Cort-Denis Hachmeister und Marc Hüsch: CHECK – Entwicklung der Studienanfänger*innen in Deutschland, Gütersloh 2023, → www.che.de/download/check-studienanfaenger/, zuletzt abgerufen am 29.01.2024; Pressemitteilung des Statistischen Landesamts Baden-Württemberg vom 09.02.2024: Steigender Frauenanteil in MINT-Fächern, rückläufige Studierendenzahlen. Zum Internationalen Tag der Frauen und Mädchen in der Wissenschaft am 11. Februar, → www.statistik-bw.de/presse/pressemitteilungen/pressemitteilung/steigender-frauenanteil-in-mint-faechern-ruecklaeufige-studierendenzahlen/, zuletzt abgerufen am 13.10.2026.

[11] Zahlenspiegel der Universität Stuttgart für 2019 und 2023, → www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/zahlen/statistik, zuletzt abgerufen am 21.10.2024.

[12] Institut für Journalistik und Kommunikationsforschung Hannover u. ZEIT-Verlag: 2. SIT-Studie 2022, → advise.zeit.de/wp-content/uploads/2023/09/SIT-Studie-2022.pdf, zuletzt abgerufen am 10.12.2024.

[13] Daten in → Kap. A.4 Stand 14.11.2024.

Professuren mit und ohne Tenure Track wurden neun Frauen berufen, was einer Quote von 35 % entspricht.[14] Die Gewinnung von Professorinnen – insbesondere in den MINT-Fächern – ist und bleibt herausfordernd. Die Gewinnbarkeit hängt von vielen, teils miteinander verwobenen Faktoren ab und häufig geben auch für die Universität kaum steuerbare Rahmenbedingungen – wie die in anderen Regionen bessere Kinderbetreuungssituation – den letzten Ausschlag. Den besten Wert mit einer paritätischen Berufungsquote weist das Jahr 2021 auf. Insofern zeigt sich im Bereich der Professuren eine insgesamt positive, wenn auch zuletzt verlangsamte Entwicklung, wie auch ein Blick in das CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten[15] bestätigt. In der Kategorie „Steigerung des Professorinnenanteils" liegt die Universität Stuttgart im unteren Drittel auf Rang 9 von 12. Die Berufungsquote lag in der letzten Planungsperiode über der Bewerbungsquote von Frauen, die 17 % im Bereich der W3-Professuren und 19 % im Bereich der W1-Professuren betrug – ein deutliches Zeichen für den Erfolg gezielter, aktiver Rekrutierungsmaßnahmen. Daher ist im kommenden Planungszeitraum insbesondere die Chancengerechtigkeit in Berufungsverfahren durch entsprechende Optimierung der Prozesse, Schulungsangebote in zielgruppenspezifischen Formaten und eine weitere Professionalisierung der aktiven Rekrutierung zu verbessern. Ihr Bekenntnis dazu hat die Universität Stuttgart u. a. auch in einem umgehenden Beitritt zur HRK-Selbstverpflichtung zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen dokumentiert.[16] (→ C.3)

A.5 Unbefristete Professorinnen und Professoren

Der Frauenanteil bei den Professuren liegt aktuell bei 20 % (Ausgangs-Ist 2019: 15,5 %). Bundesweit liegt der Frauenanteil bei Professuren bei 28 %,[17] wobei die TU9-Universitäten 2023 allesamt unter diesem Wert lagen und sich – bei einer unterschiedlichen Personalstruktur[18] – zwischen Werten von 19 % und 28 % bewegen.[19] Der Zielwert für das Jahr 2025, den sich die Universität im letzten Gleichstellungsplan selbst gesetzt hatte, ist ein Frauenanteil von 21 % bei den W3-Professuren und 20 % bei den W1-Professuren.[20] Bei den W3-Professuren wird das Ziel also erfüllt, bei den W1-Professuren ist der Wert mit 22,7 % aktuell bereits erreicht. Allerdings schwanken die Zahlen hier recht stark, da in diesem Bereich eine hohe Fluktuation zu beobachten ist und die absoluten Zahlen erheblich geringer sind als im Bereich der W3-Professuren. Dennoch muss konstatiert werden, dass zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Professuren an dieser Stelle noch erhebliches Potenzial ausgeschöpft werden kann: Im Bund-Länder-Programm liegt der Frauenanteil bei Tenure Track Professuren über die gesamte bisherige Laufzeit bundesweit derzeit bei knapp 52 %.[21] (→ C.2, → C.3)

[14] Die Angaben beziehen sich auf die ab 2019 im Senat beschlossenen Listen und die daraus resultierenden angenommenen Rufe ab dem Jahr 2020.
[15] Erscheint alle zwei Jahre, aktuelle Ausgabe auf Basis der Daten von 2021: Andrea Löther: CEWS Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Köln 2023, → nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-86902-3, zuletzt abgerufen am 23.01.2024.
[16] Beschluss der 38. Mitgliederversammlung der HRK „Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei Berufungen – Selbstverpflichtung der deutschen Hochschulen" vom 14.05.2024, → www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/2024-05-14_HRK-MV_Beschluss_Geschlechtergerechtigkeit.pdf, zuletzt abgerufen am 13.06.2024.
[17] Statistisches Bundesamt: Frauenanteile nach akademischer Laufbahn 2020–2022 (Stand 15.12.2023), → www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html, zuletzt abgerufen am 23.01.2024.
[18] In einigen Bundesländern existieren an Universitäten sowohl W2- als auch W3-Professuren als reguläre Vollprofessuren, andernorts wiederum existieren W2-besoldete Tenure-Track-Professuren, was einen direkten Vergleich erschwert.
[19] Interne Erhebung der TU9-Expertinnenrunde Gleichstellung.
[20] Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart. SEPUS 2021–2025 Band 2, → www.uni-stuttgart.de/universitaet/organisation/leitung/stabsstellen/gleichstellungsreferat/dokumente/SEPUS-gleichstellungsplan-2021-2025.pdf, abgerufen am 16.11.2022.
[21] Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Monitoring-Bericht 2023 (Materialien der GWK Heft 87), Bonn 2023, S. 30, → www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/WISNA_Monitoringbericht_2023.pdf, zuletzt abgerufen am 19.11.2024.

B. Erläuterung der Zielzahlen für die kommende Planungsperiode

Wie bereits in → Teil A ausgeführt prägt die technische Ausrichtung der Universität Stuttgart die Geschlechterverteilung auf den Qualifikations- und Karrierestufen maßgeblich, so dass eine Orientierung an den Landes- und Bundesdurchschnitten fach- bzw. fakultätsspezifisch aussagekräftig ist, auf Ebene der Universität aber die spezifische Prägung nicht ausreichend berücksichtigt. Dementsprechend orientiert sich die Universität Stuttgart für ein entsprechendes Benchmarking an den Vergleichszahlen des TU9-Verbunds, die in allen Kategorien vergleichbar ausfallen – mit Ausnahme der erfolgreichen Promotionen.[22]

Vor dem Hintergrund ihres fachlichen Profils und der nur langsam voranschreitenden Entwicklung der Geschlechterverteilung unter den Studierenden der MINT-Fächer in Richtung Parität strebt die Universität Stuttgart im Bereich der Studienabschlüsse auch im kommenden Planungszeitraum einen Zielwert von 40 % an.

Der aktuelle Ist-Wert von 33 % Absolventinnen auf Master- bzw. Staatsexamensniveau wird als Orientierung für den Zielwert sämtlicher nachfolgender Qualifikations- und Karrierestufen bis zur Professur angestrebt, der auf Ebene der Mitarbeitenden mit Promotion (31 %) und ohne Promotion (30 %) sowie im Bereich der erfolgreich abgeschlossenen Promotionen (30 %) nur geringfügig darunter liegt. Damit trägt die Universität Stuttgart ihrem Anspruch Rechnung, durch ihre Prozesse und Strukturen eine geschlechtergerechte Durchlässigkeit auf dem Weg zur Professur zu gewährleisten. (→ C.1, → C.2)

Der Frauenanteil der unbefristeten Professuren soll im kommenden Planungszeitraum auf mindestens 26 % erhöht werden. Dieser Zielwert schreibt die bisherige Progression fort und impliziert bei 43 Neubesetzungen im kommenden Planungszeitraum eine Berufungsquote von mindestens einem Drittel Frauen. Insofern kommt dem Instrument der aktiven Rekrutierung wachsende strategische Bedeutung zu, weshalb die Universität Stuttgart im Rahmen der Beteiligung am Professorinnenprogramm 2030 – vorbehaltlich der Mittelbewilligung – neben zwei Vorgriffsprofessuren auch verstärkt Maßnahmen in diesem Bereich umsetzen wird.

Der neue Zielwert für Leitungspositionen der Hochschule orientiert sich am Zielwert der unbefristeten Professuren und liegt wie dieser um fünf Prozentpunkte höher als der aktuelle Ist-Stand.

[22] Datengrundlage ist hier eine interne Ergebung der TU9-Expertinnenrunde Gleichstellung, der Durchschnittswert aller TU9-Hochschulen liegt bei 30%. Zum vergleichsweise niedrigen Frauenanteil bei den erfolgreichen Promotionen siehe auch → Kap. A.3.

C. Maßnahmen zur Erreichung der Zielzahlen

Zur Erreichung der Zielzahlen hat die Universität Stuttgart fünf Handlungsfelder definiert, die sie für entscheidend zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit hält:

1. Nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen im Qualifikations- und Karriereverlauf insbesondere in den MINT-Fächern
2. Etablierung einer gendersensiblen und gleichstellungsfördernden Universitätskultur
3. Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen durch Ausbau des gendersensiblen Berufungsmanagements
4. Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten durch Monitoring und Evaluierung
5. Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie.

Insbesondere die Instrumente und Maßnahmen zur Etablierung einer gendersensiblen und gleichstellungsfördernden Universitätskultur (2.) und zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie (5.) befördern Gleichstellung und Chancengerechtigkeit für alle Universitätsangehörigen: Studierende, Wissenschaftler*innen sowie die Beschäftigten aus dem wissenschaftsunterstützenden Bereich. (→ Kap. E)

C.1 Nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen im Qualifikations- und Karriereverlauf insbes. in den MINT-Fächern

	Maßnahme (O = organisatorisch, P = personell, F = fortbildend)	Verantwortlichkeit	Geplanter Mitteleinsatz	Umsetzungszeitpunkt
Fortzusetzende Maßnahmen	Analyse von Studiengangsbeschreibungen u. gendergerechte Anpassung O	Fakultäten (Fak.)	strukturell verankert	fortlaufend
	Girls´Day, 40-50 Veranstaltungen jährlich mit 500-600 Plätzen P,O	uniqUS	30 % (EG13)	fortlaufend (20 % jährlich neu zu beantragen)
	TryScience P,O	uniqUS	50 % (EG 13)	fortlaufend
	Karriereentwicklungsprogramm für weibliche Postdocs P,F	uniqUS/Forschungsverbünde/EXC	50 % (EG 13) + Honorare	Orientiert am Pooling
	Coaching Pool P,O,F	uniqUS/Forschungsverbünde/EXC	10 % (EG 13) + Honorare	fortlaufend/Orientiert an Laufzeit Pooling
	Prima!-Preis O	uniqUS	1.000 €	Bis 2024 fortlaufend, Fortsetzung angestrebt
	StartSciene: Mentoring-Programm für Studentinnen P,F	uniqUS	25% (EG 13) + Sachmittel	bis Dez.2025; Verlängerung angestrebt
	US Kooperationspartnerin im Rahmen des Femtec Career Building-Programms P,F	uniqUS	25% (EG 13) + Sachmittel	bis Dez.2025; Verlängerung angestrebt
	Hochschulwoche „meccanica feminale“: Kurse u. Workshops zur fachlichen Weiterbildung u. zum Netzwerken P,O,F	Netzwerk Frauen.Innovation.Technik (F.I.T), Fak., uniqUS	strukturell verankert	jährlich, alle 2 Jahre an der US
	Vernetzungsangebote und -veranstaltungen für Frauen P,O	uniqUS/Forschungsverbünde/EXC	10 % (EG 13)	fortlaufend
	Förderung der Sichtbarkeit, u. a. durch ZIA - Visible Women in Science (Kooperation Zeitverlag), YouTube Kanal "Women in STEM make a difference" O,F	uniqUS/Forschungsverbünde/EXC	5 % (EG 13)	jährlich fortlaufend, bis 2027 (Kooperationsvertrag), dauerhaft/fortlaufend (YT)
Geplante Maßnahmen	Entwicklung Talentscouting-Konzept für den weibl. Wiss. Nachwuchs P,F	uniqUS	25 % (EG 13)	Konzeption ab 2025, Durchführung ab 2026 (angestrebt, abhängig von personellen Ressourcen)
	Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen (u. a. Entwicklung AR-Tool und Campus-Tour mit Fokus auf Wissenschaftlerinnen, Positionierung als Expertinnen) P,O,F	uniqUS/Forschungsverbünde/EXC	25 % (EG 13)	ab 2025 (orientiert an Laufzeit Pooling)
	Karriereentwicklungsprogramm für Doktorandinnen P,F	uniqUS/Forschungsverbünde/EXC	50 % (EG 13) + Honorare	Konzeption ab 2025, Durchführung ab 2026
	Karriereberatung für Wissenschaftlerinnen P,F	uniqUS/Forschungsverbünde/EXC	50% (EG 13)	ab 2025 (orientiert an Laufzeit Pooling)

Zur Stärkung der Repräsentanz von Frauen im Qualifikations- und Karriereverlauf, insbesondere in den für die Universität Stuttgart prägenden MINT-Fächern, verfolgt die Universität einen ganzheitlichen, am akademischen Lebenszyklus orientierten Ansatz. Seit langem werden daher Angebote speziell für

Schülerinnen entwickelt und umgesetzt, die darauf abzielen, ihr Interesse an diesen Bereichen zu fördern und für ein entsprechendes Studium zu motivieren. Die Universität Stuttgart nimmt seit fast 20 Jahren erfolgreich am *Girls' Day* teil und ist seit Jahren die größte Anbieterin der Region. Über die der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnete Referentin für Schülerinnenprojekte werden jährlich zwischen 40 und 50 Veranstaltungen mit insgesamt bis zu 600 Teilnehmerinnen zentral organisiert. Die Intention des *Girls' Day* wird an der Universität Stuttgart mit dem Studienorientierungsprogramm *TryScience* für **Schüler*innen der Oberstufe** fortgesetzt und es werden gendergerechte Workshops angeboten. Ergänzt wird das Angebot durch Campustouren zu Fachgruppen und studentischen MINT-Projekten sowie Informationsveranstaltungen für Schüler*innen und Eltern.

Für **Bachelor- und Masterstudentinnen** aller Studienfächer besteht die Möglichkeit, am Mentoring-Programm *StartScience* teilzunehmen. Ziel ist es, Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren und wirkungsvolle Instrumente für die berufliche Orientierung und individuelle Perspektivenentwicklung bereit zu stellen. Zudem ist die Universität Stuttgart seit 2005 Partneruniversität des Femtec Network. Im Rahmen dieser public private partnership aus international agierenden Unternehmen und derzeit acht führenden Universitäten bundesweit werden unter der Ägide der Femtec GmbH Berlin leistungsstarke **Masterstudentinnen** der MINT-Fächer im Rahmen eines Career-Building-Programms auf den Berufseinstieg in Wissenschaft oder Wirtschaft vorbereitet und bei ihrer Karriereplanung unterstützt.

Die Universität Stuttgart hat verschiedene Instrumente entwickelt, um Chancengleichheit zu fördern, den Frauenanteil insbesondere in den MINT-Fächern zu erhöhen und exzellente Wissenschaftlerinnen langfristig zu halten; dabei liegt der Fokus auf **Nachwuchswissenschaftlerinnen** und **weiblichen Postdocs**, da der Drop-Out in dieser Karrierephase am größten ist. Der genderspezifische Fokus bei der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und weiblichen Postdocs liegt aktuell auf der Verbesserung der Sichtbarkeit wie beispielsweise durch die Playlist „Women in STEM make a difference" auf dem YouTube-Kanal der Universität.[23] Für weibliche Postdocs in einer frühen Phase und perspektivisch auch **Promovendinnen**, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, ist seit kurzem ein Karriereentwicklungsprogramm in die Pilotphase gestartet, das durch individuelle Begleitung und Vermittlung passender Coaching- und Trainingsangebote (bspw. Berufungstrainings u. ä.) bei der Karriereentwicklung nach der Promotion unterstützt. Dieses Programm hat eine intersektionale Perspektive und berücksichtigt individuelle Hürden und Anforderungen, ergänzt durch Vernetzungsmöglichkeiten in der Peer-Group. Darüber hinaus richten sich die Mentoring-Aktivitäten der Universität in den fortgeschrittenen Karrierephasen zunehmend an alle Geschlechter und bieten geschlechtsübergreifende Unterstützung in Mentoring und Karriereentwicklung.

Abhängig von den personellen Ressourcen ist geplant durch die Beteiligung an Drittmittelausschreibungen das bestehende Maßnahmenportfolio um neue Themenfelder bspw. im Bereich der Wissenschaftskommunikation zu ergänzen und die intersektionale Perspektive zu stärken.

