

**Universität Stuttgart**

# **Erster Selbstreport der Universität Stuttgart im Rahmen des**

## **Diversity-Audits „Vielfalt gestalten“**

des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft e. V.

(Stand: September 2022)

**Prorektorat für Diversity und Internationales,  
Prof. Dr. Silke Wieprecht**

Ansprechpartnerin:  
Barbara Scheubert, M.A.  
Referentin für Diversity Management  
Universität Stuttgart  
Gleichstellungsreferat  
Azenbergstraße 12, 70174 Stuttgart  
Tel.: 0711/685-81146  
E-Mail: [diversity@uni-stuttgart.de](mailto:diversity@uni-stuttgart.de)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Inhaltsverzeichnis .....</b>	<b>2</b>
<b>1 Ausgangssituation (Ist-Stand) .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Allgemeine Informationen zur Universität Stuttgart .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2 Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen.....</b>	<b>5</b>
1.2.1 Gesetzliche Vorgaben.....	5
1.2.2 Weitere (Selbst-)Verpflichtungen .....	9
<b>1.3 Zahlen und Daten.....</b>	<b>12</b>
1.3.1 Zusammensetzung der Studierendenschaft und der Absolvent*innen.....	12
1.3.2 Zusammensetzung der Beschäftigten.....	22
<b>1.4 Strategische Ausrichtung und Steuerung .....</b>	<b>27</b>
<b>1.5 Angebote, Projekte, Maßnahmen und Anlaufstellen.....</b>	<b>33</b>
1.5.1 Diversity-Dimensionen-übergreifend .....	34
1.5.2 Gender.....	44
1.5.3 Lebensentwurf .....	49
1.5.4 Alter .....	52
1.5.5 Gesundheit.....	53
1.5.6 Soziale Herkunft.....	58
1.5.7 Nationalität und Kultur .....	61
1.5.8 Fachliche Ausrichtung.....	69
<b>2 Entwicklungsziele (Soll-Zustand).....</b>	<b>72</b>

# 1 Ausgangssituation (Ist-Stand)

## 1.1 Allgemeine Informationen zur Universität Stuttgart

Die Universität Stuttgart, 1829 gegründet, ist eine führende technisch orientierte Universität mit weltweiter Ausstrahlung. Mit knapp 23.000 Studierenden und gut 5.500 Beschäftigten aus 122 Ländern gehört sie zu den mittelgroßen deutschen Universitäten und ist eine bedeutende Arbeitgeberin in der Landeshauptstadt. Sie ist zudem Mitglied im Verband der führenden technischen Universitäten in Deutschland (TU9 German Universities of Technology e. V.).

Die Universität Stuttgart erstreckt sich über zwei Campusstandorte und umfasst 10 Fakultäten (acht natur- und ingenieurwissenschaftliche Fakultäten, eine philosophisch-historische und eine wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Fakultät; jede Fakultät bezeichnet eine Gruppe zusammengehörender Institute), knapp 150 Institute und 159 Studiengänge (61 Bachelorstudiengänge, darunter 14 Mal Lehramt; 98 Masterstudiengänge, darunter 31 Mal Lehramt sowie sechs berufsbegleitende und 13 internationale/englischsprachige Master of Science-Angebote) in den Bereichen Ingenieur-, Natur-, Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

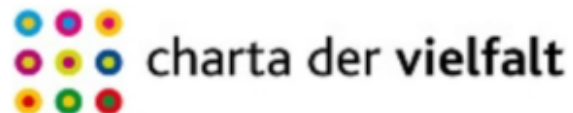
Forschung beziehungsweise generell Vernetzung und Zusammenarbeit über disziplinäre und somit auch institutionelle Grenzen hinweg ist Leitgedanke der Universität Stuttgart. Der sogenannte „Stuttgarter Weg“, durch den – auf der Grundlage disziplinärer Spitzenforschung – die Inter- und Transdisziplinarität gelebt wird, prägt das besondere Profil der Universität und ist zu einem ihrer Markenzeichen geworden.

Durch zahlreiche internationale Studienangebote (darunter Erasmus-Austauschprogramme oder auch Doppelmaster-Programme in Europa und Übersee) wie auch Kooperationen mit Partner\*innen (rund 320 Partneruniversitäten) an 427 Orten über sechs Kontinente verteilt, sind die Mitglieder der Universität Stuttgart zudem weltweit vernetzt. Die Universität Stuttgart bildet nicht nur hervorragende Expert\*innen auf ihren Wissensgebieten aus, sondern auch global und integrativ denkende sowie verantwortlich handelnde Persönlichkeiten für Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Dieses Ziel unterstreicht die Universität Stuttgart mit ihrer Vision „Intelligente Systeme für eine zukunftsfähige Gesellschaft“.

Bei der Einnahme von Drittmitteln (je Professor\*in) nimmt die Universität Stuttgart einen Spitzenplatz unter den deutschen Universitäten ein. Diese Forschungs- und Drittmittellstärke zeigt sich in den nationalen und internationalen Rankings deutlich. Mit den Exzellenzclustern *Daten-integrierte Simulationwissenschaft* (SimTech) und *Integratives computerbasiertes Planen und Bauen für die Architektur* (IntCDC) (Laufzeit jeweils 2019 bis 2025) verfügt die Universität Stuttgart über zwei ausgezeichnete Leuchttürme der internationalen Spitzenforschung.

Zahlreiche Zertifikate und Auszeichnungen zeigen zudem das Engagement der Universität Stuttgart auf und bescheinigen ihr eine hohe Qualität in der Lehre, als

international aufgestellte Forschungseinrichtung sowie als Arbeitgeberin. Im Jahr 2012 erhielt die Universität Stuttgart als erste Universität des Landes Baden-Württemberg und als erste Universität im Verbund der neun technischen Universitäten Deutschlands (TU9) das **Zertifikat zur Systemakkreditierung**. Im Jahr 2019 erfolgte die Re-Akkreditierung. Damit ist die Universität Stuttgart die zweite reakkreditierte Universität deutschlandweit. Die Akkreditierung gilt bis 2027. Im Jahr 2012 wurde die Universität Stuttgart zudem zum ersten Mal mit dem „**audit familiengerechte hochschule**“ zertifiziert. Nach drei erfolgreichen Re-Auditierungsverfahren darf das Zertifikatslogo nun auf unbegrenzte Zeit geführt werden. 2014 wurde die **Charta „Familie in der Hochschule“** unterzeichnet. 2016 kam das **Audit „Internationalisierung der Hochschulen“** der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) hinzu. Bereits drei Mal (2015, 2018, 2020) wurde die Universität Stuttgart mit dem „**Corporate Health Award**“ (Sonderpreis Gesunde Hochschule, Betriebliches Gesundheitsmanagement) ausgezeichnet. 2017 wurde die „**Charta der Vielfalt**“ unterzeichnet. Die Teilnahme am Diversity-Auditierungsverfahren „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbandes stellt einen weiteren konsequenten Schritt hin zu einer inklusiven, chancengerechten Universität dar.



Die Wahrnehmung, Anerkennung und Wertschätzung der unterschiedlichen Erfahrungen, Kompetenzen und Lebensentwürfe der Studierenden und Beschäftigten sowie darüber hinaus der in allen weiteren Kooperationen und Netzwerken tätigen Akteur\*innen ist der Universität Stuttgart ein großes Anliegen. An diesem Studien- und Arbeitsort sollen alle ihre Potenziale bestmöglich zur Entfaltung bringen können. Die entsprechenden Voraussetzungen und Rahmenbedingungen hierfür zu schaffen, macht sich die Universität Stuttgart bereits seit einiger Zeit zur Aufgabe. Diversitätsorientierte Angebote wurden seit Ende der 1990er Jahre sukzessive auf- und ausgebaut. Ein multiperspektivischer, querschnittsorientierter Ansatz, der sich nicht nur an sichtbaren Diversity-Dimensionen orientiert, liegt dieser Arbeit zugrunde. Dabei werden sowohl alle universitären Bereiche als auch Statusgruppen in den Blick genommen und einbezogen. Das Selbstverständnis der Universität Stuttgart, sich als pluralistische Einheit einer Vielzahl von Institutionen, Menschen und Meinungen zu verstehen, die als lernendes System von dieser Vielfalt profitiert, kommuniziert sie zudem durch die Bildmarke des Logos seit 1985 nach außen.

## 1.2 Gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen

Die Universität Stuttgart setzt sich aus Überzeugung für eine vorausschauende und aktive Gestaltung von Vielfalt ein. Sie betrachtet das Erreichen von Chancengerechtigkeit und Inklusion im weiteren Sinne als gesellschaftlichen Auftrag, den es zum Wohle aller zu erfüllen gilt. Einige gesetzliche Vorgaben bilden die Grundlage für diese Arbeit. Darüber hinaus hat sich die Universität Stuttgart durch weitere (Selbst-)Verpflichtungen auf den Weg gemacht, die oben genannten Ansprüche zu erfüllen.

### 1.2.1 Gesetzliche Vorgaben

Die Universität Stuttgart gründet ihr Handeln auf der Grundlage folgender gesetzlicher Vorgaben, die es (in Baden-Württemberg) zu beachten gilt. Einzelne, für die Arbeit besonders relevante Artikel und Paragraphen werden kurz herausgegriffen:

- **Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland**
  - Artikel 1
    - (1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.
  - Artikel 2
    - (1) Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.
    - (2) Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.
  - Artikel 3
    - (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
    - (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
    - (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):** Es verpflichtet zur Verhinderung beziehungsweise Beseitigung von „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (AGG, § 1). Es spannt den rechtlichen Rahmen für die Antidiskriminierungs-

arbeit an der Hochschule sowie für sogenannte positive Maßnahmen, mit denen unterrepräsentierte Gruppen unterstützt werden können, um eine chancengerechte Teilhabe zu ermöglichen, auf. Dies gilt jedoch lediglich für die Hochschule als Arbeitgeberin und bezieht sich somit nur auf die Beschäftigten, nicht auf die Studierenden. Der Diskriminierungsschutz für Studierende (sowie alle weiteren Mitglieder der staatlichen Einrichtung Universität) wird über das Grundgesetz, Artikel 3, Absatz 3 sowie über das Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg abgedeckt.

Das AGG hat die zwischen 2000 und 2004 beschlossenen vier Gleichbehandlungsrichtlinien (Antirassismusrichtlinie, Rahmenrichtlinie Beschäftigung, Gender-Richtlinie, Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter auch außerhalb der Arbeitswelt) des Rats der Europäischen Union ins deutsche Recht umgesetzt.

- Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (**Landeshochschulgesetz - LHG**), Fassung vom 17.12.2020, gültig seit 31.12.2020
  - § 2 (3) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Sie tragen dafür Sorge, dass Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen in ihrem Studium nicht benachteiligt werden und die Angebote der Hochschule möglichst ohne fremde Hilfe in Anspruch nehmen können; sie bestellen hierfür eine Beauftragte oder einen Beauftragten, deren oder dessen Aufgaben in der Grundordnung geregelt werden. Sie fördern in ihrem Bereich die geistigen, musischen und sportlichen Interessen der Studierenden.
  - §2 (4) Die Hochschulen fördern die Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen die Vielfalt ihrer Mitglieder und Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben; sie tragen insbesondere dafür Sorge, dass alle Mitglieder und Angehörigen unabhängig von der Herkunft und der ethnischen Zugehörigkeit, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, einer Behinderung oder der Religion und Weltanschauung gleichberechtigt an der Forschung, der Lehre, dem Studium und der Weiterbildung im Rahmen ihrer Aufgaben, Rechte und Pflichten innerhalb der Hochschule teilhaben können. Die Hochschulen werben im Rahmen ihrer Öffentlichkeitsarbeit bei den an der Hochschule unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen für die Aufnahme eines Studiums. Sie fördern die Integration ausländischer Studierender, die einen Studienabschluss in Baden-Württemberg anstreben.
  - § 4 (1) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin; sie fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile in allen Fächern und auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher, künstlerischer und medizinischer

Tätigkeit. Bei allen Aufgaben und Entscheidungen sind die geschlechter-spezifischen Auswirkungen zu beachten.

