

Universität Stuttgart  
Gleichstellungsbeauftragte

**Bericht der  
Gleichstellungsbeauftragten  
Prof. Dr. Nicole Radde**

*Januar*  
2018 - 2021  
*Mai*



”

Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.

Prof. Dr. Nicole Radde,  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Universität Stuttgart



Liebe Leserinnen und Leser,

Sie halten den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten erstmals in einem neuen Format in Ihren Händen. Meine Vorstellungen waren "kurz und bündig, soll zum Durchblättern einladen und zur Diskussion anregen".

Seit nahezu drei Semestern beschäftigt uns die Corona-Pandemie. Drei Kurzberichte geben Einblicke in die Sichtweisen von Frauen mit Sorgearbeit auf die Auswirkungen der Pandemie. Neben einem Überblick über unsere Tätigkeiten im Gleichstellungsbereich und einer Vorstellung unserer Arbeitsgebiete geht es im „Highlight-Thema“ dieses Berichtes um die verschiedenen Aspekte von Bewerberinnen in Berufungsverfahren.

Die Berichte der einzelnen Fakultäten und Stuttgart Centers sowie weiterführende Informationen und Statistiken finden Sie für diesen Bericht und auch zukünftig ausschließlich online.

Für die gute Zusammenarbeit im Berichtszeitraum möchte ich mich herzlich beim Rektorat bedanken.

Ein Dankeschön geht auch an meine Stellvertreterinnen, an alle, die mich in zahlreichen Berufungsverfahren vertreten haben, sowie die engagierten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten der Stuttgart Centers.

Das Team des Gleichstellungsreferates unterstützt mich stets tatkräftig und mit vielen guten Ideen bei meiner Arbeit, was ich sehr zu schätzen weiß. Herzlichen Dank dafür! Zusammen waren wir die letzten vier Jahre ein starkes Team und ich freue mich auch in Zukunft über weitere Zusammenarbeit.

Vielen Dank für Ihr Interesse und viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen



Nicole Radde

1. Aktuelle Gleichstellungsthemen im Berichtszeitraum	5
Gleichstellung und Chancengleichheit in der Landes- und Bundepolitik	12
Weitere Schwerpunkte im Berichtszeitraum	15
2. Corona - Erfahrungsberichte	18
Führungskraft	18
Nachwuchswissenschaftlerin	20
Studentin	22
3. Auf dem Weg zur Professur - Bewerberinnen in Berufungsverfahren	24
Zahlen 2018	35
Zahlen 2019	36
Zahlen 2020	37
4. Governance	38
5. Arbeitsgebiete des Gleichstellungsreferats	42
Überblick	42
Schülerinnen	43
Studentinnen	45
Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen	46
Servicebereiche	47
Politik und Engagement in Netzwerken	50
Kontakt	52

## Aktuelle Gleichstellungsthemen im Berichtszeitraum

Nicole Radde, Beate Langer

Wir möchten in diesem Teil die Gelegenheit nutzen, um aus gleichstellungspolitischer Sicht auf Entwicklungen der Universität Stuttgart im Berichtszeitraum zurückzuschauen. Hierbei beschränken wir uns auf einige in unseren Augen wichtige Geschehnisse.

### **Ein kritischer Blick auf die Corona-Pandemie aus Gleichstellungssicht**

Nicole Radde

Die Covid-19-Pandemie hat das öffentliche und das private Leben von uns allen spätestens seit März 2020 auf den Kopf gestellt. Um die Ausbreitung des Virus zu verzögern, wurden Betreuungs- und Bildungseinrichtungen innerhalb kürzester Zeit geschlossen und es gelten seither strenge Abstands- und Hygieneregeln. Für die Universität Stuttgart war und ist die Kommunikation und Umsetzung der aktuell gültigen Regelungen eine Aufgabe, die alle Beteiligten vor große Herausforderungen stellt.

Mich als Gleichstellungsbeauftragte beschäftigt aktuell besonders die Situation von Universitätsangehörigen, die Kinder zu betreuen haben oder in die Pflege von Angehörigen eingebunden sind. Kinder, die normalerweise in die Schule oder in den Kindergarten gehen, sich mittags mit Freundinnen und Freunden treffen, im Sportverein aktiv sind, auf den Spielplatz, ins Schwimmbad oder Eis essen gehen, waren über Monate im Home Office zu betreuen, zu beschulen und zu beschäftigen. Die Eltern waren mit den wöchentlichen Schulaufgaben plötzlich auf sich gestellt, die persönlichen Rückmeldungen der Lehrer\*innen zu den geleisteten Aufgaben fehlten oft. Obgleich Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen wieder (oder noch) geöffnet haben, sind wir auch jetzt noch weit davon entfernt zu unserem normalen Alltag zurückzufinden, und ein Ende ist aktuell nicht absehbar.

Die Auswirkungen kann man nicht beziffern, und sie werden sich auch erst im Laufe der nächsten Jahre zeigen. Wir werden vermutlich mehr Frauen als Männer im Wissenschaftssystem verlieren, und dies werden hauptsächlich Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Familienaufgaben sein. Diese Vermutung stützt sich neben den vielen Einzelfallberatungen, die bei uns seit März 2020 im Gleichstellungsreferat eingehen, auch auf Statistiken, nach denen Frauen – insbesondere als Erstautorinnen – seit dem Lockdown weniger publizieren als ihre männlichen Kollegen, auf Zahlen aus unserer Personalverwaltung, nach denen signifikant mehr Frauen von der Möglichkeit, Freistellungen bei familiären Pflichten in Anspruch zu nehmen, Gebrauch gemacht haben, und viele Berichte zum Thema Frauen in der

Pandemie. Es sind immer noch mehrheitlich die Frauen, die sich um Care-Aufgaben kümmern, und wir fallen wieder in alte Rollenbilder zurück.

Die Auswirkungen für den Frauenanteil im Wissenschaftssystem werden schleichend sein und sich erst nach und nach zeigen. Das Thema Vereinbarkeit unter besonderen Bedingungen aber können und müssen wir schon jetzt in allen Maßnahmen und Prozessen mitdenken.

### **Die Teilnahme am Exzellenzstrategie-Wettbewerb hat den gesamtuniversitären Blick und damit auch die Gleichstellung gestärkt**

Nicole Radde

Die Teilnahme unserer Universität im Exzellenzwettbewerb hat unsere Universität in vielerlei Hinsicht geprägt. Wir waren erfolgreich mit zwei Clusteranträgen und haben es immerhin in die Endrunde zur Nominierung für die Exzellenzuniversitäten geschafft, in der wir uns leider nicht durchsetzen konnten. Trotz dieser Enttäuschung haben wir die Universität ein großes Stück vorangebracht. Gemeinsam haben wir eine Vision entwickelt und unser Profil hinsichtlich Schwerpunktthemen, Zielen und Zukunftsperspektiven geschärft. Dabei wurden an vielen Stellen neue und mutige Ideen entwickelt und sehr enthusiastisch diskutiert.

Durch Wettbewerbe wie diese wird unser Blick von der alltäglichen unmittelbaren Arbeitsumgebung, etwa dem Institut, der Abteilung oder dem Dezernat, hin zu dem größeren Ganzen, der Gesamtuniversität, gelenkt. Ein solcher Perspektivwechsel birgt Chancen für wichtige übergreifende Themen, an denen die Universität gemessen wird und die nicht auf einzelne Abteilungen herunter gebrochen werden können. So haben auch Chancengleichheit und Gleichstellung im Wissenschaftssystem bei diesem Prozess eine große Rolle gespielt. Es wurden beispielsweise unsere Frauenanteile in allen Statusgruppen intensiv diskutiert, und es wurde nach der Beteiligung von Frauen in den verschiedenen Stadien von Berufungsverfahren gefragt. Auch Gender und Diversity in der Lehre sowie die Höhe der für Gleichstellungsmaßnahmen veranschlagten Mittel waren Themen, zu denen viele Ideen entwickelt wurden.

Ich hoffe, dass die starke Identifikation mit der Universität Stuttgart, die viele Universitätsangehörige in dieser Phase entwickelt haben, dauerhaft anhält und unsere Universität damit ihre Attraktivität als familienfreundliche Arbeitgeberin und ihre Rolle bei der Förderung von Chancengleichheit in Wissenschaft und Gesellschaft noch weiter ausbauen kann.

## Das Verhältnis von Gleichstellung und Diversität hat eine lebhafte Debatte angeregt

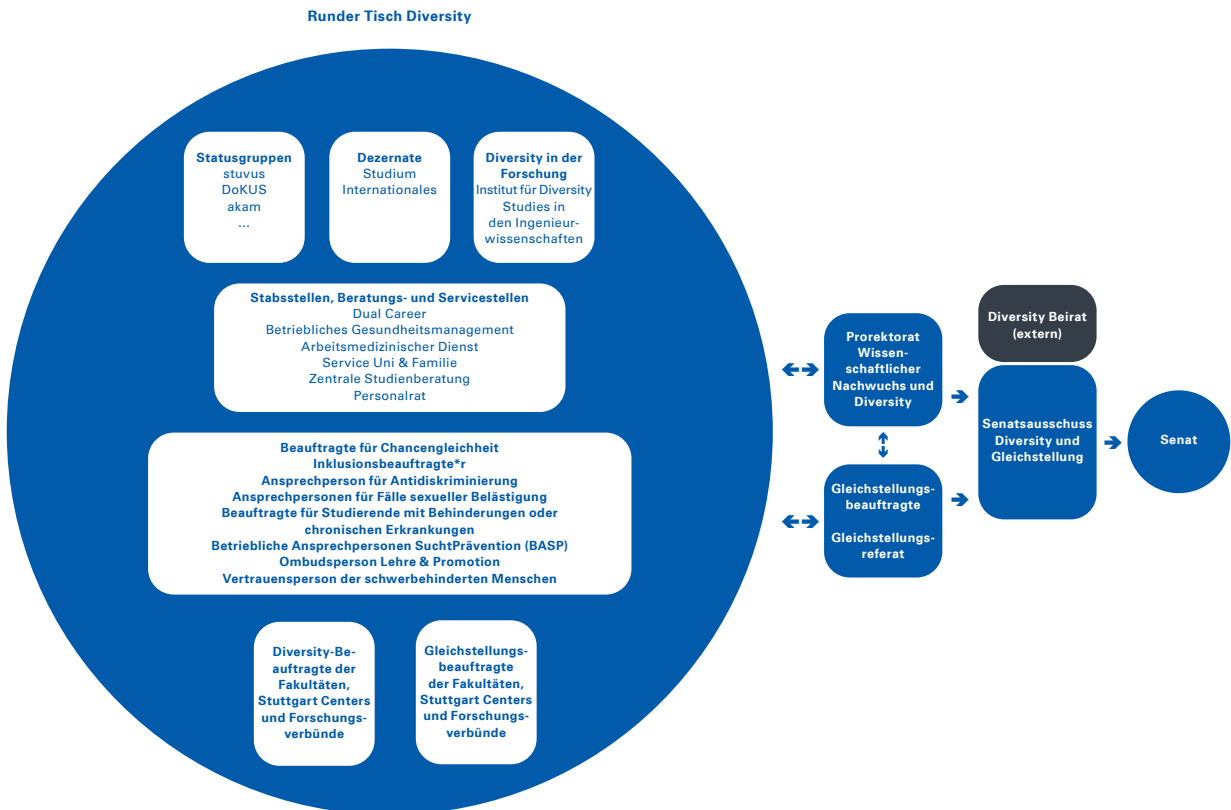
Nicole Radde



Prof. Dr. Monilola Olayioye  
Prorektorat Wissenschaftlicher Nachwuchs und Diversity

Während die Gleichstellungsthematik aufgrund ihrer Verankerung in Bundes- und Landesgesetzen schon seit den 1990er Jahren mit entsprechenden, sich immer weiter entwickelnden Strukturen an unserer Universität verankert ist, traf dies auf die Diversity-Thematik bis 2019 kaum zu. Zwar gab es – z.T. bereits seit langem – Arbeitskreise und Akteur\*innen, die sich mit einzelnen Diversity-Dimensionen befassten und hier Beachtliches geleistet haben, jedoch keine systematische Bündelung und Zusammenführung dieser Aktivitäten. Mit der Schaffung des Prorektorats für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity<sup>1</sup> im Januar 2019 wurde die Diversity-Thematik im Rektorat verankert und mit der Verabschiedung des Diversity-Konzepts im Juli 2020 durch die Gremien die Basis dafür geschaffen, dass sich unsere Universität gezielt mit dieser Thematik auseinandersetzt. Input hierfür liefert der fortbestehende Runde Tisch Diversity, der über die ursprünglich vertretenen Akteur\*innen hinaus erweitert wurde, um möglichst breite Expertise zu versammeln.

## Organisationsstruktur des Diversity Managements



<sup>1</sup> <https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/organisation/leitung/wissenschaftlicher-nachwuchs-diversity/>

Dabei sind die Dimensionen Gender und Lebensentwurf innerhalb des Diversity-Konzepts die Bereiche, welche die Schnittstelle zwischen der Arbeit des Prorektorats und der Gleichstellungsbeauftragten bilden. Um der Diversity-Thematik auch in den Gremien entsprechenden Raum zu bieten, wurde der Senatsausschuss für Gleichstellung in einen Senatsausschuss für Diversity und Gleichstellung (SADG) überführt, dem nun Personen aller Geschlechter und aller Statusgruppen angehören können. Prorektorin und Gleichstellungsbeauftragte haben gemeinsam den Vorsitz des Ausschusses inne. Auch auf Fakultätsebene besteht nun die Möglichkeit, Diversity-Beauftragte zu wählen, und eine obligatorische Fakultäts-Diversity-Kommission befasst sich sowohl mit Gleichstellungs- als auch mit Diversity-Themen aus Perspektive der Fakultät.

Geplant ist die Einrichtung eines externen Diversity-Beirats mit Vertreter\*innen aus den verschiedensten Bereichen, der gemeinsam mit dem SADG das Prorektorat und die Gleichstellungsbeauftragte beraten soll.

All diese Entwicklungen und Veränderungen haben zu kontroversen und leidenschaftlich geführten Diskussionen unter den Gleichstellungsakteur\*innen und zwischen Stakeholdern auch der anderen Diversity-Dimensionen geführt. Ich persönlich freue mich sehr über die neuen Strukturen, betten sie doch die Gleichstellung in einen größeren Kontext ein. Das Thema Gleichstellung wird damit ein Stück weit wieder neu gedacht, was zur Folge hat, dass es auch neu diskutiert wird und damit an Sichtbarkeit gewinnt. Ich denke, dass wir damit nach dem Motto von Katja Becker, Präsidentin der DFG, „Diversität und Exzellenz sind untrennbar“, im nationalen und im internationalen Vergleich ein gutes Stück vorangekommen sind, und ich bin gespannt, welche innovativen Ideen und Maßnahmen auch in Zukunft aus den neuen Strukturen entstehen.

### **Entwicklung der Frauenanteile im Berichtszeitraum**

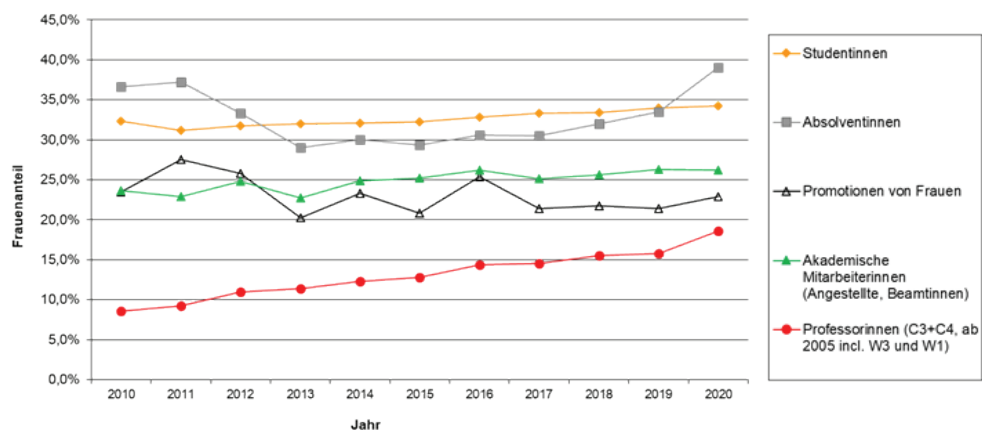
Beate Langer

Im Berichtszeitraum ist der Anteil der Professorinnen an unserer Universität erfreulicherweise kontinuierlich weiter gestiegen und lag Ende 2020 bei 18,6%. Dies hat nicht zuletzt damit zu tun, dass allein im Jahr 2020 acht neue Professorinnen ihren Dienst angetreten haben, was einer Quote von 30,8% an den Ernennungen entspricht. Damit wurde 2020 auch die „magische 50er-Marke“ übersprungen: insgesamt lehren nun 55 Professorinnen an der Universität Stuttgart. Dies ist umso bemerkenswerter, als sich die Universität Stuttgart auf Entscheidung des Rektorats vom Herbst 2018 nicht an der dritten Ausschreibung des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder beteiligt hat. Hintergrund hierfür waren die massiv verschlechterten Rahmenbedingungen in Bezug auf die Landesförderung sowie die gleichzeitige Bindung von Ressourcen durch das Tenure Track



Programm. Dennoch gelang es, in 65 im Berichtszeitraum abgeschlossenen Berufungsverfahren 13 Wissenschaftlerinnen zu berufen, eine Quote von 20%. Zu den Gründen dieses Erfolgs siehe Kapitel 3. Es steht daher zu erwarten, dass wir auch in den nächsten Ausgaben des CEWS-Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten<sup>2</sup> bei der Kategorie „Steigerung des Professorinnenanteils“ in der Spitzengruppe rangieren werden.