C.2 Etablierung einer gendersensiblen und gleichstellungsfördernden Universitätskultur

	Maßnahme (O = organisatorisch, P = personell, F = fortbildend)	Verantwortlichkeit	Geplanter Mitteleinsatz	Umsetzungszeitpunkt
Fortzusetzende Maßnahmen	Beratung für Antragsstellende; Leitfäden und ILIAS-Plattform für Gleichstellung und Diversität in Forschungsanträgen [P,O,F]	uniqUS/D1	50 % (EG 13), strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Selbstlernkurse, Trainings u. Vermittlung zur Förderung von Gender u. Diversity-Kompetenzen [P,F]	uniqUS/Forschungsverbünde/EXC	25 % (EG 13) + Honorare	dauerhaft/ fortlaufend
	Etablierung eines Standard-TOP „Gender & Diversity" in Gremien [O]	Fak.	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Netzwerkkarte zur gebündelten Vorstellung von Ansprechpersonen u. Anlaufstellen [O]	Diversity Management	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Verankerung von Gender- u. Diversitykompetenz in der Personalentwicklung, insbes. für neue Führungskräfte sowie allgemein im Onboarding [O,F]	D7 Personalentwicklung	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Evermood, Online-Wissensdatenbank über Beratungsmöglichkeiten im Fall von Konflikten, Krisen, gesundheitlichen o. psych. Belastungen [O]	BfC	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Entlastung durch Hilfskraftstunden [P]	uniqUS Fak.	60h/Jahr/Fak.	dauerhaft/ fortlaufend

[23] YouTube Playlist der Universität Stuttgart „Women in STEM make a difference", → www.youtube.com/playlist?list=PLGuevu4esbwEy-0zrvy7GeeFD0Lra6cQa, zuletzt abgerufen am 19.11.2024; ein Film dieser Playlist hat die interdisziplinäre Sichtbarkeit der Protagonistin maßgeblich befördert und dadurch zu einer internationalen, wissenschaftlichen Kooperation geführt, die ihre Karriereentwicklung nachweislich positiv beeinflusst hat.

	Maßnahme (O = organisatorisch, P = personell, F = fortbildend)	Verantwortlichkeit	Geplanter Mitteleinsatz	Umsetzungszeitpunkt
	Vorträge, Veranstaltungen und Dialogformate zur Förderung des Austausches und der Bewusstseinsbildung für Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Gender in Wissenschaft, Forschung und Hochschule (z. B. Gender Week)[P,F]	uniqUS/Forschungsverbünde/EXC	25% (EG 13), strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
Geplante Maßnahmen	Zertifikat Gender & Diversity für Studierende, Promovierende, Postdocs und Juniorprofessor*innen inkl. Workshops, etc. [P,F]	uniqUS	75 % (EG 13) + Honorare	Fortführung mit neuer Ausrichtung angestrebt
	Ausbau des Informationsangebotes und Kompetenzerweiterung zur Gender Dimension (und Diversitätsdimensionen) in der Forschung (z. B. Einbindung in Workshops für Antragsstellende, Vortragsreihe, ILIAS-Plattform)[P,F]	uniqUS	50 % (EG 13) + Honorare	2025
	Konzept zu einer möglichen Erweiterung des Poolings [P,O]	uniqUS/Forschungsverbünde/EXC	20% (EG 13)	2025
	Öffentlichkeitsarbeit und gezielte Informationsangebote zum Angebot des Gender und Diversity Consulting und Pooling (Ausbau ILIAS-Plattform, Newsletter, Bereitstellung von Textbausteinen, Aufbereitung etc.) [P]	uniqUS/Forschungsverbünde/EXC	20% (EG 13)	ab 2025

Chancengleichheit, Gendergerechtigkeit und Gleichstellung nehmen im Hinblick auf eine inklusive Universitätskultur eine herausgehobene Stellung ein und sind durch die intersektionale Perspektive untrennbar mit den weiteren Diversitätsdimensionen verknüpft. Gleichstellung und Vielfalt sollen als voneinander nicht zu trennende und wertvolle Ressource anerkannt und ein wertschätzender Umgang mit ihr in der Organisationskultur verankert werden. Um die gemeinsame Arbeit am Abbau von Disparitäten für einen inklusiven Studien-, Forschungs- und Arbeitsort strukturell und strategisch umzusetzen, wurden 2023 die Bereiche Diversity und Gleichstellung zu einer gemeinsamen neuen Stabsstelle des Rektorats zusammengefügt: **uniqUS – Stabsstelle für Inklusive Hochschulkultur**. Die Stabsstelle bündelt Ressourcen und nutzt Synergien. Auf diese Weise unterstützt sie das Rektorat, das Prorektorat Diversity sowie die Gleichstellungsbeauftragte bei der Ausgestaltung und Umsetzung der Leitsätze des Diversity-Konzepts und des Gleichstellungsplans. Die Stabsstelle bildet somit das Dach sowohl für genuine Gleichstellungsaktivitäten als auch für die gemeinsame Arbeit im Bereich Diversity und stärkt somit auch institutionell die intersektionale Perspektive, die der Gleichstellungsarbeit an der Universität Stuttgart schon seit langem inhärent ist.

Mit dieser erweiterten Perspektive wird auch die Arbeit des **Service Gender & Diversity Consulting** fortgeführt, der Forschungsanträge bei der Integration von Chancengleichheitszielen und -maßnahmen sowie bei der Integration der Genderdimension in die Forschung begleitet und unterstützt. Darüber hinaus berät die Servicestelle zu Genderaspekten in Forschung und Lehre und leistet Unterstützung zur Kompetenzentwicklung im Bereich Gender und Diversity, u. a. wurde jüngst eine Handreichung zu Gleichstellung und Diversität in Forschungsanträgen für Antragstellende erarbeitet. Zudem ist dort auch die Koordination des Poolings der DFG-Chancengleichheitsmittel sowie die Konzeption und Umsetzung der verbundübergreifenden Maßnahmen verortet. Zur Sensibilisierung, der Stärkung der Bewusstseinsbildung und der Förderung von Allyship führt der Service Gender & Diversity Consulting in Kooperation mit anderen Stellen der Universität unterschiedliche Veranstaltungsformate durch (Dialogformate, Vortragsveranstaltungen, Filmabende, Workshops), in denen verschiedenen Aspekte von Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Gender in Wissenschaft und Hochschule thematisiert und ein niederschwelliger Austausch ermöglicht wird.

Als umfangreiche Maßnahme zur Etablierung und Dynamisierung des Kulturwandels ist in Zusammenarbeit des Gender & Diversity Consulting, des Sprachenzentrums und unterstützt durch das Prorektorat Diversity und Internationales seit dem Sommersemester 2021 ein interdisziplinäres **Zertifikatsprogramm** für Studierende und Promovierende zum **Erwerb von Gender- und Diversitykompetenz** „*Gender und Diversity. Vielfalt in Sprache, Gesellschaft, Forschung und Praxis*“ entstanden, das sehr gut angenommen wurde. Das Programm wird seit dem Wintersemester 2024/25 von uniqUS weitergeführt und weiterentwickelt, unterstützt durch das Prorektorat wissenschaftlicher Nachwuchs und Diversity, die Personalentwicklung, GRADUS und das Sprachenzentrum. Das Zertifikatsprogramm soll so erweitert werden, dass es ab dem Sommersemester 2025 ein zweites Zertifikat "*Gender und Diversity*" für Postdoktorand*innen und Juniorprofessor*innen gibt, um auch in diesen Zielgruppen den Kulturwandel weiter voranzutreiben.

Um die Kompetenz der dezentralen Gleichstellungsakteur*innen, die maßgebliche Multiplikator*innen bei der Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in den Fakultäten sind, zu stärken und zu professionalisieren, soll auch zukünftig einmal jährlich ein Workshop zur hochschulinternen Gremienarbeit für die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten angeboten werden.

C.3 Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen durch Ausbau des gendersensiblen Berufungsmanagements

	Maßnahme (O = organisatorisch, P = personell, F = fortbildend)	Verantwortlichkeit	Geplanter Mitteleinsatz	Umsetzungszeitpunkt
Fortzusetzende Maßnahmen	Umsetzung eines Konzepts zur Erweiterung des Berufungsverfahrensprozesses um Diversity-Aspekte u. weitere Verbesserung von Gendergerechtigkeit [P,O,F]	Gleichstellungsreferentin (GR)/Berufungsmanagement (BM)	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Beratung der Gleichstellungsvertretungen u. Kommissionen sowie der Fakultäten generell zu gleichstellungsrelevanten Aspekten in Berufungsverfahren [P,F]	GB/GR	50 % (EG 13)	dauerhaft/ fortlaufend
	Richtlinie zur Berechnung des wiss. Alters für Stipendienvergabe-, Stellenbesetzungs-, Berufungs- u. Evaluierungsverfahren [O]	zentral	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Integration der Gleichstellungsreferentin in das Berufungsmanagement, geschlechtergerechte Prozessoptimierung [P,O]	GR/BM	10 % (EG 13)	2023–2028
Geplante Maßnahmen	Professionalisierung der Aktiven Rekrutierung durch Erarbeitung von Routinen u. Strukturen zur Professionalisierung des Prozesses [P,O]	BM	75 % (EG 13)	2025–2030, anschließend Evaluation (PP 2030)
	Go-live eines Berufungsportals zur Professionalisierung des Berufungsprozess [O]	BM		Ab WS 2024/25 dauerhaft

Die Universität Stuttgart legt einen besonderen Fokus auf die kontinuierliche Weiterentwicklung ihres Freigabe- und Berufungsprozesses, um nicht nur Effizienz und Transparenz, sondern auch Geschlechtergerechtigkeit zu steigern. Ziel ist es, exzellente Wissenschaftler*innen für Forschung und Lehre in qualitätsgesicherten und zügigen Verfahren zu berufen. Bereits 2020 wurde eine **Prozessoptimierung** eingeleitet, die eine effizientere Gestaltung der Verfahren ermöglicht, etwa durch verbesserte Kommunikation und die Beschleunigung einzelner Verfahrensschritte: Die Fakultäten sind angehalten, bereits im Rahmen des Antragsprozesses auf die Einrichtung oder Wiederbesetzung einer Professur geeignete Kandidat*innen im In- und Ausland zu identifizieren. Insbesondere qualifizierte Wissenschaftlerinnen sollen aktiv zur Bewerbung aufgefordert werden. Zusätzlich erfolgt eine Vorab-Einschätzung, ob Frauen für das vorgesehene Profil infrage kommen. Bei mangelnden Chancen auf weibliche Bewerbungen wird in den zuständigen Gremien diskutiert, ob eine Flexibilisierung der Funktionsbeschreibung die Diversität und Qualität des Bewerbungspools steigern könnte.

Perspektivisch soll die **Prozesskompetenz** der Mitglieder von Berufungskommissionen durch Qualifizierungsangebote weiter gestärkt werden. Diese sollen dabei unterstützen, unbewusste Voreingenommenheiten zu erkennen, qualifizierte Frauen gezielt zu rekrutieren und die Auswirkungen von Rahmenbedingungen auf die Gewinnbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu reflektieren. Zur **Prozessbegleitung** wurde 2022 ein zentrales Berufungsmanagement eingerichtet. Die Berufungsbeauftragten begleiten die Verfahren von der Einrichtung oder Freigabe einer Professur bis zur Besetzung und nehmen an den Kommissionssitzungen teil, um eine hohe Verfahrensqualität zu gewährleisten.

Im Sinne einer verbesserten Geschlechtergerechtigkeit wurde die Zusammenarbeit zwischen dem Gremien- und Berufungsmanagement und der Stabsstelle uniqUS gestärkt: Zunächst wurde ein monatlicher Austausch zwischen Berufungsmanagement und Gleichstellungsreferentin etabliert, seit 2023 ist die Verzahnung durch Teilintegration der Gleichstellungsreferentin in die Stabsstelle Gremien- und Berufungsmanagement auch personell verankert worden.

Ein weiteres zentrales Vorhaben, das aktuell in die Umsetzung gebracht wird, ist die Digitalisierung der Berufungsverfahren. Seit Herbst 2024 wird ein digitales Berufungsportal eingeführt, das den Prozess von der Ausschreibung bis zur Ruferteilung unterstützt. Das Portal ermöglicht ein umfangreiches Monitoring, um neue Erkenntnisse für die geschlechtergerechte Weiterentwicklung des Berufungsprozesses zu gewinnen. Außerdem trägt es durch erhöhte Transparenz dazu bei, unbewusste oder bewusste Voreingenommenheiten zu erkennen und gegenzusteuern.

C.4 Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten durch Monitoring und Evaluierung

	Maßnahme (O = organisatorisch, P = personell, F = fortbildend)	Verantwortlichkeit	Geplanter Mitteleinsatz	Umsetzungszeitpunkt
Fortzusetzende Maßnahmen	Datenabfrage unter Beratenden der US [P,O]	Diversity Management	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Ergänzung bestehender Erhebungen der US um für Monitoring nutzbare Daten [P,O]	Stabsstellenleitung uniqUS	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Genderstatistik u. Genderreporting für interne u. externe Berichte/Veröffentlichungen [P,O]	GR	15 % (EG 13)	dauerhaft/ fortlaufend
Geplante Maßnahmen	Beteiligung an hochschulübergreifender Studie des CEWS zu Geschlecht, Arbeits- u. Organisationskultur an Hochschulen, insbes. im TU9-Verbund [P,O]	personell/ organisatorisch	CEWS/ uniqUS	35.000 €

Die Universität Stuttgart fokussiert ihr Monitoring gleichstellungsrelevanter Daten auf die – zu rechtlich vorgegeben Berichtspflichten notwendigen, aber auch von Drittmittelgebenden Institutionen wie DFG oder EU vorgegebenen – Parameter zur systematischen Bewertung der Fortschritte in der Gleichstellungsarbeit. Neu hinzu kommt die Integration nationaler Vergleichsdaten zur Geschlechterverteilung in den unterschiedlichen Qualifikationsstufen, seit diese Daten ministeriumsseitig bereitgestellt werden.

Mit der erwähnten Einführung des **Berufungsportals** wird im Bereich der Professuren eine automatisierte, zeitgenaue Auswertung der Berufungsverfahren ermöglicht. Dadurch entfällt die bisher händische Erhebung, und ein unterjähriges Monitoring wird erheblich erleichtert.

Im Bereich der **Postdocs** arbeitet eine interne Arbeitsgruppe unter Beteiligung der Gleichstellungsreferentin an einer Verbesserung des Monitorings, da bisher keine einheitliche Definition für diese Gruppe existiert. Durch diese Maßnahmen sollen die Evaluation bestehender Ansätze und die Entwicklung neuer Strategien verbessert werden, um die Zielwerte zur Steigerung des Frauenanteils bis 2030 effektiv umzusetzen.

Um ein umfassendes Verständnis der geschlechtsspezifischen Wahrnehmung von Arbeitsbedingungen und Organisationskultur zu gewinnen, plant die Universität Stuttgart gemeinsam mit weiteren TU9-Universitäten die Beteiligung an einer **Studie zum Arbeits- und Organisationsklima** im Hinblick auf geschlechtsspezifische Aspekte unter ihren Professor*innen sowie dem wissenschaftlichen Nachwuchs ab der Promotion unter Einbindung des CEWS. Ziel ist die Evaluation insbesondere der strukturellen Rahmenbedingungen an den beteiligten Hochschulen in Bezug auf Gewinnung und Bindung von Professorinnen und Wissenschaftlerinnen. Es sollen Veränderungsbedarfe identifiziert und spezifische Maßnahmen abgeleitet werden. Die Studie stellt Fragen zu folgenden Bereichen: Rahmenbedingungen der Professur, Zeitaufteilung und Vereinbarkeit, Ressourcenausstattung, Verhandlungen und Leistungsbezüge, Arbeitsklima, soziodemographische Variablen.

C.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

	Maßnahme (O = organisatorisch, P = personell, F = fortbildend)	Verantwortlichkeit	Geplanter Mitteleinsatz	Umsetzungszeitpunkt
Fortzusetzende Maßnahmen	Wohnortsunabhängige Belegplätze für Kleinkinder (0-3 J.) in campusnahen Kindertageseinrichtungen | Erleichterter Zugang zu kooperierenden Kindertageseinrichtungen [O]	U&F	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Ferienprogramm "Stuttgarter Forschungsferien" | Ferienprogramm des Hochschulsports [O]	U&F	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Notfallbetreuung und flexible Kinderbetreuung in kooperierenden Kinderbetreuungseinrichtungen [O]	U&F	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Abrechenbarkeit von familienbedingten Zusatzkosten bei Dienstreisen [O]	U&F, D5 Finanzen	strukturell verankert	Pilotprojekt, ggf. dauerhaft/ fortlaufend
	Veranstaltungsbetreuung vor Ort oder in kooperierenden Kinderbetreuungseinrichtungen	U&F	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Dual Career Programm mit Familienförderung [P,O]	Dual Career Service	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Fort- und Weiterbildung sowie Führungskräfteentwicklung mit Sensibilisierung für Familienthemen [P,O]	D7 Zentrale Services	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Welcome Center für internationale Forschende mit Familienförderung [P,O]	Welcome Center	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend

	Familiennetzwerke u. Newsletter U&F | Zentrales Internetportal für Familienthemen [O]	U&F, Pflegelotse	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Eltern-Kind-Büros, auch mobil durch ausleihbare KidsBoxen | Ausleihbare Ruheliegen für schwangere und stillende Mitarbeiter*innen [O]	U&F, D8 Planen und Bauen, D6 Facility Management	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Flexible Arbeitszeitregelungen | Ortsunabhängiges Arbeiten [O]	D4 Personal und Recht	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Studienflexibilisierungsmöglichkeiten für Studierende mit Familienaufgaben [O]	D3 Studium	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Umsetzung des Mutterschutzgesetzes für Studierende mit Beauftragten für studentischen Mutterschutz für alle Studiengänge [O]	D3 Studium, Beauftragte für studentischen Mutterschutz	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Pflegelotse als Anlaufstelle für Fragen rund um Universität und Pflege [O]	BfC	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
	Koordination des "audit familiengerechte hochschule" | Umsetzung der Charta "Familie in der Hochschule" [P]	U&F	strukturell verankert	dauerhaft/ fortlaufend
Geplante Maßnahmen	Kindergroßtagespflege in Räumlichkeiten der Universität vorrangig als Übergangslösung [O]	D8 Planen u. Bauen, D6 Facility Management, U&F	geplant	dauerhaft/ fortlaufend
	Kinderbetreuungsvermittlungsstelle [P]	uniqUS	geplant	im Rahmen des Professorinnenprogramms
	Technische Hilfsmittel für wiss. Rechnen, Datenwiss. u. -analyse als Ergänzung zur universitären Basisinfrastruktur u. für ortsunabhängiges Arbeiten [O]	U&F	geplant	im Rahmen des Bund-Länder-Programms (BLP)
	Wohnungsbörse als Vermittlungsplattform [O]	Agility Lab	geplant	Anschub im Rahmen des BLP, dauerhaft/fortlaufend
	Entlastungspersonal für wiss. Nachwuchs mit Familienverpflichtungen [P,O]	U&F	geplant	Anschub im Rahmen des BLP, dauerhaft/fortlaufend
	Überbrückungsfinanzierung bei Drittmittelprojekten, für mehr Sicherheit bei der Vereinbarkeit von wiss. Karriere u. Familiengründung [P,O]	U&F	geplant	Anschub im Rahmen des BLP, dauerhaft/fortlaufend
	Regelmäßige Sport- u. Bewegungsangebote für Kinder und Jugendliche bereitgestellt durch den Hochschulsport [O]	U&F	geplant	Anschub im Rahmen des BLP, dauerhaft/fortlaufend
	Prüfung einer personellen Ausstattung für den Pflegelotsen [P]	BfC	geplant	dauerhaft/ fortlaufend
	Ganzheitliches Konzept und Umsetzung der familienfreundlichen Infrastruktur [O]	U&F, D8 Planen und Bauen, D6 Facility Management, weitere	geplant	dauerhaft/ fortlaufend
	Digitalisierung der Belegplatzverwaltung oder Outsourcen an Träger [O]	U&F	geplant	dauerhaft/ fortlaufend
	Koordination aller Familienfördermaßnahmen durch Expert*innenrunde mit geladenen Gästen [O]	U&F	geplant	dauerhaft/ fortlaufend
	Onboarding-Programme für verschiedene Zielgruppen mit Sensibilisierung für Familienthemen [P,O]	D7 Zentrale Services, Dual Career Service, Welcome Center, GRADUS	geplant	dauerhaft/ fortlaufend

Die Universität Stuttgart fördert als familiengerechte Hochschule die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie und integriert diese strategische Zielsetzung aktiv in ihre Strukturen und Prozesse. Dabei nutzt die Hochschulleitung die Expertise des Service Uni & Familie, der das Vereinbarkeitsmanagement der Universität Stuttgart verantwortet.