- „Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg“ (**Chancengleichheitsgesetz – ChancenG**), vom 23. Februar 2016: Mit diesem Gesetz möchte die Landesregierung Baden-Württemberg das berufliche Vorankommen von Frauen im öffentlichen Dienst gezielt fördern und die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf verbessern. Es soll helfen, Frauen und Männer im öffentlichen Dienst tatsächlich gleichzustellen und insbesondere mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Für die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Privatleben können vor allem die Paragraphen 29 bis 31 herangezogen werden.
- „**Gesetz zur Änderung der in das Geburtenregister einzutragenden Angaben**“ (BGBl I S. 2635, vom 18. Dezember 2018): Seit Ende 2018 können in Deutschland lebende inter\* Menschen beim Eintrag in das Personenstandsregister außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“ auch die Option „divers“, die sogenannte „Dritte Option“ wählen. Deutschland gehört damit zu den wenigen Staaten weltweit, welche die Existenz von mehr als zwei Geschlechtern rechtlich anerkennen. Dies wirkt sich nicht nur auf das Personenstandsrecht aus, sondern hat auch Folgen für viele weitere Bereiche, wie beispielsweise den Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben, der durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) abgedeckt ist.
- Partizipations- und Integrationsgesetz für Baden-Württemberg (PartIntG BW), vom 1. Dezember 2015
  - §3 (2) Das Land sieht in der Vielfalt der Kulturen, Ethnien, Sprachen und Religionen eine Bereicherung und erkennt die sozialen, kulturellen und ökonomischen Potenziale und Leistungen der in Baden-Württemberg lebenden Menschen mit Migrationshintergrund an. Es berücksichtigt die kulturellen Identitäten der hier lebenden Menschen.
  - §3 (5) Art und Umfang der Teilhabemöglichkeiten und der Integrationsförderung richten sich nach dem persönlichen Bedarf der Menschen mit Migrationshintergrund und ihrem rechtlichen Status.
  - §5 (6a) (...) Maßnahmen zu ergreifen zur Bekämpfung von Diskriminierung, Rassismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit; dies geschieht insbesondere durch Sensibilisierung der Bevölkerung für diese Themen und die Förderung der Arbeit von Vernetzungsstellen und Antidiskriminierungsnetzwerken (...).
  - §6 (1) 3 Das Land verfolgt die Ziele, einen Wissens- und Kompetenzerwerb beziehungsweise -zuwachs bei allen Beschäftigten zu erreichen mit dem Ziel, die Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit einer vielfältigen Gesellschaft zu fördern.
  - §6 (2) 2 Das Land anerkennt, bewertet und fördert im Rahmen von Aus- und Fortbildungen interkulturelle Kompetenz als wichtige zusätzliche Quali-

fikation seiner Beschäftigten. Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, die Anliegen von zugewanderten Menschen im Verwaltungshandeln zu berücksichtigen und in interkulturellen Begegnungssituationen angemessen zu kommunizieren.

- §7 (1) Gremien, für die dem Land ein Berufungs- oder Vorschlagsrecht zusteht, sollen zu einem angemessenen Anteil mit Menschen mit Migrationshintergrund besetzt werden. Wird ein Gremium auf Benennung oder Vorschlag einer Stelle, die nicht zur unmittelbaren Landesverwaltung gehört, besetzt, ist auf einen angemessenen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund hinzuwirken.
- „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ der Vereinten Nationen (**UN-Behindertenrechtskonvention**)
  - Artikel 24, Absatz 5: Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.
- **Landes-Behindertengleichstellungsgesetz (L-BGG)**: Es orientiert sich seit 2015 durchgängig am Prinzip der Inklusion und nicht mehr wie bisher am Prinzip der Fürsorge; das neue Behindertenverständnis der UN-Behindertenrechtskonvention wurde übernommen.
- **Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen**; hier sei nur kurz auf die Definition von Behinderungen hingewiesen:
  - §2 (1) Menschen mit Behinderungen sind Menschen, die körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate hindern können. Eine Beeinträchtigung nach Satz 1 liegt vor, wenn der Körper- und Gesundheitszustand von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht. Menschen sind von Behinderung bedroht, wenn eine Beeinträchtigung nach Satz 1 zu erwarten ist.
- Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Titel III, Gleichheit)
  - Artikel 21 – Nichtdiskriminierung: Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten. Unbeschadet besonderer Bestimmungen der Verträge ist in ihrem



Anwendungsbereich jede Diskriminierung aus Gründen der Staatsangehörigkeit verboten.

- Artikel 23 – Gleichheit von Frauen und Männern: Die Gleichheit von Frauen und Männern ist in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Der Grundsatz der Gleichheit steht der Beibehaltung oder der Einführung spezifischer Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht nicht entgegen.
- Artikel 26 – Integration von Menschen mit Behinderung: Die Union anerkennt und achtet den Anspruch von Menschen mit Behinderung auf Maßnahmen zur Gewährleistung ihrer Eigenständigkeit, ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung und ihrer Teilnahme am Leben der Gemeinschaft.
- **UN-Nachhaltigkeitsziele:** Deutschland hat sich 2015 den 17 Zielen der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (diese umfassen ökonomische, ökologische und soziale Aspekte) der Vereinten Nationen verpflichtet. Für Hochschulen besonders relevant (und hier nur kurz zusammengefasst) sind:
  - Nachhaltigkeitsziel 4 – Hochwertige Bildung: Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern.
  - Nachhaltigkeitsziel 5 – Geschlechtergleichheit: Es soll daran gearbeitet werden, Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen zu erreichen.
  - Nachhaltigkeitsziel 10 – Weniger Ungleichheiten: Dieses Ziel bezieht sich unter anderem auch auf den Zugang zu Bildung.
- **Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO; Verordnung der Europäischen Union) und Landesdatenschutzgesetz BW (LDSG BW):** Die Universität Stuttgart nimmt den Schutz persönlicher Daten sehr ernst. Aus diesem Grund wird stets sichergestellt, dass die Vorschriften über den Schutz der personenbezogenen Daten eingehalten werden.

### 1.2.2 Weitere (Selbst-)Verpflichtungen

Neben den gesetzlichen Vorgaben hat sich die Universität Stuttgart (teilweise auch durch Mitgliedschaften oder Zertifizierungen) im Rahmen folgender Vorgaben und Leitlinien zu einem diversitätsorientierten und -sensiblen Arbeiten verpflichtet:

- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG):
  - „Forschungsorientierte Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ (bis Juni 2022 noch „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“)
  - „Leitlinien zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis“ (Ergänzung: Alle Mitglieder der Universität Stuttgart sind zur Einhaltung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis verpflichtet, welche die Universität durch Satzung festgelegt hat. Für die Untersuchung von Verdachtsfällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens hat der Senat eine ständige Kommission eingerichtet.)

- Hochschulrektorenkonferenz (HRK):
  - „Eine Hochschule für Alle“ (nimmt vor allem das Studium unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den Blick)
  - „Weltoffene Hochschulen – Gegen Fremdenfeindlichkeit“ (Die Universität Stuttgart unterstützt seit 2015 diese Initiative der HRK und gibt somit ein deutliches Bekenntnis gegen Rassismus und Gewalt ab. Sie betont damit auch die zentrale Bedeutung der Internationalität und dass vor allem Universitäten als Orte des freien und aufgeklärten Denkens gegen jede Art von Fremdenfeindlichkeit eintreten müssen. Die Ausgabe Nr.5/2015 des Hochschulmagazins „forschung leben“ der Universität Stuttgart mit dem Titel „Wissenschaft International“ verdeutlichte anhand unterschiedlicher Beispiele aus den eigenen Reihen die plurale Tradition der Wissenschaft an der Universität Stuttgart.)
- Zertifikat zur Systemakkreditierung (seit 2012)
- **„audit familiengerechte hochschule“** der *berufundfamilie Service GmbH* (seit 2012 zertifiziert; seit 2022 darf die Universität Stuttgart – nach mehrfachen Re-Auditierungen – das europaweite Zertifikatslogo auf unbegrenzte Zeit führen)
- **Charta „Familie in der Hochschule“** (Mitglied bei „Familie in der Hochschule e. V.“ seit 2014): Ziel ist, die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Wissenschaft mit Familienaufgaben im Hochschulraum zu verankern und weiterzuentwickeln.
- Audit „Internationalisierung der Hochschulen“ der HRK (Zertifikat erhalten im Jahr 2016)
- **„Charta der Vielfalt“**- Für Diversity in der Arbeitswelt (unterzeichnet in 2017): Ziel ist, ein aufgeschlossenes Arbeitsfeld zu schaffen, das Diversität anerkennt und fördert.
- **Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“**: Die Universität Stuttgart hat im Jahr 2021 diese Erklärung, initiiert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, unterzeichnet und setzt damit ein Zeichen gegen Diskriminierung sowie für ein offenes, gleichberechtigtes Miteinander.

Neben der Grundordnung wurden zahlreiche Leitbilder, Satzungen und Richtlinien erarbeitet. Nachfolgend werden nur die kurz aufgeführt, die das diversitätsorientierte Wirken an der Universität Stuttgart explizit aufgreifen, regeln und steuern – darunter auch der Verhaltenskodex, der Struktur- und Entwicklungsplan mit Gleichstellungsplan sowie das Diversity-Konzept, das 2020 veröffentlicht wurde:

- Grundordnung der Universität Stuttgart (vom 23. April 2015)
  - Präambel: „Im Bewusstsein ihrer Verpflichtung, der Wahrheit, der Freiheit, der Gleichheit und dem friedlichen Zusammenleben der Menschen zu dienen, sowie ihrer Rechte und Pflichten in Forschung, Lehre, Studium und

Weiterbildung gibt sich die Universität Stuttgart die folgende Grundordnung.“

- § 16: Gleichstellungsbeauftragte; Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
- § 20: Beauftragter oder Beauftragte für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen
- **Leitbild** (allgemein): In ihrem Leitbild beschreibt die Universität Stuttgart ihr Selbstverständnis und die Grundlage ihres Handelns. Es prägt alle Ziele und Maßnahmen. Die Bedeutung von Diversity ist darin festgeschrieben. Zentrale Aussagen des Leitbilds zur Universität Stuttgart sind beispielsweise:
  - „Sie gibt Raum für Diversität und Chancengleichheit sowie für einen fairen Umgang miteinander – unabhängig von Status, Alter, Herkunft und Geschlecht.“
  - „Die Universität Stuttgart steht für Weltoffenheit, Individualität und Gemeinschaftssinn. (...) Mit dieser Kultur der Integration schafft und vermittelt sie Wissen für eine verantwortungsvolle Gestaltung der Zukunft unserer Gesellschaft.“
- **Führungsgrundsätze und Leitbild (Zentrale Verwaltung)**
  - Auszug: „Um Motivation zu wecken, erscheint es uns wichtig, „echtes“ Interesse an unseren Mitarbeitern zu zeigen, das jedoch die Bedürfnisse des Einzelnen an Offenlegung oder Bewahrung der beruflichen und privaten Lebensumstände respektiert. Insofern ist ein sensibler individueller Umgang mit dem einzelnen Mitarbeiter gefordert.“
- **„Code of Conduct“**: Dieser Verhaltenskodex ist seit dem Wintersemester 2021/22 Teil der Selbstverpflichtungen an der Universität Stuttgart. Er soll auf die gemeinsamen Werte und deren Kommunikation aufmerksam machen und respektvolle Verhaltensweisen beziehungsweise eine Kultur des wertschätzenden Umgangs beschreiben, die ein gleichberechtigtes und diskriminierungsfreies Miteinander ermöglichen.
- **Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart (SEPUS, 2021-2025)**: Der aktuelle SEPUS beinhaltet (wie jedes Mal als integrativen Bestandteil) den Gleichstellungsplan für das hauptberuflich tätige Personal. Dieser führt auch Ziel- und Zeitvorgaben auf. Diversity ist in Teil B des SEPUS mit einem eigenen Kapitel (Kapitel B.2.2, Diversity und Gleichstellung), das Ziele und Maßnahmen definiert, verankert.
- **Diversity-Konzept „Intelligent durch Vielfalt“**: Das 2020 verabschiedete und veröffentlichte Konzept definiert die sieben derzeit schwerpunktmäßig zu bearbeitenden Diversity-Dimensionen Gender, Lebensentwurf, Alter, Gesundheit, Soziale Herkunft, Nationalität und Kultur sowie Fachliche Ausrichtung. Hierbei wird ein multiperspektivischer, querschnittsorientierter Ansatz verfolgt, der alle Bereiche und Statusgruppen in den Blick nimmt und somit folgende

vier Handlungsfelder vorsieht: Forschung und Wissenschaft, Studium und Lehre, Personal und Entwicklung, Infrastruktur und Agilität.

- **„Richtlinie zur Förderung von Diversity und Gleichstellung“** (vom 31.01.2020); ersetzt die "Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern" (vom 13.06.2007).
- **„Richtlinie der Universität Stuttgart zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung“** (vom 12.02.2016); derzeit befindet sich eine „Richtlinie zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung sowie von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt“ in Arbeit. Sie soll die Richtlinie vom 12.02.2016 ersetzen. (Anmerkung: Die Richtlinie wurde zum 25.10.2022 verabschiedet und im November 2022 veröffentlicht.)
- Voraussichtlich ab Ende 2022: **Inklusionsvereinbarung** (inklusive Aktions-/Maßnahmenplan); befindet sich derzeit noch in Arbeit. (Anmerkung: Die Erklärung zur Teilhabe „Gemeinsam Verschieden“ wurde am 3. Dezember 2022, zum Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen, veröffentlicht.)
- Die **Prüfungs- und Studienordnungen** regeln zudem konkrete Nachteilsausgleiche für Prüfungs- und Studienleistungen wie beispielsweise Fristverlängerungen, Schreibzeitverlängerungen oder auch alternative Prüfungsformen.

Alle Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Stuttgart sowie Hochschulgesetze des Landes, Ordnungen, Satzungen, Richtlinien und Konzepte sind unter dem Suchbegriff „Bekanntmachungen“ auf der Internetseite der Universität Stuttgart zu finden.

### 1.3 Zahlen und Daten

Die nachfolgend aufgeführten Zahlen und Daten beziehen sich auf den Zahlenspiegel und die Studierendenstatistik zum Wintersemester 2021/22. Für die Beschäftigtenzahlen wurde der 1. Dezember 2021, Stichtag der aktuellen Personalstatistik, gewählt. Sollte für einzelne Angaben ein anderer Berichtszeitraum berücksichtigt worden sein, so wird an der entsprechenden Stelle explizit darauf hingewiesen.