So positiv dieser Erfolg im Bereich der Gewinnung von Professorinnen auch ist, so nachdenklich muss gleichzeitig die anhaltende Stagnation bei den Studentinnenanteilen und den Frauenanteilen im Akademischen Mittelbau stimmen. Während bei den Studentinnen die Anteile seit 2011 kontinuierlich minimal angestiegen sind – und dies obwohl die absolute Zahl der Studentinnen seit Jahren (wenn auch unterproportional zur Gesamtstudierendenzahl) rückläufig ist –, gibt es bei den Akademischen Mitarbeiterinnen seit 2014 kaum Bewegung nach oben: der Wert stagniert mit geringen Schwankungen bei 25-26%.



In Anbetracht der Tatsache, dass sich die Universität im Rahmen des Gleichstellungskonzepts 2018-2022 einen Zielwert von 31% gesetzt hat – im 2020 verabschiedeten Gleichstellungsplan aufgrund der Rückmeldungen der Fakultäten auf 30% nach unten korrigiert – sind dringend weitere Anstrengungen zur verstärkten Rekrutierung von akademischen Mitarbeiterinnen erforderlich. Da aber Stellen im Akademischen Mittelbau in der Regel dezentral besetzt werden, kann dies nur dann gelingen, wenn die für die Besetzung entsprechender Stellen Verantwortlichen für eine aktive Unterstützung dieses Ziels gewonnen werden können.

<sup>2</sup> Erscheint alle zwei Jahre, das nächste Mal voraussichtlich noch in diesem Jahr auf der Basis der Daten von 2019; Ausgabe 2019 siehe <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/64113>

Hier könnte der zum 01.08.2019 in Kraft getretene Kodex „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ der DFG<sup>3</sup> beitragen, in dessen Leitlinie 3: Organisationsverantwortung der Leitung wissenschaftlicher Einrichtungen formuliert ist, dass „zu den Rahmenbedingungen [...] klare und schriftlich festgelegte Verfahren und Grundsätze für die Personalauswahl und die Personalentwicklung sowie für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Chancengleichheit“ gehören (ebd. S. 10). Solche schriftlich festgelegten Verfahren und Grundsätze erhöhen, wie sie im Kapitel 3 noch einmal angesprochen werden, die Transparenz von Stellenbesetzungsverfahren und verringern Einflüsse des *unconscious bias* – und kommen eben damit der Chancengleichheit von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen auch bei der Besetzung von Mittelbaustellen zugute. Dies hat auch der Senatsausschuss für Diversity und Gleichstellung so gesehen und mit der Einbringung der Senatsrichtlinie zur Förderung von Diversity und Gleichstellung<sup>4</sup> bereits im Januar 2020 sowohl formalisierte Stellenbesetzungsverfahren als auch die aktive Ansprache von Kandidatinnen in Unterrepräsentanzbereichen im Mittelbau vorgesehen. Eine entsprechende Formulierung findet sich auch im neuen Gleichstellungsplan 2021-2025, der im September 2020 von den Gremien verabschiedet wurde und aktuell mit dem SEPUS zur Genehmigung beim MWK liegt. Es wird eine der Aufgaben des nächsten Jahres sein, die Erarbeitung solcher Verfahren und Grundsätze in Umsetzung des DFG-Kodex von Gleichstellungsseite konstruktiv-kritisch zu begleiten und die Personalverantwortlichen bei deren Umsetzung zu unterstützen.

In diesem Zusammenhang birgt die geplante Bewerbungsplattform für Promotionsstellen JoinUS bei GRADUS aus Gleichstellungssicht sowohl Chancen als auch Risiken: Die Idee als solche ist sehr zu begrüßen, führt sie doch zu einer höheren Sichtbarkeit offener Promotionsstellen an der Universität Stuttgart und ermöglicht so eine breite Basis an Bewerbungen, auch international. Die angedachte automatisierte Vorauswahl muss jedoch gut durchdacht werden, um die dahinterliegenden Algorithmen möglichst diskriminierungsarm zu gestalten und zu trainieren. So könnte eine Orientierung an stromlinienförmigen Lebensläufen und exzellenten Notendurchschnitten von unter optimalen Ausgangsbedingungen Studierenden insbesondere z.B. für Kandidat\*innen mit Care-Aufgaben das vorzeitige „Aus“ bedeuten, weil sie ein höheres akademisches Alter oder aufgrund ihrer Doppelbelastung vielleicht nur gute und keine exzellenten Noten haben – ohne deshalb von ihrem Interesse und ihrem wissenschaftlichen Potenzial her weniger geeignet zu sein. Hier ist dringend das „menschliche Korrektiv“

3 [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche\\_rahmenbedingungen/gute\\_wissenschaftliche\\_praxis/kodex\\_gwp.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/gute_wissenschaftliche_praxis/kodex_gwp.pdf), abgerufen am 25.06.2021

4 [https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/aktuelles/bekanntmachungen/dokumente/bekanntm\\_12\\_2020.pdf](https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/aktuelles/bekanntmachungen/dokumente/bekanntm_12_2020.pdf), abgerufen am 25.06.2021; dort § 4 Nr. 8, S. 5

gefordert, das bei entsprechenden Hinweisen in Lebensläufen oder Freitextfeldern eine von der KI abgekoppelte, an den Grundsätzen der Chancengleichheit ausgerichtete Prüfung von Bewerbungen durchführt. Dies setzt freilich einerseits voraus, dass es eine Möglichkeit gibt, solche Umstände im Bewerbungsprozess zu kommunizieren, andererseits, dass allen Bewerber\*innen klar ist, dass derartige Angaben erwünscht sind und sich ggf. positiv auswirken können. Auch hier gilt: Transparenz erhöht die Chancengleichheit – nicht nur für Frauen.

Hinsichtlich der ebenfalls angestrebten Steigerung der Studentinnenanteile sind die Einflussmöglichkeiten der Universität begrenzt: zwar stößt insbesondere das Studienorientierungsprojekt TryScience auf großes Interesse gerade auch bei Schülerinnen (vgl. Kap. 5), doch kann eine signifikante Steigerung nur eintreten, wenn es gelingt, die jungen Frauen für die Schwerpunktfächer der Universität Stuttgart zu begeistern. Dass dies prinzipiell möglich ist, zeigen die steigenden Zahlen der BSc-Erstsemesterstudentinnen in Studiengängen wie Luft- und Raumfahrttechnik oder Physik, und auch im Maschinenbau liegt der Anteil der weiblichen Erstsemester mittlerweile über 10% sowie der Gesamt-Studentinnenanteil bei fast 16%. Dennoch könnten diese Studiengänge noch attraktiver für junge Frauen werden: rund 60% der Medizintechnikstudierenden und die Hälfte aller Studierenden der Umweltschutztechnik sind weiblich, was sicherlich auch an der gesellschaftlichen Relevanz liegt, die diesen Fächern zugeschrieben wird.

# Gleichstellung und Chancengleichheit in der Landes- und Bundespolitik

## Gleichstellungsrelevante Aspekte in der LHG-Novelle

Beate Langer

Gleichstellungsrelevante Aspekte der LHG-Novelle von 2020 waren die formale Stärkung der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten durch die gesetzliche Verankerung ihrer beratenden Teilnahme an den Sitzungen des Universitätsrats, die an der Universität Stuttgart schon seit Jahren auf Geschäftsordnungsbasis praktiziert worden war, die Vorgabe einer gleichberechtigten Vertretung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Gremien (§10 Abs. 2 LHG) und damit auch von Berufungs- und Auswahlkommissionen sowie die Verpflichtung derselben auf eine aktive Rekrutierung von Bewerberinnen für die zu besetzenden (Junior-) Professuren (§ 48 Abs. 3a LHG).

Mit der formalen Ausweitung des Geltungsbereichs des AGG auch auf Studierende (§ 4a Abs. 4 LHG) gelten nun das dort festgelegte Benachteiligungsverbot, die Schutzverpflichtung der Universität und das Beschwerderecht auch für diese. Inwieweit dies auf die praktische Arbeit von Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungsreferat in Form vermehrter Beschwerden Auswirkungen haben wird, bleibt abzuwarten; jedoch schafft diese Gesetzesänderung nun Rechtssicherheit, wo bisher nur mit moralischen Argumenten gearbeitet werden konnte, weil die gesetzliche Regelung nominell nur für Beschäftigte galt.

Die verpflichtende Einrichtung einer Gleichstellungskommission (§ 4 Abs. 4 Satz 4 LHG) stellt zwar gegenüber der früheren Kann-Bestimmung eine Verschärfung dar, die jedoch für die Universität Stuttgart keine Relevanz hat, da hier eine solche Kommission bereits seit 1989 existiert und 2020 in den Senatsausschuss für Diversity und Gleichstellung überführt wurde.

Nachdem der Geltungsbereich des Mutterschutzgesetzes bereits 2018 auf Studentinnen ausgeweitet worden war, trifft nun auch das LHG explizit Regelungen zum Nachteilsausgleich für schwangere oder stillende Studentinnen, die aufgrund der Schutzbestimmungen in ihrer Studierfähigkeit eingeschränkt sind (§ 32 Abs. 4 Nr. 5 LHG); derselbe Paragraf regelt nun auch explizit Nachteilsausgleiche für Studierende mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und schafft so Rechtssicherheit, wo bisher nur auf den *good will* der Lehrenden gebaut werden konnte. Der in den vergangenen zwei Jahren durch die AG studentischer Mutterschutz erarbeitete Workflow sieht hier ebenso entsprechende Regelungen vor wie diejenigen Studien- und Prüfungsordnungen, die in den letzten zwei Jahren geändert wurden. Diese Regelungen müssen je-

doch noch von den Verantwortlichen mit Leben gefüllt werden, um der immer noch bestehende Benachteiligung von Studierenden mit familiären Verpflichtungen – und insbesondere studierenden Müttern –, die gerade die Pandemie besonders eindrucksvoll demonstriert hat, adäquat zu begegnen.

### **Gleichstellung in der Fortschreibung des HoFV**

Nicole Radde, Beate Langer

Mit der Fortschreibung des Hochschulfinanzierungsvertrages I (2015-2020) durch die Hochschulfinanzierungsvereinbarung II (2021-2025)<sup>1</sup> wurde auch die Verpflichtung der Hochschulen des Landes zu „signifikanten Fortschritten bei der Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Personalkörper entlang des Kaskadenmodells sowie bei den Gestaltungs- und Entscheidungspositionen der Hochschulen“ festgeschrieben (II. 3.3: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung). Die HoFV II nennt dort auch konkrete Mindestausstattungen für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen des Landes, gestaffelt nach Hochschulart und –größe. Für die Landesuniversitäten gelten dabei eine Mindestpersonalausstattung von 1 VZÄ E13 (Referent\*in) und 0,5 VZÄ E6 (Sekretariat) sowie eine Mindestsachausstattung in Höhe von 10.000 € p.A.

Die genannte Mindestausstattung dient vor allem dazu, die Gleichstellungsbeauftragte zu ihrem Kerngeschäft zu befähigen, d.h. zur Beratung der Hochschulleitung und der universitären Gremien bei der Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Studium und Wissenschaft, zur Sicherstellung der Chancengleichheit von Bewerberinnen in Berufungs- und Auswahlverfahren und zur Mitwirkung an der Beseitigung struktureller Nachteile für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen. Vor diesem Hintergrund ist die Kürzung des Etats der Gleichstellungsbeauftragten von einer Festzuweisung in Höhe von 17.300 Euro (bis 2019) auf nunmehr 6.800 Euro im Zuge der Kürzungen von Haushaltsmitteln und zugleich die komplette Streichung der noch in den Vorjahren auf Antrag gewährten Mittel für unsere Schüler\*innen- und Studentinnenprojekte aus unserer Sicht nicht nachvollziehbar.

Ein weiteres Thema, das die HoFV II adressiert, ist der Gender Pay Gap zwischen Professorinnen und Professoren bezogen auf deren Leistungsbezüge. Hier waren offensichtlich die seit langem und kontinuierlich geäußerten Forderungen der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)

<sup>1</sup> [https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Hochschulfinanzierung/Hochschulfinanzierungsvereinbarung\\_II\\_\\_2020-04-01.pdf](https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Hochschulfinanzierung/Hochschulfinanzierungsvereinbarung_II__2020-04-01.pdf) (abgerufen am 02.06.2021)

nach einer landesweiten Untersuchung erfolgreich. Es stünde Baden-Württemberg gut an, bei der angekündigten Untersuchung ähnlich gründlich zu evaluieren wie z.B. Niedersachsen<sup>2</sup> oder Nordrhein-Westfalen<sup>3</sup> sowie die notwendigen Schlüsse aus den Ergebnissen einer solchen Untersuchung zu ziehen.

---

2 Anke Burkhardt / Florian Harrlandt / Jens-Heinrich Schäfer unter Mitarbeit von Judit Anacker, Aaron Philipp, Sven Preußner, Philipp Rediger: „Wie auf einem Basar“ Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen (HoF-Arbeitsbericht 110), Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität, Halle-Wittenberg 2019, [https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab\\_110.pdf](https://www.hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf) (abgerufen am 02.06.2021)

3 Beate Kortendiek, Lisa Mense, Sandra Beaufaÿs, Jenny Bünnig, Ulla Hendrix, Jeremia Herrmann, Heike Mauer, Jennifer Niegel: Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. [http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report\\_2019/genderreport\\_2019\\_langfassung\\_f\\_web.pdf](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/genderreport_2019_langfassung_f_web.pdf) (abgerufen am 02.06.2021)

## Weitere Schwerpunkte im Berichtszeitraum

### **Berichtswesen: SEPUS, Gleichstellungsplan und DFG-Berichte Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards**

Nicole Radde, Beate Langer

Das Jahr 2019/20 war wesentlich geprägt von der Erarbeitung des neuen Gleichstellungsplans 2021-2025 in Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts 2018-2022, das 2017 zur Überbrückung bis zur Erstellung des neuen SEPUS verfasst worden war. Hierbei waren einerseits die im Frühjahr 2018 geänderten Vorgaben des MWK für Gleichstellungspläne zu berücksichtigen, andererseits aber auch geänderte Rahmenbedingungen durch den Ausgang der ExUni-Bewerbung der Universität Stuttgart. Erstmals wurden nach den Vorgaben des LHG der Gleichstellungsplan für den Wissenschaftsbereich und der Chancengleichheitsplan für das wissenschaftsstützende Personal in einem Dokument zusammengefasst und übergreifende Themen, etwa zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie, in gemeinsamen Kapiteln adressiert. Neu ist auch die vom MWK geforderte Stärken-Schwächen-Analyse der bestehenden Maßnahmen sowie die dezidierte Auseinandersetzung mit der Zielerreichung der vorausgegangenen Planungsphase nicht nur auf gesamtuniversitärer, sondern auch auf Fakultätsebene. Das nach den Richtlinien des MWK erstellte Dokument erreichte dadurch einen Umfang, der seine organische Integration in das ebenfalls neue Konzept eines möglichst knappen SEPUS nicht als sinnvoll erscheinen ließ, so dass der Gleichstellungsplan nun als Band 2 des SEPUS 2021-2025 online veröffentlicht wird, sobald der SEPUS vom MWK genehmigt wurde.