Im Rahmen der Vision von uniqUS wird die Verantwortung für Familienaufgaben aller Universitätsmitglieder anerkannt und wertgeschätzt. Als Familie versteht die Universität Stuttgart alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung übernommen wird. Dies umfasst Eltern und Kinder, Lebenspartner*innen, Geschwister, Großeltern sowie pflegebedürftige Angehörige. Seit der Erstzertifizierung als familiengerechte Hochschule im Jahr 2012 wurden zahlreiche Maßnahmen geschaffen, um flexibles Arbeiten und Studium zu ermöglichen.

Die Universität Stuttgart wurde mehrfach für ihre Angebote zur Familienfreundlichkeit ausgezeichnet und verpflichtet sich mit Zielvereinbarungen und unterzeichneten Chartas zur weiteren Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Familiengerechtigkeit soll Normalität werden. Um alle Mitglieder der Hochschule gleichermaßen erreichen zu können, sind alle Beteiligten aufgefordert, die Umsetzung von Vereinbarkeitsmaßnahmen zu unterstützen. Führungskräfte spielen hierbei eine zentrale Rolle und sollen durch Transparenz die Umsetzung der Maßnahmen fördern. So positioniert sich die Universität als attraktiver Ort für Studium und Arbeit.

Die familienfreundliche Hochschulstruktur der Universität Stuttgart wirkt sich positiv auf die Drittmittelgewinnung, das Arbeitgebermarketing und die Attraktivität als Studienort aus und verringert Studienabbrüche. Daher ist die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie kein Selbstzweck, sondern auch wichtig für die Hochschulfinanzierung, die soziale Nachhaltigkeit und die Positionierung der Universität Stuttgart in Rankings.

Das von der Hochschulleitung unterzeichnete Handlungsprogramm zum audit familiengerechte Hochschule ergänzt als Strategiepapier des Vereinbarkeitsmanagements der Universität Stuttgart den SEPUS 2026–2030.

D. Zielzahlen auf Fakultätsebene[24]

D.1 Fakultät 1

IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung

Zielerreichung SEPUS 2021–2025

Stärken und Schwächen	Entwicklung
Stärken 2021–2025	✓ | ↗ | →
Seit Jahren stetig ansteigender Frauenanteil in allen Bereichen	✓
Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Studierendenzahlen	✓
Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Professor*innen	✓
Schwächen 2021–2025	↗ | → | !
Anteil der Mitarbeiterinnen noch zu gering im Vergleich zu den Studierendenzahlen	→

Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030

Die Fakultät 1 strebt für den Planungszeitraum 2026–2030 in sämtlichen Bereichen und Statusgruppen ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis an. Bei den Studierenden wie bei den unbefristeten Professuren wurde dieses Ziel bereits 2023 erreicht. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen ohne Promotion sind dagegen derzeit nur zu 42 % weiblich. Da die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bei der Besetzung von befristeten Stellen nicht gehört werden müssen, sind hier insbesondere Professor*innen und Wissenschaftler*innen mit Leitungsfunktion in der Verantwortung, bei Einstellungen die Gleichstellungsziele des SEPUS zu berücksichtigen. Entsprechende Hinweise ergehen durch die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten in den Fakultätsgremien. Um die Gleichstellungsziele des SEPUS 2026–2030 auch in der Statusgruppe des akademischen Mittelbaus zu erreichen, ist außerdem eine hohe Attraktivität der entsprechenden Stellen entscheidend: Dafür ist zum einen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu stärken, zum anderen sollten die Voraussetzungen verbessert werden, um innerhalb der Befristungsdauer eine wissenschaftliche Qualifikation abzuschließen. Hierfür sind insbesondere Teilzeitregelungen, Befristungsdauern und der Umfang von Lehrverpflichtungen zu bedenken.

Eine Operationalisierung der Kaskade erscheint für die Fakultät 1 im Bereich der Habilitationen, Nachwuchsgruppenleitungen und Professuren nur bedingt sinnvoll: So sind laut der jüngsten amtlichen Zahlen für Baden-Württemberg im Lehr- und Forschungsgebiet „Architektur, Innenarchitektur“ lediglich 14–17 % der Habilitationen und Habilitationsäquivalente von Frauen abgeschlossen worden. Trotzdem konnte die Fakultät 1 bei den unbefristeten Professuren ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreichen, weil das Reservoir für entsprechende Berufungen im Lehr- und Forschungsgebiet „Architektur, Innenarchitektur“ wesentlich größer ist: Die Habilitationsäquivalenz wird bei praktizierenden Architekt*innen in vielen Fällen erst im Rahmen des Berufungsverfahrens festgestellt. Die entsprechenden Zahlen aus der Kaskadentabelle erscheinen deshalb irreführend. Selbstverständlich sind für diejenigen Wissenschaftlerinnen, die im Lehr- und Forschungsbereich „Architektur, Innenarchitektur“ eine Professur über den „traditionellen“ wissenschaftlichen Karriereweg anstreben, dennoch optimale Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss einer Habilitation oder einer habilitationsäquivalenten Leistung zu schaffen. Dazu verfolgt die Fakultät 1 die laufenden Reformen dieser Karrierestufe – beispielsweise im Zuge der Novellierung des WissZeitVG – und schafft auf dieser Grundlage die entsprechenden Rahmenbedingungen.

[24] Bewertung der Entwicklung jeweils wie folgt: ✓ stabil/etabliert (Stärken), ↗ Fortschritt, → keine relevante Entwicklung, ! kritisch (Schwächen).

D.2 Fakultät 2

IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung

Zielerreichung SEPUS 2021–2025

Stärken und Schwächen	Entwicklung
Stärken 2021–2025	✓ | ↗ | →
hohes Bewusstsein für Gleichstellungsfragen	✓
Beteiligung an zwei Exzellenzclustern und mehreren SFB, in denen es vielfältige Mentoring Angebote gibt	✓
Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den Studiengängen Umweltschutztechnik sowie Immobilientechnik und -wirtschaft	✓
Im Vergleich zum Durchschnitt in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen der Universität Stuttgart höherer Frauenanteil im Bauingenieurwesen, in den internationalen Studiengängen MIP und WAREM	✓
Repräsentation der Fakultät 2 bei Veranstaltungen wie Girls' Day	↗
Schwächen 2021–2025	↗ | → | !
Gesetzte Ziele aus den vorangegangenen Gleichstellungsplänen wurden nicht erreicht.	→
Maßnahmen aus den vorangegangenen Gleichstellungsplänen hatten teilweise nicht den gewünschten Effekt.	→
Zum Teil hoher Frauenanteil in den Studiengängen setzt sich in den höheren Qualifikationsstufen nicht fort („Leaky Pipeline")	!
In den Studiengängen Verkehrsingenieurwesen und COMMAS geringerer Frauenanteil als insbesondere bei Umweltschutztechnik sowie Immobilientechnik und -wirtschaft	→

Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030

Der Anteil von Mitarbeiterinnen ohne Promotion liegt mit 35 % leicht unter dem Frauenanteil bei Studienabschlüssen, wobei der Frauenanteil an Promotionen mit 44 % vergleichsweise hoch ist. Aufgrund starker Schwankungen dieser beiden Zahlen in den vergangenen Jahren plant die Fakultät ggf. gemeinsam mit der Graduiertenakademie → GRADUS eine detaillierte Analyse der Promovierendenzahlen, um die dahinterliegende Entwicklung der letzten Jahre besser zu erkennen. Der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion soll bis 2030 auf 40 % gesteigert werden, einem Anteil, der leicht über den entsprechenden Kaskadendaten liegt. Während der Übergang vom Studium zur Promotion keine signifikanten Abwanderungstendenzen von Frauen aufweist, tritt der Verlust von Wissenschaftlerinnen (sog. „Leaky Pipeline") insbesondere nach dem Promotionsabschnitt auf – eine Schwäche, an der die Fakultät arbeiten möchte und muss. Eine Steigerung des Anteils an Wissenschaftlerinnen mit Promotion ist auf einen Anteil von 25 % vorgesehen. Das gesetzte Ziel bleibt auf dieser Qualifikationsstufe aufgrund der begrenzten Stellenfluktuation im Planungszeitraum etwas hinter den Kaskadendaten zurück, geht jedoch von einer Neubesetzung freiwerdender Stellen entsprechend der Kaskadendaten aus. Der Anteil weiblicher Professuren ist niedrig und zuletzt durch einzelne Renteneintritte weiter gesunken. In kommenden Berufungsverfahren soll der Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren auf 18 % gehoben werden, entsprechend der unteren Grenze der Vergleichszahlen auf Bundesebene.

Um die Fakultät für weibliche Studierende und Mitarbeitende aller Qualifikationsstufen attraktiver zu gestalten, werden zusätzliche Maßnahmen ergriffen. Weibliche Vorbilder in der Lehre und bei öffentlichen Veranstaltungen wie der Vortragsreihe der Fakultät sollen in den Fokus gerückt werden. Zusätzlich sollen weibliche Studierende und Promovierende aktiv zur Teilnahme an Mentoring-Programmen wie → Femtec, → StartScience und →ExploreScience ermutigt werden, die von der Universität Stuttgart unterstützt bzw. angeboten werden. Die Fakultät möchte einen besonderen Wert auf Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren legen, Kommissionsmitglieder entsprechend sensibilisieren und bei der Auseinandersetzung mit diesem Thema aktiv unterstützen. Die Fakultät orientiert sich dabei an der → Selbstverpflichtung der HRK 2024. Ein weiterer wichtiger Schritt zur Förderung von Gleichstellung und Diversität an unserer Fakultät ist die intensive Tätigkeit der Diversity-Kommission. Diese Kommission soll die Interessen aller Statusgruppen einbeziehen und im Einklang mit der → Richtlinie der Universität Stuttgart Maßnahmen zur Gleichstellung und Förderung von Diversität erarbeiten und unter Einbeziehung aller Mitglieder der Fakultät umsetzen. In der Außendarstellung ihrer Studiengänge will die Fakultät weiterhin das Thema Nachhaltigkeit betonen, das sowohl das Lehrangebot als auch das Forschungsprofil prägt. Dieses Themenfeld hat sich als besonders attraktiv für weibliche Studieninteressierte erwiesen (siehe Studierendenzahlen im Studiengang Umweltschutztechnik).

D.3 Fakultät 3

IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung

Zielerreichung SEPUS 2021–2025

Stärken und Schwächen	Entwicklung
Stärken 2021–2025	✓ | ↗ | →
Attraktiv für Studentinnen, durchaus bis zur Promotion	✓
Motivation für die Teilnahme am Femtec Programm	✓
Fachspezifische Studienberatung und Lernwerkstatt Chemie	✓
Schwächen 2021–2025	↗ | → | !
Nicht attraktiv für Habilitandinnen	↗
Vollzeitstudium, Erwerbstätigkeit zur Finanzierung neben dem Studium kaum möglich	→
Aufgrund experimenteller Arbeiten im Labor wenig flexible Arbeitsformen während des Studiums und der Promotion	↗

Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030

Die Fakultät 3 ist weiterhin attraktiv für Studentinnen bis zur Promotion. Im Jahr 2023 hat die Fakultät bei allen Studienabschlüssen (Master, Bachelor, Lehramt) in allen Studienfächern der Fakultät (Chemie, Lebensmittelchemie und Materialwissenschaft) gemittelt einen Frauenanteil von 48 % erreicht. Dies wird wie bisher unterstützt durch das Femtec-Programm, die fachspezifische Studienberatung und die Lernwerkstatt Chemie. Letztere wird zu einem größeren Anteil durch Studentinnen genutzt und konnte über das MINT-Kolleg Baden-Württemberg glücklicherweise mit einer weiblichen Ansprechpartnerin unbefristet besetzt werden. Die Schwäche im Bereich Habilitandinnen konnte behoben werden: Momentan gibt es drei Habilitandinnen an der Fakultät. Bedingt durch die vielen Praktika werden weiterhin ausschließlich Vollzeitstudiengänge angeboten, neben denen eine Erwerbstätigkeit schwierig ist. Während der Corona-Pandemie wurden jedoch vielfältige Online-Materialien erstellt, so dass der Inhalt von Vorlesungen teilweise orts- und zeitunabhängig erarbeitbar ist, wenn auch die experimentellen Arbeiten weiterhin im Labor erfolgen müssen. Dies erleichtert eine Erwerbstätigkeit zur Finanzierung neben dem Studium. Zudem bemüht sich die Fakultät, großzügig Verträge für wissenschaftliche Hilfskräfte auszustellen, um die Studierenden auf diese Weise zu unterstützen.

Die Fakultät ist zuversichtlich, die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ohne Promotion erhöhen zu können, weil der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen nahezu bei 50 % liegt. Hier wird die gesamte Fakultät Überzeugungsarbeit leisten, um einen größeren Teil dieser Absolventinnen von den Vorteilen einer Promotion zu überzeugen. Dies ist auch für den SFB 1333 wichtig, für den mit einer dritten Förderperiode gerechnet wird. Dieser SFB hat bisher schon positive Effekte im Bereich der Gleichstellung mit sich gebracht. Ein Teil der Mittel für Chancengleichheit aus dem SFB fließt zwar in einen universitätsweiten Fonds, die zentralen Maßnahmen (Belegplätze in Kindertagesstätten u. ä.) kommen aber natürlich auch den Frauen in der Fakultät zugute.

Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Promotion soll erhöht werden. Es wird angestrebt, dass von den voraussichtlichen Neubesetzungen in der Zeit von 2026–2030 die Hälfte der Stellen mit Frauen besetzt wird. Dies sollte im Zuge der vorgenannten Maßnahme möglich sein. Für die Erreichung dieses Ziels setzt sich die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bzw. ihre Vertretung bei allen unbefristeten Neubesetzungen verstärkt ein. Da insbesondere die promovierten Mitarbeiterinnen nicht mehr so viel experimentelle Arbeit im Labor leisten müssen, ist hier eine orts- und zeitunabhängige Arbeitsweise in einem größeren Umfang möglich, so dass die Vereinbarkeit des Berufs mit familiären Verpflichtungen in dieser Qualifikationsstufe deutlich besser ist. Die Fakultät unterstützt auch Anträge auf Reduzierung des Lehrdeputats insbesondere von Habilitandinnen mit Kindern.

Im Bereich der Professuren hat die Fakultät eine einzigartige Situation geschaffen: Von insgesamt vier Juniorprofessuren mit Tenure Track, konnten zwei mit Frauen besetzt werden. Wir gehen davon aus, dass diese beiden Frauen an der Universität Stuttgart bleiben. Die früher Berufene der beiden sollte damit im Planungszeitraum eine unbefristete Professur an der Fakultät erhalten. Damit erwarten wir, dass der Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren auf 25 % steigt. In den anstehenden Berufungsverfahren werden wir mit aktiver Rekrutierung alles dafür tun, dass wir zur Hälfte Frauen berufen können.

D.4 Fakultät 4

IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung

Zielerreichung SEPUS 2021–2025

Stärken und Schwächen	Entwicklung
Stärken 2021–2025	✓ | ↗ | →
Hohe Frauenanteile in allen Karrierestufen unterhalb der Professur in den Biowissenschaften und Medizintechnik	↗
Hoher Frauenanteil bei den Absolvent*innen	→
In den ingenieurswissenschaftlichen Studiengängen der Fakultät 4 ein kontinuierlich leicht ansteigender Anteil an Studentinnen und ein höherer Frauenanteil vertreten als sonst in den Ingenieurswissenschaften	↗
Schwächen 2021–2025	↗ | → | !
Geringer Frauenanteil in den Biowissenschaften bei den Professuren	↗
Geringer Frauenanteil bei den Promotionen	→
Insgesamt betrachtet geringer Frauenanteil in den Ingenieurswissenschaften in allen wissenschaftlichen Karrierestufen	→

Der Frauenanteil bei den Studierenden der Fakultät ist im Zeitraum von 2021 bis 2025 fast unverändert geblieben mit 36 % im Jahr 2021 und 35,5 % im Jahr 2024. Allerdings ist insbesondere der Maschinenbau mit generellen Nachwuchsproblemen behaftet.