An der einen oder anderen Stelle wird auch von „geschätzten Daten“ geschrieben. Diese beziehen sich auf Ergebnisse aus freiwilligen, anonymen Umfragen, die lediglich stichprobenartige Hinweise liefern können.

#### 1.3.1 Zusammensetzung der Studierendenschaft und der Absolvent\*innen

Im Wintersemester 2021/22 waren insgesamt 22.922 Studierende an der Universität Stuttgart eingeschrieben, davon 11.849 in grundständigen Studiengängen (Bachelor, Staatsexamen Lehramt) und 8.680 in einem Masterstudiengang. 1.801 Personen waren zu diesem Zeitpunkt als Promotionsstudierende erfasst. Weitere 592 Personen befanden sich in einem Orientierungssemester, waren als Programmbeziehungsweise Austauschstudierende (und somit als Studierende, die nur eine gewisse Zeit an der Universität Stuttgart unterwegs sind) erfasst oder strebten

keinen offiziellen Abschluss an. Das Durchschnittsalter der Studierenden lag bei 24 Jahren. Begonnen wurde das Studium im Durchschnitt im Alter von 19,4 Jahren.

Folgende Unterteilungen geben im Kurzüberblick Aufschluss über die Studierendenschaft an der Universität Stuttgart:

- 34,1 % aller Studierenden waren weiblich,
  - im grundständigen Studium: 36,5 %
  - im Masterstudium: 32,8 %
  - im Promotionsstudium: 23,1 %
- 22,4 % waren internationale Studierende (aus insgesamt 122 Herkunftsländern),
  - im grundständigen Studium: 12,6 %
  - im Masterstudium: 30,3 %
  - im Promotionsstudium: 23,8 %
- 18,3 % waren als Bildungsausländer\*innen<sup>1</sup> erfasst worden,
  - im Bachelorstudium: 6,7 %
  - im Masterstudium: 27,6 %
  - im Promotionsstudium: 22,8 %
- Die Mehrheit der Studierenden (ohne Bildungsausländer\*innen, siehe oben) hatte sich mit einem (Fach-)Abitur eingeschrieben. 3,8 Prozent machten Angaben zu einem sonstigen Abschluss/einer sonstigen Studienberechtigung.
- Geschätzt gut 2.500 Personen studierten mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, die Studierenschwernisse zur Folge hatte; bei geschätzten vier Prozent aller Studierenden lag eine Beeinträchtigung ohne Studierenschwernis vor.
- Geschätzt 40,4 Prozent der Absolvent\*innen zählten zu den First Generation Students (Studierende aus nichtakademischen Familien).
- 240 Personen studierten in einem berufsbegleitenden Masterstudiengang.
- 1.100 Gasthörer\*innen nahmen im Schnitt pro Semester am „Studium Generale“ teil.

Nachfolgend werden einzelne Zahlen noch detaillierter und teilweise durch einen Blick auf die Entwicklungen der vergangenen Jahre ergänzt dargestellt.

---

<sup>1</sup> In den Statistiken der Universität Stuttgart werden hierunter Studierende mit ausländischer Nationalität, die ihre Schulbildung im Ausland erhalten haben, erfasst. Dazu werden auch die Studienkollegs sowie Deutsche Schulen im Ausland gerechnet. Nicht unter Bildungsausländer\*innen erfasst werden hingegen deutsche Studierende, die eine Schule im Ausland besucht haben. Sonderfälle sind beispielsweise Studierende, die ein an einem französischen Gymnasium abgelegten „Doppelabschluss“ (deutsch-französisches Abitur) mitbringen. Sie werden als Ausländer\*innen mit deutschem Abitur, das jedoch im Ausland erworben wurde, als Bildungsausländer\*innen erfasst.

Allgemein beginnend mit der **prozentualen Verteilung nach Fächergruppen** lässt sich festhalten, dass 66 Prozent der Studierenden in den Ingenieurwissenschaften eingeschrieben waren, 10 Prozent in Mathematik und Naturwissenschaften, 13 Prozent in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und 11 Prozent in den Geisteswissenschaften.

Die Entwicklung der Studierendenzahlen ist vor allem in den technischen Fächern rückläufig. Die nachfolgende Grafik liefert einen Überblick über die Entwicklung der Studierendenzahlen seit dem Wintersemester 2006/07.

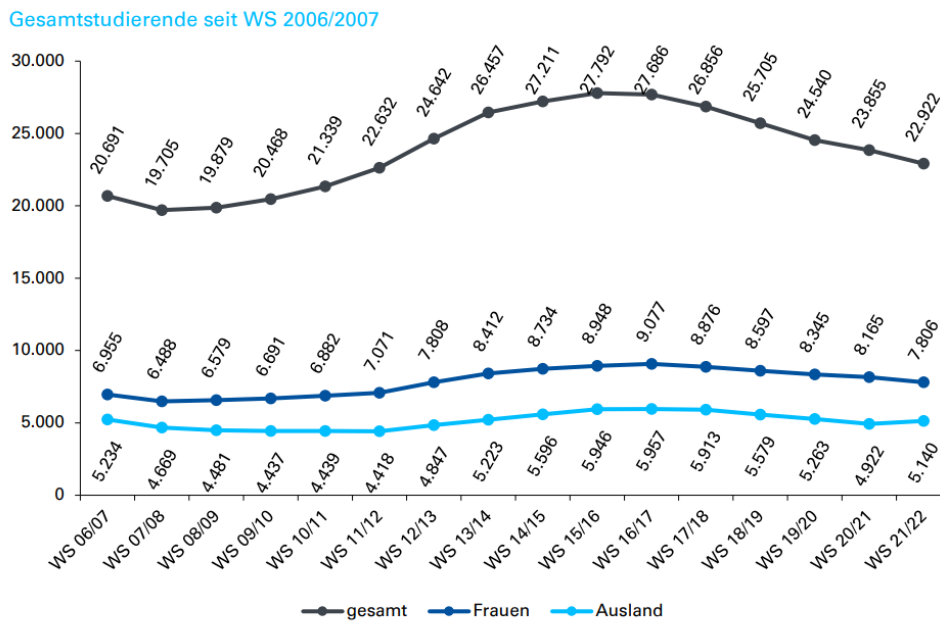


Abbildung 1: Entwicklung der Studierendenzahlen seit dem WS 2006/07.

Quelle: Zahlenspiegel 2021 der Universität Stuttgart.

Mit Blick auf die **Verteilung nach Geschlecht und internationaler Herkunft** zeigt die nachfolgende Grafik eine konstante, wenn auch nur leicht ansteigende Verbesserung bei den Anteilen weiblicher Studierender auf. Bei den internationalen Studierenden sind leichte Schwankungen zu erkennen.

Anteile weiblicher und ausländischer Studierender

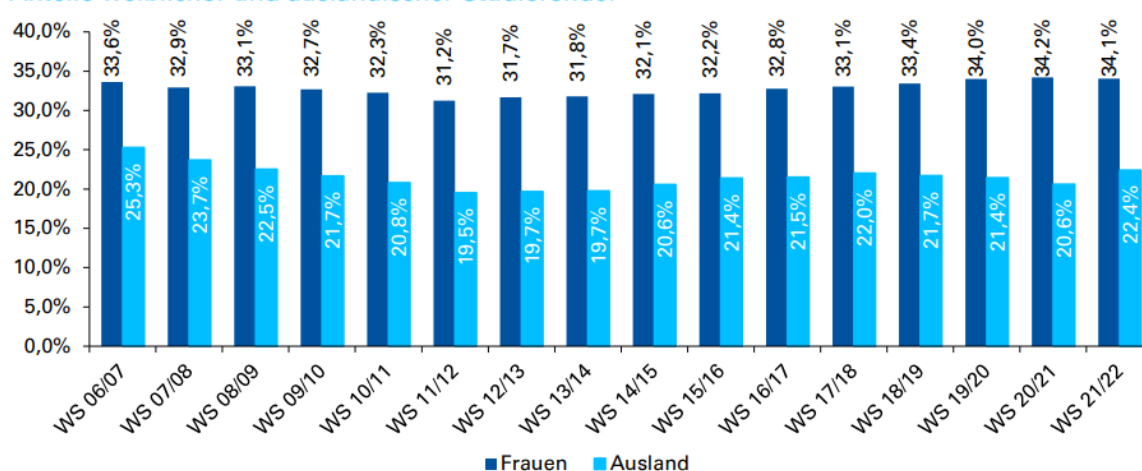


Abbildung 2: Entwicklung der Studierendenzahlen mit Blick auf weibliche und ausländische Studierende seit WS 2006/07.

Quelle: Zahlenspiegel 2021 der Universität Stuttgart.

Ergänzend zur Aufteilung beziehungsweise den Anteilen nach Geschlecht ist noch zu erwähnen, dass die Anzahl der erfassten **nicht-binären Studierenden** bei unter einem Promille lag. Insgesamt hatten zum Zeitpunkt der Bestandsaufnahme für diesen Bericht sechs Studierende bei der Angabe zum Geschlecht „divers“ oder „Sonstiges“ erfassen lassen. Seit April 2022 besteht an der Universität Stuttgart die Möglichkeit, einen Antrag auf Änderung des Geschlechtseintrags und des Vornamens zu stellen. Seit diesem Zeitpunkt haben elf Studierende diese Möglichkeit in Anspruch genommen.

Insgesamt studierten im Wintersemester 2021/22 **5.140 Menschen aus 122 Herkunftsländern** (darunter 1.965 Frauen) an der Universität Stuttgart. 4.189 von ihnen waren als Bildungsausländer\*innen und 951 als Bildungsinländer\*innen erfasst worden.

Die nachfolgenden zwei Grafiken führen im Detail die Herkunftsregionen sowie die Hauptherkunftsländer der internationalen Studierenden auf.

	Ausland gesamt	Bildungs- ausländer*innen	Bildungs- inländer*innen
Europa EU	1.032	680	352
Europa Nicht-EU	763	354	409
Afrika	348	333	15
Amerika	317	297	20
Asien	2.655	2.512	143
Australien und Ozeanien	10	8	2
<b>Gesamt</b>	<b>5.140</b>	<b>4.189</b>	<b>951</b>

Abbildung 3: Herkunft der Studierenden nach Kontinenten sowie Aufteilung nach Bildungsausländer\*innen/Bildungsinländer\*innen.

Quelle: Zahlenspiegel 2021 der Universität Stuttgart.

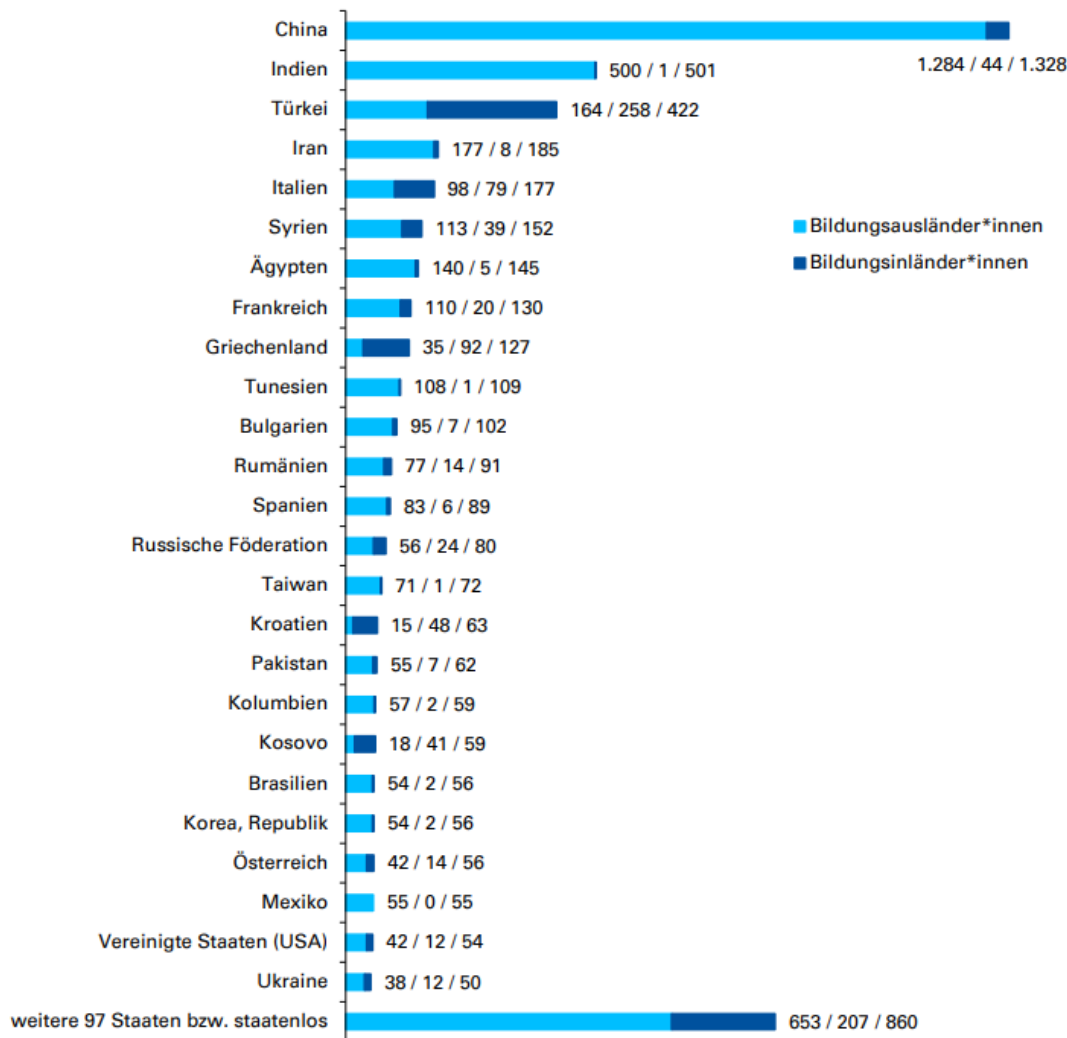


Abbildung 4: Internationale Studierende nach Nationalität.  
Quelle: Zahlenspiegel 2021 der Universität Stuttgart.