Auch die Umstellung des Berichtswesens für die DFG fiel in den Berichtszeitraum. Seit 2018 fragt die DFG alle zwei Jahre Berichte zu zwei Themenschwerpunkten an. Die Berichte sind in einem partizipativen Prozess zu erstellen. Sie werden seitens der DFG weder bewertet noch fließen sie in die Begutachtung von DFG-Anträgen ein. Ziel ist ein Erfahrungsaustausch, der es den Institutionen ermöglicht, voneinander zu lernen und so die eigene Organisationsentwicklung zu unterstützen. Für den Berichtszeitraum 2018-2020 ging es um die Themen „Gremienentlastung von Wissenschaftlerinnen“ und „Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen“. Aktuelle Berichtsthemen im Berichtszeitraum 2020-2022 sind „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ und „Umgang der Hochschulen mit dem Thema Vielfalt/Diversität“. Die Ergebnisse der Auswertung dieser Berichte werden jeweils in einem Workshop mit Vertreter\*innen der Hochschulleitungen diskutiert und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet.

### **Gemeinsamer EU-Antrag von TU9-Universitäten: Cécilie Fröhlich Fellowship**

Der Erhöhung des Frauenanteils auf der Postdoc-Ebene sollte auch die Cécilie Fröhlich Fellowship dienen. Basierend auf einer Initiative der TU9-Expertinnenrunde Gleichstellung, in der sich die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aller TU9-Universitäten zusammengeschlossen haben, beschloss die TU9-Mitgliederversammlung im Frühjahr 2020, gemeinsam einen Antrag beim MSCA-COFUND-Programm der EU für ein Mobilitäts- und Karriereentwicklungsprogramm für internationale weibliche Postdocs aus dem MINT-Bereich zu stellen. Die Cécilie Fröhlich Fellowship, benannt nach der deutschen Elektroingenieurin und Mathematikerin (1900-1992), sollte jeder beteiligten Universität die Möglichkeit geben, in zwei Ausschreibungsrunden je zwei internationale MINT-Nachwuchswissenschaftlerinnen für jeweils drei Jahre zu fördern und als potenzielle Kandidatinnen für eine Professur in Deutschland zu qualifizieren. Dieser Antrag wurde unter Federführung der TU Berlin erarbeitet und mit den anderen beteiligten TU9-Universitäten abgestimmt, wobei das Gleichstellungsreferat das erforderliche Datenmaterial für die Universität Stuttgart zusammentrug sowie gemeinsam mit den Kolleginnen aus der EU-Abteilung des Dezernats Forschung konstruktiven Input zum Antragsentwurf lieferte. Leider war der Antrag – auch aufgrund einer mehr als dreifachen Überzeichnung der verfügbaren Mittel – zunächst nicht erfolgreich, soll jedoch 2021 in einer überarbeiteten Fassung erneut eingereicht werden.

### **Personelle Wechsel im Gleichstellungsreferat**

Der Berichtszeitraum war für das Gleichstellungsreferat auch eine Zeit der personellen Umbrüche: Zu Beginn des Jahres 2019 verließ die Referatsleiterin das Referat, um sich im Büro des Kanzlers neuen Aufgaben zu widmen. Dr. Barbara Unteutsch hat die Gleichstellungspolitik der Universität Stuttgart ein Vierteljahrhundert mit hohem Engagement maßgeblich mitgeprägt und dadurch großen Anteil an den in diesem Zeitraum erreichten Erfolgen. Durch die Ernennung ihrer langjährigen Stellvertreterin, Beate Langer, zu ihrer Nachfolgerin im Dezember 2019 konnten die Kontinuität im Referat und der Wissenstransfer gesichert werden.

Doch nicht nur auf Leitungsebene drehte sich das Personalkarussell: im Service Gender Consulting trat Manuela Schlummer-Held im Dezember 2019 die Nachfolge von Nicola Hille an, die nach langjährigem Engagement für den Service Gender Consulting im April 2019 als Gleichstellungsbeauftragte an die HAWK Hildesheim wechselte, Stella Meyer verstärkt seit Februar 2020 das Team als Referentin für Studentinnenprojekte, im April 2020 kam Sabrina Schopf hinzu, die im Service Gender Consulting für das



Pooling der Chancengleichheitsmittel von Forschungsverbänden verantwortlich ist, und im November 2020 konnte mit Cathrin Gehlen die vakante Position der Gleichstellungsreferentin wieder besetzt werden. Seit April 2021 schließlich komplettiert Valerie Alvermann als Elternzeitvertretung für Inken de Wit im Service Uni & Familie das Team.

Die mit diesen Wechseln verbundenen Stellenbesetzungsverfahren mit zum Teil längeren Vakanzen bedeuteten für die anderen Mitarbeiterinnen eine deutliche Mehrbelastung, ging es doch darum, bestehende Projekte fortzuführen und die gewohnten Serviceleistungen bestmöglich zu gewährleisten. Dass dies im Wesentlichen gelungen ist, zeugt vom Engagement aller beteiligten Mitarbeiterinnen.

## Corona - Erfahrungsberichte Führungskraft

### Wer bin ich?

Ich bin eine Führungskraft an der Universität Stuttgart mit Familie und zwei Kindern in der Grundschule. Eines meiner Kinder ist im Autismus-Spektrum und besucht die Schule mit einer Schulbegleitung.

### Welche Hindernisse und Probleme gibt es?

Für Autist\*innen sind feste Strukturen sehr wichtig, um sich im Alltag zurecht zu finden und zu orientieren. Veränderungen in den Tagesabläufen sind eine Herausforderung für unser Kind und damit für die ganze Familie und müssen besprochen und vorbereitet werden. Bei anstehenden großen Änderungen (z.B. Wechsel Kindergarten - Schule) üben wir Vieles, was für andere selbstverständlich ist, mit unserem Kind lange vorher ein, so dass es Zeit hat, sich mental darauf einzustellen.

Zu schnelle oder zu viele Änderungen stellen eine Überforderung dar. Dies führt zu häufigen „Meltdowns“, also heftigen Wutausbrüchen, die länger andauern können, und anhaltendem psychischen Stress, so dass es sich nicht auf den eigentlichen Schulstoff konzentrieren kann.

Die häufigen und oftmals sehr kurzfristig angekündigten Wechsel zwischen verschiedenen (Teil)Präsenzmodellen und Home Schooling sind deswegen für unser Kind und die Familie extrem belastend. Die Bezeichnung „Schattenkind“ für unser zweites Kind haben wir niemals zuvor so empfunden wie während der Corona-Pandemie. Durch die nun schon lange anhaltende Ausnahmesituation sind wir mittlerweile sehr erschöpft.

Ohne Zweifel müssen in einer Ausnahmesituation wie der Pandemie sehr viele Entscheidungen *top down* getroffen werden. Es sollten sich aber alle Entscheidungsträger\*innen dessen bewusst sein, dass hier insbesondere Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf oft einfach auf der Strecke bleiben, da keine Zeit bleibt, Regeln und Gesetze auf deren Lebenspraxis anzupassen.

### Welche Chancen bietet die aktuelle Situation?

Große Änderungen bieten immer auch eine Chance. In unserem Fall wünschen wir uns, dass die Erfahrungen mit Lernformaten aus der Pandemie dazu führen, dass Unterstützungsstrukturen für behinderte Kinder in der Schule zukünftig flexibler gestaltet werden können.

Beispielsweise fände ich es gut, wenn wir für unser Kind eine Kombination aus Präsenzunterricht im Klassenverband und Unterricht zu Hause verwirklichen



könnten. Dann könnte unser Kind soziale Kompetenzen in der Interaktion mit Gleichaltrigen erlernen, und hätte auch die Möglichkeit, ohne ablenkende visuelle und akustische Reize zu lernen.

**Welche Wünsche für jetzt oder auch die Zukunft?**

Ich wünsche mir, dass wir die neu geschaffenen Möglichkeiten und Strukturen an allen Lern- und Arbeitsorten, auch an der Universität, weiterentwickeln und vor allem so gestalten, dass auch Menschen mit besonderen Bedürfnissen davon profitieren. Dies braucht Zeit, Geduld und die Einbindung von Expert\*innenwissen. Wenn uns dies gelingt, werden wir als Gesellschaft langfristig gestärkt aus der Krise hervorgehen.

## Corona - Erfahrungsberichte Nachwuchswissenschaftlerin

### Auswirkungen der Pandemie auf Nachwuchswissenschaftlerinnen

Die Monate waren für alle und vor allem erwerbstätige Eltern eine besondere Herausforderung. Dennoch sind Menschen mit befristeten Verträgen in Kombination mit klaren Zielvorgaben, wie sie bei Nachwuchswissenschaftler\*innen in der Qualifikationsphase vorzufinden sind, besonders betroffen. Als Mutter zweier schulpflichtiger Kinder ist es für mich grundsätzlich ein Balanceakt, beiden Welten gerecht zu werden. Dabei bin ich nicht nur auf verlässliche schulische Bildung, sondern auch auf weitere Betreuung (Ganztageschule, Sportverein, Freizeitangebote) angewiesen. Während der Pandemie ist nicht nur die Schule, sondern die komplette Alltagsorganisation weggebrochen. In dieser für Kinder äußerst belastenden Situation sind Eltern daher nicht nur in Bezug auf Home Schooling stark gefordert.

Aber auch an der Universität sind die zeitlichen Anforderungen gestiegen.

Für experimentelles Arbeiten sind ausreichende Zeitfenster (> 6 h) und der Zugang zu Laboren für mich und meine Mitarbeiter\*innen (Promovierende, Studierende) eine Grundvoraussetzung.



Das Hygienekonzept der Universität mit einer limitierten zulässigen Anzahl an Personen pro Raum hat uns stark beeinträchtigt. Das führte beispielsweise dazu, dass zugesagte Betreuungen von Erasmus- und Masterstudierenden nur wahrgenommen werden konnten, weil die experimentellen Arbeiten von einer Doktorandin oder mir durchgeführt und die Daten von den Studierenden im Home Office ausgewertet wurden.

Der Aufwand für die Organisation (Erwerb von zusätzlichen Softwarelizenzen, Installation) und die Betreuung ist unter virtuellen Bedingungen mindestens doppelt so hoch. Teilweise deutlich längere Lieferzeiten für Chemikalien oder Geräte (6 Monate statt 4-6 Wochen) behinderten zusätzlich eine effiziente Planung.

Der Wegfall von Konferenzen in Präsenz wirkt sich negativ auf den Aufbau eines Netzwerkes aus, welches für zukünftige Projekte und Bewerbungen äußerst wichtig ist.

Die Umstellung der Lehre auf asynchrone digitale Formate war äußerst zeitintensiv. Nicht nur die Umgestaltung und Vervollständigung vorhandener Power Point-Folien, auch ihre Besprechung, die Konvertierung in geeignete Formate, die inhaltliche Strukturierung in ILIAS und die Integration verschiedenster Lehrinhalte waren aufwändig. Mit der Erstellung und Korrektur von Übungsaufgaben zur Begleitung und Überprüfung des Lernfortschrittes sowie der Betreuung der Studierenden (E-Mail, Telefon, Foren, virtuelle

Sprechstunden) kann man den dreifachen (!) Zeiteinsatz für die Umstellung von Präsenz auf virtuelle Lehre veranschlagen.

Diese Materialien sollten zukünftig in Kombination mit Präsenzlehre weiter genutzt werden können, denn die Qualität der Lehre wird durch die Erleichterung der Nachbereitung bzw. der selbstständigen Erarbeitung von Inhalten verbessert.

Als Wissenschaftlerin im öffentlichen Dienst habe ich mich im letzten Jahr gegenüber anderen Berufsgruppen deutlich benachteiligt gefühlt. In vielen Bereichen gab es Kurzarbeit; wir hatten diese Möglichkeit nicht. Wir profitieren zwar von den flexiblen Arbeitszeiten, dennoch war es in dieser Extremsituation trotz maximaler Anstrengung nicht möglich den gestiegenen Anforderungen im Privaten und Beruflichen gerecht werden.

Daher mein Appell an die Politik, die Möglichkeit von Kurzarbeit in einer solchen Situation auch für befristet Beschäftigte im öffentlichen Dienst zu ermöglichen und die Verträge entsprechend zu verlängern. Die sogenannten „Kindkranktage“ sind für befristet beschäftigte, eigenverantwortlich handelnde Nachwuchswissenschaftler\*innen keine sinnvolle Unterstützung, denn wir müssen Ergebnisse und Erfolge in der Forschung, Drittmittelinwerbung und Lehre liefern. Wenn dies aufgrund äußerer Einschränkungen nicht geleistet werden kann, müssen die Zeiträume angepasst werden.

Insgesamt erhoffe ich mir allerdings, dass durch den Digitalisierungsfortschritt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zukünftig erleichtert wird.

## Corona - Erfahrungsberichte Studentin

Für mich persönlich bringt die Online-Lehre viele Vorteile mit sich. Aufgezeichnete Vorlesungen und Seminare kann ich flexibel in meinen Tagesplan einbauen und dabei verstärkt die Schlafenszeiten meines Kindes oder die Wochenenden fürs Lernen und Nacharbeiten nutzen.

Schwierig wurde es immer dann, wenn Veranstaltungen nur synchron angeboten wurden – solange die Kita „dicht“ war, konnte ich da vor allem vormittags nicht teilnehmen, weil die Betreuung meines Kleinen nebenher einfach nicht funktionierte. Hier hätte ich mir mehr Flexibilität der Lehrenden und eine zusätzliche Aufnahme der Veranstaltungen gewünscht. Einige haben das ja dann auch gemacht, da war ich echt dankbar; aber teilweise ging das auch nicht, weil sie online mit interaktiven Formaten gearbeitet haben, und da war ich dann außen vor. Das ist natürlich schlecht, wenn es um prüfungsrelevante Themen geht.

Mit einem kleinen Kind kann man eben das Studium nicht legen, wie man möchte, wenn die Betreuung plötzlich wegbricht – man ist gebunden an die Zeiten, in denen das Kind schläft oder der Papa betreuen kann. Wenn der aber auch arbeiten muss, kann man das einfach nicht parallel wuppen. Später war ja dann auch für Studierende Notbetreuung möglich, und ich fand es klasse, dass wir von der Uni über diese Möglichkeit informiert wurden. Ich selbst habe die Möglichkeit nicht genutzt, weil mein Mann in Elternteilzeit ist und es für uns deswegen auch noch ganz gut so ging, aber es war gut zu wissen, dass es das Angebot gibt.

Schwierig war auch, wenn Praxismodule notgedrungen online gehalten werden mussten – das hatte einfach nicht den gleichen Lerneffekt wie Übungen vor Ort. Auch die Zusammenarbeit in Gruppen sowie der Austausch unter den Kommilitoninnen und Kommilitonen bleibt stellenweise auf der Strecke. Da wäre es sinnvoll, wenn man solche Module, bei denen eine persönliche Anwesenheit starke Vorteile mit sich bringt, in Zukunft wieder vor Ort stattfinden lassen könnte, aber gerne weiter alles online durchführt und aufzeichnet, wo das keine Rolle spielt.

Außerdem waren fehlende Lernräume während und über den Lockdown hinaus ein großes Manko. Ich hätte mir gewünscht, dass die Universität schneller zu einer passenden Lösung und zur zeitnahen Bereitstellung von Lernräumen gekommen wäre. Studierende mit Kind oder auch Studierende mit beengten Wohnverhältnissen haben oft in den eigenen Räumlichkeiten keine Möglichkeit, ungestört zu lernen, da ist man auf die Lernräume an der Uni und die Bibliothek angewiesen. Deshalb großes Lob an stuvus, dass die sich da so gekümmert haben.

Insgesamt fand ich es sehr gut, dass die Unileitung so schnell reagiert und die Corona-Maßnahmen auch immer zeitnah und klar kommuniziert hat. Ich

hätte mir allerdings gewünscht, dass es eher verpflichtende Vorgaben anstelle von unverbindlichen Leitlinien gegeben hätte, was die Umsetzung von Lehre unter Corona-Bedingungen betrifft. Das hätte es manchmal leichter gemacht, mit den Lehrenden zu einer Lösungsfindung zu kommen, weil man mit allen die gleiche Argumentationsgrundlage gehabt hätte. Aber überwiegend waren die Lehrenden sehr flexibel und haben gut unterstützt. Ich konnte durch die Aufzeichnungen der Lehrveranstaltungen in meinem Tempo und zu meinem Tagesablauf passend am Studium teilhaben und habe es sogar geschafft, meinen gesetzten Zeitplan einzuhalten.