Bei den Promotionen liegt die Fakultät nach wie vor unter ihrer Zielvorgabe von 35 %. Es kam zwar zu einer Zunahme des Frauenanteils von 2020 bis 2022, er erreichte jedoch in 2023 die Zielwerte nicht.

Bei den befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Angestellten liegt der Frauenanteil seit 2012 zwischen 22 % und 29 %. Insgesamt gesehen übersteigt er damit den angestrebten Wert von 25 %.

Für den Zeitraum 2021 bis 2024 lag der Frauenanteil von Juniorprofessuren bei 25 %. Bei Professuren sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Allerdings lässt sich ein positiver Trend feststellen, der Anteil stieg von 9 % auf 14 % im Zeitraum zwischen 2019 und 2024. Die Umsetzung des gesetzten Ziels bezüglich des Professorinnenanteils von 24 % konnte bis jetzt noch nicht erreicht werden, da Veränderungen auch von der Fluktuation abhängig sind, die begrenzt ist.

Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030

Die Fakultät strebt eine Erhöhung des traditionell geringen Frauenanteils in den ingenieurswissenschaftlichen Bereichen auf allen Ebenen an.

Dazu setzt sich die Fakultät folgende Ziele:

- Da der Anteil der Studentinnen innerhalb der Fakultät zwischen minimal 14 % und maximal 59 % schwankt, wird auf Ebene der Studienkommissionen nach spezifischen Maßnahmen für die Studiengänge gesucht.
- Die Erhöhung des Frauenanteils im akademischen Mittelbau – sowohl bei den Wissenschaftlichen Angestellten (TV-L) als auch bei den Beamt*innen (A13- bis A15) – wird angestrebt.
- Jährlicher Anstieg der Promotionen von Frauen in ingenieurswissenschaftlichen Bereichen.
- Bis zum Jahr 2030 sind die Habilitationen von weiteren Frauen in der Fakultät anzustreben.
- Bei Neuberufung soll der Anteil von Frauen bis 2030 erhöht werden.

Folgende Maßnahmen sollen durchgeführt werden:

- Beratung und Unterstützung von Studentinnen speziell im Hinblick auf den Studienverlauf und Karriereplanung. Beratung und Ermunterung zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise.
- Studentinnen sollen bei der Vergabe von Hilfskraftstellen entsprechend ihres Anteils an der Gesamtzahl der Studierenden eines Faches berücksichtigt werden.
- Alle Mitglieder der Fakultät und insbesondere Professor*innen sollen Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen, Förderprojekte etc. beraten und bei der Verfolgung ihrer Karriere unterstützen.
- Berufbare Frauen sollen frühzeitig auf freiwerdende Professuren im Fachbereich aufmerksam gemacht werden.
- Die Marketingaktivitäten „Stuttgarter Maschinenbau“ werden so gestaltet, dass sie auf Frauen attraktiv wirken.

D.5 Fakultät 5

IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung

Zielerreichung SEPUS 2021–2025

Stärken und Schwächen	Entwicklung
Stärken 2021–2025	✓ | ↗ | →
Erhöhung des Frauenanteils unter allen Studierenden	↗
Erhöhung des Frauenanteils im akademischen Mittelbau	↗
Gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen (aktive Rekrutierung)	✓
Verstärkte Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie	✓
Schwächen 2021–2025	↗ | → | !
Steigerung des Frauenanteils stark vom Studiengang abhängig	!
Frauenanteil im Bereich der unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau weiter ausbaufähig	↗
Gewinnung von W3-Professorinnen	!
Frauenanteil im Bereich der Promotionen weiter ausbaufähig	!

Die Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik verfolgt weiterhin das Ziel, den Frauenanteil auf allen akademischen Karrierestufen nachhaltig zu steigern. Der Frauenanteil bei den Studierenden stieg von 20 % im Jahr 2019 auf 22 % im Jahr 2023, lag jedoch noch unter dem Zielwert von 25 %. Besonders positiv hervorzuheben ist der Masterstudiengang Electrical Engineering, der mit einem Frauenanteil von 41 % einen bemerkenswert hohen Wert erreicht. Es bestehen jedoch weiterhin große Unterschiede zwischen den einzelnen Studiengängen. Der Frauenanteil bei den Promotionen bleibt mit derzeit 13 % im Vergleich zu früheren Werten nahezu unverändert und liegt damit unter dem Zielwert von 20 %. Dies ist jedoch vermutlich auf Verzögerungseffekte zurückzuführen. Wie im Folgenden dargelegt wird, war der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in der Vergangenheit deutlich niedriger, erfuhr jedoch jüngst einen starken Anstieg, und wir erwarten in diesem Bereich in naher Zukunft weiterhin eine positive Entwicklung. Bei den Mitarbeiter*innen ohne Promotion stieg der Frauenanteil von 15 % im Jahr 2019 auf 21 % im Jahr 2024. Diese Entwicklung zeigt, dass bestehende Maßnahmen wie aktive Rekrutierung in diesem Bereich gut greifen. Ähnlich positiv ist die Entwicklung bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Promotion, wo der Anteil von 10 % im Jahr 2019 auf 23 % im Jahr 2024 stieg. In beiden Fällen wurde der Zielwert von 20 % übertroffen. Im Bereich der unbefristeten Professuren ist der Frauenanteil aufgrund des Ausscheidens einer Professorin auf 5 % gesunken. Die Fakultät setzt hier insbesondere auf verstärkte aktive Rekrutierungsmaßnahmen, um qualifizierte Wissenschaftlerinnen anzusprechen.

Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030

Für die kommenden Jahre setzt die Fakultät auf eine nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in allen akademischen Karrierestufen. Hierbei wird die Fakultät insbesondere in Studiengängen mit niedrigen Frauenanteilen, wie dem Bachelorstudiengang Elektrotechnik und Informationstechnik, verstärkt Schülerinnen ansprechen und durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit sowie Kooperationen mit Schulen das Interesse an technischen Studiengängen fördern. Bei den Promotionen soll der Frauenanteil von 13 % auf 17 % steigen, was durch eine intensivere Ansprache weiblicher Talente unterstützt wird. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ohne Promotion wird angestrebt, den Frauenanteil stabil zu halten und die Fortschritte weiter abzusichern. Auf Basis der bisherigen Annahme, dass etwa zehn zusätzliche VZÄ von Frauen besetzt werden könnten, ergibt sich ein neuer Zielwert von 24 %. Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Promotion wird eine weitere Steigerung des Frauenanteils von 23 % auf 24 % angestrebt. Der neue Zielwert basiert auf der Annahme, dass in der GSP-Laufzeit etwa 0,75 zusätzliche VZÄ von Frauen besetzt werden. Im Bereich der Professuren bleibt eine Steigerung des Frauenanteils von 5 % auf 11 % das Ziel (Schätzung: eine weitere von einer Frau besetzte Professur sowie eine mögliche Verstetigung einer TT-Professur). Hier sollen Maßnahmen wie die gezielte Ansprache von Wissenschaftlerinnen in Berufungsverfahren und die aktive Rekrutierung intensiviert werden. Zudem wird die Einbindung weiblicher Mitglieder in Berufungskommissionen weiter gestärkt, auch durch externe oder fakultätsübergreifende Expertinnen.

Darüber hinaus wird die Fakultät bestehende Programme wie das "Female Mentoring Programm mit IBM" und "Girls' dAI"[25] weiter ausbauen und an den Bedürfnissen der Teilnehmerinnen orientieren. Seit dem Wintersemester 2024/25 werden besonders leistungsstarke Studentinnen durch das Bell Labs Scholarship Programm unterstützt und gewinnen so auch an Sichtbarkeit. Ergänzend dazu wird die

[25] Veranstaltung zur Künstlicher Intelligenz im Rahmen des Girls‘ Day an der Universität Stuttgart. → https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/fueralle/uniundschule/girls-day/veranstaltungen/Girls-dAI---Kuenstliche-Intelligenz-erleben-00002

Zusammenarbeit mit Schulen intensiviert, um Mädchen frühzeitig für technische Berufe zu begeistern. Positiv hervorzuheben ist außerdem, dass die Fakultät mit Maßnahmen wie der Bereitstellung von Kinderbetreuung in Projekten und der Installation der „Kids Box“ bereits gute Erfahrungen gemacht hat. Diese bewährten Ansätze werden wir weiterhin nutzen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, was insbesondere für Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen von großer Bedeutung ist.

D.6 Fakultät 6

IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung

SEPUS 2021–2025

Stärken und Schwächen	Entwicklung
Stärken 2021–2025	✓ | ↗ | →
Vielfältige Informationsveranstaltungen, um Schülerinnen die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik näher zu bringen (siehe Maßnahmen)	✓
Information zu Förderprogrammen im Rahmen der wissenschaftlichen Karriere	↗
Hoher Anteil an Doktorandinnen und wiss. Mitarbeiterinnen (höher als Studentinnenanteil)	✓
Gesteigerter Frauenanteil bei den Professuren trotz begrenztem Angebot an Bewerberinnen	↗
Schwächen 2021–2025	↗ | → | !
Frauenanteil unter den unbefristeten Stellen der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen konnte gesteigert werden	!

Die Beteiligung der Fakultät am Girls‘Day, TryScience und verschiedenen Studien- und Berufsinformationstagen hat sich bewährt.

Aktive Rekrutierung bei den Berufungsverfahren hat zu einer Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren auf 13 % geführt.

Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030

Professorinnen: Ziel ist die Gewinnung einer weiteren Professorin und dadurch eine Steigerung des Frauenanteils auf 19 %. Außerdem wird angestrebt, die Unterstützung für Professorinnen in Leitungspositionen (z. B. Dekanin, Prodekanin, Studiendekanin) durch zusätzliche Ausgleichsmaßnahmen und weiterführende Initiativen zu verbessern, um diese Positionen attraktiver zu gestalten. Dadurch wird die Nachhaltigkeit ihrer Besetzung in diesen Rollen gefördert.

Als konkrete Maßnahme zur Zielerreichung ist insbesondere aktive Rekrutierung bei Berufungsverfahren mittels Nutzung von Datenbanken, Kontakten bei Fachgesellschaften und kollegialen Empfehlungen vorgesehen. Die zu nutzenden Datenbanken werden um internationale Datenbanken erweitert.

Unbefristete Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen: Es wird angestrebt alle Stellen (ohne Promotion), bei denen eine Frau ausscheidet, erneut mit einer Frau zu besetzen. Von den weiteren ausscheidenden Stellen sollen zusätzlich vier Stellen mit Frauen besetzt werden. Damit wird ein neuer Frauenanteil von 15 % erreicht.

Es wird angestrebt alle Stellen (mit Promotion), bei denen eine Frau ausscheidet, erneut mit einer Frau zu besetzten. Von den weiteren ausscheidenden Stellen sollen zusätzlich 2,5 Stellen mit Frauen besetzt werden. Damit wird ein neuer Frauenanteil von 16 % erreicht.

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

Als übergreifende Maßnahme wird angeregt, dass der in jeder Fakultät jährlich zu vergebende Publikationspreis doppelt vergeben wird: an eine Autorin/Hauptautorin und an einen Autor/Hauptautor. Mit dieser Maßnahme wird die Sichtbarkeit von Forschung erhöht sowohl im Hinblick auf die zukünftige Besetzung von für Professorinnen als auch unbefristeten Wissenschaftlerinnen-Stellen. Sollte dieses auf Universitätsebene nicht möglich sein, wird die Fakultät ein ähnliches Format auf Fakultätsebene diskutieren. Weiterhin soll diese Maßnahme nach drei Jahren evaluiert werden, besonders im Hinblick auf Personen nicht-binären Geschlechts.

Außerdem soll der Ausbau der Online-Lehre erfolgen, um so Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit familiären Verpflichtungen zu erleichtern.

D.7 Fakultät 7

IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung

Zielerreichung SEPUS 2021–2025

Stärken und Schwächen	Entwicklung
Stärken 2021–2025	✓ | ↗ | →
Attraktive interdisziplinäre und anwendungsorientierte Studiengänge	↗
Steigender Prozentsatz von Studienanfängerinnen	↗
Unterstützung der Studentinnen über Mentoring	→
Gezieltes Ansprechen von Studentinnen zur frühen Einbindung in die Forschung	→
Networking über gezielte Aktionen wie Erstsemesterinnen-Abend etc.	!
Schwächen 2021–2025	↗ | → | !
Teilweise noch mangelndes Problembewusstsein für exkludierende, maskulin geprägte Kultur	!
Geringer Frauenanteil auf Leitungsebene der Institute	!
Zu wenig abgeschlossene Promotionen bei wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen	↗
Anzahl der Professorinnen zu gering (beim Ausscheiden einer Professorin fallen die Zahlen wieder unter den Zielwert). Mehr Professorinnen wären v. a. als Role Models / Vorbildfunktion für Studentinnen und Doktorandinnen wünschenswert.	!
Außendarstellung der Fakultät	↗

Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030

Die Studierendenstatistik weist für den Frauenanteil in den Lehreinheiten Maschinenbau und Technische Kybernetik einen positiven Trend auf. Das volle Potenzial wird aber noch immer nicht ausgeschöpft, sodass die Gewinnung von Studentinnen für ingenieurwissenschaftliche Studiengänge der grundlegende Baustein zur Erreichung der Fakultätsziele im Bereich der Gleichstellung bleibt. Fortschritte sollen erreicht werden, indem bei der Bewerbung unserer Studiengänge Anwendungsnähe, Interdisziplinarität und gesellschaftliche Bezüge klarer herausgestellt werden. Durch eine gezielte Außendarstellung soll ein modernes und attraktives Bild des Berufs der Ingenieurin vermittelt und verdeutlicht werden, dass Frauen in den Ingenieurwissenschaften gefragt, geschätzt und gefördert werden. Hierzu zählt auch die Sichtbarmachung weiblicher Role Models wie z. B. bei der seit 2022 stattfindenden Konferenz „Women of Tech“.

Bei den abgeschlossenen Promotionen ist in den letzten zehn Jahren ein positiver Trend hinsichtlich des Frauenanteils zu beobachten, der jedoch dem Anteil bei den Studierenden noch hinterherhinkt. Durch eine frühzeitige Ansprache und gezielte Unterstützung während des Studiums im Rahmen von Mentoring-Programmen sollen Studentinnen bereits im Studium für eine Promotion begeistert werden, um den Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeitenden ohne Promotion auf ein Niveau von 25 % zu heben, das den entsprechenden Studienabschlüssen auf Landes- und Bundesebene entspricht. Die Promotionsphase fällt häufig in eine Lebensphase, in der junge Menschen eine Familie gründen. Neben einer qualitativ hochwertigen fachlichen Promotionsbetreuung ist daher ein Ziel der Fakultät, durch die Berücksichtigung von Betreuungszeiten, flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit mobilen Arbeitens familienfreundliche Strukturen am Arbeitsplatz zu schaffen, damit junge Eltern – Frauen und Männer gleichermaßen – Promotion und Familie in Einklang bringen können.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion spiegelt der Frauenanteil bereits jetzt den Anteil der erfolgreichen Promotionen wider. Um die Sichtbarkeit und Vorbildfunktion von Frauen innerhalb dieser Gruppe zu stärken, setzt sich die Fakultät zum Ziel, vermehrt institutsinterne Leitungsfunktionen mit promovierten Frauen zu besetzen. Diese internen Leitungsfunktionen sind oft wegweisend für den Verbleib an der Universität und eine weitere akademische Laufbahn. In diesem Zusammenhang sollte ein zentrales Monitoring der Besetzung dieser institutsinternen Leitungsfunktionen stattfinden. Unter Berücksichtigung der voraussichtlich im Berichtszeitraum nachzubesetzenden Stellen und der zu erwartenden Steigerung der Anzahl an Promotionen von Frauen strebt die Fakultät einen Zielwert von 25 % in dieser Statusgruppe an.

Von den drei im Planungszeitraum vakant werdenden Professuren wird voraussichtlich eine im Rahmen des vom Rektorat initiierten Stellenpoolings nicht nachbesetzt. Von den verbleibenden zwei Professuren soll mindestens eine weiblich nachbesetzt werden. Im Rahmen der aktuellen Einreichungsrunde des Professorinnenprogramms 2030 ist die Ausschreibung einer Professur im Bereich spurgebundener Mobilitätssysteme vorgesehen, womit die Fakultät insgesamt einen Zielwert von 16 % im Bereich der unbefristeten Professuren anstrebt. Die Fakultät wird sich außerdem dafür einsetzen, dass Berufungsverhandlungen mit Frauen vom Rektorat mit höherer Priorität vorangetrieben werden.