Studierende aus der Volksrepublik China stellten die mit Abstand größte Gruppe internationaler Studierender dar, gefolgt von Studierenden aus Indien und der Türkei. Inwieweit sich der Krieg in der Ukraine, der im Februar 2022 begonnen hat, auf diese Zahlen auswirken und eventuell zu Verschiebungen führen wird, bleibt mit Blick auf den Zahlenspiegel 2022/23 abzuwarten.

Der **Migrationshintergrund** wird an der Universität Stuttgart bisher nicht erfasst. Die Universität Stuttgart nimmt über die Stabsstelle Qualitätsentwicklung jedoch an der Absolvent\*innenbefragung der neun baden-württembergischen Landesuniversitäten teil, in deren Rahmen auch hierzu Daten eingeholt werden. Im Rahmen der Absolvent\*innenbefragung 2022 (Jahrgänge Wintersemester 2019/20 und Sommersemester 2020), bei der eine Rücklaufquote von 34 Prozent zu verzeichnen war, gaben 18,5 Prozent der Teilnehmenden an, einen sogenannten Migrationshintergrund (hier liegt die Definition zugrunde, dass mindestens ein Elternteil zugewandert ist) aufzuweisen. 8,4 Prozent gaben an, selbst zugewandert zu sein.

Um noch einen Blick ins Landesinnere zu werfen: **Aufgeschlüsselt nach Bundesländern** und Landkreisen lässt sich feststellen, dass im Wintersemester 2021/22



15.585 Studierende aus Baden-Württemberg an der Universität Stuttgart eingeschrieben waren, darunter 3.060 aus Stuttgart. Die Studierenden aus Baden-Württemberg machten somit 84,2 Prozent aller inländischen Studierenden und 68 Prozent aller Studierenden der Universität Stuttgart aus. Bayern (974 Studierende), Nordrhein-Westfalen (489 Studierende), Hessen (345 Studierende) und Rheinland-Pfalz (342 Studierende) waren die Bundesländer, aus denen nachfolgend die meisten Studierenden kamen.

Eine detaillierte Aufschlüsselung nach **Alter** bietet die nachfolgende Grafik. Hinzufügen ist, dass das mittlere Alter (Median) bei den männlichen Studierenden bei 24,3 Jahren und bei den weiblichen Studierenden bei 23,7 Jahren lag. Bei den Ersteinschreibungen war die Altersdifferenz minimal: männliche Studierende begannen ihr Studium im Durchschnitt mit 19,3 Jahren und Frauen mit 19,4 Jahren. Bei den Absolvent\*innen weisen die Frauen ein minimal geringeres Durchschnittsalter auf: Während männliche Lehramtsstudierende (Staatsexamen) ihr Studium im Durchschnitt mit 27,2 Jahren beendeten, waren weibliche Absolventinnen im Schnitt 26,2 Jahre alt. Beim Bachelorabschluss standen die Zahlen 23,7 Jahre im Vergleich zu 23,5 Jahre und beim Masterabschluss 26,9 Jahre im Vergleich zu 26,5 Jahre.

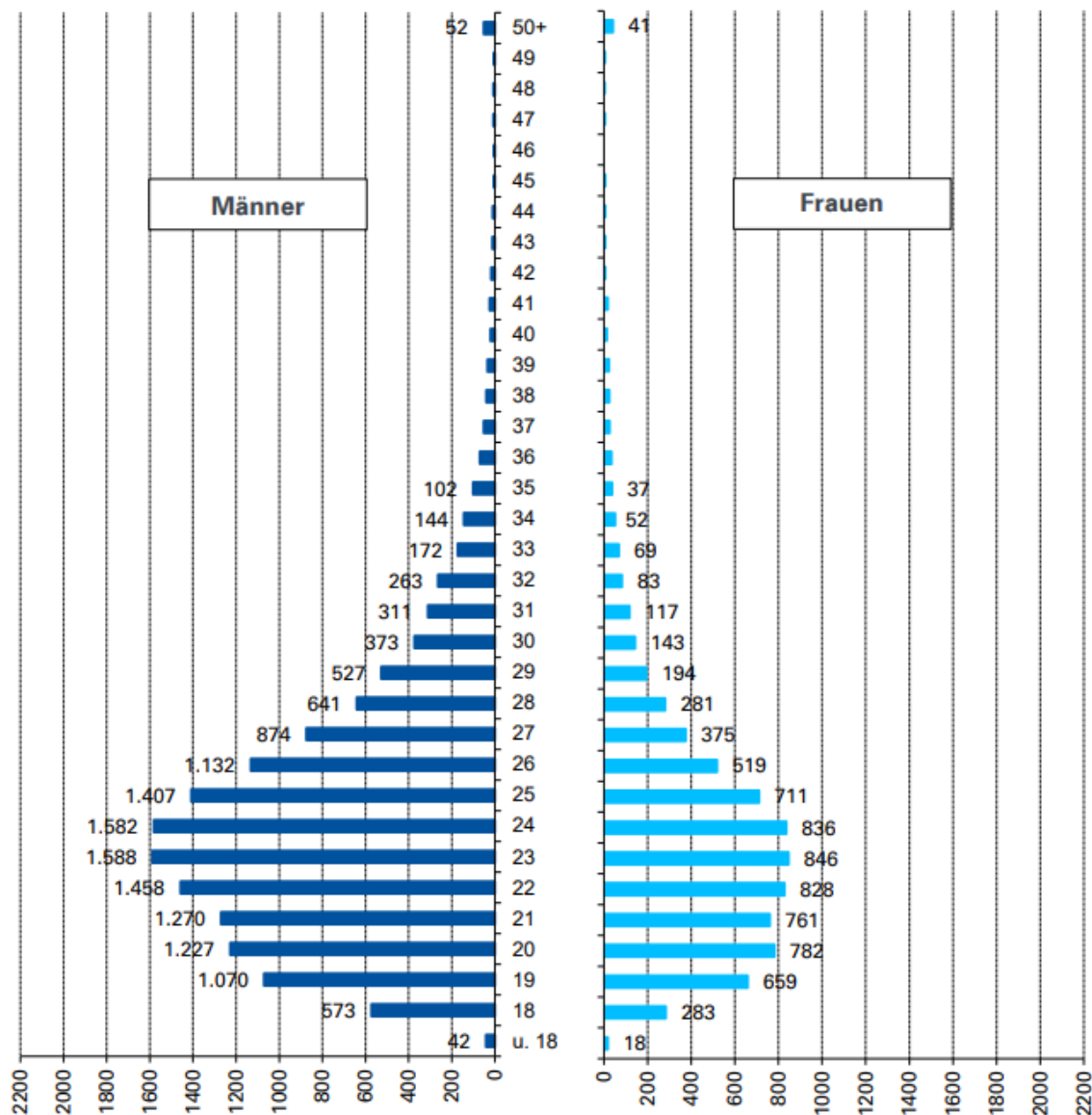


Abbildung 5: Altersverteilung der Studierenden.  
Quelle: Zahlenspiegel 2021 der Universität Stuttgart.

Nicht systematisch erfasst wird der **Anteil der Studierenden mit Kindern oder anderweitigen Betreuungs- und Versorgungspflichten**. Lediglich über die Studierendenbefragung der Universität Stuttgart kann hierzu ein Eindruck eingeholt werden. Im Rahmen der Studierendenbefragung 2021 und 2022 (die Studierenden werden im Zweijahresturnus befragt, daher die Zusammenlegung dieser zwei Jahrgänge) gaben für den Bereich der grundständigen Studiengänge 1,3 Prozent der Befragten an, Studierende mit Kind zu sein und 2,3 Prozent meldeten zurück, für die Pflege von Angehörigen zuständig zu sein. Unter den Master-Studierenden lagen diese Zahlen leicht höher: 3 Prozent gaben an, Studierende mit Kind zu sein und 2,6 Prozent, sich um die Pflege Angehöriger zu kümmern. Die Rücklaufquote bei dieser Befragung lag bei jeweils 30 Prozent.

Der **Anteil der Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen** wird von der Universität Stuttgart nicht systematisch (beispielsweise bei der Einschreibung oder

der Anmeldung zu Prüfungen) erfasst. Davon abgesehen bezieht sie sich bei ihrer Arbeit nicht auf Studierende mit einer amtlich festgestellten Schwerbehinderung, sondern auf alle Menschen, die durch die UN-Behindertenrechtskonvention und das SGB IX (§2 (1)) als „behindert“ definiert werden. Sie nimmt somit alle Personen mit körperlichen, seelischen, geistigen und/oder Sinnesbeeinträchtigungen in den Blick. Bezüglich Zahlen und Daten wird sich derzeit auf die Angaben bezogen, die in der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks und der „beeinträchtigt studieren – best2“-Studie zu finden sind. Die erstgenannte Studie wurde vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) im Sommersemester 2016 durchgeführt. „Beeinträchtigt studieren – best2“ stellt einen Forschungsbericht zur Situation Studierender mit Behinderung und chronischer Krankheit dar, der durch das Deutsche Studentenwerk und das DZHW, finanziert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), in 2016/17 erarbeitet wurde.

Eine Länder- oder Hochschulauswertung wird bei der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks bisher nicht durchgeführt. Für die Studie „beeinträchtigt studieren – best2“ konnte eine Auswertung für die Universität Stuttgart vorgelegt werden. Dieser Auswertung nach unterscheiden sich die Werte für die Universität Stuttgart nicht wesentlich vom bundesweiten Durchschnitt.

Laut der 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks liegt die Anzahl derer, die mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen unterwegs sind, bei 15 Prozent aller Studierenden. Bei 11 Prozent der Studierenden – und hier liegt ein deutlicher Anstieg im Vergleich zur vorangegangenen Studie aus 2012 vor, in der noch von sieben Prozent auszugehen war – soll sich nach eigenen Aussagen die Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankung stark oder sogar sehr stark auf das Studium auswirken. Nimmt man dies als Ausgangslage und rechnet die 11 Prozent auf die Anzahl der Studierenden an der Universität Stuttgart um, so kann von rund 2.500 betroffenen Studierenden, die eine studienerschwerende Behinderung beziehungsweise chronische Erkrankung mitbringen, ausgegangen werden. Nur bei rund vier Prozent ist laut best2-Studie die Beeinträchtigung für Außenstehende auf den ersten Blick wahrnehmbar.

Zur **Bildungsherkunft** gibt es ebenfalls keine systematische Datenerhebung an der Universität Stuttgart. Lediglich die gemeinsame Absolvent\*innenbefragung der neun baden-württembergischen Landesuniversitäten kann hierzu Zahlen aus der freiwilligen, anonymen Umfrage aus dem Jahr 2022 (Jahrgänge Wintersemester 2019/20 und Sommersemester 2020; Rücklauf: 34 Prozent) liefern. In diesem Rahmen gaben 40,4 Prozent der Absolvent\*innen an, dass kein Elternteil über einen akademischen Abschluss verfügte und sie somit zu den First Generation Students zählten.

Insgesamt 4.523 Studierende beendeten im Prüfungsjahr 2021 (Wintersemester 2020/21 und Sommersemester 2021) ihr Studium an der Universität Stuttgart. 33,3 Prozent der **Absolvent\*innen** waren weiblich und 18,6 Prozent internationale Studierende (darunter waren 141 Bildungsausländer\*innen, die ein grundständiges Studium und 547, die ein Masterstudium abgeschlossen haben, insgesamt also 688

Personen). Rund 42 Prozent waren Bachelor-, 53 Prozent Master- und 5 Prozent Lehramt Gymnasien-Abschlüsse. Rund 71 Prozent der Abschlüsse entfielen auf die Ingenieurwissenschaften, 9 Prozent auf Mathematik und Naturwissenschaften, 13 Prozent auf die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und 7 Prozent auf die Geisteswissenschaften. Bezüglich des Abschlusses Lehramt an Gymnasien ist noch hervorzuheben, dass 62 Prozent der Absolvent\*innen weiblich und lediglich zwei Prozent als internationale Studierende erfasst waren. Die Angaben zu den Absolvent\*innen betreffend ist festzuhalten, dass es sich um vorläufige Daten handelt.