Ich würde mir wünschen, dass auch nach der Pandemie flexible Möglichkeiten zur Teilhabe am Studium beibehalten und ausgebaut werden. Aufzeichnungen und Hybrid-Formate können hierbei einen wichtigen Beitrag leisten und gerade Studierende mit Kind, aber auch solche mit anderen Pflegeaufgaben oder Studierende, die nebenher arbeiten müssen, enorm entlasten.

Gerade die asynchrone Lehre sehe ich aufgrund der zeitlichen Unabhängigkeit als große Chance, das Studium mit verschiedenen Lebensentwürfen besser zu vereinbaren. Und natürlich ist es für Leute, die außerhalb von Stuttgart wohnen, auch eine große Entlastung, wenn der Anfahrtsweg zur Uni wegfällt – auch unter dem Aspekt, dass nicht alle Kitas lange Öffnungszeiten haben und man ja rechtzeitig von der Kita zur Uni und wieder zurück zur Kita kommen muss. Und wenn ich mir was Großes wünschen dürfte: Kitaplätze in Vaihingen auch für Studierende, die nicht in Stuttgart wohnen, das würde wirklich viel helfen!





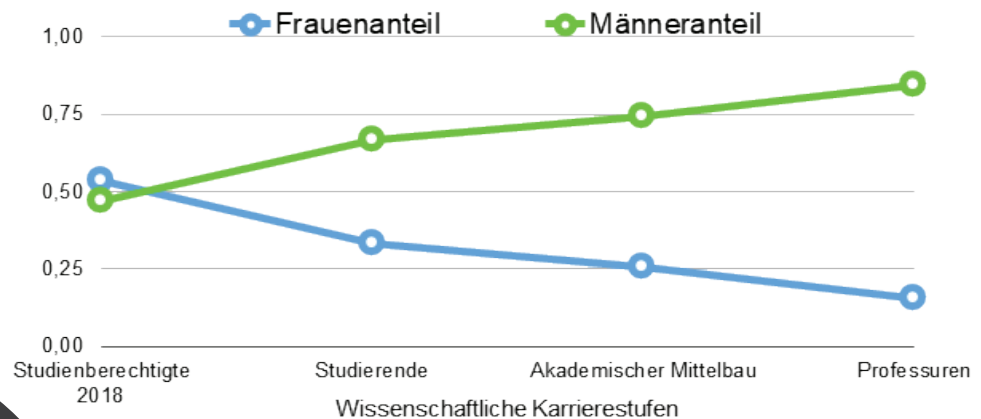
# Auf dem Weg zur Professur Bewerberinnen in Berufungsverfahren

Nicole Radde

Spätestens seit dem Wettbewerb in der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder wird auch an den Hochschulen lebhaft über das Thema Diversität diskutiert. Diversität ist im Leitbild unserer Universität fest verankert, dort heißt es, „Sie gibt Raum für Diversität und Chancengleichheit sowie für einen fairen Umgang miteinander – unabhängig von Status, Alter, Herkunft und Geschlecht.“ Mit dem neuen Prorektorat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity ist das Thema seit Anfang 2019 auch prominent im Rektorat institutionalisiert.

Exzellente Wissenschaft wird durch einen multi-perspektivischen Ansatz befördert, in dem internationale und interkulturelle Perspektiven in die Gestaltung der Forschung und der Zusammenarbeit einfließen. Hierzu gehört im Idealfall auch ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Statusgruppen. Trotz zahlreicher Bemühungen und Maßnahmen sind wir hiervon jedoch leider noch weit entfernt. Zum **Stichtag 1.12.2020** betrug der **Studentinnenanteil an der Universität Stuttgart 34,2%**, Frauen waren mit **26,2% im akademischen Mittelbau** sowie mit **18,6% bei den Professuren** vertreten. Die **Leaky Pipeline** wird bei diesen Zahlen besonders deutlich.

**LEAKY PIPELINE** bezeichnet den absinkenden Frauenanteil auf den verschiedenen Qualifizierungsebenen und Karrierestufen in der Wissenschaft



**FORSCHUNGSORIENTIERTE GLEICHSTELLUNGSSTANDARDS DER DEUTSCHEN FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT**  
Die strukturellen und die personellen Gleichstellungsstandards entsprechen den Kriterien von „Durchgängigkeit“, „Transparenz“, „Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsorientierung“ sowie „Kompetenz“ und zielen darauf ab die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft nachhaltig zu befördern.

Erfreulich ist, dass sich der Professorinnenanteil insbesondere in den letzten zehn Jahren bundesweit deutlich erhöht hat. Maßgeblich dazu beigetragen haben monetäre Anreize sowie strukturelle Elemente, wie sie beispielsweise in den **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGs) der DFG<sup>1</sup>** gefordert werden. So spielt die Chancengleichheit eine immer größere Rolle in Förderprogrammen und Verbundforschungsprojekten.

<sup>1</sup> Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2017): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, [https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards\\_2017.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf), aufgerufen am 09.07.2021



Die Universität Stuttgart hat hier, auch durch ihren zweimaligen Erfolg beim Professorinnen-Programm, eine erfreuliche Entwicklung vorzuweisen, wenn man/frau bedenkt, dass unser Professorinnenanteil im Jahr 2008 noch 6,5% betrug. Dem positiven Trend folgend, haben wir uns in unserem **Gleichstellungskonzept**<sup>2</sup> das ambitionierte Ziel gesetzt bis zum Jahr 2022 einen Professorinnenanteil von 20% erreichen zu wollen. Bei den Juniorprofessuren (einschließlich Tenure Track-Professuren) sollen es sogar 25% sein. Ist das nach jetzigem Stand erreichbar oder müssten wir hierfür zu drastischeren Maßnahmen greifen wie etwa die kontrovers diskutierte Einführung der 100% Frauenquote an der TU Eindhoven<sup>3</sup>?

Die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure an Hochschulen bündeln insgesamt sehr viel Expertise über Berufungsverfahren. Die **Gleichstellungsbeauftragte (GB)** ist ab der Antragstellung auf Neu- oder Wiedereinrichtung einer Professur im Senat involviert, sie ist kraft Amtes Mitglied in allen Berufungskommissionen (BKEn) und kann, auch wenn sie sich vertreten lässt, Einsicht in sämtliche Unterlagen nehmen. Sie ist Mitglied im Senat, gibt dort für alle Verfahren eine schriftliche Stellungnahme ab und tauscht sich mit dem Rektorat über hochschulweite Zielvorgaben im Bereich Gleichstellung aus. An der Universität Stuttgart ist die Vertretung der GB im Vergleich zu anderen Hochschulen, wo oft die Fakultäts-GBen standardmäßig vertreten, sehr zentral organisiert. Die GB entscheidet für jedes Verfahren, wer dieses begleitet. Ihre Stellungnahme erfolgt in enger Abstimmung mit ihren Vertretungen. Die GB ist zudem in zentrale Kommissionen und Gremien involviert, in denen es unter anderem um die Profilbildung und Vision der Universität als Ganzes geht und hat somit auch übergreifende Ziele im Blick. Des Weiteren können sie und ihre Vertreter\*innen in den BKEn Verfahrensabläufe fakultätsübergreifend vergleichen. Im **Gleichstellungreferat (GLR)** wird seit vielen Jahren jedes Verfahren in Bezug auf die Beteiligung von Frauen dokumentiert.

Ich möchte im Folgenden einige ausgewählte Aspekte von **fairen und transparenten Berufungsverfahren** diskutieren. Dabei stütze ich mich auf den nachgewiesenen Sachverhalt, dass Frauen in der Regel eher von formal reglementierten und standardisierten Auswahlverfahren profitieren<sup>4</sup>.

Sie werden sich fragen, warum das so ist. Eine maßgebliche Rolle spielen der meist unbewusste **Gender Bias**, der sich in Berufungsverfahren für Frauen eher nachteilig auswirkt, sowie die **homosoziale Kooptation**, also

**DIE UNIVERSITÄT STUTTGART BEFINDET SICH IM BUNDESWEITEN CEWS-HOCHSCHULRANKING NACH GLEICHSTELLUNGSASPEKTEN VOM SEPTEMBER 2019 IM KRITERIUM „STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS BEI DEN PROFESSUREN VON 2012-2017“ ALS EINZIGE DER TU9 UNIVERSITÄTEN ERNEUT IN DER SPITZENGROPPE<sup>1</sup>**

**IN DEN LETZTEN 5 JAHREN (2013-2018) HABEN WIR INSGESAMT 111 BERUFUNGSLISTEN BESCHLOSSEN, IN 33 (30%) FÄLLEN WAREN FRAUEN AUF LISTENPLATZ 1. Leider können wie viele Kandidatinnen nicht gewinnen und es ist schwierig, hervorragende Wissenschaftlerinnen auch langfristig an der Universität Stuttgart zu halten.**

**JE INFORMELLER DIE AUSWAHL, UMSO GERINGER SIND DIE CHANCEN FÜR FRAUEN.**

<sup>2</sup> Gleichstellungskonzept der Universität Stuttgart 2018-2022, [https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/organisation/leitung/stabsstellen/gleichstellungsreferat/dokumente/2018\\_08\\_07-GI-Konzept\\_inkl.-Fak-Ziele.pdf](https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/organisation/leitung/stabsstellen/gleichstellungsreferat/dokumente/2018_08_07-GI-Konzept_inkl.-Fak-Ziele.pdf), aufgerufen am 08.07.2021

<sup>3</sup> Uni Eindhoven stellt nur noch Frauen ein - „Vielleicht ist es an der Zeit, es etwas härter durchzuziehen“, Nora Schareika, WirtschaftsWoche, 3.7.19.

<sup>4</sup> Löther, Andrea (2019): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2019. Hg. v. GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften - Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS: Köln (cews.publik, 23). (URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ss0ar-64113-9>).

GENDER BIAS bezeichnet die Voreingenommenheit gegenüber Frauen oder Männern aufgrund ihres Geschlechts

die Tendenz, sozial ähnliche Personen in Netzwerke aufzunehmen und zu fördern. Hierzu gehören auch Personen gleichen Geschlechts, so dass in Organisationen mit einem hohen Männeranteil eine männlich dominierte Struktur fortbesteht<sup>5</sup>. Beidem kann durch Standardisierung und Formalisierung entgegen gewirkt werden. Die Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Stuttgart über die letzten 20 Jahre bestätigen diese These eindrucksvoll. Während wir bei den Professuren, die durch formalisierte Berufungsverfahren rekrutiert werden, im Frauenanteil einen anhaltenden Trend nach oben sehen, stagnieren wir im Mittelbau, wo in der Regel individuell rekrutiert und eingestellt wird, seit Jahren ohne nennenswerte Fortschritte.

*Gleichstellung ist in den Berufungsleitfäden und operativen Verfahrensabläufen fest verankert*

Gleichstellung und die Förderung von Chancengleichheit sind prominent in den **Leitfäden für das Erstellen von Berufungsvorschlägen für W2-, W3-Professuren sowie Juniorprofessuren**<sup>6</sup> verankert. In der Präambel heißt es, Zielsetzung bei der Besetzung von Professuren sei eine deutliche Steigerung des Frauenanteils auf der Grundlage der durch die DFG beschlossenen **FOGs** und des **Gleichstellungsplans** der Universität Stuttgart. BKen sollten paritätisch besetzt sein, es wirken mindestens zwei fachkundige Frauen sowie die GB mit. Hier sei angemerkt, dass der Frauenanteil in Berufungskommissionen und Chancen von Bewerberinnen interessanterweise nicht miteinander zusammenhängen<sup>7</sup>.

Die GB ist als Mitglied kraft Amtes stimmberechtigt und hat als einziges BK-Mitglied die Möglichkeit, sich vertreten zu lassen – für ein gesamtes Verfahren sowie für einzelne Sitzungen.

Ausschreibungen werden **gendergerecht formuliert** und durch Standardklauseln zur Gleichstellung ergänzt.

Die **aktive Suche von geeigneten Kandidatinnen**, sowie die Anzahl von Bewerbungen von Frauen und der Verbleib im Laufe des Verfahrens müssen für den Senatsbericht dokumentiert werden, die Senatsberichterstatterin oder der Senatsberichterstatter nimmt in einem eigenen Bericht Stellung zur Beachtung der Grundsätze der Gleichstellung und insbesondere des Gleichstellungsplans der Universität Stuttgart.

5 LaKoG 2011: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs; Faire Berufungsverfahren - Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit.

6 Leitfäden für das Erstellen von Berufungsvorschlägen für W2-, W3-Professuren sowie Juniorprofessuren, Universität Stuttgart: <https://www.beschaefigte.uni-stuttgart.de/uni-services/personal/berufungsverfahren/>

7 Wishful Thinking: Verbessern mehr Frauen in Berufungskommissionen die Berufschancen von Frauen? Forschung & Lehre 9/17, 770-772.

#### CHANCENGLEICHHEIT IN BERUFUNGSLEITFÄDEN

- Ziel, den Frauenanteil deutlich zu steigern
- Die GB ist stimmberechtigtes Kommissionsmitglied
- Gendergerechte Sprache in den Ausschreibungen
- Aktive Suche nach Kandidatinnen
- Bericht im Senat über die Beteiligung von Bewerberinnen im Verfahren

Alle Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und die gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, sollen zum Vortrag eingeladen werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Gibt es insgesamt nur sehr wenige Bewerbungen, dann sollen insbesondere auch Bewerberinnen berücksichtigt werden, die die in der Ausschreibung formulierten Aufgabengebiete nur zum Teil abdecken, deren Qualifikation jedoch das Potenzial für eine entsprechende Entwicklung erkennen lässt.

Es sollte, wenn möglich, ein **Gleichgewicht zwischen Gutachterinnen und Gutachtern** erreicht werden.

Wird ein Listenplatz pari passu an eine Bewerberin und einen Bewerber vergeben, sollte bei einer Ruferteilung der Bewerberin der Vorrang eingeräumt werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind.

Die oder der Vorsitzende berichtet im Senat über **Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung, die Anzahl der eingegangenen Bewerbungen von Frauen und die Anzahl an Vorträgen von Frauen**. Einer gesonderten Begründung bedarf es, wenn keine Frau auf dem Berufungsvorschlag platziert ist.

#### Fazit:

Die **Gleichstellung ist in den Leitfäden der Universität Stuttgart deutlich verankert** und die GB wird in der Regel auch operativ während der gesamten Verfahrensdauer der BK einbezogen. Dies läuft an unserer Universität sehr gut.

Leider sind oft **nicht alle Mitglieder von BKen mit den Leitfäden und Verfahrensabläufen vertraut**. Das kann nicht nur die Arbeit der Kommission erschweren, sondern sorgt in manchen Fällen auch für ein unprofessionelles Bild nach außen und kann im Extremfall dazu führen, dass das Verfahren aufgrund von Formfehlern wiederholt werden muß.

Eine **Einweisung in Verfahrensabläufe, Befangenheitsregeln und Grundsätze einer fairen und transparenten Personalauswahl** sollte deswegen für alle Beteiligten einer BK verpflichtend sein. Hierzu eignen sich auch niederschwellige Formate wie eine kurze Einweisung zu Beginn der Arbeit der BK und das Bereitstellen entsprechender Informationen in ILIAS.

Die BKen stecken unterschiedlich viel Zeit und Energie in die **aktive Suche nach geeigneten Kandidatinnen**, hier gibt es deutliches **Potenzial für Verbesserungen**. Am wirksamsten ist sicherlich die direkte Ansprache von Kandidatinnen innerhalb der Fachdisziplin, aber auch ein Erfahrungsaustausch über Fachdisziplinen hinweg sowie Best Practice-Beispiele anderer Hochschulen sind oft hilfreich.

Die AKTIVE REKRUTIERUNG VON BEWERBERINNEN IST SEIT DER LHG-NOVELLE VON 2020 NACH §48 ABS. 3A LHG AUFGABE DER BK. DAS GLR HAT HIERZU SEINE HANDREICHUNG AKTUALISIERT.

**TRANSPARENTE  
GENDERGERECHTE  
BERUFUNGSVERFAHREN**

- Offenlegung von Befangenheiten
- verbindlich angewandte Auswahlkriterien, die sich eng am Ausschreibungstext orientieren
- Synopsen berücksichtigen individuelle Lebensentwürfe

GENDERKOMPETENZ BEZEICHNET DIE FÄHIGKEIT EINER PERSON, RELEVANTE GESCHLECHTERASPEKTE ZU ERKENNEN UND ENTSPRECHEND GLEICHSTELLUNGSORIENTIERT ZU HANDELN.