D.8 Fakultät 8

IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung

Zielerreichung SEPUS 2021–2025

Stärken und Schwächen	Entwicklung
Stärken 2021–2025	✓ | ↗ | →
Kommission für Diversity und Gleichstellung	↗
Eltern-Kind-Zimmer trägt zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeit bei	✓
Fachnahe Studiengangsmanagerinnen	✓
Lehramt Mathematik mit sehr guter Quote an weiblichen Studierenden	✓
Schwächen 2021–2025	↗ | → | !
Wenig weibliche Promovierende	!
Weibliche Role Models zu wenig sichtbar in der Fakultät, z. B. bei Vorträgen und Seminaren	→
Überdurchschnittliche Belastung weiblicher Mitarbeitender durch administrative Aufgaben	→
Zu wenige Professorinnen	↗

Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030

An der Fakultät 8 liegt der Frauenanteil bei den Master-Absolvent*innen aktuell bei 22 %. Die Promovierenden rekrutiert die Fakultät 8 nicht nur aus den eigenen Absolvent*innen, sondern zu einem großen Anteil von anderen nationalen und internationalen Universitäten. In der Gruppe der Promovierenden ist durch eine Promotionszeit von etwa drei bis vier Jahren eine hohe Fluktuation zu beobachten und so schwankt auch der Frauenanteil stärker. Im Vergleich zur Mathematik gibt es in der Physik dreimal so viele Promovierende, daher ist dieser Wert stärker von der Physik geprägt, in der der Frauenanteil grundsätzlich niedriger liegt. Die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeitenden mit Promotion besteht in der Fakultät 8 je zur Hälfte aus befristet und unbefristet Angestellten. Der aktuelle Frauenanteil bei den unbefristeten Angestellten liegt mit 23 % deutlich höher als bei den befristeten Angestellten mit 11 %. Der Zielwert von insgesamt 20 % soll durch die Erhöhung in beiden Gruppen weiterverfolgt werden. Erstmals erhöht die Fakultät 8 ihren Zielwert bei den Professuren von 20 % auf 25 %. Dies geht auf erfolgreiche Berufungen in den letzten Jahren zurück. Im Planungszeitraum stehen sieben Wiederbesetzungen an, fünf davon im Fachgebiet Physik. Aufgrund des geringeren Frauenanteil im Fachgebiet der Physik ist auch der Markt für potenzielle Kandidatinnen auf eine Professur noch angespannter als in der Mathematik. Die Fakultät setzt sich in diesem Zeitraum zum Ziel ein bis zwei Professuren mit Frauen zu besetzen und wird sich bei jeder Berufung dafür einsetzen, geeignete Frauen zu gewinnen.

In zahlreichen Aktivitäten, wie etwa Schüler*innenzirkeln, werden Schüler*innen gezielt auf die Mathematik und Physik aufmerksam gemacht und über verschiedene Formate, wie etwa das Frühstudium, an die Fächer herangeführt. Dabei wird in allen Formaten darauf geachtet, dass weibliche Role Models präsent sind. So wird zum Beispiel das Mentoring-Programm in der Physik überwiegend von weiblichen Studierenden betreut.

Zudem werden die folgenden neuen Maßnahmen ergriffen, um weibliche Studierende, aber auch Studierende aus anderen Ländern und First-Generation-Academics etc. bis zum Studienabschluss zu halten:

- Sensibilisierung für einen respektvollen Umgang der Studierenden,
- Sensibilisierung für einen respektvollen Umgang der Tutor*innen,
- Information über und Leitsystem für Unterstützungsangebote.

Der Anteil weiblicher Promovierender bleibt für die Fakultät 8 weiterhin eine der größten Aufgaben. Aus Promovierendensicht stellt der oft weniger planbare Karriereweg in der Wissenschaft im Vergleich zur freien Wirtschaft und die damit einhergehende erschwerte Vereinbarkeit von Karriere- und Familienplanung eine große Hürde dar. Um diese abzufedern, bietet die Fakultät ihren Mitarbeitenden aktive Unterstützung, nicht zuletzt durch das Eltern-Kind-Zimmer im Haus. Vor diesem Hintergrund ist auch die Sichtbarkeit entsprechender Role Models von zentraler Bedeutung. Durch den Erfolg bei der Erhöhung des Frauenanteils auf Professurebene in den letzten Jahren kann der erhoffte Role Model-Effekt im Planungszeitraum wirken und so zur Erhöhung der Anzahl weiblicher Promovierender beitragen. Darüber hinaus ist das Ziel der Fakultät, im Planungszeitraum mindestens eine der anstehenden Wiederbesetzungen von Professuren mit einer Wissenschaftlerin zu besetzen. Hierzu wird die aktive Rekrutierung eingesetzt.

Um das gesteckte Ziel von 20 % Doktorandinnen zu erreichen, werden für den Planungszeitraum folgende Maßnahmen ergriffen:

- Einladung der Masterandinnen zu einem Treffen mit einer/eines Physik- bzw. Mathematik-Professorin und Professors und einer/eines bereits erfahrenen Doktorandin/Doktoranden zum Thema „Wäre eine Promotion was für mich?“
- Aktive Ansprache talentierter Masterandinnen durch die Dozierenden, um auf diesen Karriereweg aufmerksam zu machen und das Interesse an einer Promotion zu fördern.
- Bei der Rekrutierung von Promovierenden von außerhalb der Universität gehen die Mitglieder der Fakultät aktiv auf junge Wissenschaftlerinnen zu, um für eine Promotion in Stuttgart zu werben.
- (Angehende) weibliche Promovierende werden gezielt auf die Mentoring-Programme der Universität aufmerksam gemacht.

D.9 Fakultät 9

IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung

Zielerreichung SEPUS 2021–2025

Stärken und Schwächen	Entwicklung
Stärken 2021–2025	✓ | ↗ | →
Hoher Frauenanteil bei Studierenden	✓
Hoher Frauenanteil bei Absolvent*innen	✓
Frauenanteil bei Mitarbeiter*innen hoch	→
Wichtige Gremienpositionen mit Frauen besetzt (Dekanin, Mitgl. Forschungsrat, Mitgl. Unirat)	↗
Schwächen 2021–2025	↗ | → | !
Zu hoher Frauenanteil bei Studierenden	✓
Zu hoher Frauenanteil bei Absolvent*innen	→
Zu wenige unbefristete Mitarbeiterinnen	→
Zu niedriger Professorinnenanteil	→

Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030

Die Fakultät ist weiterhin bemüht, den eingeschlagenen Weg beizubehalten und in den weiblich dominierten Fächern ein ausgeglicheneres Geschlechterverhältnis zu erreichen. Vor allem strebt sie in den Bereichen nach den Studienabschlüssen (wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Professuren) einen Frauenanteil an, der in einem angemessenen Verhältnis zum Frauenanteil bei den Studierenden steht: Dies betrifft die Ebene der Mitarbeiter*innenstellen (ohne Promotion/mit Promotion), für die der aus dem vorherigen SEPUS übernommene Zielwert eines Frauenanteils von 60 % beibehalten wird. Dieser wird, entsprechend der voraussichtlichen Anzahl an Neubesetzungen (9,15 VZÄ im Planungszeitraum), am ehesten im Bereich der Mitarbeiter*innenstellen mit Promotion zu erreichen sein. Hierfür wird, unterstützend, der Beschluss der Fakultät vom 22.12.2021 herangezogen, demzufolge bei der Besetzung von unbefristeten Mitarbeiter*innenstellen die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät hinzugezogen werden muss. Für die Erhöhung des Frauenanteils bei Habilitationen und Habilitationsäquivalenzen ist es erforderlich, Mitarbeiterinnen auf Postdoc-Stellen bzw. Juniorprofessuren gezielt darin zu unterstützen, ihre wissenschaftliche Weiterqualifikation konsequent zu verfolgen. Dies geschieht u. a. durch die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf der Ebene von Mentoring-Programmen in Abstimmung mit den Angeboten bei GRADUS, durch den weiteren Einsatz für die Einrichtung angemessener Kinderbetreuung im Bereich Stadtmitte, aber auch durch Unterstützung bei anderen familiären Verpflichtungen.

Im Bereich der Professuren erhöht die Fakultät den Zielwert gegenüber dem vorherigen SEPUS auf 47 % und orientiert sich damit an dem bundesweiten Wert, der bei Habilitationen und Habilitationsäquivalenzen erreicht wurde. Dies geschieht auch in Hinblick auf die Teilnahme der Universität an der kommenden Exzellenzinitiative. Dieser Zielwert erscheint insofern realistisch, als in der GSP-Laufzeit voraussichtlich sechs Professuren neu besetzt werden können und damit der derzeitige Frauenanteil von 34 % deutlich überschritten werden kann.

D.10 Fakultät 10

IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung

Zielerreichung SEPUS 2021–2025

Stärken und Schwächen	Entwicklung
Stärken 2021–2025	✓ | ↗ | →
Zuwachs an Professorinnen	✓
Ausgeglichenes Studierendenverhältnis	→
Ausgeglichenes Absolvierendenverhältnis	→
Schwächen 2021–2025	↗ | → | !
Rückgang an Mitarbeiterinnen im akademischen Mittelbau	→
Fachrichtungsbezogene Unterschiede in allen Karrierestufen	→

Die Zielsetzung der verstärkten Gewinnung von Professorinnen konnte aktiv umgesetzt werden.

Positiv hervorzuheben ist das ausgeglichene Studierenden- und Absolvierendenverhältnis. Nicht erreicht wurde das Ziel der Angleichung der Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Vergleich zur Zahl an Studentinnen. Der Zielwert von 45 % wurde um gut zwei Prozentpunkte verfehlt. Der Anteil an Professorinnen übertraf hingegen das von der Fakultät gesetzte Ziel von 38 % (Ist: 41 %).

Mit der direkten Ansprache in Ausschreibungstexten, dass Frauen in diesem Bereich Karrierechancen offenstehen, gepaart mit der direkten Ansprache potenzieller Kandidatinnen, hat die Fakultät hier deutliche Akzente gesetzt und wird diesbezüglich weiter aktiv sein. Anzumerken bleibt, dass sich der Frauenanteil bei den unterschiedlichen Karrierestufen zwischen den verschiedenen Fachrichtungen weiterhin erheblich unterscheidet.

Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030

Die fakultätsbezogenen Gleichstellungsziele zielen auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei Studierenden und Promovierenden sowie eine Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Bereich (akademischer Mittelbau, Juniorprofessuren und Professuren). Die Fakultät 10 verfolgt dabei die Zielwerte 35 % an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Promotion und 48 % an Professorinnen.

Bei der Festlegung des Zielwerts auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Promotion wurde bewusst vom Steigerungswert des Kaskadenmodells abgewichen. Zwar wird auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ohne Promotion ein Zielwert von 50 % angesetzt, der auf den ersten Blick eine entsprechende Erhöhung des Anteils auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Promotion nahelegt. Angesichts des begrenzten Steigerungspotenzials bei den voraussichtlichen Neubesetzungen ist dies jedoch nicht realistisch.

Bis zum Jahr 2030 werden lediglich zehn VZÄ im Bereich der unbefristeten Haushaltsstellen frei, von denen bereits knapp fünf VZÄ derzeit mit Frauen besetzt sind. Es erscheint daher unrealistisch, deutlich mehr als die Hälfte der freiwerdenden VZÄ mit Frauen zu besetzen, um den Zielwert des Kaskadenmodells zu erreichen. Im Bereich der Drittmittelstellen und befristeten Haushaltsstellen ist das Potenzial auf der Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit Promotion ebenfalls gering, Durchschnittswert der vorhergehenden Planungsperiode waren 3,3 VZÄ pro Jahr, die neu besetzt werden konnten, im Durchschnitt 1,4 VZÄ davon wurden mit Frauen besetzt. Nichtsdestotrotz wird auf Fakultätsebene eine verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung freiwerdender VZÄ angestrebt.

Die Zielsetzung der verstärkten Gewinnung von Professorinnen erfolgt mit expliziten Hinweisen in Ausschreibungstexten, dass Frauen im jeweiligen Bereich besonders zu Bewerbungen aufgefordert werden und insofern gute Einstellungschancen haben. Darüber hinaus wird aktiv rekrutiert, wobei ein systematischeres Vorgehen zukünftig gewünscht wird.

Um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern, wurde und wird noch stärker insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs aufgefordert und (sofern möglich) finanziell unterstützt, bei Kongressen aktiv teilzunehmen, Publikationen anzufertigen und sich für ein Stipendium sowie für einen oder mehrere Auslandsaufenthalte zu bewerben. Frauen sollen verstärkt Leitungsfunktionen in Forschungsprojekten übernehmen. Zukünftig wird die Bekanntmachung von Mentoring-Programmen intensiviert, um diese einem breiteren Publikum zugänglich zu machen. Bei Stellenbesetzungen wird eine aktive Suche nach Bewerberinnen angestrebt, wobei flexible Arbeitsmodelle und Telearbeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten angeboten werden.

Trotz positiver Rückmeldungen über die gestiegene Vereinbarkeit von Beruf und Familienpflichten, bleibt der Anteil weiblicher Beschäftigter in einigen Instituten unter dem Zielwert. Der Fokus liegt auf der

Rekrutierung von Frauen für höhere Karrierestufen und unbefristete Stellen. Maßnahmen umfassen die gezielte Ansprache von Studentinnen, die über Karrieremöglichkeiten und Teilzeitanstellungen informiert werden. Freiwerdende Stellen werden hochschulintern und -extern ausgeschrieben, wobei Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt werden. Vollzeitstellen sind prinzipiell auch teilbar.

Mögliche Maßnahmen zur Ansprache von potenziellen Studentinnen werden je nach Fachbereich, Abteilung und Institut unterschiedlich umgesetzt und reichen von der aktiven Suche nach Bewerberinnen durch gezielte Werbemaßnahmen an Gymnasien und anderen Schulen, die zu einer Hochschulzugangsberechtigung führen, bis hin zu Schnuppertagen, und -vorlesungen sowie universitätsinternen Angeboten (z. B. Studieninfotag oder Bachelorbewerbungstag). Die Institute der Fakultät 10 sollten dabei unterschiedliche Gleichstellungsziele verfolgen.

D.11 Stuttgarter Zentrum für Simulationswissenschaften (SC SimTech)

IST-Stand, Bewertung und Maßnahmen zur Zielerreichung

Zielerreichung SEPUS 2021–2025

Stärken und Schwächen	Entwicklung
Stärken 2021–2025	✓ | ↗ | →
Kommission für Diversity und Gleichstellung	✓
Hoher Frauenanteil in Führungspositionen (Direktorium)	↗
Regelmäßige Adressierung von Vereinbarkeitsthemen	↗
Implementierung wirksamer Maßnahmen der aktiven Rekrutierung	↗
Verstetigung von Diversitäts- und Gleichstellungmaßnahmen durch Audit „Vielfalt gestalten“	↗
Schwächen 2021–2025	↗ | → | !
Verpflichtender Auslandsaufenthalt für Promovierende der Graduiertenschule des SC ist schwierig vereinbar mit familiären Verpflichtungen u. fand während der Corona-Pandemie gar nicht statt.	→

Der SC SimTech verfügt aufgrund seiner fakultätsähnlichen Struktur (→ C.11) über eine Diversitäts- und Gleichstellungskommission und eine*n Diversitäts- und Gleichstellungsbeauftragte*n. Ein Alleinstellungsmerkmal des SC ist die zusätzlich im SimTech-Managementteam angesiedelte Referent*innen-Stelle für Diversität und Gleichstellung. Durch die Ansprechbarkeit und Tätigkeit dieser Person werden Bedarfe der nicht-/wissenschaftlichen Beschäftigten erfolgreich erfasst. Dadurch ist der SC in der Lage, Strategien noch zielgerichteter und gemäß dem Diversity-Konzept der Universität zu entwickeln und Maßnahmen umzusetzen. Dies geschieht immer in enger Zusammenarbeit mit zentralen Akteur*innen der Universität und mit diversen Forschungsverbünden. Diese Schaffung von Synergien und die Nutzung etablierter Kommunikations- und Governance-Strukturen ermöglichen es dem SC, universitäre Pilotprojekte, die allen dienen, im Bereich Diversität und Gleichstellung anzustoßen und sichtbarer Vorreiter in diesem Bereich zu sein.

Beispiele: **(1) Sensibilisierung, Förderung von Akzeptanz und Mental Health:** Das SC-Direktorium nahm aktiv an einem eintägigen Workshop, der die eigenen Vorurteile kritisch reflektierte, teil. Workshops für andere wissenschaftliche Statusgruppen folgten. Passgenaue Diversity-Angebote des SC (speziell auch während der Corona-Pandemie) im Early Career Bereich, Mitarbeit bei universitären Veranstaltungen (z. B. Diversity Day, Gender-Woche) oder Mitgliedschaften in Arbeitskreisen (z. B. im Lenkungskreis Diversity Audit) leisteten wichtige Beiträge zu einem inklusiven Studien- und Arbeitsumfeld. Zusätzlich verfügt der SC über vier geschulte Mental Health First Aider (MHFA), die als zentrale Anlaufstellen für psychische Gesundheit fungieren. **(2) Aktive Rekrutierung:** Neben der erfolgreichen Einwerbung von Fördermitteln zur aktiven Rekrutierung (Henriette Herz-Preis) gelang mit Maßnahmen wie Ausschreibungsanpassungen oder Ansprachen von LGBTQIA+ Personen die Rekrutierung exzellenter Wissenschaftler*innen. Die Umsetzung eines internen Onboarding-Konzeptes und Angebote in der Karrierepfadentwicklung sind am SC essenzieller Bestandteil, um aktive Rekrutierung erfolgreich leben zu können. **(3) Vereinbarkeit von Beruf und privaten Sorgepflichten:** Durch Kinderbetreuung bei Veranstaltungen außerhalb der Bürozeiten, Notfall-Kinderbetreuung, flexible Arbeitsmodelle, Unterstützung während der Schulferien sowie die „KidsBox“ konnte der SC SimTech individuellen Lebenslagen von Wissenschaftler*innen Rechnung tragen und sie auf ihren Karrierepfaden unterstützen. **(4) Kontinuierliches Monitoring und Fortschrittskontrolle:** Qualitätsmonitoring und -sicherung am SC bilden die fundierte Grundlage für die stete Weiterentwicklung von Diversitäts- und Gleichstellungsmaßnahmen.

Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030

Die Diversity-Ziele des SC werden intersektional evaluiert und weiterentwickelt, mit thematischem Fokus auf Vereinbarkeit, mentaler Gesundheit sowie Unterstützung von Menschen mit Pflegeaufgaben, diverser

sozialer Herkunft und Behinderung. Diese Schwerpunkte wurden am SC partizipativ erarbeitet und greifen aktuelle Bedarfe auf. Die Weiterentwicklung diversitätssensibler Auswahlprozesse, optimales Onboarding sowie Mentoring/Coaching für Nachwuchswissenschaftler*innen sind ebenso Ziele gemäß der SC-Vision „Open Simulation Science“ wie als Zentrum aktiv zur Verbesserung der sozialen Nachhaltigkeit in der Gesellschaft beizutragen. Der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden liegt mit 26,19 % (ohne Promotion) und 29,63 % (mit Promotion) sowie im Direktorium mit 28,57 % bereits nahe an 30 %. Ziel bleibt es, diese Marke, insbesondere bei den Professor*innen (z. Zt. 18,67 %) und den erfolgreich Promovierten (z. Zt. 19 %), zu erreichen und die Geschlechterparität weiter zu fördern. Unter den Master-Absolvent*innen wurde für den Berichtszeitraum 30 % Frauenanteil bereits erreicht und sogar übertroffen.

E. Ergänzende Ausführungen zum nicht-wissenschaftlichen Personal

	Nicht-wissenschaftliches Personal Universität Stuttgart				
	Unbefristetes Personal	Verwaltung[26]	Bibliotheks-dienst [26]	Technischer Dienst [26]	Sonstiger Dienst [26]
Status quo 2023 Anzahl VZÄ gesamt (davon Frauen absolut und in %)	1.418,6 (52,5%)	820,8 (81,7)	53,6 (78,0)	764,5 (21,5)	0,0 (-)
- mittlerer Dienst	655,2 (54,5%)	337,4 (91,4)	13,5 (92,6)	389,6 (20,0)	0,0 (-)
- gehobener Dienst	573,4 (48,2%)	258,1 (80,3)	29,7 (80,8)	353,0 (23,5)	0,0 (-)
- höherer Dienst	190,0 (58,7%)	225,4 (69,0)	10,4 (51,9)	21,9 (15,5)	0,0 (-)
Status quo 2023 Anzahl VZÄ (davon Frauen in %) - Leitungspersonal (nach Bereichen)	170,4 (53,2%)	145,0 (62,8)	4,9 (38,8)	30,5 (18,7)	0,0 (-)
In der kommenden Planungsperiode voraussichtlich neu zu besetzende Leitungspositionen (davon bisher mit Frauen besetzt)	22,0 (6,0)	18,7 (7,7)	0,0 (0,0)	5,8 (0,8)	0,0 (0,0)
Zielwert 2030 Frauenanteil Leitungspersonal	mind. 50 %	mind. 50 %	50 %	25 %	-

Aufgrund der konsequent verfolgten inklusiven Universitätskultur, die auch und besonders Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit an der Universität Stuttgart zum Ziel hat, konnte in der vergangenen Planungsperiode im Bereich des nicht-wissenschaftlichen Personals in Leitungsfunktionen Parität erreicht und der Frauenanteil auf 54,7 % VZÄ gehoben werden. Dies stellt eine deutliche Steigerung zu den Jahren 2019 und 2017 dar, in denen der Frauenanteil in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben im Höheren Dienst nur 38 % respektive 43 % betrug. Es ist darauf hinzuweisen, dass die vorliegenden Zahlen für 2023 nicht auf den Höheren Dienst beschränkt wurden, was eine Einschränkung der Vergleichbarkeit mit vorangegangenen Erhebungen bedeutet, jedoch die Grundlage für eine angemessene Repräsentanz der Übernahme von Führungsverantwortung legt. Zu beachten ist außerdem, dass die Übererfüllung der Parität in Führungspositionen im nicht-wissenschaftlichen Dienst im Jahr 2023 nur in der Gesamtschau der drei Bereiche Verwaltung, Bibliotheksdienst und technischer Dienst Gültigkeit hat.[27] Während Frauen in Führungspositionen in der Verwaltung mit 62,83 % überrepräsentiert sind, war die Parität im Leitungspersonal im Bibliotheksdienst (38,78 %) sowie im technischen Dienst (18,69 %) zum Stichtermin 2023 nach wie vor nicht hergestellt.

Das im SEPUS 2021–2025 formulierte Ziel, mehr Frauen für Führungspositionen in der Zentralen Verwaltung zu gewinnen, konnte erreicht werden. Von acht Dezernatsleitungspositionen, die fokussiert wurden, sind zum Stichtermin 2023 drei mit Frauen besetzt. In absoluten Zahlen ist die Parität damit nahezu erreicht.

Im kommenden Planungszeitraum strebt die Universität Stuttgart an, den Frauenanteil von mindestens 50 % in Leitungspositionen im nicht-wissenschaftlichen Personal zu erhalten. Ziel ist jedoch, auch im Bibliotheksdienst sowie im technischen Dienst mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen. Aufgrund der voraussichtlich neu zu besetzenden Leitungspositionen soll im kommenden Planungszeitraum im Bibliotheksdienst Parität, im technischen Dienst mindestens ein Frauenanteil von 25 % erreicht werden. Das jährliche Monitoring des Frauenanteils insbesondere in Führungspositionen bildet das Fundament dafür, eine positive Entwicklung weiterhin sicherzustellen und bei negativen Tendenzen steuernd eingreifen zu können. Im Folgenden werden die zur Erreichung der Ziele zu ergreifenden Maßnahmen ausgeführt, sofern sie nicht bereits in Abschnitt C.4 erläutert wurden:

[26] Die Angaben zu den Bereichen Verwaltung, Bibliotheksdienst, technischer Dienst und sonstiger Dienst sind bezogen auf das gesamte nicht-wissenschaftliche Personal (befristet und unbefristet).
[27] Der Bereich sonstiger Dienst existiert – wie bereits in vergangenen Planungsperioden – an der Universität Stuttgart nicht.

1. Innovative Führung

a. Kultur:
Im Planungszeitraum soll die in der vergangenen Planungsperiode gestärkte Rolle von Teamleitungen im nicht-wissenschaftlichen Dienst an der Universität Stuttgart weiter ausgebaut werden. Durch die Möglichkeit, für kleinere Einheiten Führungsverantwortung zu übernehmen, werden vor allem der Einstieg in eine Führungsposition erleichtert und vor allem Frauen perspektivisch dazu befähigt, mehr Führungsverantwortung zu übernehmen. Der Wandel in der Führungskultur soll auch dadurch zum Ausdruck kommen, dass Führung in Teilzeit weiterhin ermöglicht und gefördert wird.

b. Führung in Teilzeit:
Die oben angeführten VZÄ der Führungskräfte an der Universität Stuttgart zeigen, dass Führung in Teilzeit (auch) von Frauen vermehrt wahrgenommen wird. Dieses Führungsmodell soll im Planungszeitraum verfestigt und weiter ausgebaut werden, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen und stärkere Anreize für Frauen zu schaffen, Führungsverantwortung zu übernehmen.

c. Duale Führungsmodelle:
Die Universität Stuttgart plant, in den kommenden Jahren vermehrt auf duale Führungsmodelle zu setzen, um die individuellen Stärken ihrer Mitarbeiter und vor allem Mitarbeiterinnen gezielt zu fördern. Besonders in den Anfangsphasen der dualen Führung wird es notwendig sein, dem Führungsteam beratend zur Seite zu stehen. Die engen gesetzlichen Rahmenbedingungen und begrenzt verfügbaren Haushaltsstellen mit entsprechender Wertigkeit begrenzen diese Möglichkeit. Allerdings sollen im Rahmen der Förderung von Führung in Teilzeit auch Tandemmodelle gefördert werden, in denen zwei Führungskräfte zu je 50 % für eine Einheit verantwortlich sind.

2. Weiterführung der Führungskräfte- und Personalentwicklung:
Die bereits bestehenden Angebote der Führungskräfteentwicklung sollen im Planungszeitraum verfestigt und weiter ausgebaut werden zu einer gender- und diversitätssensiblen Qualifikation der Führungskräfte zur Übernahme von Personalverantwortung, wozu auch Verantwortung für Personalentwicklung zählt. Hierzu zählt auch, dass Führungskräfte mindestens aus arbeitsrechtlicher Perspektive weiterhin im Rahmen des Führungskräfteentwicklungsprogrammes über ihre soziale Verantwortung für ihre Mitarbeitenden informiert werden, worunter vor allem eine Sensibilisierung für Herausforderungen im Kontext von Care-Arbeit gehört. Des Weiteren sollen geeignete Personen systematisch dazu qualifiziert werden, Führungsaufgaben zu übernehmen, und so intern geeignete Nachfolgende für freiwerdende oder neu geschaffene Führungspositionen zu finden.

3. Mentoring für weibliche Führungskräfte nach Role-Modell-Prinzip:
Die Universität Stuttgart strebt an, nach dem Vorbild der fortzusetzenden Mentoring-Angebote für Studentinnen und Doktorandinnen im wissenschaftlichen Bereich, ein Mentoring ins Leben zu rufen, in dem erfahrene weibliche Führungskräfte als Mentorinnen für neue weibliche Führungskräfte fungieren. Auf diesem Weg soll das Netzwerk der Frauen in Führungspositionen gestärkt und der Austausch gefördert werden.

4. Verbesserung der systematischen Kontaktpflege zu Beschäftigten in Eltern- und Familien-/Pflegezeiten sowie deren Wiedereingliederung:
Um Personen, insbesondere in Führungspositionen, an der Universität zu halten, wird der Prozess von Beginn der familienbedingten Abwesenheit bis zum Wiedereintritt in den Arbeitsalltag verbessert. Dazu zählt die Systematisierung des Informationsflusses bei Eltern- und Familien-/Pflegezeiten an jeweils zuständige Führungskräfte im wissenschaftlichen wie auch nicht-wissenschaftlichen Dienst sowie die Sensibilisierung von Führungskräften für die Bedarfe ihrer Mitarbeitenden beim Wiedereintritt, aber auch für den Kontakt zur Arbeitgeberin, der – so individuell erwünscht – auch während der Abwesenheit gehalten werden sollte. Dies soll als Bestandteil der Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte weiter ausgebaut werden.

5. Gendersensible Gewinnung von Auszubildenden:
Zur Erhöhung des Frauenanteils im technischen Dienst wird weiterhin der Gewinnung von weiblichen Auszubildenden besondere Bedeutung beigemessen. Um dies zu erreichen wird bei Auftritten der Universität Stuttgart auf Messen und ähnlichen Informationsveranstaltungen nach dem Role Model-Prinzip Wert darauf gelegt, Frauen, die in technischen Berufen tätig sind, als Sprecherinnen zu gewinnen. Damit wird der Grundstein für die weitere Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen, insbesondere im technischen Dienst, in kommenden Planungsperioden gelegt.

Darüber hinaus werden die in → B.2.5 unter Berücksichtigung des gesamtuniversitären Zieles, vor allem dort Frauen in Führungspositionen zu rekrutieren, wo sie bislang unterrepräsentiert sind, und mit dem Ziel, Karrierewege an der gesamten Universität über eine zentrale Karriereseite vermehrt aufzuzeigen, durchgeführt. Diese Maßnahmen werden von der Beauftragten für Chancengleichheit kritisch begleitet.

Anhang I: Zielzahlen auf Fakultätsebene (tabellarisch)[28]

Fakultät 1

Universität Stuttgart Fakultät 1			
Studienbereiche der Fakultät	Architektur, Innenarchi-tektur		
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	100%		
Abschlüsse Master, Staatsexamen u. ä.: Frauenanteil			
Eigene Universität	55%		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	58%		
Bund (Univ. und PH)	59%		
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	86,3		
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	42%		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	16,05 (+82,15)		
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	**50%**		
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Eigene Universität	55%		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	38%		
Bund (Univ. und PH)	54%		
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA mit Promotion	11		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	53%		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	3,25		
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	**51%**		
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Landes-pflege, Umweltge-staltung	Architektur, Innenarchi-tektur	Raumpla-nung
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	6%	92%	2%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:			
Baden-Württemberg	-	16-20%	0-20%
Bund	45-60%	29-42%	29-54%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl der unbefristeten Professuren	19		
Frauenanteil unbefristete Professuren	58%		
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit			
Anzahl insgesamt	4		
darunter bislang mit Frauen besetzt	1		
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	100%	40%	33%
Bund (Univ. und PH)	30%	37%	38%
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	**51%**		

[28] Prozentwerte wurden grundsätzlich gerundet, sofern dadurch aufgrund sehr geringer Anteile bspw. bei den Studienbereichen keine Rundungsfehler entstanden wären. Bei der Angabe der voraussichtlichen Neubesetzungen für die Kategorie der Wiss. MA ohne Promotion sind in Klammern die befristeten Stellen finanziert aus Dritt- und Grundmitteln (inkl. befristet besetzter Haushaltsstellen) angegeben. Bei diesem Wert handelt es sich um eine Schätzung basierend auf den Neueintritten der Kalenderjahre 2021–2025. Aufgrund erwarteter haushaltspolitischer Beschränkungen, einer stärker zielgerichteten Fördermittelvergabe und unsicherer EU Finanzierung wird für 2026–2030 ein Rückgang der öffentlichen Drittmittelförderung gegenüber 2021–2025 erwartet. Auch im Bereich der privaten Drittmittelförderung ("Industriedrittmittel") wird aufgrund der wirtschaftlichen Lage ein Rückgang erwartet. Der Zielwert dieser Kategorie wurde im Zusammenhang mit der Ergänzung dieser Zahlen nicht verändert, da die Frauenanteile an der Universität Stuttgart erfahrungsgemäß keine signifikanten Unterschiede im Zusammenhang mit der Befristung aufzeigen.

Fakultät 2

Universität Stuttgart Fakultät 2				
Studienbereiche der Fakultät	Bauingenieurwesen	Maschinenbau/Verfahrenstechnik	Raumplanung	Verkehrstechnik
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	72%	16%	9%	3%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u. ä.: Frauenanteil				
Eigene Universität	34%	57%	60%	22%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	34%	25%	48%	12%
Bund (Univ. und PH)	37%	22%	55%	16%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	232,25			
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	35%			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	23,15 (+164,36)			
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	**40%**			
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Eigene Universität	44%	-	-	-
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	34%	19%	56%	13%
Bund (Univ. und PH)	26%	16%	53%	12%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl wiss. MA mit Promotion	52			
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	16%			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	14,5			
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	**25%**			
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Bauingenieurwesen	Ingenieurwissenschaften allgemein	Raumplanung	
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	88%	7%	5%	
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:				
Baden-Württemberg	18-20%	20-100%	0-20%	
Bund	29%	26-29%	29-54%	
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl der unbefristeten Professuren	21,8			
Frauenanteil unbefristete Professuren	9%			
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit				
Anzahl insgesamt	3			
darunter bislang mit Frauen besetzt	0			
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	9%	11%	33%	
Bund (Univ. und PH)	12%	22%	38%	
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	**18%**			

Fakultät 3

Universität Stuttgart Fakultät 3			
Studienbereiche der Fakultät	Chemie	Material-wissen-schaft u. Werkstoff-technik	
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	80%	20%	
Abschlüsse Master, Staatsexamen u. ä.: Frauenanteil			
Eigene Universität	45%	27%	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	49%	40%	
Bund (Univ. und PH)	47%	31%	
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	106,7		
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	38%		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	11,39 (+121,67)		
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	**41%**		
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Eigene Universität	40%	40%	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	37%	32%	
Bund (Univ. und PH)	40%	29%	
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA mit Promotion	65,5		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	35%		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	15,75		
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	**36%**		
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Chemie	Material-wissen-schaft u. Werkstoff-technik	Ingenieur-wissen-schaften allgemein
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	87,6%	13,0%	0,4%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:			
Baden-Württemberg	35-38%	0-20%	20-100%
Bund	29-39%	29-35%	26-29%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl der unbefristeten Professuren	20		
Frauenanteil unbefristete Professuren	20%		
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit			
Anzahl insgesamt	3		
darunter bislang mit Frauen besetzt	1		
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	21%	32%	11%
Bund (Univ. und PH)	19%	17%	22%
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	**25%**		

Fakultät 4

Universität Stuttgart Fakultät 4			
Studienbereiche der Fakultät	Biologie	Maschinen-bau/Verfahrens-technik	
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	20%	80%	
Abschlüsse Master, Staatsexamen u. ä.: Frauenanteil			
Eigene Universität	50%	44,3%	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	70%	25%	
Bund (Univ. und PH)	68%	22%	
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	285,7		
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	28%		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	20,65 (+222,09)		
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	**35%**		
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Eigene Universität	60%	28%	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	58%	19%	
Bund (Univ. und PH)	60%	16%	
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA mit Promotion	70,7		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	31%		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	15,6		
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	**35%**		
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Biologie	Maschinen-bau/Verfahrens-technik	Material-wissenschaft u. Werkstoff-technik
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	17,8%	78,5%	3,7%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:			
Baden-Württemberg	35-43%	9-20%	0-20%
Bund	29-45%	24-29%	29-35%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl der unbefristeten Professuren	29,5		
Frauenanteil unbefristete Professuren	14%		
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit			
Anzahl insgesamt	6		
darunter bislang mit Frauen besetzt	0		
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	28%	13%	32%
Bund (Univ. und PH)	29%	11%	17%
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	**20%**		

Fakultät 5

Universität Stuttgart Fakultät 5				
Studienbereiche der Fakultät	Informatik	Elektro-u. Informationstechnik	Ingenieurwesen allgemein	Allg. u. vergl. Literatur- u. Sprachwissenschaft
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	34%	51%	7%	8%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u. ä.: Frauenanteil				
Eigene Universität	26%	22%	15%	48%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	22%	20%	23%	72%
Bund (Univ. und PH)	25%	20%	26%	79%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	365,2			
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	21%			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	42,5 (+329,35)			
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	**23%**			
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Eigene Universität	11%	14%	-	50%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	16%	16%	11%	54%
Bund (Univ. und PH)	21%	14%	22%	64%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl wiss. MA mit Promotion	63,6			
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	23%			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	15,05			
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	**24%**			
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Informatik	Elektro- u. Informationstechnik	Allg. u. vergl. Literatur- u. Sprachwissenschaft	
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	44%	48%	8%	
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:				
Baden-Württemberg	11-20%	20-36%	36-45%	
Bund	22-29%	23-29%	41-57%	
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl der unbefristeten Professuren	38			
Frauenanteil unbefristete Professuren	5%			
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit				
Anzahl insgesamt	6			
darunter bislang mit Frauen besetzt	2			
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	13%	6%	51%	
Bund (Univ. und PH)	15%	9%	49%	
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	**11%**			

Fakultät 6

Universität Stuttgart Fakultät 6		
Studienbereiche der Fakultät	Vermessungswe-sen	Verkehrstechnik, Nautik
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	9%	91%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u. ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	33%	16%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	36%	12%
Bund (Univ. und PH)	35%	16%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	304,7	
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	14%	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	35,4 (+204,62)	
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	**15%**	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	0%	14%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	0%	13%
Bund (Univ. und PH)	37%	12%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	64	
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	12%	
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	13,5	
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	**16%**	
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Vermessungswe-sen	Verkehrstechnik, Nautik
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	10%	90%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:		
Baden-Württemberg	20-59%	19-20%
Bund	29-34%	23-29%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	21	
Frauenanteil unbefristete Professuren	14%	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit		
Anzahl insgesamt	2	
darunter bislang mit Frauen besetzt	0	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	10%	15%
Bund (Univ. und PH)	13%	10%
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	**19%**	

Fakultät 7

Bzgl. der voraussichtlichen Anzahl der Berufungen in der Laufzeit des Gleichstellungsplans und der daraus abgeleiteten Zielgröße bitte letzten Abschnitt in → Kap. D.7 *Ziele und Maßnahmen für den Planungszeitraum 2026–2030* beachten.