Im Vergleich zum Vorjahr gehen die Zahlen bei den weiblichen Studierenden bei den Erst- und Neueinschreibungen sowie unter den Absolvent\*innen zurück. Bei den internationalen Studierenden ist unter den Absolvent\*innen ebenfalls ein Rückgang zu verzeichnen, bei den Studierendenzahlen insgesamt und auch bei den Erst- und Neueinschreibungen ist hingegen ein Zuwachs zu erkennen.

Über die Absolvent\*innen-Entwicklungen der vergangenen Jahre gibt die nachfolgende Grafik einen Überblick.

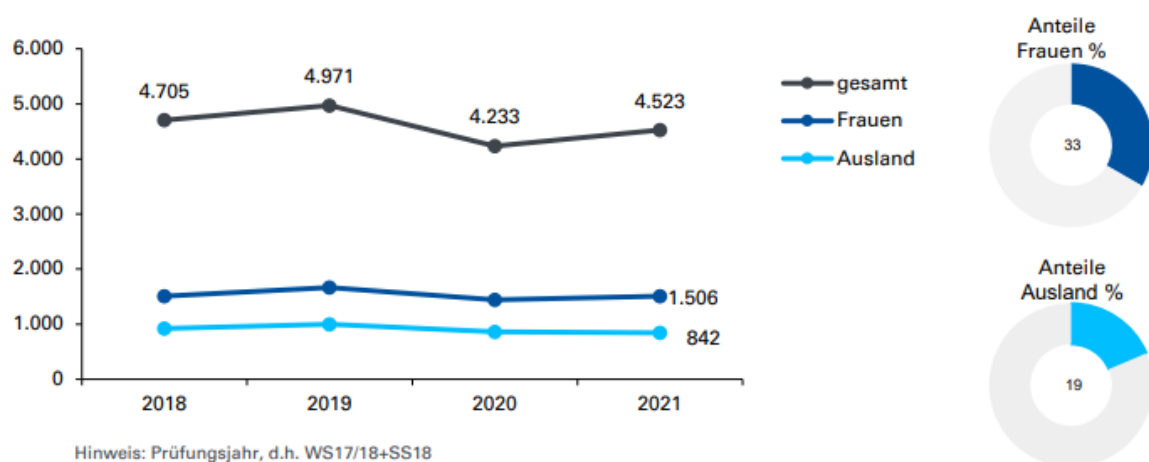


Abbildung 6: Entwicklung der Absolvent\*innen-Zahlen der vergangenen Jahre.

Quelle: Zahlenspiegel 2021 der Universität Stuttgart.

Zu den Abschlüssen hinzu kamen noch 430 abgeschlossene **Promotionen**, wovon 21,9 Prozent weiblichen und 17,2 Prozent internationalen Studierende zugeordnet wurden.

Bezüglich der Promotionen (und auch Habilitationen) lässt sich eine deutliche Differenz zwischen Frauen und Männern erkennen:

	Promotionen			Habilitationen		
	Frauen	Männer	gesamt	Frauen	Männer	gesamt
Geisteswissenschaften	5	1	6	0	3	3
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	11	12	23	0	1	1
Mathematik / Naturwissenschaften	22	75	97	0	5	5
Ingenieurwissenschaften	56	248	304	1	6	7
<b>Gesamt</b>	<b>94</b>	<b>336</b>	<b>430</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>16</b>

Abbildung 7: Abgeschlossene Promotionen und Habilitationen im Prüfungsjahr (Wintersemester und Sommersemester).

Quelle: Zahlenspiegel 2021 der Universität Stuttgart.

Die Entwicklung über die vergangenen Jahre hinweg ist im nachfolgenden Schaubild zu erkennen:

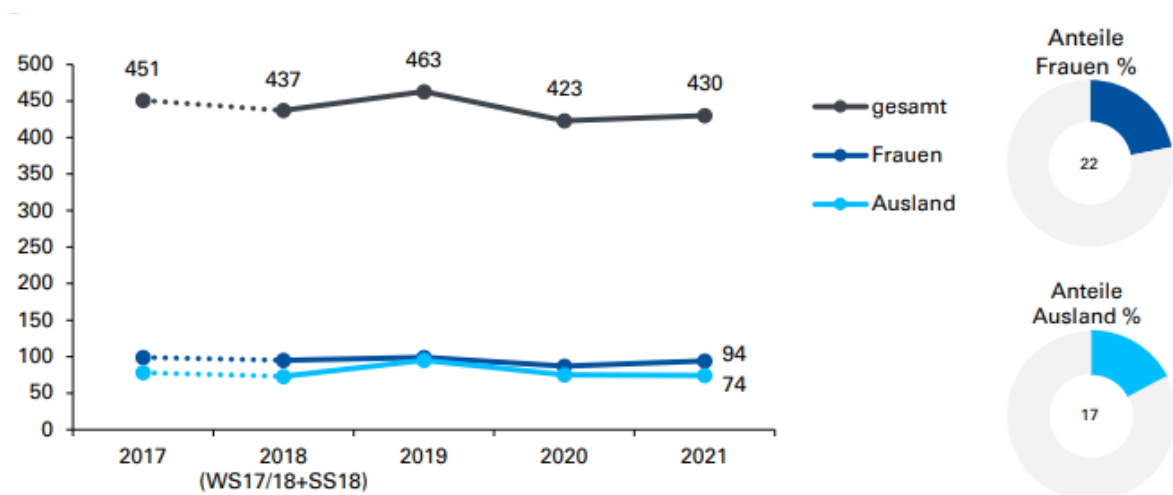


Abbildung 8: Abgeschlossene Promotionen im Verlauf der vergangenen Jahre, inklusive Frauenanteil und Anteil Personen ausländischer Herkunft.

Quelle: Zahlenspiegel 2021 der Universität Stuttgart.

Abschließend bleibt noch festzuhalten, dass eine gemeinsame Studie aller neun Landesuniversitäten im Jahr 2021 gezeigt hat, dass baden-württembergische Absolvent\*innen nach ihrem Abschluss in der Regel zügig einen ersten Job finden und die Absolvent\*innen der Universität Stuttgart hierbei überdurchschnittlich gut abschneiden.<sup>2</sup> Doch ihnen gelingt nicht nur ein besonders schneller Einstieg ins Berufsleben, sie verdienen als Berufseinsteiger\*innen laut Gehaltsreport der Jobplattform Stepstone vom November 2020 deutschlandweit auch am meisten.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> [Absolvent\\*innen der Universität Stuttgart gelingt ein überdurchschnittlich schneller Berufseinstieg | Universität Stuttgart \(uni-stuttgart.de\)](#), Artikel vom 1. April 2021, zuletzt aufgerufen am 14.09.2022.

<sup>3</sup> [Absolvent\\*innen der Uni Stuttgart verdienen als Berufseinsteiger\\*innen deutschlandweit am meisten | News | 26.11.2020 | Universität Stuttgart \(uni-stuttgart.de\)](#), Artikel vom 26. November 2020, zuletzt aufgerufen am 14.09.2022.

### 1.3.2 Zusammensetzung der Beschäftigten

Zum Stichtag 1. Dezember 2021 waren 5.505 Personen an der Universität Stuttgart hauptberuflich beschäftigt. 3577 von ihnen gehörten dem wissenschaftlichen Personal an, 1.928 waren nichtwissenschaftliche Beschäftigte (inklusive Auszubildende) und somit im wissenschaftsunterstützenden Bereich (Technischer Dienst, Verwaltung, Bibliothek) tätig.

	Köpfe	davon Frauen	
		Anzahl	Anteil
Professor*innen W3, C3/C4	270	46	17,0%
Juniorprofessor*innen	21	6	28,6%
Akademisch Beschäftigte	3.286	860	26,2%
Summe Wissenschaftlicher Dienst	3.577	912	25,5%
Verwaltung / Hausdienst	902	744	82,5%
Bibliothek	75	58	77,3%
Technischer Dienst	895	235	26,3%
Summe Nichtwissenschaftlicher Dienst	1.872	1.037	55,4%
Auszubildende	56	19	33,9%
<b>Gesamt</b>	<b>5.505</b>	<b>1.968</b>	<b>35,7%</b>

Abbildung 9: Hauptberuflich Beschäftigte der Universität Stuttgart nach Dienstgruppe.  
Quelle: Zahlenspiegel 2021 der Universität Stuttgart.

Wie durch die Tabelle ersichtlich wird, lag der Frauenanteil insgesamt bei 35,7 Prozent und im nichtwissenschaftlichen Bereich deutlich höher als im wissenschaftlichen. Der Verwaltungsbereich sticht hier mit einem Frauenanteil von insgesamt 82,5 Prozent deutlich hervor.

Wirft man einen Blick auf die zwei unterschiedlichen Dienstbereiche wie auch die Unterteilung in Voll- und Teilzeitkräfte sowie nebenberufliche Tätigkeit (mit einem Beschäftigungsumfang von unter 50 Prozent Stellenanteilen; insgesamt 236 Personen), so ergibt sich folgendes Bild:

- Von den 3.577 wissenschaftlich Beschäftigten waren
  - 912 und somit 25,5 % weiblich,
  - 713 und somit 19,9 % ausländischer Staatsangehörigkeit,
  - 2.765 und somit 77,3 % befristet beschäftigt, darunter 732 Frauen (26,5 %) und 642 Personen ausländischer Staatsangehörigkeit (23,2 %),
  - 947 und somit 26,5 % in Teilzeit, darunter 472 Frauen (49,8 %) und 226 Personen ausländischer Staatsangehörigkeit (23,9 %).
  - Das Durchschnittsalter lag bei 36,6 Jahren.
  - Von den 97 Personen unter ihnen, die unter 50 % arbeiteten, waren

- 84 und somit 86,6 % weiblich,
  - 7 und somit 7,2 % ausländischer Staatsangehörigkeit,
  - 48 und somit 49,5 % befristet beschäftigt.
  - Das Durchschnittsalter lag bei 41,2 Jahren.
- Von den 1.928 Personen aus dem wissenschaftsunterstützenden Bereich (inklusive Auszubildende) waren
    - 1.056 und somit 54,8 % weiblich,
    - 181 und somit 9,4 % ausländischer Staatsangehörigkeit,
    - 290 und somit 15 % befristet beschäftigt, darunter 164 Frauen (15,5 %) und 46 Personen ausländischer Staatsangehörigkeit (25,4 %),
    - 519 und somit 26,9 % in Teilzeit, darunter 351 Frauen (33,2 %) und 45 Personen ausländischer Staatsangehörigkeit (24,9 %).
    - Das Durchschnittsalter lag bei 48,2 Jahren.
    - Von den 139 Personen unter ihnen, die unter 50 % arbeiteten, waren
      - 45 und somit 32,4 % weiblich,
      - 14 und somit 10,1 % ausländischer Staatsangehörigkeit,
      - 131 und somit 94,2 % befristet beschäftigt.
      - Das Durchschnittsalter lag bei 40,6 Jahren.

Wirft man einen Blick auf die Aufteilung nach Laufbahngruppen der hauptamtlich Beschäftigten, so ist zu erkennen, dass der Anteil der Frauen im nichtwissenschaftlichen Dienst stets bei über der Hälfte der Beschäftigten und im höheren Dienst sogar bei knapp 64 Prozent liegt. Im wissenschaftlichen Bereich sinkt der Frauenanteil jedoch mit steigender Entgeltgruppe.

Laufbahngruppe	Wissenschaftlicher Dienst			Nichtwissenschaftlicher Dienst		
	alle	Frauen	Anteil F	alle	Frauen	Anteil F
Höherer Dienst	3.577	912	25,5%	257	164	63,8%
Gehobener Dienst			37,5%	687	351	51,1%
Mittlerer Dienst				859	473	55,1%
Einfacher Dienst				125	68	54,4%
gesamt	3.577	912	15,8%	1.928	1.056	56,1%

Abbildung 10: Aufteilung der hauptberuflich beschäftigten Frauen nach Dienstart und Laufbahngruppe.

Quelle: Personalstatistik 2021 der Universität Stuttgart.

Hervorzuheben ist zudem, dass sich Menschen ausländischer Staatsangehörigkeit innerhalb des Bereichs Technik und Verwaltung deutlich stärker im einfachen Dienst und somit einer geringeren Entgeltgruppe wiederfinden.

Laufbahngruppe	Wissenschaftlicher Dienst			Nichtwissenschaftlicher Dienst		
	alle	Ausland	Anteil A	alle	Ausland	Anteil A
Höherer Dienst			19,9%	257	17	6,6%
Gehobener Dienst	3.577	713	37,5%	687	41	6,0%
Mittlerer Dienst				859	84	9,8%
Einfacher Dienst				125	39	31,2%
gesamt	3.577	713	14,4%	1.928	181	13,4%

Abbildung 11: Aufteilung der hauptberuflich Beschäftigten ausländischer Staatsangehörigkeit nach Dienststart und Laufbahngruppe.

Quelle: Personalstatistik 2021 der Universität Stuttgart.