Dies umfasst beispielsweise ein Verständnis der Geschlechterrollen, Biases, Kenntnisse über Geschlechterverhältnisse, deren Einflussfaktoren im eigenen Bereich oder eine Sensibilisierung für biases und Diskriminierungsstrukturen.

*Transparenz nach innen und außen und Vermeidung von Gender Bias*

Entscheidungsprozesse bei der Personalauswahl müssen immer transparent und nachvollziehbar gestaltet werden. Hierzu gehören in Berufungsverfahren die **Offenlegung von Befangenheiten** und verbindlich angewandte Auswahlkriterien. Die Kommission muss sich mit der Erstellung des Ausschreibungstextes und vor Sichtung der Bewerbungsunterlagen auf **verbindliche Auswahlkriterien** festlegen. Der Kriterienkatalog soll sich an die in der Ausschreibung genannten Anforderungen halten und kann diese lediglich präzisieren und unterschiedlich stark gewichten. Ist beispielsweise Industrieerfahrung erwünscht oder soll die Bewerberin oder der Bewerber von Anfang an Grundvorlesungen auf Deutsch übernehmen können, soll dies in der Ausschreibung kenntlich gemacht werden.

**Führungs- und Genderkompetenz** wird in Gesprächen mit der Kommission nicht immer explizit abgefragt. Zur Führungskompetenz gehören Kenntnisse über **familiengerechte Führung** und **rechtliche Rahmenbedingungen** ebenso wie die Bereitschaft, sich zu diesen Themen fortzubilden. Zur Genderexpertise gehört beispielsweise Hintergrundwissen über Gründe, warum Frauen im Wissenschaftsbereich nach wie vor unterrepräsentiert sind, der Wille daran mitzuwirken, dieses zu ändern und die Offenheit, die eigene Lehre gendersensibel zu gestalten. Wenn diese Themen frühzeitig adressiert und unsere Erwartungen diesbezüglich klar kommuniziert werden, kann die Universität auf lange Sicht nur profitieren.

Zu einem fairen und transparenten Verfahren gehört es, sich ausreichend Zeit für die Bewertung jeder einzelnen Person zu nehmen. Hierbei spielt die **Gestaltung der Synopse** eine wichtige Rolle, da diese in der Praxis oft maßgebliche Entscheidungsgrundlage ist. Sie sollte mit Hilfe der

**Selbstauskünfte** der Bewerberinnen und Bewerber erstellt werden.

Biographische Ereignisse wie **Kindererziehungszeiten, Pflegezeiten oder Teilzeitbeschäftigungen** müssen darin abgebildet und angemessen berücksichtigt werden, da sie sich auf das wissenschaftliche Alter auswirken. Gerade Frauen mit Familie und Kindern sind oft weniger mobil und können beispielsweise nicht immer längere Auslandsaufenthalte nachweisen. Hierzu sei angemerkt, dass internationale Vernetzung statt dessen auch sehr gut durch entsprechende Kooperationen nachgewiesen werden kann.

Insbesondere die Angaben bei den **Drittmiteinnahmen** sollten sorgfältig geprüft und vereinheitlicht dargestellt werden. Bezieht sich beispielsweise der angegebene Betrag auf das Volumen des gesamten Verbundprojektes oder auf das Teilprojekt in dem die Bewerberin bzw. der Bewerber als PI fungiert?

Zur Transparenz gehört auch ein **Ausstattungsanker** von Seiten der Universität, auch wenn die Ausstattung natürlich streng genommen Verhandlungssache der oder des Berufenen mit der Hochschulleitung ist. Oft gibt es Fachbereich-spezifische Richtwerte für personelle sowie räumliche Ausstattungen und transparente Kriterien für die Vergabe von weiteren Stellen aus den Fakultäten, die so auch an die Bewerberinnen und Bewerber kommuniziert werden können. Ein solcher Anker könnte beispielsweise im Rahmen des angedachten **Berufungskontraktes zwischen Fakultäten und Rektorat** festgesetzt werden.

Ein AUSSTATTUNGSANKER kann vielleicht in dem ein oder anderen Fall vermeiden, dass sich Berufungsverhandlungen in die Länge ziehen, da beide Seiten komplett unterschiedliche Vorstellungen haben.

## Fazit

Die Universität Stuttgart hat in den letzten Jahren eine sehr positive Entwicklung gemacht, Berufungsverfahren noch transparenter nach innen und außen zu gestalten und Frauen und Männern dieselben Chancen zu ermöglichen. Auswahlkriterien werden mittlerweile vor Sichtung der Bewerbungen verbindlich festgelegt und schriftlich festgehalten.

Wie strikt die Arbeit der BK und der Auswahlprozess allerdings nach diesen Kriterien ausgerichtet ist, ist in den Kommissionen sehr unterschiedlich. Auch bei der Gestaltung und Erstellung der Synopse gibt es große Unterschiede zwischen den einzelnen Fakultäten. Hier wäre es wünschenswert, dass die festgelegten Kriterien den Auswahlprozess bestimmen und dass in der Synopse individuelle Lebensumstände und -entwürfe angemessen berücksichtigt werden.

### *Ein respektvoller und wertschätzender Umgang miteinander*

Allen Kandidatinnen und Kandidaten muss während des gesamten Verfahrens **Respekt und Wertschätzung** entgegengebracht werden. Hierzu gehören ein höfliches Auftreten ebenso wie die Übermittlung gleicher Informationen zum Stand des Verfahrens an alle Bewerberinnen und Bewerber. In Zeiten virtuell oder hybrid durchgeführter Berufungsverfahren sollte es zudem selbstverständlich sein, dass allen Kandidat\*innen des Berufskolloquiums mit der gleichen Höflichkeit begegnet wird. Dazu gehört z.B. auch, dass einheitliche Regelungen eingehalten werden bezüglich Ein- und Ausschalten der eigenen Kamera während Vorträgen von Kandidat\*innen oder Gesprächen mit der Kommission.

**GUTE GESPRÄCHSLEITFÄDEN UND EIN GUTER KRITERIENKATALOG ERLEICHTERN DIE ERSTELLUNG DES PROTOKOLLS UND EINE FUNDIERTE BEGRÜNDUNG DER PERSONAUSWAHL.**

Ein STRUKTURIERTES INTERVIEW basiert auf einem im Vorfeld ausgearbeiteten, kompetenzorientierten Fragenkatalog, der nicht nur die Fragen, sondern auch deren Reihenfolge festlegt

**Gesprächsleitfäden** bzw. strukturierte Interviews<sup>8</sup> helfen, alle Kandidatinnen und Kandidaten fair zu behandeln. Es geht nicht um strikt vorformulierte Fragen, sondern abermals, im Sinne der Transparenz, um Vergleichbarkeit der Gespräche der Kommission mit den Kandidatinnen und Kandidaten. Um Redeanteile auszugleichen und alle Personen einzubeziehen, könnten in diesem Leitfaden bei Bedarf auch Personen-Zuordnungen gemacht werden.

Insbesondere bei den Entscheidungsprozessen in den Kommissionssitzungen spielt die **Gesprächsführung und Moderation** der vorsitzenden Person eine Schlüsselrolle. Gerade bei sehr großen Kommissionen gibt es oft einige wenige Wortführer\*innen, die die Entscheidung wesentlich beeinflussen. Diese Tatsache muss man sich bewusst machen und überlegen, wie man damit umgehen möchte. Oft prägt die zuerst geäußerte Meinung über eine Person die nachfolgende Diskussion. Viele Vorsitzende fragen deswegen bewusst zuerst die studentischen Vertretungen oder die GB nach ihrer Meinung, wenn es um die Lehre geht oder es sich um eine Bewerberin handelt.

Alle Bewerberinnen und Bewerber sollten sich stets über den aktuellen Stand des Verfahrens informieren können. Dies könnte IT-unterstützt über ein **elektronisches Bewerbungsportal** ablaufen. Hilfreich ist es auch, wenn bereits in der Ausschreibung eine **Kontaktperson** genannt ist, an die man/frau sich mit Fragen wenden kann.

Während die Kommission bei den Gesprächen noch in der Position ist, auswählen zu können, ist die Situation nach der Listenerstellung eine andere: wir möchten eine Person für die Universität Stuttgart gewinnen. Somit ist das Kommissionsgespräch ein **gegenseitiges Kennenlernen**, bei dem die Kommission auch ein Bild über die Universität Stuttgart abgibt, das nach außen getragen wird. Die Kandidatinnen und Kandidaten müssen in den Kommissionsgesprächen Gelegenheit haben, eigene Fragen zu stellen, und die BK sollte auch für den Fachbereich und die Universität als Arbeitgeberin noch mehr als bisher werben. Schließlich können Berufungskommissionen unsere **Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit sowie Angebote des Dual Career Service** in den Gesprächen mit den Kandidatinnen und Kandidaten aktiver bewerben und ggf. Informationsmaterial dazu bereitstellen.

<sup>8</sup> Exemplarisch: Huffcutt, A. I., Culbertson, S. S., & Weyhrauch, W. S. (2013): Employment interview reliability: New meta-analytic estimates by structure and format. *International Journal of Selection and Assessment*, 21 (3), 264–276.

**Fazit:**

Die Gesprächsführung in BKen an der Universität Stuttgart ist insgesamt oft sehr gut. Die Gespräche gehen in der Regel auf die drei großen Bereiche Forschung, Lehre und Selbstverwaltung ein. Schön wäre es, wenn Gespräche anhand von Gesprächsleitfäden noch strikter auf das geforderte Profil ausgerichtet werden würden. Und schließlich kann ein wertschätzender Umgang mit den Bewerberinnen und Bewerbern nur gelingen, wenn alle Kommissionsmitglieder ihr eigenes Auftreten reflektieren.

*Die Universität Stuttgart hat in den letzten Jahren viele Maßnahmen für qualitätsgesicherte Berufungsverfahren ergriffen*

Zahlreiche neuere Entwicklungen an der Universität Stuttgart sind aus Sicht der Chancengleichheit für Frauen und Männer sehr zu begrüßen:

Für die Berufungsverfahren selbst wurde 2016 die **AG Qualitätssicherung in Berufungsverfahren** ins Leben gerufen, in der vielfältige Ideen entwickelt werden, wie wir unsere Abläufe in Zukunft verbessern und noch effizienter gestalten können. Hier wurde auch die Idee aufgebracht, bei Einrichtung oder Wiederbesetzung einer Professur frühzeitig **externe Expertise** einzuholen und in **Suchsymposien** potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten zu identifizieren. Wenn hierbei im Vorfeld auch die **aktive persönliche Ansprache von Kandidatinnen** gewissenhaft gemacht wird, kann das ein sehr gutes Instrument sein, um unseren Frauenanteil nachhaltig zu erhöhen.

**DIE AKTIVE REKRUTIERUNG VON BEWERBERINNEN IST SEIT DER LHG-NOVELLE VON 2020 NACH §48 ABS. 3A LHG AUFGABE DER BK.**

Erstmalig hat der **Universitätsrat im Rahmen der Erarbeitung des neuen Struktur- und Entwicklungsplans Mitspracherecht bei der Ausrichtung von in den nächsten Jahren frei werdenden Professuren** eingefordert. Das bedeutet ohne Frage zunächst einen Mehraufwand. Allerdings sollten wir diesen nutzen, um uns selbst frühzeitig über die Widmungen Gedanken zu machen und die **Professuren unseren Profil- und Potenzialbereichen zuzuordnen**. Wenn der Universitätsrat sich dann die Zeit nimmt, neue Ideen einzubringen, und eine konstruktive Diskussion aufkommt, ist das eine Chance im Sinne einer langfristigen **Profilschärfung für die Fakultäten und die Universität als Ganzes**.

Die Senatsberichtersteller\*innen sollen zukünftig durch zwei **Berufungsmanager\*innen** abgelöst werden. Auch auf diese Neuerung bin ich gespannt. Bisher wurde die Senatsberichterstattung rotierend vergeben, so dass Professorinnen und Professoren diese Funktion in der Regel alle paar Jahre innehatten. Eine wirklich kritisch-konstruktive Begleitung durch die Senatsberichterstellerin oder den Senatsberichtersteller hat oft nicht stattgefunden.



Mit dem gerade im Aufbau befindlichen **Berufungsmanagement** könnte eine **übergreifende Expertise** geschaffen werden, die auch **Best Practice-Beispiele in den operativen Abläufen** zwischen Fakultäten weitergibt und während den Kommissionssitzungen beratend tätig ist. Das ist eine Chance, auch das Bild der Kommissionen und der Universität nach außen weiter zu verbessern. Das Berufungsmanagement ist direkt beim Rektor angesiedelt, so dass hier ein enger Austausch gesichert ist.

Auch sollen **Vorträge und Lehrproben von Bewerberinnen und Bewerbern** **offizielle Sitzungstermine** der Kommission werden, mit Anwesenheitspflicht und Protokollführung. Sicherlich ein weiterer bürokratischer Aufwand, allerdings aus Gründen der Transparenz und des Bildes nach außen sehr zu begrüßen.

Oft werden die **in Deutschland üblicherweise langen Verfahrensdauern** kritisiert. Dies hängt teilweise mit den vorgegebenen Verfahrensschritten zusammen und kann nur bedingt geändert werden. Unsere Berufungskommissionen sind in dieser Hinsicht in der Regel bereits im Vorfeld sehr gut geplant und auf die Termine der nachfolgenden Gremien abgestimmt, so dass im Idealfall ein Semester für die Sitzungen der Kommission und die anschließende Fakultätsrat- sowie Senatssitzung ausreichen. Allerdings gestaltet sich die Terminfindung oft schwierig. Dies ist unter anderem der großen Anzahl der Mitglieder der Berufungskommissionen geschuldet. Insgesamt wären **kleinere Kommissionen effizienter**, nicht nur wegen der Terminfindungsproblematik. Wenn jede einzelne Person Mitglied in weniger Berufungskommissionen ist, bleibt mehr Zeit, sich auf die einzelnen Sitzungen vorzubereiten und sich intensiv mit den Bewerbungen auseinanderzusetzen. Es wäre leichter, sich die Sitzungstermine freizuhalten, und die Beschlussfähigkeit würde nicht so oft auf dem Spiel stehen.

Auch **Fristsetzungen für die Rufannahme** nach Erstellung eines Angebotes wären in manchen Fällen wünschenswert, insbesondere, wenn vorher ein Ausstattungsanker kommuniziert worden ist. Es ist einerseits klar, dass dies nicht einfach ist, da alle Berufungsverhandlungen sehr individuell sind, auf der anderen Seite ist es schade, wenn wir durch sehr langwierige und am Ende erfolglose Verhandlungen Kandidat\*innen auf den nachstehenden Listenplätzen verlieren.

In einigen Fakultäten werden die Mitglieder einer Berufungskommission nach ihrer Arbeit über das weitere Verfahren bis zur Rufannahme informiert, was gerade für Mitglieder anderer Fakultäten eine wertschätzende Geste darstellt.



Wir haben das Ziel, in Zukunft insgesamt **bis zu 20% der Professuren als Tenure Track-Professuren (TTP)** auszuschreiben. Das TTP-Modell an der Universität Stuttgart ist gerade auch für junge Frauen sehr attraktiv. Es bietet als Nachwuchsprogramm bereits in einer frühen Karrierephase **verlässliche Karrierewege mit transparenten Verfahrensabläufen** und Anforderungen. Man hat die Möglichkeit, unabhängig zu forschen, zu führen und zu lehren, und bekommt gleichzeitig spezifische Angebote zur persönlichen Weiterbildung. Vielen der TTP kommt auch eine Brückenfunktion in einem interdisziplinären Umfeld zu, wofür sich Frauen oft begeistern können. Wir können also gespannt sein, wie sich die insgesamt 20 eingeworbenen TTP und das 20%-Ziel auf unseren Professorinnen-Anteil auswirken. Trotz der Attraktivität des Programmes gibt es derzeit oft noch Unsicherheiten und Diskussionen bei den Stellenbesetzungsverfahren, beispielsweise bezüglich Zielgruppe „junges wissenschaftliches Alter“ versus „Quantität der wissenschaftlichen Performance-Indikatoren“. Meiner Meinung nach besteht ebenfalls noch Klärungsbedarf bezüglich Befangenheiten bei vorgezogenen Nachfolgen mit dem TT-Modell.