Universität Stuttgart Fakultät 7				
Studienbereiche der Fakultät	Maschinen-bau/Verfah-renstechnik	Verkehrs-technik, Nautik	Ingenieur-wesen all-gemein	Wirtschaft-singenieur-wesen mit ingenieur-wiss. Schw erpunkt
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	66%	16%	4%	14%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u. ä.: Frauenanteil				
Eigene Universität	20%	10%	5%	24%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	25%	12%	23%	22%
Bund (Univ. und PH)	22%	16%	26%	23%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	462,5			
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	21%			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	61,78 (+345,66)			
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	**25%**			
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:				
Eigene Universität	16%	5%	-	-
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	19%	13%	11%	-
Bund (Univ. und PH)	16%	12%	22%	24%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl wiss. MA mit Promotion	49,2			
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	19%			
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	11,34			
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	**25%**			
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Maschinen-bau/Verfah-renstechnik	Verkehrs-technik, Nautik	Materialwis-senschaft u. Werk-stofftechnik	
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	88,6%	8,7%	2,7%	
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:				
Baden-Württemberg	20-100%	19-20%	0-20%	
Bund	26-29%	23-29%	29-35%	
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)				
Anzahl der unbefristeten Professuren	32			
Frauenanteil unbefristete Professuren	9%			
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit				
Anzahl insgesamt	2			
darunter bislang mit Frauen besetzt	0			
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:				
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	11%	15%	32%	
Bund (Univ. und PH)	22%	10%	17%	
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	**16%**			

Fakultät 8

Universität Stuttgart Fakultät 8			
Studienbereiche der Fakultät	Mathematik	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	Physik, Astronomie
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	20%	8%	72%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u. ä.: Frauenanteil			
Eigene Universität	37%	30%	15%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	61%	33%	25%
Bund (Univ. und PH)	53%	62%	26%
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	161,1		
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	15%		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	16 (+150,02)		
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	**20%**		
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:			
Eigene Universität	33%	-	16%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	21%	46%	21%
Bund (Univ. und PH)	26%	51%	23%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl wiss. MA mit Promotion	70,2		
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	17%		
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	9,92		
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	**20%**		
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Mathematik	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	Physik, Astronomie
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	35,8%	1,5%	62,7%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:			
Baden-Württemberg	35-38%	35-36%	24-35%
Bund	25-29%	29-40%	21-29%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)			
Anzahl der unbefristeten Professuren	34		
Frauenanteil unbefristete Professuren	21%		
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit			
Anzahl insgesamt	6		
darunter bislang mit Frauen besetzt	0		
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:			
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	24%	18%	13%
Bund (Univ. und PH)	20%	24%	13%
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	**25%**		

Fakultät 9

Universität Stuttgart Fakultät 9								
Studienbereiche der Fakultät	Allg. u. vergl. Literatur- u. Sprachwissenschaft	Anglistik, Amerikanistik	Geisteswissenschaften allgemein	Germanistik (Deutsch, germanische Sprachen ohne Anglistik)	Geschichte	Philosophie	Romanistik	Kunstwissenschaften
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	7%	32%	5%	22%	17%	9%	5%	3%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u. ä.: Frauenanteil								
Eigene Universität	71%	84%	100%	91%	46%	64%	73%	100%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	72%	83%	86%	89%	49%	50%	85%	89%
Bund (Univ. und PH)	79%	77%	84%	84%	53%	56%	79%	88%
Wiss. MA ohne Promotion:Status quo der Fakultät (fakultätsweit)								
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	22,9							
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	51%							
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	3,23 (+22,52)							
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	**60%**							
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:								
Eigene Universität	-	100%	83%	67%	50%	-	-	50%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	54%	76%	75%	68%	48%	27%	87%	80%
Bund (Univ. und PH)	64%	78%	68%	62%	43%	36%	57%	86%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)								
Anzahl wiss. MA mit Promotion	62,6							
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	51%							
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	20,55							
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	**60%**							

Universität Stuttgart Fakultät 9								
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Allg. u. vergl. Literatur- u. Sprachwis-senschaft	Anglistik, Ame-rikanistik	Geistes-wissen-schaften allgemein	Germanis-tik (Deutsch, germani-sche Spra-chen ohne Anglistik)	Ge-schichte	Philoso-phie	Romanistik	Kunstwis-senschaf-ten
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	4%	18%	6%	21%	24%	10%	12%	5%
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:								
Baden-Württemberg	36-45%	45-72%	26-45%	45-50%	45-48%	37-45%	45-69%	33-48%
Bund	41-57%	41-65%	40-41%	41-60%	41-49%	39-41%	41-63%	11-67%
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)								
Anzahl der unbefristeten Professuren	22,67							
Frauenanteil unbefristete Professuren	34%							
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit								
Anzahl insgesamt	5							
darunter bislang mit Frauen besetzt	1							
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:								
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	51%	64%	48%	56%	26%	17%	50%	59%
Bund (Univ. und PH)	49%	54%	46%	52%	36%	26%	52%	57%
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	**47%**							

Fakultät 10

Universität Stuttgart Fakultät 10									
Studienbereiche der Fakultät	Erziehungswissenschaften	Politikwissenschaften	Rechtswissenschaften	Sozialwissenschaften	Sportwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften	Mathematik, Naturwissenschaften allgemein	Informatik	Ingenieurwesen allgemein
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	7%	5%	16%	14%	15%	35%	7%	1%	1%
Abschlüsse Master, Staatsexamen u. ä.: Frauenanteil									
Eigene Universität	88%	69%	43%	50%	42%	40%	50%	100%	50%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	83%	55%	64%	69%	52%	49%	33%	22%	23%
Bund (Univ. und PH)	82%	52%	59%	63%	48%	48%	62%	25%	26%
Wiss. MA ohne Promotion:Status quo der Fakultät (fakultätsweit)									
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	102,2								
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	52%								
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	25,73 (+89,81)								
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	**50%**								
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:									
Eigene Universität	75%	44%	43%	58%	51%	30%	73%	13%	18%
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	71%	37%	42%	55%	44%	33%	46%	16%	11%
Bund (Univ. und PH)	70%	39%	40%	54%	44%	36%	51%	21%	22%
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)									
Anzahl wiss. MA mit Promotion	41,4								
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	35%								
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit	10,11								
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	**35%**								

Universität Stuttgart Fakultät 10									
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Erzie-hungswis-senschaf-ten	Politikwis-senschaf-ten	Rechts-wissen-schaften	Sozialwis-senschaf-ten	Sport	Wirt-schafts-wissen-schaften			
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	24%	9%	1%	14%	14%	39%			
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:									
Baden-Württemberg	43-47%	34-43%	31-43%	43-62%	0-32%	26-43%			
Bund	46-63%	41-46%	34-46%	46-48%	0-44%	37-46%			
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)									
Anzahl der unbefristeten Professuren	27								
Frauenanteil unbefristete Professuren	41%								
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit									
Anzahl insgesamt	4								
darunter bislang mit Frauen besetzt	1								
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:									
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	48%	28%	18%	33%	25%	24%			
Bund (Univ. und PH)	53%	34%	21%	41%	26%	19%			
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	**48%**								

Stuttgarter Zentrum für Simulationswissenschaften (SC SimTech)

Universität Stuttgart SC SimTech		
Studienbereiche der Fakultät	Ingenieurwesen allgemein	
Proportionalität der Studienbereiche in der Fakultät	100%	
Abschlüsse Master, Staatsexamen u. ä.: Frauenanteil		
Eigene Universität	36%	
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	23%	
Bund (Univ. und PH)	26%	
Wiss. MA ohne Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA ohne Promotion	15,4	181*
Frauenanteil der wiss. MA ohne Promotion	17%	24%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit		
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA ohne Promotion	**30%**	
Frauenanteil erfolgreiche Promotionen:		
Eigene Universität	-	42%**
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	11%	
Bund (Univ. und PH)	22%	
Wiss. MA mit Promotion: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl wiss. MA mit Promotion	6	26*
Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	35%	27%
voraus. Anzahl Neubesetzungen in GSP-Laufzeit		
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil wiss. MA mit Promotion	**30%**	
Lehr- und Forschungsbereiche der Fakultät	Landespflege, Umweltgestaltung	
Proportionalität der Lehr- und Forschungsbereiche	100%	
Frauenanteil Habilitation oder Habil.-Äquivalenz:	***	
Baden-Württemberg	-	
Bund	45-60%	
Unbefristete Professuren: Status quo der Fakultät (fakultätsweit)		
Anzahl der unbefristeten Professuren	0	
Frauenanteil unbefristete Professuren	--	
voraus. Anzahl der Berufungen in GSP-Laufzeit		
Anzahl insgesamt	0	
darunter bislang mit Frauen besetzt	0	
Zum Vergleich: Frauenanteil unbefristete Professuren:		
Baden-Württemberg (Univ. und PH)	100%	
Bund (Univ. und PH)	30%	
Zielwert GSP 2026–30 (fakultätsweit): Frauenanteil bei unbefristeten Professuren	**30%**	

Hinweis: Die Daten in der zweiten, hellgrau hinterlegten Spalte sind eigene Erhebungen des SC SimTech, da die Kennzahlen des Berichtswesens aufgrund der besonderen Stellung (zentrale Einheit nach §15 Abs. 8 LHG) für den SC SimTech (mit Ausnahme des Studienbereichs) nur beschränkt aussagekräftig sind. Mitglieder des SC SimTech sind überwiegend auch zu Fakultäten zugehörig und die Daten werden in den Tabellen der jeweiligen Fakultäten ausgewiesen. Die Zielwerte des SC SimTech in Bezug auf die voraussichtlichen Neubesetzungen können sich daher nur in Abstimmung mit den jeweils beteiligten Fakultäten ergeben. Da Promotionen und Habilitationen gemeinsam mit den jeweiligen Fakultäten durchgeführt werden, werden sie auch statistisch bei den entsprechenden Fakultäten aufgeführt. Im Berichtszeitraum verzeichnet der SC SimTech drei Habilitationen, darunter eine mit einer Frau.

* Quelle: DFG Statistik 2024, SC SimTech.

** Eigene Erhebung des SC SimTech.

*** Habilitationen des SC werden gemeinsam mit Fakultäten durchgeführt und auch dort statistisch aufgeführt.

Anhang II: Notes on the Key Requirements for Gender Equality in Accordance with the General Annexes of the Horizon Europe Work Program 2026–2027

1. Mandatory Requirements

1.1 Structures and Dedicated Resources

At the University of Stuttgart, a Gender Equality Officer and at least one deputy elected by the Senate support the university management at a central level in enforcing the constitutionally required equal opportunities for women and men and in eliminating existing disadvantages for women working in science and female students.[29] The Gender Equality Officer currently has two deputies.[30] To support gender equality work, particularly in the work of committees and commissions, the Gender Equality Officer at the University of Stuttgart has a 1.0 FTE personal consultant for gender equality available on a permanent basis, as well as budgetary positions for topic-specific equality work amounting to 3.2 FTE on a permanent basis and medium-term positions amounting to 2.9 FTE on a temporary basis.

At the decentral level, the University of Stuttgart has elected faculty gender equality officers and deputies who are not required by state law but are enshrined in the university's basic regulations. Once a semester, there is an exchange with the central Gender Equality Officer, during which the topics for the coming semester are discussed and agreed upon. In addition, there is a continuous exchange between the faculty gender equality officers and the consultant for gender equality. In order to promote the professionalization of the faculty gender equality officers, a workshop on internal university committee work is offered on a regular basis. This workshop, which is led by an external trainer, places a special emphasis on the gender equality mandate. The faculty gender equality officers act as a bridge by serving as direct contacts within the faculties, bringing gender-specific topics, projects, and concerns to the table and communicating them from a faculty-specific perspective.

The minimum staffing requirements for Gender Equality Officers are specified in the Baden-Württemberg University Funding Agreement III 2026–2030[31] (HoFV III), according to which the Gender Equality Officers at state universities receive at least 1.5 FTE consultant (E13) and 0.5 FTE adminstrative staff (E6) as well as €12.000/p.a. in material resources. At the University of Stuttgart, the resources described above are currently better than this. The minimum relief for Gender Equality Officers is specified in the Regulation of the Ministry of Science, Research and Arts on the Relief of Gender Equality Officers at State Universities in Baden-Württemberg[32] (GEVO), according to which the Gender Equality Officers and their deputies at universities together receive relief amounting to at least 130 percent of the calculation basis[33] for universities with 20,000 or more students. At the decentral level, according to the University of Stuttgart's Guidelines on Promoting Diversity and Gender Equality[34], these are the mandatory diversity commissions,[35] which are also set up by the faculties to support the faculty gender equality officers and of which the faculty gender equality officers are members by virtue of their office.[36]

A broad pool of university members with gender expertise is available to represent the Gender Equality Officer in academic appointments and selection committees, extending beyond the elected faculty gender equality officers and their deputies. In the spirit of allyship, this also includes some non-female individuals, although there is still room for improvement in terms of their numbers.

---

[29] § 4 (3) LHG BW: For the science support area, female employees from the technical and administrative departments elect an equal opportunities officer and a deputy from among their ranks, § 15 (1), 16 (1) and (2) ChancenG BW.

[30] Basic Regulations of the University of Stuttgart dated January 28, 2026, Official Announcement No. 5/2026 (= Grundordnung der Universität Stuttgart vom 28.01.2026, Amtliche Bekanntmachung Nr. 5/2026): → www.uni-stuttgart.de/universitaet/aktuelles/bekanntmachungen/Amtliche-Bekanntmachung-Nummer-05-2026/, in particular § 2 (1) and § 16 (1), (currently only available in German), last accessed on February 17, 2026. As of February 11, 2026, two of the up to three possible deputies have been elected.

[31] HoFV III: → mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/bilder/1_Ministerium/Hochschulfinanzierungsvereinbarung_III_2_April_2025.pdf, p. 20, (currently only available in German), last accessed on February 17, 2026.

[32] Regulation of the Ministry of Science, Research and Arts on the Relief of Equality Officers at State Universities in Baden-Württemberg: → www.landesrecht-bw.de/bsbw/document/jlr-GleichstBEntlVBWrahmen, (currently only available in German), last accessed on February 17, 2026.

[33] Ibid., § 2: According to No. 1, the current calculation basis for female civil servants is the regular weekly working hours of a full-time civil servant, and according to No. 3, it is the regular teaching obligations of full-time female university lecturers in accordance with the Teaching Obligations Ordinance.

[34] Guideline of the University of Stuttgart on Promoting Diversity and Gender Equality ("Richtlinie zur Förderung von Diversity und Gleichstellung"): → www.uni-stuttgart.de/universitaet/aktuelles/bekanntmachungen/dokumente/bekanntm_12_2020.pdf, (currently only available in German), last accessed on February 17, 2026.

[35] University of Stuttgart website on the profile area Diversity and Equity: → www.uni-stuttgart.de/en/university/profile/diversity-and-equity/, last accessed on February 17, 2026.

[36] List of all stakeholders: → www.uni-stuttgart.de/en/university/profile/diversity-and-equity/stakeholders/, last accessed on February 17, 2026.

The Senate of the University of Stuttgart elects an advisory Senate Committee on Diversity and Gender Equality (SADG) in accordance with the respective election cycle. The committee is co-chaired by the Gender Equality Officer and the Vice Rector for Diversity. The Senate Committee supports and advises on the implementation of the University's diversity strategy and on the implementation of equal opportunities for women and men, and prepares topic-specific proposals for the Senate.[37] As a formal advisory body, it has proven particularly effective in feeding topic-related gender and diversity expertise into the Senate as the decisive decision-making body.

To promote exchange between the institutions, the faculties, and the Rectorate, the Diversity Round Table has existed as an informal committee since 2017, which is also co-chaired by the Gender Equality Officer and the Vice Rector for Diversity. The expertise of the Diversity Round Table is taken into account as needed for decision-making and change processes, in some cases also through the initiative of individual persons or groups represented there.

The Gender Equality Officer and the Vice Rector for Diversity, as well as their staff, are in contact with the Students Union University of Stuttgart's (stuvus) Department for Gender Equality, Diversity and Social Affairs through internal university committees and on a project- and topic-specific basis.