Mit Blick auf die **Auszubildenden** lassen sich sinkende Zahlen feststellen. Waren in 2010 noch 81 Auszubildende bei der Universität Stuttgart beschäftigt, so lag der Anteil im Jahr 2015 bei nur noch 55 Personen, im Jahr 2020 bei leicht gestiegenen 64 und im Jahr 2022 bei 40 Auszubildenden. Der aktuelle Altersdurchschnitt liegt bei 21,5 Jahren. Dieser ist über die vergangenen Jahre leicht gestiegen. Zum Start des im September 2022 frisch angelaufenen Ausbildungsjahres haben 20 Auszubildende ihren beruflichen Weg an der Universität Stuttgart begonnen, darunter 12 Frauen und 8 Männer. Im Jahr 2012 wurde auf Anregung der Beauftragten für Chancengleichheit die im Berufsbildungsgesetz vorgesehene Möglichkeit zur Ausbildung in Teilzeit an der Universität Stuttgart eingeführt. Hierdurch sollen vor allem auch Auszubildende mit Familienpflichten für eine Berufsausbildung gewonnen beziehungsweise während dieser unterstützt werden. Anzumerken ist, dass bei einer Teilzeitausbildung die Reduktion der Arbeitsstunden lediglich die betriebliche Ausbildung betrifft. Die Berufsschule muss zu 100 Prozent besucht werden. Zu unterscheiden ist zudem, ob es sich um eine kaufmännische oder technische Ausbildung handelt. An der technisch orientierten Universität Stuttgart überwiegen die technischen Berufe/Berufsausbildungen, bei denen die Ausbildung mit dreieinhalb Jahren grundsätzlich länger dauert.

Die Anzahl der **nicht-binären Beschäftigten** liegt derzeit unter ein Promille.

Eine **Entwicklung der Frauenanteile** an der Universität Stuttgart stellt die nachfolgende Grafik dar. Diese stammt aus dem Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, der im Juli 2022 präsentiert wurde, und nimmt Bezug auf Zahlen, die bis Mai 2022 vorlagen:



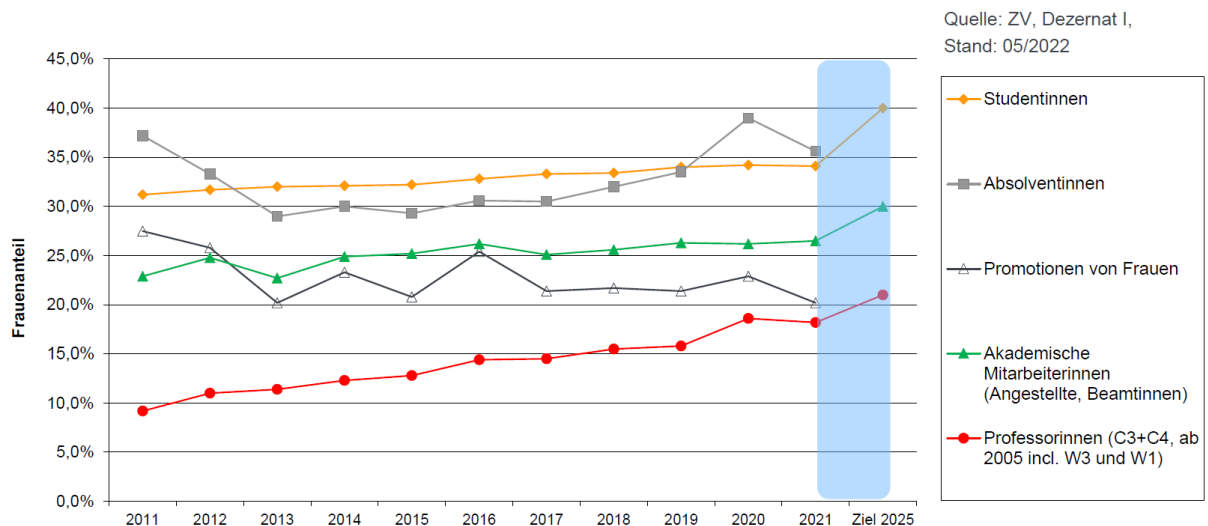


Abbildung 12: Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Stuttgart bis 2021.  
Quelle: Bericht der Gleichstellungsbeauftragten vom 4. Juli 2022.

Eine Aufteilung nach Frauen- und Männeranteil in den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen ergibt folgendes Bild:

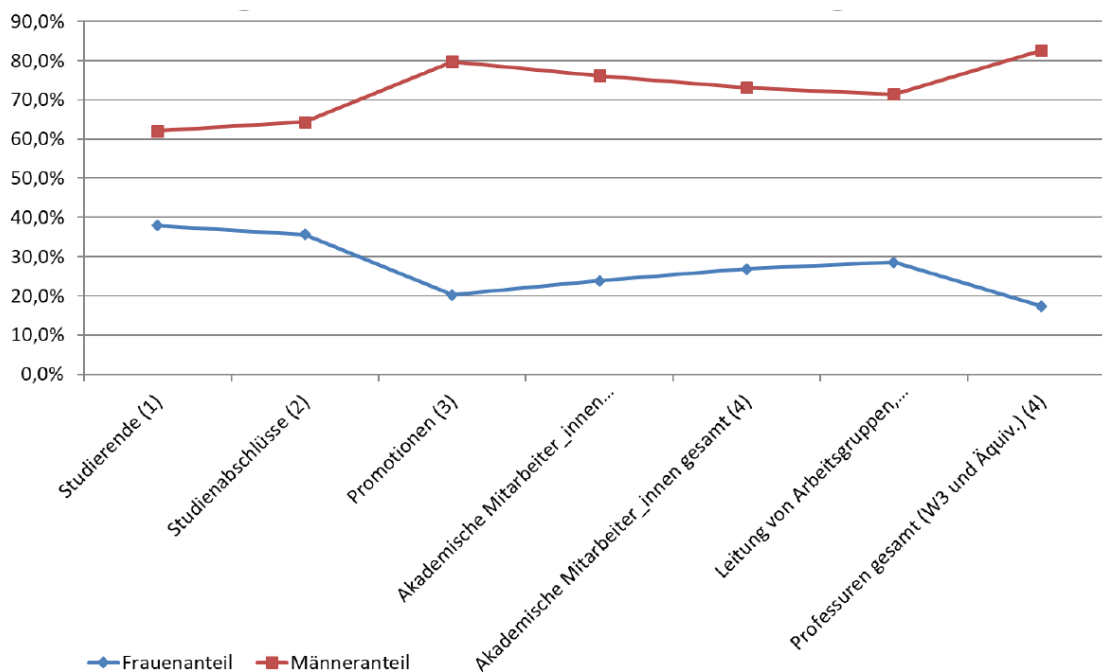


Abbildung 13: Aufteilung nach Frauen- und Männeranteil in den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen an der Universität Stuttgart.  
Quelle: Bericht der Gleichstellungsbeauftragten vom 4. Juli 2022.

Diese Grafik zeigt den niedrigen Frauenanteil im akademischen Mittelbau (26,2 Prozent), beim wissenschaftlichen Nachwuchs sowie bei den Professuren (17,9 Prozent, einschließlich der Juniorprofessuren) auf und lässt die sogenannte „Leaky Pipeline“ deutlich erkennen.

Weitere Zahlen und Daten zu Frauenanteilen können dem Gleichstellungsplan (integrativer Bestandteil des SEPUS 2021-2025) ab Seite 17 entnommen werden. Die darin aufgeführten Zahlen und Daten beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. De-

zember 2017 (Auslaufen des Chancengleichheitsplans 2013-2017) bis zum 1. Dezember 2019 (Stichtag des Gleichstellungsplans 2021-2025). Wo erforderlich wird auch die Entwicklung seit 30. Juni 2015 (Stichtag des Zwischenberichts 2015) beleuchtet.

Die **Universitätsleitung** setzt sich aus insgesamt fünf Männern (darunter der Rektor und der Kanzler) und zwei Frauen (darunter die hauptamtliche Prorektorin für Informationstechnologie und die nebenamtliche Prorektorin für Diversity und Internationales) zusammen. In der **Zentralen Verwaltung** sind derzeit zwei von acht Dezernatsleitungen mit einer Frau besetzt. Von den Dekanaten der **Fakultäten** werden neun von einem Mann und eins von einer Frau geleitet.

Die bisherigen aufgeführten Zahlen haben bereits deutlich aufgezeigt, dass die **Altersstruktur** im wissenschaftlichen Bereich eine andere ist als im wissenschaftsunterstützenden. Im wissenschaftlichen Bereich sind viele junge Wissenschaftler\*innen (befristet) beschäftigt. Im Bereich Technik/Verwaltung/Bibliothek sind deutlich mehr (unbefristet) Beschäftigte über das gesamte Altersspektrum vorzufinden. Der Median für die Gesamtuniversität liegt bei 36, das arithmetische Mittel bei 40 Jahren. Diese Zahlen sind jedoch, aufgrund der oben aufgeführten Gründe, wenig aussagekräftig. Eine Aufteilung nach Altersklassen soll einen ergänzenden Einblick in die Altersstruktur bieten. Sie beinhaltet hauptberuflich Beschäftigte (ohne Beurlaubte, aber mit Auszubildenden):

- bis 20 Jahre: 31 Personen
- 21 bis 30 Jahre: 1.678 Personen
- 31 bis 40 Jahre: 1.462 Personen
- 41 bis 50 Jahre: 859 Personen
- 51 bis 60 Jahre: 1.052 Personen
- über 60 Jahre: 423 Personen

Diese Altersstruktur, die durch zahlreiche junge akademische Beschäftigte charakterisiert ist, hat auch Einfluss darauf, dass die Universität Stuttgart die Soll-Schwerbehindertenquote verfehlt. Für das Jahr 2021 lag die Schwerbehindertenquote für die Beschäftigten der Universität Stuttgart bei 2,65 Prozent. Diesbezüglich zu ergänzen ist jedoch, dass im Personalverwaltungssystem lediglich die von den Beschäftigten mitgeteilten und amtlich dokumentierten Behinderungen erfasst werden. Die meisten erfassten Fälle betreffen tatsächlich Schwerbehinderte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent. Es gibt jedoch auch einige **Beschäftigte mit Behinderungen** von 30 bis 50 Prozent.

Zum Stichtag der aktuellen Personalstatistik war bei

- 29 Beschäftigten (18 Männer, 11 Frauen) ein Behinderungsgrad von weniger als 50 Prozent dokumentiert.

- 139 Beschäftigten (67 Männer, 72 Frauen) eine Schwerbehinderung mit mindestens 50 Prozent festgehalten worden.
- 9 Beschäftigten erfasst worden, dass sie den Schwerbehinderten gleichgestellt (beispielsweise bei mehrfachen Einzelbehinderungen, die sich zu mindestens 50 Prozent summieren) worden waren.

127 Beschäftigte mit einer Schwerbehinderung (die den Schwerbehinderten Gleichgestellten mit eingerechnet) waren im Bereich Technik/Verwaltung tätig, 22 im wissenschaftlichen Dienst. Auch bei den Behinderungen unter einem Grad von 50 Prozent wies der Bereich Technik/Verwaltung einen deutlich höheren Wert auf als der wissenschaftliche Dienst.

Die hauptberuflich Beschäftigten stammten zum Stichtag der aktuellen Personalstatistik aus insgesamt **87 Herkunftsländern**, darunter folgende Hauptherkunftsländer:

Herkunftsland (Staatsangehörigkeit)	Anzahl der Beschäftigten
Deutschland	4.611
China	89
Italien	68
Iran	58
Indien	57
Russische Föderation	44
Kroatien	38
Türkei	38
Vereinigte Staaten (USA)	34
Österreich	33
Griechenland	32
Frankreich	27
Spanien	26
Ukraine	18
Ägypten	17

Abbildung 14: Hauptherkunftsländer der hauptberuflich Beschäftigten.

Quelle: Personalstatistik 2021 der Universität Stuttgart.

Daten zum Migrationshintergrund sowie zur Bildungsherkunft oder auch der Anteil Beschäftigter mit Kindern und/oder anderweitigen Betreuungs- und Versorgungspflichten werden an der Universität Stuttgart nicht systematisch abgefragt und erfasst.

## 1.4 Strategische Ausrichtung und Steuerung

Wie die zuvor aufgeführten Zahlen und Daten zeigen, ist die Universität Stuttgart ein Studien- und Arbeitsort verschiedener Dienstbereiche und Fachkulturen, an dem sich die Statusgruppen durch hohe Heterogenität auszeichnen. In dieser immensen Vielfalt erkennt die Universität Stuttgart eine große Chance und Herausforderung zugleich. Diese wertvolle Ressource (Erfahrungs- und Perspektivenvielfalt, die unter

anderem zu kreativen/innovativen/unkonventionellen Lösungen, zu mehr Wettbewerbsfähigkeit und einer verstärkten Internationalisierung führen kann) gilt es wahrzunehmen, wertzuschätzen, anzuerkennen, zu nutzen und zu fördern. Herausforderungen (zum Beispiel Abbau von (Zugangs-)Barrieren, Umgang mit unterschiedlichen Bedarfen und Prägungen) gilt es offen und konstruktiv sowie mit Veränderungsbereitschaft GEMEINSAM anzugehen – denn, wie der Schweizer Schriftsteller Max Frisch einst festhielt: „Was alle angeht, können nur alle lösen. Jeder Versuch eines Einzelnen oder einer Gruppe, für sich zu lösen, was alle angeht, muss scheitern.“

Zugleich sollen sich alle Mitglieder der Universität Stuttgart, ob im Studium, bei der Lehre, in der Forschung oder im Bereich der Technik und Verwaltung, in einem Umfeld bewegen können, das die Entfaltung der Potenziale jeder\*jedes Einzelnen ermöglicht. Die vorhandene Vielfalt aktiv zu gestalten und auszubauen, dies hat sich die Universität Stuttgart bereits vor vielen Jahren – beginnend Mitte der 1980er Jahre mit der gesetzlich vorgeschriebenen Auseinandersetzung mit der Gleichstellungsthematik, gefolgt von der daraus resultierenden Familienorientierung zu Beginn des Millenniums und den Dimensionen Gesundheit, Soziale Herkunft, Nationalität und Kultur ab Mitte des letzten Jahrzehnts – zur Aufgabe gemacht und in den vergangenen Jahren nochmals intensiviert. Diese aktive Gestaltung wird als fortlaufender, partizipativer Prozess verstanden, der sich stets den sich verändernden Rahmenbedingungen und Bedarfen anpassen soll. Es ist eine gesamtuniversitäre Aufgabe, die in der Verantwortung aller liegt. Nur so kann die Universität Stuttgart ihre Vision, eine führende Universität auf dem Themenfeld intelligenter Systeme zu sein und zugleich selber als intelligentes System zu agieren, erreichen.