Gemäß dem **Kaskadenmodell** müssen wir, wenn wir unseren Professorinnenanteil nachhaltig erhöhen wollen, auch die Frauenanteile im wissenschaftlichen Nachwuchs auf allen Karrierestufen erhöhen. Die Universität hat in den letzten Jahren einen großen Schritt nach vorne gemacht in der **Formalisierung der Nachwuchsförderung**. Zudem bieten die **Graduiertenschulen** und **GRADUS** strukturierte Angebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs, wobei letztere allen offen stehen. Damit ist die Förderung nicht mehr so stark personengebunden und gleichgeschlechtliche Förderbeziehungen werden vermieden. Dies öffnet insbesondere auch Frauen den Zugang zu informellen Netzwerken.

Auch unsere **Welcome-Reihe**, mit der neue Professorinnen und Professoren an der Universität Stuttgart begrüßt und im ersten Jahr begleitet werden, trägt dazu bei, sich mit der Universität Stuttgart zu identifizieren und hervorragende Professorinnen an unserer Universität zu halten. Ergänzt werden könnte dieses Angebot durch **Informationen über hochschulinterne Steuerungssysteme** und, wo sinnvoll, eine **Anfangsbegleitung für die operative Umsetzung der Berufungszusagen**.

Wir können also gespannt sein, wie sich all diese neuen Ideen und Entwicklungen auf die Qualität von Berufungsverfahren auswirken. Wenn es uns gelingt, diese Ansätze konsequent und gut umzusetzen, bin ich überzeugt davon, dass wir langfristig viele hervorragende weibliche und männliche Talente für die Universität Stuttgart gewinnen können.

#### KASKADENMODELL:

Ein von der DFG initiiertes und für die Wissenschaft entwickeltes Modell zur Bewertung der Frauenanteile und der Definitionen von Zielen und Maßnahmen zur Reduktion der Leaky Pipeline. Nach diesem Modell wird der Frauenanteil einer Karrierestufe am Anteil der Frauen auf der darunterliegenden Stufe gemessen.

### **Abkürzungen**

BK - Berufungskommission

FOG - Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft

GB - Gleichstellungsbeauftragte

GLR - Gleichstellungsreferat

### **Weitere Quellen**

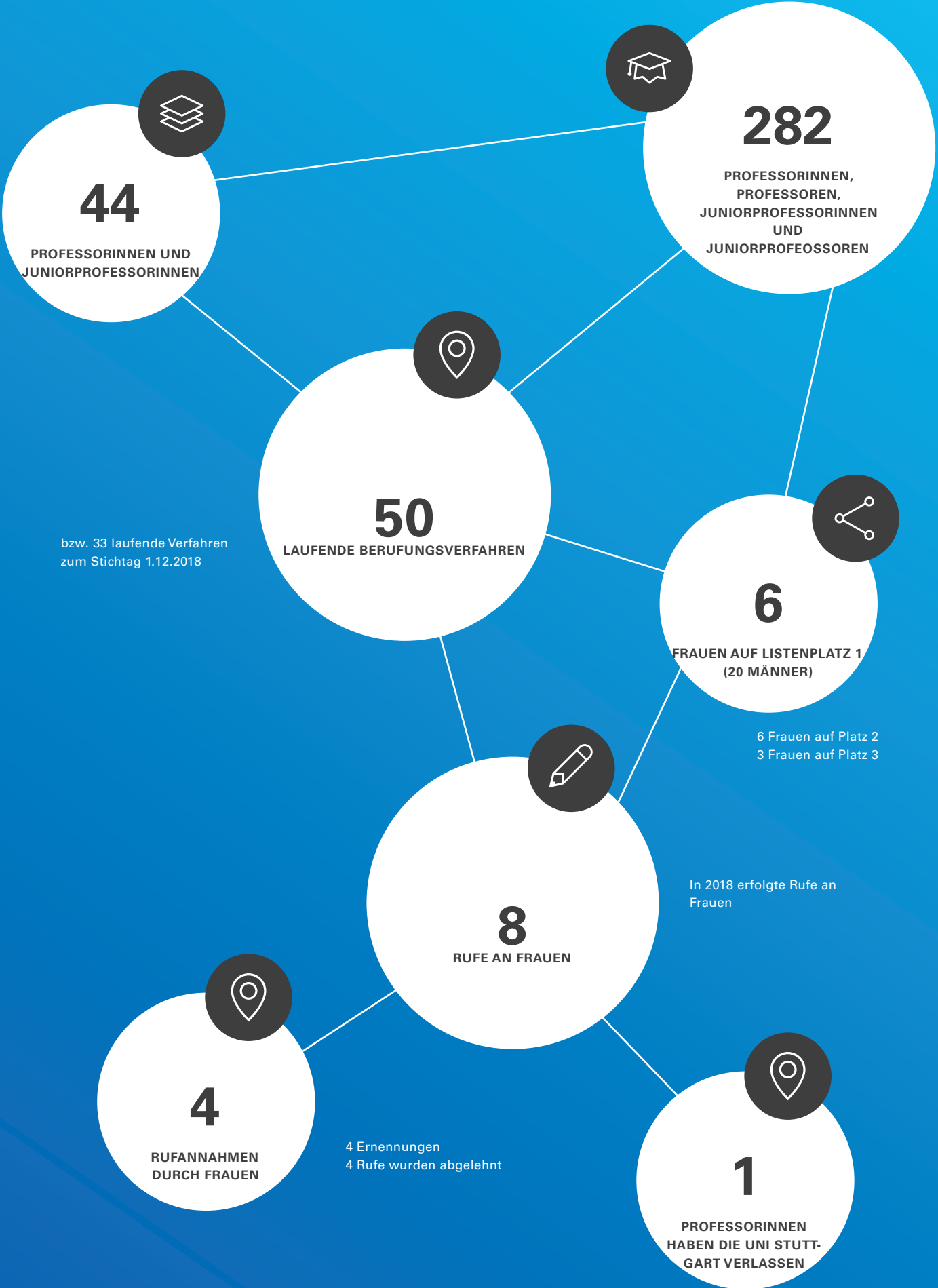
Online Tutorial Gender Bias in Berufungsverfahren, Universität Heidelberg. [https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial\\_genderbias.html](https://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/karriere/onlinetutorial_genderbias.html), aufgerufen am 08.07.2021

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG): Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft. [https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/index.html](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/index.html), aufgerufen am 08.07.2021

Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2006): Frauen fördern, Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, <https://www.hrk.de/positionen/beschluss/detail/frauen-foerdern/>, aufgerufen am 08.07.2021

Wissenschaftsrat (2007): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, [https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf;jsessionid=8DCBF8D04D77AF-47B9C7B421A84BD116.delivery2-master?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/8036-07.pdf;jsessionid=8DCBF8D04D77AF-47B9C7B421A84BD116.delivery2-master?__blob=publicationFile&v=2), aufgerufen am 08.07.2021

# Berufungsverfahren 2018



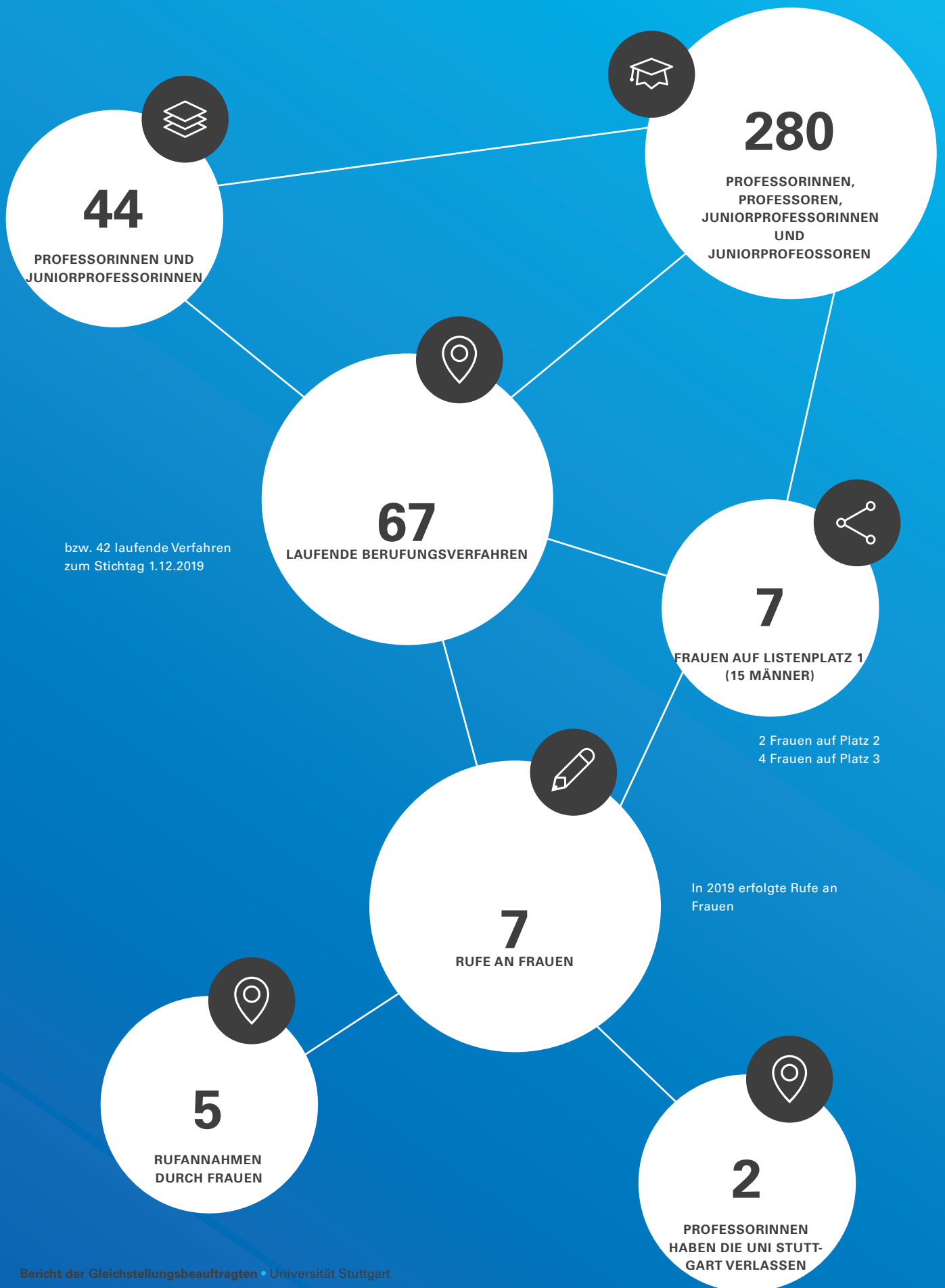
bzw. 33 laufende Verfahren zum Stichtag 1.12.2018