In October 2023, the human resources in the areas of diversity and gender equality were merged into a new joint administrative unit of the Rectorate: uniqUS – Unit for Inclusive University Culture. The staff unit pools resources and exploits synergies. In this way, it supports the Rectorate, and in particular the Vice Rectorate for Diversity and the Gender Equality Officer, in designing and implementing the guiding principles of the diversity concept and the gender equality plan. Cooperation is promoted through various exchange formats, including monthly meetings between the Gender Equality Officer and the Vice Rector for Diversity, and regular coordination meetings between the respective consultants. Moreover, uniqUS has two specialized departments with expertise in gender issues: Gender & Diversity Consulting[38] and Uni & Family[39].

To further improve equal opportunities in professorial appointment procedures, uniqUS has been more closely integrated with the Office of Academic Appointments: initially in the form of a regular monthly meeting between the management team for academic appointments and the consultant for gender equality, and now through the partial integration of the consultant for gender equality into the Office of Academic Appointments and Committees; this integration is currently limited until the end of 2028. In this way, the goals set out in the gender equality plan are to be incorporated more strongly into the overall process from the establishment to the filling of professorships, ultimately leading to the further development of an academic career system that promotes equality and gender fairness.

1.2 Data Collection and Monitoring[40]

The University of Stuttgart focuses its monitoring of gender equality data on the parameters required by law for reporting purposes, in order to systematically evaluate progress in gender equality work, but it also goes beyond this.

The gender equality plan contains data differentiated by gender in accordance with state requirements, as well as target values for degrees (master's, state examinations), academic staff without doctorates, successful doctorates, academic staff with doctorates, appointments (all professorships, which means junior professorships = W1 as well as full professorships = W3), permanent professors (= W3), leading management positions at the university, and non-academic management staff. The cut-off date for data on university staff is December 1, in accordance with university staff statistics, and December 31, for additional data from the output key figures data set[41]. Information on examinations refers to the exami-

[37] Guideline of the University of Stuttgart on Promoting Diversity and Gender Equality ("Richtlinie zur Förderung von Diversity und Gleichstellung"): → www.uni-stuttgart.de/universitaet/aktuelles/bekanntmachungen/dokumente/bekanntm_12_2020.pdf, (currently only available in German), last accessed on February 17, 2026.

[38] See → Chapter 1.3 "Training and Awareness Raising".

[39] See → Chapter C.5 "Balancing work, study, and family life" (= "Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie") in the Gender Equality Plan 2026 to 2030.

[40] For details on the relevant measures, see → Chapter C.4 "Further Development of Gender Equality Activities through Monitoring and Evaluation" (= "Weiterentwicklung der Gleichstellungsaktivitäten durch Monitoring und Evaluierung") in the Gender Equality Plan 2026 to 2030.

[41] According to HofV III, the Ministry of Science, Research and Arts and the universities have developed key figures for greater transparency on the central performance dimensions of teaching and study, research, young talent, gender equality, academic continuing education, knowledge and technology transfer, and internationalization. This data is provided by the universities. The key figures are collected annually, enabling comparability and traceability of developments over time and are made available to

nation year, in line with official examination statistics. For classification purposes, the Ministry of Science, Research, and the Arts is providing cascade data at the federal and state levels that is specific to university types and fields of study since 2022. The data for the faculties is differentiated according to fields of study and areas of teaching and research.

As part of the annual statistical evaluation of university-related key figures, gender-differentiated surveys are also conducted on the development of the number of first-year students, students, graduates (all types of degrees), and doctoral candidates, as well as on the development of junior professors with and without tenure track, which are also included in the annual public report of the Gender Equality Officer to the Senate and University Council.

In addition, the university's annual student surveys[42] conducted by the Quality Development Unit as well as regular surveys of doctoral researchers and supervisors by the Quality Development Unit and University of Stuttgart's graduate academy GRADUS[43] and the "Benchmark International University" (BintHo) study conducted by the German Academic Exchange Service (DAAD), in which the University of Stuttgart took part for the first time in 2025[44], provide additional data on intersectional aspects such as social background, international background, and experiences of discrimination. Unlike the evaluation of statistical data, however, these survey results are only reliable to a limited extent, as participation in the surveys is voluntary.

The introduction of an appointment portal in 2025/26 will enable automated, timely evaluation of appointment procedures in the area of professorships. This will eliminate the need for manual data collection and make it much easier to evaluate procedures on an ongoing basis.

In the area of postdocs, an internal working group is working on improving monitoring, as there is currently no uniform definition or clear statistical characteristic for this group.

These measures are intended to improve the evaluation of existing approaches and the development of new strategies, in order to effectively implement the targets for increasing the proportion of women by 2030.

In order to gain a comprehensive understanding of gender-specific perceptions of working conditions and organizational culture, the University of Stuttgart, together with other TU9 universities[45], participated in a study on the working and organizational climate[46] with regard to gender-specific aspects among its professors and young academics from the doctoral level onwards, with the involvement of the Center for Gender Relations in Academia at GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences (CEWS). The main goal was to evaluate the structural conditions at the participating universities with regard to attracting and retaining female professors and researchers. The intention was to identify areas in need of change and derive specific measures. The study asked questions on the following areas: conditions of professorship, time allocation and compatibility, resource allocation, negotiations and performance-related pay, working atmosphere, sociodemographic variables. In April 2026, a final workshop was held at Leibniz University Hannover to present the results to representatives of the university management. This will be followed in June 2026 by the final report with comprehensive study results for the entire sample as well as individual reports with results from the individual universities (in comparison to the comprehensive results).

---

the respective university committees by the university management. HoFV III: → mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/bilder/1_Ministerium/Hochschulfinanzierungsvereinbarung_III_2_April_2025.pdf, p. 22, (currently only available in German), last accessed on February 17, 2026.

[42] "Findings of the student surveys from 2019 to 2022": → www.uni-stuttgart.de/en/university/news/all/Findings-of-the-student-surveys-from-2019-to-2022/ , last accessed on March 12, 2026.

[43] "The conditions of doctoral researchers create a high level of satisfaction": → www.uni-stuttgart.de/en/university/news/all/The-conditions-for-doctoral-researchers-create-a-high-level-of-satisfaction/, last accessed on March 12, 2026.

[44] "Outstanding results in study on internationality": → www.uni-stuttgart.de/en/university/news/all/Outstanding-results-in-study-on-internationality/, last accessed on March 12, 2026.

[45] TU9 is the Alliance of leading Universities of Technology in Germany: → www.tu9.de/en/, last accessed on February 17, 2026.

[46] "Study on Intersectional Gender Inequalities in Structural and Cultural-Normative Organizational and Working Conditions at Universities." (= Studie zu intersektionalen Geschlechterungleichheiten in strukturellen und kulturell-normativen Organisations- und Arbeitsbedingungen an Hochschulen): → www.gesis.org/cews/drittmittelprojekte/aktuelle-projekte/sigis, last accessed on March 23, 2026.

1.3. Training and Awareness Raising[47]

Equal opportunities, gender fairness, and equity play a prominent role in creating an inclusive university culture and, from an intersectional perspective, are inextricably linked to other dimensions of diversity. Gender equality and diversity should be recognized as inseparable and valuable resources, and an appreciative approach to them should be anchored in the organizational culture. In order to structurally and strategically implement joint efforts to reduce disparities for an inclusive place of study, research, and work, the areas of diversity and gender equality were merged in 2023 to form a new joint staff unit of the Rectorate (= uniqUS, see also → Chapter 1.1 on Structures and Dedicated Resources). uniqUS provides an umbrella for both genuine gender equality activities and joint work in the area of diversity, thereby also institutionally strengthening the intersectional perspective that has long been inherent in gender equality work at the University of Stuttgart.

With this expanded perspective, the work of the Gender & Diversity Consulting Service will also be continued, which accompanies and supports research proposals in the integration of gender equality goals and measures as well as in the integration of the gender dimension into research. In addition, the service point advises on gender aspects in research and teaching and provides support for competence development in the area of gender and diversity. Among other things, Guidelines on Diversity and Gender Equality in Research Proposals were developed (see also → Chapter 2.4 on "Integration of the Gender Dimension into Research and Teaching Content"). The Gender & Diversity Consulting Service is also responsible for coordinating the pooling of DFG's[48] Standard Allowance for Equity and Diversity and for designing and implementing cross-network measures. To raise awareness, strengthen consciousness-raising, and promote allyship, the Gender & Diversity Consulting Service, in cooperation with other university departments, organizes various event formats (dialogue formats, lectures, film evenings, workshops) in which different aspects of equal opportunities, gender equality, and gender in science and higher education are discussed and a low-threshold exchange is facilitated.

As a comprehensive measure to establish and stimulate cultural change, Gender & Diversity Consulting and the Language Center, with the support of the Vice Rectorate for Diversity, have been running an interdisciplinary certificate program for students and doctoral candidates since the 2021 summer semester to acquire gender and diversity skills "Gender and Diversity: Diversity in language, society, research and practice,"[49] which has been very well received. The program has been continued and further developed by uniqUS starting in the winter semester 2024/25, with support from the Vice Rectorate for Diversity, Personnel Development, GRADUS, and the Language Center. The existing certificate program was ultimately expanded so that, starting in the summer semester of 2025, there has been a second certificate, "Gender and Diversity: Diversity in management, teaching and research"[50] for postdocs and junior professors in order to further promote cultural change in these target groups as well. Funding for this program is currently secured until the end of 2027, but it is intended to be continued beyond that and, ideally, made permanent.

There are plans to further professionalize appointment and selection procedures, particularly with regard to gender equality and equal opportunities. To this end, up to two positions are to be created for an initial fixed term of five years, which will be based in the Office of Academic Appointments and Committees. On the one hand, the positions are intended to establish and support a structured process for active recruitment. On the other hand, they are to design exchange and counseling services, in particular workshops and e-learning courses on the topic of unconscious bias. The workshops will be mandatory for chairs of appointment and selection committees, while other committee members will be trained primarily via online formats.

An internal website will also be set up as a central point of contact for all relevant materials and services. It will contain (1) information on the newly designed services, in particular workshops and e-learning courses on unconscious bias, (2) existing e-learning courses on this and related topics, and (3) best practice examples for approval and appointment procedures. The basis for this is already provided by the "Guidelines for the Active Recruitment of Female Candidates for Professorships at the University of Stuttgart" with accompanying templates, the "Guidelines for the Support of Professorial Appointment

[47] For details on the relevant measures, see → Chapter C.2 "Establishing a gender-sensitive and equality-promoting university culture" (= "Etablierung einer gendersensiblen und gleichstellungsfördernden Universitätskultur") in the Gender Equality Plan 2026 to 2030.
[48] DFG = German Research Foundation.
[49] "Diversity in language, society, research and practice": → www.student.uni-stuttgart.de/en/additional-education/certificate-gender-and-diversity/, last accessed on March 12, 2026.
[50] "Diversity in management, teaching and research":→ www.beschaeftigte.uni-stuttgart.de/en/life-long-learning/early-career-researchers/certificate-gender-and-diversity/, last accessed on March 12, 2026.

Procedures by Representatives of the Gender Equality Officer", and the revised "Guidelines of the Rectorate of the University of Stuttgart regarding Conflicts of Interest in Professorial Appointment Procedures", which is currently in preparation and includes practical examples. The website thus enables a structured, readily accessible collection of information and facilitates access for all parties involved.

2. Measures and Objectives

The following topics are addressed in the Gender Equality Plan 2026 to 2030 with specific measures and objectives:

2.1 Work-Life-Balance and Organizational Culture

See → Chapter C.5 "Balancing work, study, and family life" (= "Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie") in the Gender Equality Plan 2026 to 2030.

2.2 Gender-Balance in Leadership and Decision-Making

See → Chapter C.3 "Increasing the proportion of women in top scientific positions by expanding gender-sensitive academic appointment management," (= "Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Spitzenpositionen durch Ausbau des gendersensiblen Berufungsmanagements") → Chapter E "Supplementary remarks on technical and administrative staff" (= "Ergänzende Ausführungen zum nicht-wissenschaftlichen Personal") in the Gender Equality Plan 2026 to 2030, and → Chapter B.2.2 "Diversity and Gender Equity" (= "Diversity und Gleichstellung") in the Structural and Development Plan of the University of Stuttgart 2026 to 2030.

2.3 Gender Equality in Recruitment and Career Progression

See → Chapter C.1 "Sustainable improvement in the representation of women in qualification and career paths, particularly in STEM subjects" (= "Nachhaltige Verbesserung der Repräsentanz von Frauen im Qualifikations- und Karriereverlauf insbesondere in den MINT-Fächern") in the Gender Equality Plan 2026 to 2030, → Chapter B.2.2 "Diversity and Gender Equity" (= "Diversity und Gleichstellung") in the Structural and Development Plan of the University of Stuttgart 2026 to 2030, as well as the University of Stuttgart's guidelines on the selection of academic staff[51]. The University of Stuttgart also has guidelines and information sheets on appointment procedures and the evaluation of junior professorships, but these are only available for internal use and are not currently accessible to the public. In recent years, Germany has witnessed a significant reduction in the possibility to apply for Postdoc positions both at regional and national funding programmes. To counterbalance this trend and offer possibilities of career progression to female early career reserachers, the University of Stuttgart has been financing (female) postdoc positions in collaborative research centers (CRC) for a period up to max four years under the requirement that at least 50 percent of the positions must be assigned to female researchers. This gives these early career researchers the opportunity to work in an interdisciplinary environment, gain experience on project management and academic duties and start building their own research group. Over the years, many of these candidates have been appointed professors, albeit not always at the University of Stuttgart.

2.4 Integration of the Gender Dimension into Research and Teaching Content

There are ILIAS platforms on the topics of diversity, including equity, equal opportunities, and gender, with relevant information and the following guidelines: "Diversity in Teaching – Guidelines for Teaching Staff"[52] (= "Diversity in der Lehre – Leitfaden für Lehrende") guidelines on "Diversity and Gender Equality in Research Proposals" [53] (= "Diversität und Gleichstellung in Forschungsanträgen") for DFG and EU proposals. See also → Chapter B.2.2 "Diversity and Gender Equity" (= "Diversity und Gleichstellung") in the Structural and Development Plan of the University of Stuttgart 2026 to 2030.

[51] Guideline on the selection of scientific staff dated July 16, 2024, Official Announcement No. 58/2024 (= Richtlinie zur Personalauswahl von Wissenschaftler*innen vom 16.07.2024, Amtliche Bekanntmachung Nr. 58/2024: → www.uni-stuttgart.de/universitaet/aktuelles/bekanntmachungen/Amtliche-Bekanntmachung-Nummer-58-2024/, (currently only available in German), last accessed on February 17, 2026.

[52] Guideline on Diversity in Teaching – Guidelines for Teaching Staff (= "Diversity in der Lehre – Leitfaden für Lehrende"): → www.beschaeftigte.uni-stuttgart.de/lehre/studienorganisation/diversity-in-der-lehre/dokumente/diversity-in-der-lehre-Leitfaden2021.pdf, (currently only available in German), last accessed on February 17, 2026.

[53] Guidelines on Diversity and Gender Equality in Research Proposals (= Leitfaden Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Diversität im DFG-Antrag/ in EU-Anträgen): → ilias3.uni-stuttgart.de/ilias.php?baseClass=ilrepositorygui&ref_id=3776092, (currently only available in German), last accessed on February 17, 2026.

2.5 Measures against Gender-based Violence, including Sexual Harassment

The University of Stuttgart offers comprehensive counseling services and contact points, including in the areas of anti-discrimination and dealing with sexual harassment and sexual violence. In addition to the "Code of Conduct"[54] and the "Guidelines of the University of Stuttgart on Handling Incidents of Discrimination, Sexual Harassment and Sexual Violence" [55], there are guidelines for persons affected by discrimination[56], for members of the management staff [57], and people in the immediate environment[58]. Contact points[59] and complaint channels[60] have been established and designated, as have awareness-raising and prevention measures.

At the state level, the Ministry of Science, Research and Arts' confidential lawyer has been available to persons affected since 2020 for cases of sexual discrimination, sexual harassment, and violence.

With Evermood[61], the University of Stuttgart has been providing a special online platform since 2022 that also offers anonymous initial counseling and information.

[54] "Code of Coduct": → www.uni-stuttgart.de/en/university/profile/diversity-and-equity/code-of-conduct/ last accessed on February 17, 2026.
[55] Guidelines of the University of Stuttgart on Handling Incidents of Discrimination, Sexual Harassment and Sexual Violence of October 25, 2022 Official Announcement No. 62/2022: → www.uni-stuttgart.de/universitaet/aktuelles/bekanntmachungen/dokumente/bekanntm_62_2022_eng.pdf, last accessed on February 17, 2026.
[56] "Guidelines for persons affected by discrimination": → www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/diversity-und-gleichstellung/dokumente/Guidelines-persons-affected-by-discrimination.pdf, last accessed on February 17, 2026.
[57] "Guidelines for members of the management staff on dealing with discrimination": → www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/diversity-und-gleichstellung/dokumente/Guidelines-for-members-of-the-management-staff-on-dealing-with-discrimination.pdf, last accessed on February 17, 2026.
[58] "Guidelines for persons in the environment of a person affected by discrimination": → www.uni-stuttgart.de/universitaet/profil/diversity-und-gleichstellung/dokumente/Guidelines-for-persons-in-the-environment-of-a-person-affected-by-discrimination.pdf, last accessed on February 17, 2026.
[59] Contact Points (= Anlaufstellen): → www.beschaeftigte.uni-stuttgart.de/uni-services/mein-arbeitsplatz/anlaufstellen-zu-diversity-themen/, last accessed on February 17, 2026.
[60] Complaint Channels: → www.uni-stuttgart.de/en/university/profile/diversity-and-equity/anti-discrimination/, last accessed on February 17, 2026.
[61] Evermood: → uni-stuttgart.evermood.com/welcome, last accessed on February 17, 2026.