Um das komplexe Thema Diversity (statistisch) sichtbar zu machen, ins Bewusstsein zu bringen und bedarfsorientiert bearbeiten zu können, ist es notwendig, Dimensionen zu benennen und Schwerpunkte zu setzen. An dieser Stelle sei betont,



Bild: Hans Traxler

dass die Universität Stuttgart mit ihrem Diversity-Konzept aus den oben genannten Gründen einzelne Diversity-Dimensionen definiert hat, dies jedoch keinesfalls mit dem Ziel, die Menschen zu entindividualisieren, in Gruppen zusammenzuführen, zu kategorisieren und in diesen Kategorien getrennt voneinander zu betrachten. Auch werden einzelne so konstruierte Gruppen nicht über andere gestellt. Vielmehr wird ein dimensionenübergreifender/intersektionaler Diversity-Mainstreaming-Ansatz verfolgt, der zur „Normalisierung“ im Umgang mit Diversity führen soll, und der berücksichtigt, dass gewisse Di-

mensionen sichtbar gemacht werden müssen, um (sozial konstruierte) Unterschiede wahrnehmbar und bearbeitbar zu machen. Das bedeutet auch, gewisse Merkmale nicht auszublenden oder zu übergehen. Mit dem Wissen, dass eine Gleichbehandlung von Menschen, die unterschiedliche Voraussetzungen (zum Beispiel Zugang zu Ressourcen), Möglichkeiten, Bedarfe und somit auch (Start-)Chancen mitbringen, nicht unbedingt zu mehr Gerechtigkeit führt, wird an der Universität Stuttgart nach dem **Grundsatz „Gleiches wo möglich, Besonderes wo nötig“** gearbeitet. Somit wird berücksichtigt, dass eine ungleiche Behandlung in Form einer positiven Maßnahme (beispielweise Nachteilsausgleiche) notwendig sein kann, um Benachteiligungen bestimmter Personen(gruppen) auszugleichen, Diskriminierung zu vermeiden und dadurch zu mehr Chancengerechtigkeit zu gelangen.

Mit ihrem Diversity-Konzept und somit auch in ihrer alltäglichen Arbeit nimmt die Universität Stuttgart im Querschnitt die folgenden vier, stets auch untereinander vernetzten Handlungsfelder und dadurch alle Studien- und Arbeitsbedingungen in den Blick.

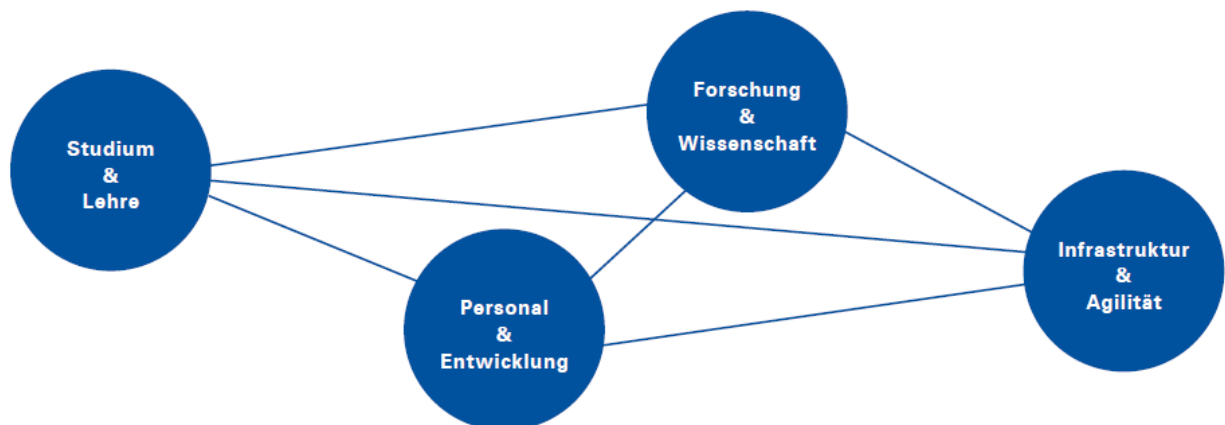


Abbildung 15: Handlungsfelder des Diversity Managements an der Universität Stuttgart. Quelle: Diversity-Konzept „Intelligent durch Vielfalt“ (2020) der Universität Stuttgart.

Das Handlungsfeld „Infrastruktur und Agilität“ beinhaltet neben der (baulichen, technischen, kommunikativen) Barrierefreiheit auch die Digitalisierung sowie die Mobilität im weitesten Sinne. Flexible Verwaltungs- und Personalstrukturen, Inter-/Transdisziplinarität und Internationalisierung fallen ebenfalls darunter.

Innerhalb der Handlungsfelder werden stets die folgenden sieben Dimensionen in den Blick genommen und intersektional betrachtet:

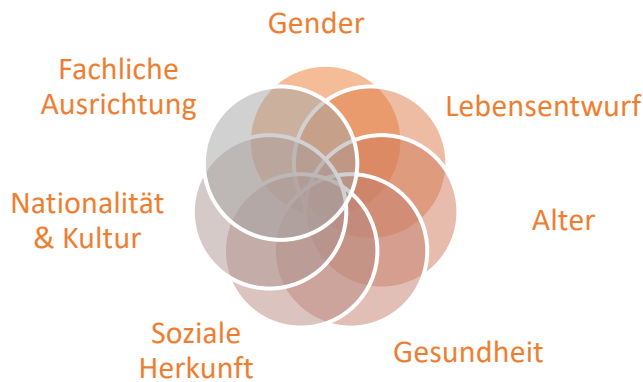


Abbildung 16: Diversity-Dimensionen des Diversity Managements an der Universität Stuttgart.

Quelle: Prorektorat für Diversity und Internationales.

Die Universität Stuttgart geht hiermit über die geschützten Merkmale nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hinaus und greift beispielsweise das Thema der sozialen Herkunft oder auch der familiären Situation sowie die Staatsangehörigkeit noch mit auf. Die Universität Stuttgart begrenzt sich zudem nicht nur auf demografische und äußerlich wahrnehmbare Merkmale wie beispielsweise Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft und/oder körperliche Behinderung, sondern bezieht auch weitere Aspekte, wie zum Beispiel die kognitive Heterogenität (unter anderem bezüglich Lernstile) sowie unterschiedliche Lebensentwürfe und -situationen, die sich auf den Erfolg im Studium und/oder am Arbeitsplatz auswirken können, mit ein. Verschiedenartige fachliche (Aus-)Prägungen finden ebenfalls Berücksichtigung.

Gedacht, konzipiert und umgesetzt wird auf allen und im Zusammenspiel aller Ebenen: der **Makro-, Meso- und Mikroebene**. Auf der Makroebene wird die Universität als Studienort, Arbeitgeberin sowie Forschungs- und Innovationsstätte in den Blick genommen. Die lokale, regionale, nationale wie auch internationale Ausrichtung und Verankerung fallen hierunter genauso wie gesetzliche Vorgaben und die gesellschaftlichen, kulturellen wie auch sozioökonomischen Rahmenbedingungen. Ihr liegen die strategischen Planungen (vor allem durch den Struktur- und Entwicklungsplan) zugrunde. Die Mesoebene umfasst die inhaltliche Ausrichtung mit Blick auf die Studiengänge und -programme, also auch die curriculare Weiterentwicklung, die Organisation des Studiums und der Lehre oder auch die Lehr- und Lernkultur inklusive Handlungsrouniten und Materialien, die zum Einsatz kommen. Hier wird sich auf die internen Strukturen, Prozesse und Maßnahmen konzentriert. Auf der Mikroebene, der personellen Ebene, werden die Individuen und ihre Handlungsweisen genauso wie das zwischenmenschliche Zusammenspiel betrachtet. Die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz der Einzelnen im Forschungs-, Lehr- und Lernalltag genauso wie im wissenschaftsunterstützenden Bereich stehen hier im Vordergrund. Besonderes Gewicht hat in diesem Fall die individuelle Diversitätskompetenz. Unter Berücksichtigung dieser drei miteinander

verwobenen Ebenen wird im Rahmen der diversitätssensiblen Ausrichtung und Weiterentwicklung nochmals der ganzheitliche Ansatz, der neben den Zielgruppen einzelner Diversity-Dimensionen genauso die „Dominanzkultur“ einbezieht, deutlich.

Um die konkrete Umsetzung des zuvor Beschriebenen im Universitätsalltag voranzubringen, wurde die strukturelle Verankerung von Diversity über die vergangenen Jahre hinweg ausgebaut. Zahlreiche haupt- und neben- beziehungsweise ehrenamtlich tätigen Akteur\*innen (mit oder ohne (teilweiser) Freistellung), Arbeitsgruppen und -kreise, (informelle) Gremien und Ausschüsse kümmern sich um eine systematische Behandlung dieses Themenfeldes und verleihen ihm Sichtbarkeit. Sie werden in den nachfolgenden Kapiteln sowie im Glossar auf der Diversity-Seite der Universität Stuttgart aufgeführt.

An dieser Stelle werden lediglich einzelne Meilensteine der strategischen Ausrichtung und Steuerung auf dem Weg der Diversity-Orientierung der Universität Stuttgart herausgegriffen:

- 1990 wurde die Konstituierung einer „Senatskommission für Frauenförderung“ durch den Senat beschlossen.
- 1991 wurde die erste hauptamtliche „Frauenreferentin“, heute **Gleichstellungsreferentin** genannt, eingestellt und die damalige Richtlinie zur Frauenförderung beschlossen. Das Gleichstellungsreferat wurde seit Oktober 2003 sukzessive personell (unter anderem durch Projektstellen) ausgebaut.
- 1992 wurde die erste „Frauenbeauftragte“, seit 2005 **Gleichstellungsbeauftragte** genannt, gewählt.
- 1996 wurde die Stelle der „Frauenvertreterin“, der heutigen **Beauftragten für Chancengleichheit**, an der Universität Stuttgart eingerichtet und besetzt.
- 2017 wurde der **Runde Tisch Diversity** ins Leben gerufen.
- 2019 wurde das „**Prorektorat für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Diversity**“ eingerichtet und Diversity somit auf Leitungsebene der Universität verankert.

2021 wurde der Zuschnitt angepasst, auf das heutige „**Prorektorat für Diversity und Internationales**“.

- 2019 wurde der „Senatsausschuss für Gleichstellung“ in den „**Senatsausschuss für Diversity und Gleichstellung**“ umgewandelt und Diversity somit zentral in den Gremien verankert. Er wird gemeinsam durch die Prorektorin für Diversity und Internationales und die Gleichstellungsbeauftragte geleitet. Dieser Ausschuss ist paritätisch über alle Statusgruppen hinweg besetzt und als beratendes Gremium aktiv. Über ihn können Empfehlungen für Diversity- und Gleichstellungsmaßnahmen in den Senat eingebracht werden.