6 Frauen auf Platz 2  
3 Frauen auf Platz 3

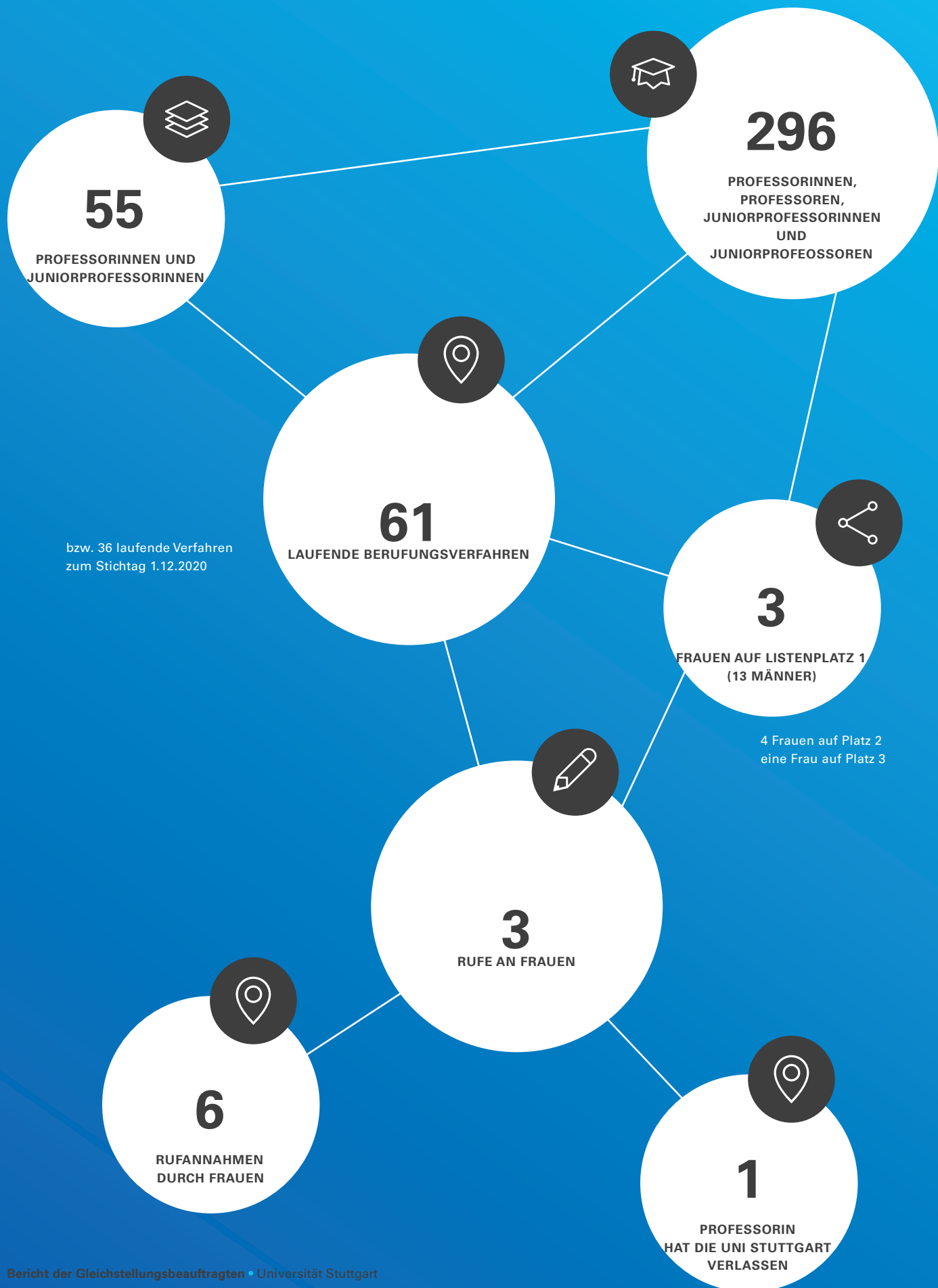
In 2018 erfolgte Rufe an Frauen

4 Ernennungen  
4 Rufe wurden abgelehnt

# Berufungsverfahren 2019



# Berufungsverfahren 2020

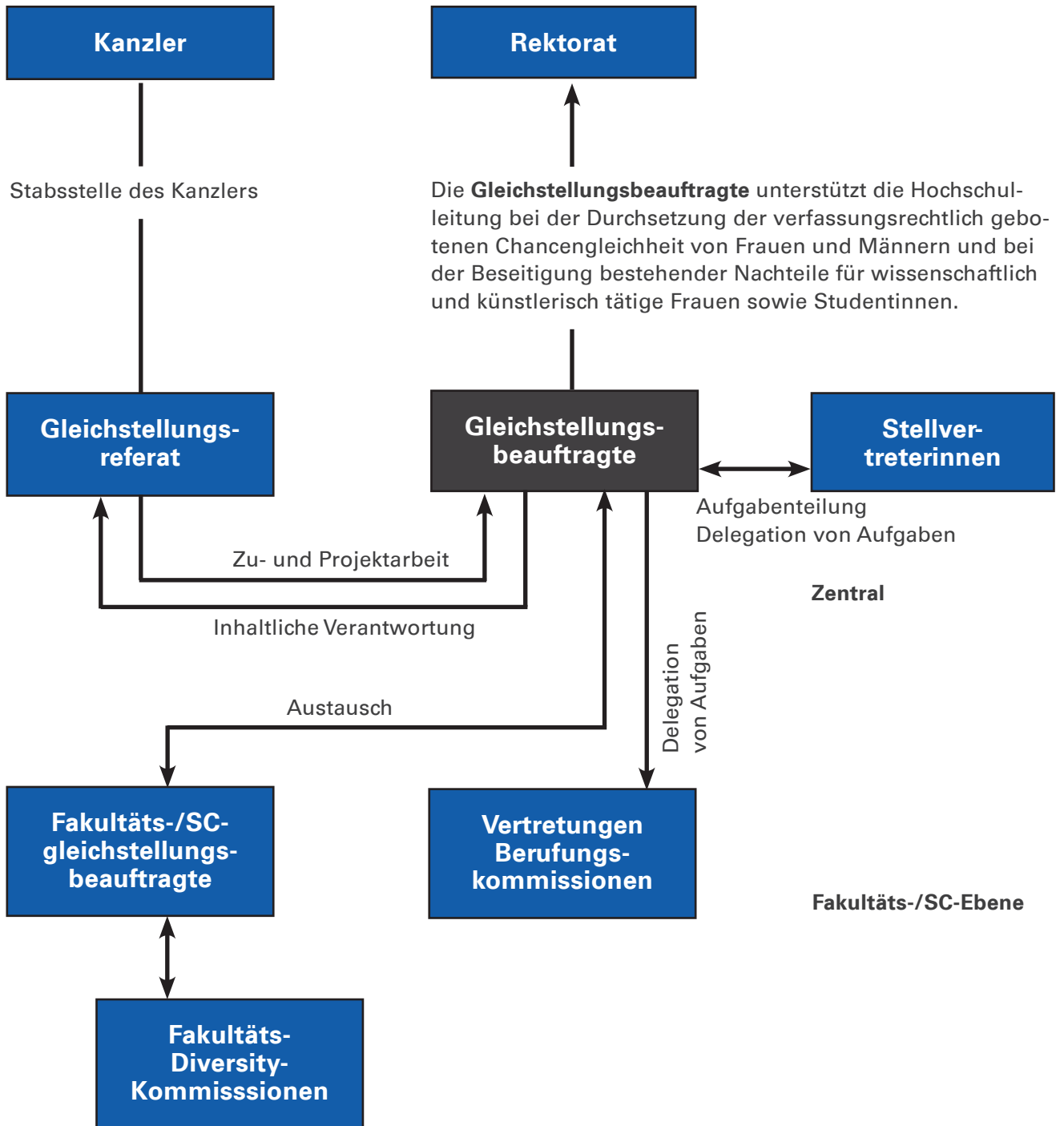


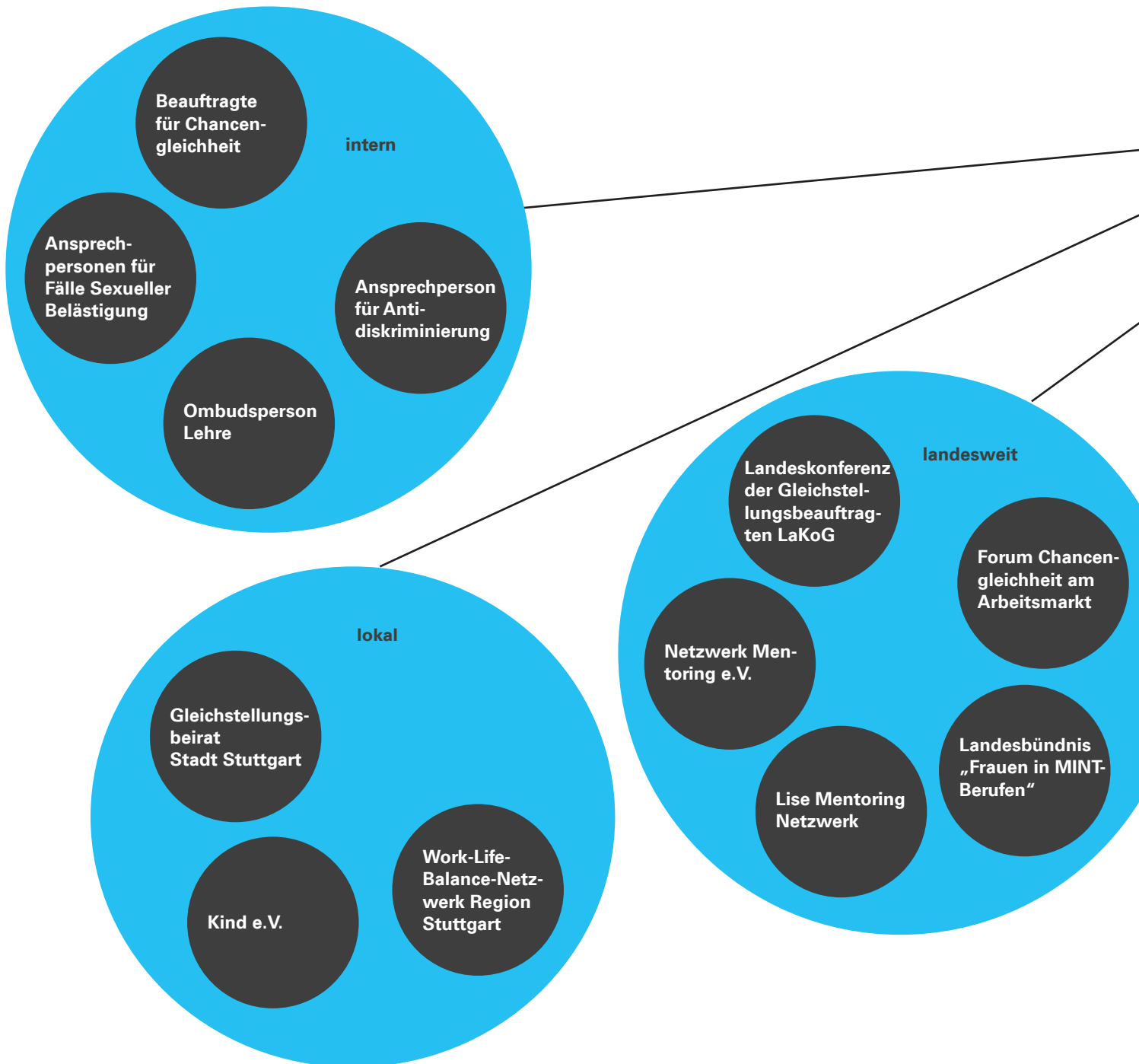
# Governance

## Übersicht

Die **Gleichstellungsbeauftragte** trägt die inhaltliche Verantwortung für die Gleichstellungsarbeit an der Universität Stuttgart und vertritt diese nach außen; dabei steht ihr das **Gleichstellungsreferat** zur Seite, entwickelt strategische Konzepte und setzt diese in Form von Projekten und Programmen um. Gemeinsam arbeiten Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsreferat an der Integration von Gleichstellung in gesamtuniversitäre strategische Konzepte. Hierbei besteht eine enge Zusammenarbeit mit dem **Prorektorat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity**, bei dem die zentrale Verantwortung für das Thema Gleichstellung und Chancengleichheit im wissenschaftlichen Bereich liegt. Der **Senatsausschuss für Diversity und Gleichstellung** mit paritätischer Besetzung über alle Statusgruppen hinweg ist als beratendes Gremium zur Unterstützung des Prorektorats WiND und der Gleichstellungsbeauftragten aktiv. Er hat das Vorschlagsrecht für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und bringt Vorlagen zu Diversity- und Gleichstellungsthemen in den Senat ein.

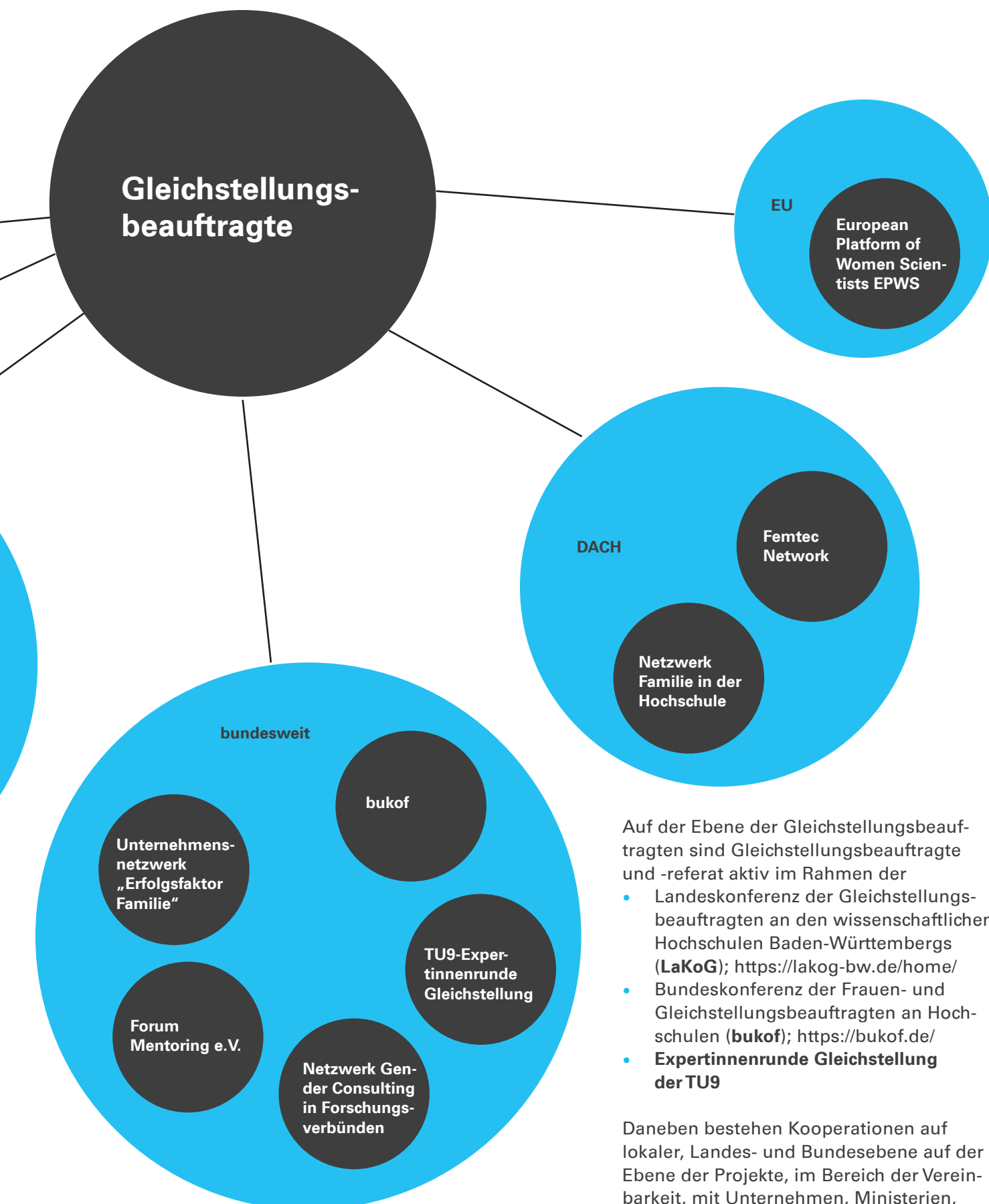
Um Genderexpertise in die verschiedensten inneruniversitären Gremien einbringen zu können, delegiert die Gleichstellungsbeauftragte die aktive Begleitung von Gremien teilweise an ihre gewählten **Stellvertreterinnen** sowie an andere Personen, etwa die **Vertretungen in Berufungskommissionen**. Auf Fakultäts- bzw. SC-Ebene lässt sie sich standardmäßig durch die gewählten **Fakultäts- bzw. SC-Gleichstellungsbeauftragten** vertreten. Diese werden durch die **Fakultäts-Diversitykommissionen** unterstützt. Die Verantwortung für die Umsetzung von Chancengleichheit auf Fakultätsebene liegt bei den **Dekan\*innen** bzw. auf Direktoriumsebene bei den SCs.





Zur Durchsetzung der Chancengleichheit für Frauen und Männer über alle Statusgruppen hinweg sowie zum Schutz von Frauen vor Diskriminierung des Geschlechts wegen arbeiten Gleichstellungsbeauftragte und –referat universitätsintern eng mit der Beauftragten für Chancengleichheit, den Ansprechpersonen für Fälle sexueller Belästigung, der Ombudsperson Lehre sowie der Beauftragten für Antidiskriminierung zusammen.





Auf der Ebene der Gleichstellungsbeauftragten sind Gleichstellungsbeauftragte und -referat aktiv im Rahmen der

- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (**LaKoG**); <https://lakog-bw.de/home/>
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (**bunokof**); <https://bunokof.de/>
- **Expertinnenrunde Gleichstellung der TU9**

Daneben bestehen Kooperationen auf lokaler, Landes- und Bundesebene auf der Ebene der Projekte, im Bereich der Vereinbarkeit, mit Unternehmen, Ministerien, Verbänden und Behörden.

# Arbeitsgebiete des Gleichstellungsreferates

## Unsere Angebote auf einen Blick

### Für Schülerinnen

- Girls' Day
- TryScience
- Schülerinnen-Mentoring

### Für Studentinnen

- StartScience
- Femtec Network
- meccanica femminile
- PraktikumsInfoBörse

### Für Wissenschaftlerinnen und Professorinnen

- Begleitung von Berufungs- und Auswahlverfahren

### Beratung für Frauen

- Studien- und Forschungsförderung
- Förderprogramme für Frauen von Bund und Land
- Laufbahnplanung
- genderspezifische Konflikte

### Service Uni & Familie

- Anlaufstelle für Vereinbarkeitsfragen
- Regelmäßige/flexible Kinderbetreuung, Ferienprogramme
- Netzwerke zum Austausch über Familienthemen

### Service Gender Consulting

- Gender in
- Forschungsanträgen
- Gender in der Lehre
- Genderkultur

### Mitwirkung an der Hochschulentwicklung

Integration der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen der Universität

### Engagement in Netzwerken

- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
- Bundeskonferenz der Frauen-Gleichstellungsbeauftragten
- Expertinnenrunde Gleichstellung der TU9
- Landesinitiative Frauen in MINT-Berufen

## Arbeitsgebiete des Gleichstellungsreferats Schülerinnen

Sigrid Eicken, Tanja Walther

Um mehr Frauen für die MINT-Studienfächer zu gewinnen, setzt das Gleichstellungsreferat darauf, bereits bei Schülerinnen das Interesse für diese Fachbereiche zu fördern. Durch verschiedene Veranstaltungsformate soll das Interesse geweckt und ausgebaut werden; außerdem sollen die positive Erfahrung bei Treffen mit Vorbildern und anderen Schülerinnen mit ähnlichen Interessen die Mädchen darin bestärken entsprechend ihrer Neigung ein MINT-Studienfach zu wählen.



Girls' Day



Der einmal im Jahr stattfindende **Girls' Day** richtet sich an Schülerinnen der Klassenstufen 5 - 10 und bietet ihnen die Möglichkeit die MINT-Bereiche der Universität kennenzulernen.

**Girls' Day**  
Mädchen-Zukunftstag

Jährlich bieten wir an der Universität Stuttgart ca. 30 Veranstaltungen mit über 400 Plätzen für Schülerinnen an. 2020 musste der Girls' Day Anfang März aufgrund der aktuellen Entwicklungen der Corona-Pandemie leider kurzfristig abgesagt werden. Aufgrund der unsicheren Situation wurden für 2021 sowohl Präsenzangebote als auch zum ersten Mal online-Workshops geplant. Das Engagement der Institute war enorm: es wurden insgesamt 38 Veranstaltungen angeboten, von denen 34 online stattfinden konnten. Teilweise wurde den Schülerinnen vorab Experimentiermaterial zugeschickt, in anderen Workshops konnte online programmiert werden. Außerdem wurden zum ersten Mal zwei bilinguale Veranstaltungen angeboten.

[www.uni-stuttgart.de/girls-day](http://www.uni-stuttgart.de/girls-day)

## Arbeitsgebiete des Gleichstellungsreferats Schülerinnen

### TryScience



**TryScience** bietet Schülerinnen und Schülern ab der 10. Klasse durch Workshops, Studieninformationsveranstaltungen, CampusTouren zu studentischen Projekten und begleitete Vorlesungsbesuche Unterstützung bei der Studienorientierung. Ergänzt wird das Angebot durch Informationsveranstaltungen in Kooperation mit der Zentralen Studienberatung der Universität Stuttgart, dem MINT-Kolleg und Arbeiterkind.de, für Eltern und für Migrantenselbstorgansiationen. Darüber hinaus werden Projektstage für einzelne Schulen organisiert.

Soweit möglich werden die Veranstaltungsplätze zu mindestens 50% an Schülerinnen vergeben. Entsprechend lag der Frauenanteil 2018 bei 55%, 2019 bei 49% und 2020 erfreulicherweise bei 65%.

2018 fanden 25 Veranstaltungen statt, an denen insgesamt 374 Schülerinnen und Schüler teilgenommen haben. In 2019 nahmen 337 Schülerinnen und Schüler an insgesamt 22 Veranstaltungen teil.

2020 waren 22 Veranstaltungen geplant, leider mussten neun Veranstaltungen in der Anfangszeit der Corona-Pandemie kurzfristig abgesagt werden. Ab Herbst 2020 wurden alle Workshops auf ein Online-Format umgestellt. Mittlerweile ist der Bekanntheitsgrad von TryScience sowohl extern als auch uni-intern deutlich gestiegen. Daher werden von Schulen, Migrantenvereinen und der Junior-Ingenieur-Akademie Sonderworkshops angefragt. Auch uni-intern werden TryScience-Workshops beispielsweise am Tag der Wissenschaft, für die Bachelor-Bewerbungswoche und als Teil der TU9-Woche für deutsche Schulen im Ausland angeboten.

[www.uni-stuttgart.de/tryscience](http://www.uni-stuttgart.de/tryscience)

### Schülerinnen-Mentoring



Über das **TryScience Schülerinnen-Mentoring** erhalten Schülerinnen direkte Einblicke ins MINT-Studium. Über 6 Monate werden sie hierfür von einer MINT-Studentin begleitet. Bei regelmäßigen Treffen erhalten die Schülerinnen Einblicke ins Studium und profitieren von der Erfahrungen der Studentinnen. Das Rahmenprogramm aus Austauschtreffen und Workshops bietet außerdem die Möglichkeit, andere MINT-begeisterte Mentees und Mentorinnen kennenzulernen.

Auch die Mentoring-Veranstaltungen wurden im Frühjahr 2020 kurzfristig erfolgreich auf online-Formate umgestellt. Da diese einen häufigeren und spontaneren Austausch ermöglichen ist geplant, zukünftig Präsenz- und Online-Veranstaltungen mit ihren jeweiligen Vorteilen zu kombinieren.

[www.uni-stuttgart.de/schuelerinnen-mentoring](http://www.uni-stuttgart.de/schuelerinnen-mentoring)

## Arbeitsgebiete des Gleichstellungsreferats Studentinnen

Stella Meyer

### StartScience

StartScience  
Mentoring für Studentinnen

**StartScience** ist ein Mentoring-Programm für Bachelor- und Masterstudentinnen aller Studienfächer der Universität Stuttgart. Das Ziel ist es, Studentinnen für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren und wirkungsvolle Instrumente für die berufliche Orientierung und individuelle Perspektiventwicklung bereit zu stellen.

<https://www.uni-stuttgart.de/startscience>

### Femtec

FT FEMTEC  
Empower. Connect. Inspire.

Bei **Femtec Network** handelt es sich um eine *public private partnership* zwischen der Femtec GmbH Berlin, führenden international agierenden Industrieunternehmen und führenden technischen Universitäten. Zweimal jährlich wird ein hochkarätiges Careerbuilding-Programm für leistungsstarke Studentinnen der MINT-Fächer durchgeführt. Die Universität Stuttgart ist seit 2005 Partneruniversität des Femtec Network und konnte seitdem bereits über 160 ihrer MINT-Studentinnen die Programmteilnahme ermöglichen.

[www.uni-stuttgart.de/femtec](http://www.uni-stuttgart.de/femtec)

### meccanica feminale

meccanica  
feminale  
Baden-Württemberg  
Frühjahrsuniversität

Die **meccanica femminile** ist eine Frühjahrsuniversität für Studentinnen und interessierte Frauen aus dem Maschinenbau, der Elektrotechnik, dem Wirtschaftsingenieurwesen, der Medizintechnik und angrenzenden Fachrichtungen im MINT-Bereich. Sie findet alljährlich Ende Februar oder Anfang März statt, im jährlichen Wechsel an der Universität Stuttgart – Campus Vaihingen oder an der Hochschule Furtwangen – Campus Schwenningen.

[www.meccanica-feminale.de](http://www.meccanica-feminale.de)

### Praktikums- InfoBörse

Die PraktikumsInfoBörse bietet Studentinnen, Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Bereichen der Ingenieur- und Naturwissenschaften Angebote für Pflicht- als auch freiwillige Praktika, aber auch für Studien-, Bachelor- und Masterarbeiten bis hin zur Möglichkeit einer Promotion in Kooperation mit kleinen und mittelständischen Unternehmen aus der Region Stuttgart.

[www.uni-stuttgart.de/praktikumsinfoeorse](http://www.uni-stuttgart.de/praktikumsinfoeorse)

## Arbeitsgebiete des Gleichstellungsreferates Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen

Beate Langer, Cathrin Gehlen

### Berufungs- und Auswahl- verfahren

#### Begleitung von **Berufungs- und Auswahlverfahren**

Die Gleichstellungsbeauftragte ist kraft Amtes Mitglied in allen Berufungskommissionen. Bei der hohen Zahl an Berufungsverfahren im Berichtszeitraum (siehe Übersicht Seiten 35-37) ist es für sie nicht möglich, alle Verfahren selbst zu begleiten. Sie kann eine Stellvertretung benennen für ein gesamtes Verfahren oder auch für einzelne Sitzungstermine. An der Universität Stuttgart wird diese Vertretungsregelung im Vergleich zu anderen Hochschulen sehr zentral organisiert. Die Gleichstellungsbeauftragte benennt für jedes Verfahren, das sie nicht selbst begleitet, eine Vertretung. Oft sind dies die Stellvertreterinnen auf zentraler Ebene oder die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten oder Stuttgart Centers. Die Gleichstellungsbeauftragte hat Einsicht in die Unterlagen aller Verfahren und gibt für jedes Verfahren, in Abstimmung mit ihrer Vertretung, eine Stellungnahme für den Senat ab. Im Gleichstellungsreferat wird außerdem ein Monitoring über die Frauenanteile in allen Stufen eines Berufungsverfahrens geführt.

[www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte)

### Beratung

Zu verschiedenen Themen bieten die Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsreferats vertrauliche **Beratung** an:

- Gestaltung der eigenen Wissenschaftskarriere
- Integration von Geschlechtergerechtigkeit im eigenen Aufgabenbereich (Gender Mainstreaming)
- Fördermöglichkeiten in Studium und Wissenschaft
- genderspezifische Konflikte im universitären Umfeld

[www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte)

## Arbeitsgebiete des Gleichstellungsreferates Servicebereiche



Inken de Wit, Valerie Alvermann

Der **Service Uni & Familie** ist die zentrale Anlaufstelle für alle Beschäftigten und Studierenden der Universität Stuttgart zu Fragen der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie. Wir unterstützen die Hochschulleitung bei der Koordination und Weiterentwicklung von Vereinbarkeitsmaßnahmen, z.B. im Rahmen des seit 2009 durchgeführten „audit familiengerechte Hochschule“.

[www.uni-stuttgart.de/familienfreundlichkeit](http://www.uni-stuttgart.de/familienfreundlichkeit)

Im Jahr 2020 hat die Steuerungsgruppe für das „audit familiengerechte hochschule“ entschieden, in das sogenannte Dialogverfahren einzutreten (Umsetzung Herbst 2021), um somit das Zertifikat dauerhaft zu sichern. Hierfür wurden die notwendigen Ressourcen zur Verfügung gestellt.

Seit 01.01.2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Studentinnen. Daher musste es auch an der Universität Stuttgart umgesetzt werden. Unter Leitung des Kanzlers wurde die AG Mutterschutz gegründet und ein Workflow zur Meldung einer Schwangerschaft erarbeitet. Die Beauftragten für studentischen Mutterschutz sind auf der eigens hierfür erstellten Website zu finden.

[www.student.uni-stuttgart.de/beratung/studium-und-familie/familienzeiten/](http://www.student.uni-stuttgart.de/beratung/studium-und-familie/familienzeiten/)

Leider scheint das seit 2012 gemeinsam mit dem Studierendenwerk Stuttgart in Planung befindliche Projekt einer MINT-Kita auf dem Campus Vaihingen nach vielen Verzögerungen und Rückschlägen nun vor dem Aus zu stehen. Dies wirft die Universität um Jahre in ihrem Bestreben zurück, bedarfsgerechte campusnahe Kinderbetreuungsmöglichkeiten für ihre Beschäftigten sicherzustellen.

## Arbeitsgebiete des Gleichstellungsreferates Servicebereiche

### Service Gender Consulting



Manuela Schlummer-Held, Sabrina Schopf

Ziel des Service Gender Consulting ist die Einbeziehung von Gleichstellungsbelangen in Forschung und Lehre und die Entwicklung einer gendersensiblen Hochschul- und Führungskultur. Schwerpunkte sind die Beratung und Unterstützung bei der Integration von Genderaspekten in Forschungsanträge und die Koordination des Poolings der Chancengleichheitsmittel der DFG-Forschungsverbände.

Zudem liegt ein Fokus auf der Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen: Um Frauen und ihre Erfolge an der Universität Stuttgart sichtbar zu machen wird seit 2014 der „Prima!-Preis“ jährlich an eine Nachwuchswissenschaftlerin für ihre hervorragende Abschlussarbeit verliehen; seit dem Jahr 2020 erfolgt die Förderung des Preises durch die Markelstiftung. 2018 wurde ein Kalender zu „Frauen – die forschen! Wissenschaftlerinnen an der Universität Stuttgart“ veröffentlicht. Parallel dazu wurde ein gleichnamiger Newstream eingerichtet, in dem im monatlichen Turnus Wissenschaftlerinnen mit ihren Forschungsprojekten vorgestellt wurden. Anlässlich des 100-jährigen Jubiläums des Frauenwahlrechts im Jahr 2018 wurde eine Ausstellung mit zehn Portraits von Frauenrechtlerinnen konzipiert, die in der Universitätsbibliothek gezeigt wurde und seitdem kostenlos beim Service Gender Consulting ausgeliehen werden kann.

2018 wurden mehrere Vorträge über Frauenrechtlerinnen und Wissenschaftlerinnen gehalten und die Filmreihe „Starke Frauen“ fortgesetzt. Anlässlich des Weltfrauentages am 8. März 2021 haben die Gleichstellungsbeauftragte, der Service Gender Consulting und die Forschungsverbände des Poolings alle Hochschulmitglieder zur Online-Filmpreview „Picture A Scientist – Frauen der Wissenschaft“ mit anschließendem Filmgespräch eingeladen.

Um Genderaspekte stärker in den Bereich der Lehre zu integrieren, wurde vom Service Gender Consulting gemeinsam mit dem Sprachenzentrum und dem Prorektorat WiND das Zertifikat „Gender- und Diversitykompetenz: Vielfalt in Sprache, Gesellschaft und Praxis“ für Studierende und Promovierende der Universität Stuttgart ins Leben gerufen. Das Zertifikat kann seit dem Sommersemester 2021 erworben werden. Zeitgleich startete die Ringveranstaltung „Gender und Diversity in Sprache, Gesellschaft und Praxis“, die interessierten Student\*innen und Promovierenden die Möglichkeit bietet, Einblicke in die vielseitigen Themenbereiche von Gender und Diversity zu erlangen. Die im Semester wöchentlich stattfindende Veranstaltung wird von Mitarbeiter\*innen des Sprachenzentrums und des SGC organisiert und durch Beiträge unterschiedlicher Expert\*innen und Diversity-Akteur\*innen der Universität Stuttgart bereichert. Die Veranstaltung wird zukünftig jedes Semester mit wechselndem Programm angeboten.



Zur Unterstützung einer gendersensiblen Sprache an der Universität Stuttgart wurde der Sprachleitfaden zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache überarbeitet und u.a. um eine Option zur Adressierung der Geschlechtervielfalt ergänzt. Der ILIAS-gestützte Online-Sprachkurs „Fit in 15 Minuten: Power-Workout gendersensible Sprache“, der seit 2016 existiert, wurde vom Sprachenzentrum in Zusammenarbeit mit dem Service Gender Consulting entsprechend des neuen Sprachleitfadens neu aufgesetzt. Zudem unterstützte der Service Gender Consulting die Studierendenvertretung mit zwei Vorträgen zum Thema „Gendersensible Sprache“ und stand bei Anfragen von Seiten der Hochschulmitglieder zur Realisierung gendersensibler Sprache beratend zur Seite.

[www.uni-stuttgart.de/gender-consulting](http://www.uni-stuttgart.de/gender-consulting)



**Pooling**  
– Synergien für  
Chancengleich-  
heit

Die DFG-geförderten Forschungsverbände setzen sich gemeinsam für Chancengleichheit in der Wissenschaft ein und setzen seit 2017 im Pooling verbundübergreifende Maßnahmen um: Ein Infobrief informiert seit 2018 über die Gleichstellungsaktivitäten der Verbände, eine Filmreihe portraitiert Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart, Workshops für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen stärken Kompetenzen und das 2019 eingerichtete Eltern-Kind-Zimmer ermöglicht eine bessere Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie.

Seit 2020 wird ILIAS als Wissensspeicher und Austauschplattform genutzt und stetig erweitert, die Vernetzung zwischen den Wissenschaftlerinnen wird seit 2021 mit Austausch- und Vernetzungsformaten, wie z.B. einem Doktorandinnen-Stammtisch, weitergehend gefördert.

[www.uni-stuttgart.de/chancengleichheit-pooling](http://www.uni-stuttgart.de/chancengleichheit-pooling)

# Arbeitsgebiete des Gleichstellungsreferates

## Politik und Engagement in Netzwerken

Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsreferat

### Politik



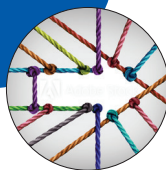
#### Mitwirkung an der Hochschulentwicklung

Unser Ziel ist die Integration der Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen unserer Universität. Zur Erreichung dieses Zieles werden in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen der Universität strategische Konzepte wie der Gleichstellungsplan erstellt und regelmäßig die Erreichung der Ziele überprüft.

Auch das Gewinnen, Halten und Fördern von Wissenschaftlerinnen ist ein wichtiges Anliegen. Hierzu gehören die Motivation zur aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, die Begleitung von Berufungsverfahren, die Integration der Genderthematik in Angebote zur Fort- und Weiterbildung und die Integration von Genderawareness und Genderkompetenz in die Führungskultur.

[www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte)

### Vernetzung



Die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Entsprechend agieren Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungsreferat nicht nur bezogen auf die Universität Stuttgart, sondern engagieren sich in vielfältiger Weise im Rahmen von **Kooperationen und Netzwerken**:

- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)
- Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)
- Expertinnenrunde Gleichstellung der TU9
- Landesinitiative Frauen in MINT-Berufen
- Forum Chancengleichheit im Erwerbsleben
- Work-Life-Balance-Netzwerk Region Stuttgart
- Komm mach MINT. Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen
- Lise-Mentoring-Netzwerk
- Familie in der Hochschule e.V.
- Erfolgsfaktor Familie
- European Network of Women Scientists (EPWS)

[www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte](http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte)

# Kontakte

## **Universität Stuttgart**

### **Gleichstellungsreferat**

Azenbergstr. 12

D-70174 Stuttgart

gleichstellungsreferat@uni-stuttgart.de

### **Gleichstellungsbeauftragte**

Prof. Dr. Nicole Radde

T 0711 685-84649

gleichstellungsbeauftragte@uni-stuttgart.de

### **Leitung des Gleichstellungsreferats**

Beate Langer

T 0711 685-84034

### **Gleichstellungsreferentin**

Cathrin Gehlen

T 0711 685-84035

### **Service Uni&Familie**

Valerie Alvermann & Inken de Wit

T 0711 685-84037

### **Service Gender Consulting**

Manuela Schlummer-Held

T 0711 685-84024

### **Pooling von DFG-Chancengleichheitsmitteln**

Sabrina Schopf

T 0711 685-84024

### **Schülerinnenprojekte**

TryScience, TryScience Schülerinnen-Mentoring

Sigrid Eicken

T 0711 685-84651

Girls´ Day, TryScience

Tanja Walther

T 0711 685-84635

### **Studentinnenprojekte**

Femtec Careerbuildingprogramm, StartScience

Stella Mayer

T 0711 685-84630

#### **Herausgeber**

Gleichstellungsreferat Universität Stuttgart

#### **Redaktion und Gestaltung**

Tanja Walther

#### **Bilder**

Universität Stuttgart, Fotolia, Adobe Stock