- 2020: Die **Studierendenvertretung stuvus** wandelt das „Referat für Soziales und Beratung“ in das „**Referat für Gleichstellung, Diversity und Soziales**“ um. Unter anderem in regelmäßigen Jour fixe-Terminen mit dem Prorektorat für Diversity und Internationales findet der Austausch zwischen Studierendenschaft und Rektoratsebene statt.
- 2020/21: Im Wintersemester 2020/21 wurde begonnen, verbindliche **Diversity-Kommissionen** (auf Grundlage der „Richtlinie zur Förderung von Diversity und Gleichstellung“) in den Fakultäten und Stuttgart Centers (SC) einzurichten. Aufgrund der unterschiedlichen Fachkulturen und der Heterogenität ihrer Mitglieder sind auch dezentrale Strukturen notwendig, um die unterschiedlichen Perspektiven, (Aus-) Prägungen und Bedarfe erkennen, fach-/zielgruppen-spezifisch angehen sowie in das universitätsweite Diversity Management einbeziehen zu können. Außerdem soll hierdurch die Kommunikation untereinander wie auch mit den zentralen Strukturen und Gremien gewährleistet werden.
- 2020/21: Mit dem Einrichten der verpflichtenden Diversity-Kommissionen wurde auch begonnen – dies jedoch optional –, **Diversity-Beauftragte** zusätzlich zu den etablierten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in den Fakultäten und Stuttgart Centers einzusetzen. Teilweise geschieht dies in Personalunion, das heißt, dass vereinzelt Fakultätsgleichstellungsbeauftragte auch die Rolle der\*des Diversity-Beauftragten übernehmen. Die Diversity-Beauftragten bilden die Schnittstelle zum Prorektorat für Diversity und Internationales und unterstützen, unter anderem durch die Durchführung fachbereichsspezifischer Aktionen, die Umsetzung des Diversity-Konzeptes in ihrem Einsatzbereich. Auf der Ebene der fakultäts-ähnlichen Strukturen der Stuttgart Centers verfügt SimTech bereits seit 2018 über einen eigenen Gleichstellungsbeauftragten. In der Zwischenzeit wurde in beiden Exzellenzclustern (SimTech und IntCDC) die Position einer\*eines **Managerin\*Managers für Gleichstellung und Diversity** geschaffen.
- 2021/22 (Wintersemester) wurde der **Diversity-Beirat** eingerichtet. Dieser setzt sich aus der Prorektorin für Diversity und Internationales, der Gleichstellungsbeauftragten und fünf externen Mitglieder, die Diversity-Expertise und Engagement aus unterschiedlichen Bereichen (Wissenschaft, Wirtschaft, Gesellschaft) mitbringen, zusammen. Er berät den Senatsausschuss für Diversity und Gleichstellung sowie das Rektorat bezüglich strategischer und inhaltlicher Entwicklungen. Die externen Mitglieder nehmen einmal pro Semester am Senatsausschuss für Diversity und Gleichstellung teil.
- 2021: Beginn eines **Change Managementprozesses zur Zusammenführung der Bereiche Diversity und Gleichstellung** in einer gemeinsamen organisatorischen Einheit, um ideale Strukturen für ein professionelles Diversity Management zu schaffen.
- 2022: Schaffung einer, zunächst auf fünf Jahre befristeten, 100 Prozent-Stelle „**Referent\*in für Diversity Management**“. Diese ist organisatorisch dem



Gleichstellungsreferat und inhaltlich dem Prorektorat für Diversity und Internationales zugeordnet.

Aus dieser Auflistung wird deutlich, dass der Universität Stuttgart am kontinuierlichen Austausch und der ressourcenbündelnden Zusammenarbeit mit allen Statusgruppen gelegen ist. Zahlreiche Akteur\*innen der Universität Stuttgart sind zudem nicht nur intern, sondern auch extern (lokal, regional, national und international) sehr gut vernetzt.

Abschließend bleibt noch festzuhalten, dass ein konzeptionell-strategisches Arbeiten durch die konkrete Umsetzung mit Leben gefüllt wird. Hierfür benötigt es eine entsprechende finanzielle Ausstattung. An dieser Stelle sei daher kurz auf den **Diversity-Fonds** verwiesen, der im Jahr 2022 erstmals für die Fakultäten zur Verfügung gestellt wurde. Über diesen Fonds können alle Fakultäten unbürokratisch Gelder für diversitätsorientierte Angebote und Projekte über das Prorektorat für Diversity und Internationales beantragen.

## 1.5 Angebote, Projekte, Maßnahmen und Anlaufstellen

Im Folgenden werden Angebote, Projekte, Maßnahmen sowie Ansprechpersonen und Arbeitskreise vorgestellt, die beispielhaft für das vielfältige diversitätsorientierte Wirken an der Universität Stuttgart stehen. Bereits abgeschlossene Angebote, Projekte und Maßnahmen werden in diesem Bericht nicht aufgegriffen – es sei denn, es handelt sich um Traditionsveranstaltungen, die in einem regelmäßigen Rhythmus fortgeführt werden und/oder Aktionen, die auf Gelaufenem aufbauen. Da in diesem Rahmen nicht alle Angebote, Projekte und Maßnahmen aufgegriffen und im Detail vorgestellt werden können, wird an dieser Stelle auf das Glossar auf der Diversity-Seite der Universität Stuttgart verwiesen. Auf die Angabe von Links im Fußnotenbereich hier im Fließtext wird somit weitestgehend verzichtet. Hervorzuheben ist an dieser Stelle noch, dass auch in den Fakultäten und Forschungsverbänden zahlreiche diversitätsorientierte Angebote und Projekte durchgeführt werden. Im vorliegenden Bericht werden jedoch in erster Linie gesamtuniversitäre Beispiele dargestellt und nur vereinzelt Punkte aus diesen Bereichen aufgegriffen.

Nachfolgend werden die einzelnen Diversity-Dimensionen, wie sie auch im Diversity-Konzept der Universität Stuttgart festgehalten sind, mit den entsprechenden Angeboten, Projekten, Maßnahmen und Anlaufstellen vorgestellt. Doch bevor der Blick auf diese sieben Teilbereiche fällt, wird zunächst noch auf dimensionenübergreifend einzuordnende Punkte, die ihren Schwerpunkt nicht in einer Diversity-Dimension aufweisen, eingegangen.

Da sich die Universität Stuttgart als säkularen Ort versteht, wird das Thema „Religionen/Weltanschauungen“ nicht explizit aufgegriffen. Es kann beispielsweise in die Dimensionen „Lebensentwurf“ oder auch „Nationalität und Kultur“ einfließen. Bei Bedarf wird gemeinsam nach individuellen Lösungen gesucht.

### 1.5.1 Diversity-Dimensionen-übergreifend

Wie bereits in Kapitel 1.4 aufgeführt, wurde 2017 der **Runde Tisch Diversity** durch das Gleichstellungsreferat ins Leben gerufen. Er dient als offenes Diskussionsforum für die zahlreichen Akteur\*innen, die sich an der Universität Stuttgart mit dem Thema Diversity beschäftigen. Er fördert den Austausch zwischen den Einrichtungen, den Fakultäten und dem Rektorat. Durch dieses Format, zu dem das Prorektorat für Diversity und Internationales ein- bis zweimal pro Semester einlädt, wird die Expertise aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen zusammengeführt, der Informationsfluss und dadurch auch die Transparenz über Bestehendes sowie Geplantes verbessert, die Bündelung von Angeboten ermöglicht und die Entwicklung gemeinsamer Aktionen erleichtert. Aus diesem Runden Tisch heraus können sich je nach Bedarf Arbeitsgruppen bilden, die punktuell spezifische Diversity-Angelegenheiten bearbeiten.

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt (2017) beteiligt sich die Universität Stuttgart seit 2019 mit einem zentral koordinierten, universitätsweiten Aktionsprogramm am **Deutschen Diversity Tag**. Dieses wurde von Jahr zu Jahr umfangreicher und fand im Jahr 2022 erstmals als European Diversity Month statt. Wurde 2019 unter dem Slogan „we are US!“ vor allem über Diversity (Management) an Hochschulen und speziell an der Universität Stuttgart gesprochen und dies mit der Vorstellung der Diversity-Akteur\*innen und -Angebote verknüpft, so stand der bundesweite Diversity-Tag 2020 unter dem Motto des Titels des zu diesem Zeitpunkt veröffentlichten Diversity-Konzeptes „Intelligent durch Vielfalt“. Im Mittelpunkt stand in diesem Jahr die (coronabedingt nicht in Präsenz mögliche) virtuelle Ideenwerkstatt zu unterschiedlichen Diversity-Themen. 2021 wurde sodann durch Vorträge, Workshops und Diskussionsrunden der Blick verstärkt auf Diversity in der Lehre und der Forschung geworfen. Im Jahr 2022 lag der Fokus auf Diversity als Erfolgsfaktor. Die Links zu den weiterführenden Informationen zu den einzelnen Aktionstagen sind über die Diversity-Seite zu finden.

Zeitgleich mit dem Diversity-Tag und der damit einhergehenden Veröffentlichung des Diversity-Konzeptes im Jahr 2020 wurde die erste **Diversity-Kampagne** der Universität Stuttgart mit dem Slogan „Intelligent durch Vielfalt“ gestartet. Sie beinhaltete unter anderem den Launch der Diversity-Akteur\*innen-Webseite, eine Foto-/Kurzinterview-Reihe von unterschiedlichen Teams der Universität Stuttgart, wie auch eine Selfie-Aktion. Bereits kurze Zeit darauf, im November 2020, knüpfte die zweite Kampagne mit dem Slogan „Respekt ist intelligent“ daran an. In diesem Rahmen wurde der Webauftritt „Universität ohne Diskriminierung“, über den allgemeine Informationen zum Thema Diskriminierung genauso wie Ansprechpersonen und vielfältige Angebote abgerufen werden können, veröffentlicht. Auch die Internetseite „Vielfalt wahrnehmen, hundert Prozent mitnehmen“, die neben Informationen und Materialien rund um Diversity in der Lehre auch eine Art Checkliste für Lehrkräfte enthält, ging in diesem Rahmen an den Start. Begleitet wurden diese Veröffentlichungen durch Vorträge und auch eine Initiative gegen Rassismus der Studierendenvertretung stuvus. Im Januar 2021 schloss sich sodann

eine Informationsveranstaltung über das Thema Studieren mit Beeinträchtigung sowie ein Rundbrief an die Universitätsmitglieder zu gesetzlichen Vorgaben zur Barrierefreiheit an. Das Dezernat Internationales knüpfte im Februar 2021 mit Interkulturellen Trainings und Unconscious Bias-Workshops für Studierende wie auch Mitarbeitende an den Aktionszeitraum der Kampagne an. Bei all den öffentlichkeitswirksamen Aktionen unterstütz(t)en die Mitarbeiter\*innen der **Hochschulkommunikation** tatkräftig. Sie sind zudem in verschiedenen Arbeitskreisen beratend und unterstützend im Einsatz.

Die Diversity-Kampagnen, deren Fortsetzung bereits in Planung ist, haben zum Ziel, über dieses Themenfeld an der Universität Stuttgart zu informieren, Transparenz zu schaffen und für mehr Sichtbarkeit dieses Themas, verknüpft mit der Bewusstmachung seiner Relevanz und seines Mehrwerts, zu sorgen.

Ebenfalls dimensionenübergreifend wird der **Diversity-Kalender** der Universität Stuttgart sein, der sich derzeit in Arbeit befindet und mit dem Beginn des Kalenderjahrs 2023 allen Mitgliedern der Universität zur Verfügung stehen soll. Ziel ist auch hier, die Sichtbarkeit von Diversity zu erhöhen, zu (gemeinsamen) Aktivitäten im Rahmen der aufgeführten Aktions- und Gedenktage zu inspirieren und beispielsweise durch begleitende Social Media-Posts darüber zu informieren.

Besonders hervorzuheben ist zudem das Wirken gegen jegliche Form von Diskriminierung an der Universität Stuttgart, die sich zum Ziel gesetzt hat, ein diskriminierungsfreier Ort zu werden. Zahlreiche **Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung**, wie mögliche Erst- und Verweisberatungen, ein transparentes Beschwerdemanagement inklusive Leitfäden für Betroffene, Führungskräfte oder auch das Umfeld, eine „Richtlinie zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung sowie von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt“, Fortbildungsangebote und auch Informationsmaterialien (beispielsweise über die Webseite „Universität ohne Diskriminierung“ abrufbar; dort ist auch ein offizielles Video-Statement des Rektors gegen Diskriminierung zu finden) wurden eingerichtet, umgesetzt beziehungsweise erarbeitet. Den Mitgliedern der Universität Stuttgart steht eine **Ansprechperson für Antidiskriminierung** zur Verfügung, die vor allem bei Diskriminierungserfahrungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft oder der religiösen/weltanschaulichen Identität kontaktiert werden kann. In anderen Fällen von Diskriminierung bieten weitere Stellen, auf die nachfolgend bei den einzelnen Diversity-Dimensionen noch eingegangen wird, Unterstützung an. Durch die Ansprechperson für Antidiskriminierung wurde zudem der **Arbeitskreis Antidiskriminierung**, der dem universitätsinternen Austausch und der Vernetzung der Akteur\*innen, der Koordination von Aktivitäten sowie als aktives Arbeitsgremium dient, im Januar 2020 ins Leben gerufen. Mit ihm wird außerdem das Ziel verfolgt, durch verschiedene Maßnahmen die Sensibilisierung der Universitätsmitglieder zu diesem Thema zu erhöhen und die Arbeit der Ansprechpersonen und Beauftragten für Fälle von Diskriminierung weiterzuentwickeln.

**Evermood**, die neue **Online-Plattform für Beratung und Unterstützung bei Krisen, Sorgen und Konflikten**, kann sowohl von Studierenden als auch von Beschäftigten der Universität Stuttgart niederschwellig, von jedem Endgerät aus und ohne Anmeldung genutzt werden. Diese Plattform stellt ein dimensionenübergreifendes Angebot dar, das im April 2022 unter Federführung der Beauftragten für Chancengleichheit eingerichtet wurde. Sie liefert Informationen und benennt Ansprechpersonen. Über diese Plattform kann eine persönliche oder auch anonyme Kontaktaufnahme beziehungsweise Online-Beratung erfolgen. Es sind zudem Selbsttestmöglichkeiten und Videos (sowie ab dem 4. Quartal 2022 einstündige, kostenfreie Workshops) eingebunden. Das Angebot kann sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache genutzt werden. Die Beiträge sind den drei Themenbereichen „Gesundheit und psychische Belastung“, „Konflikte und Krisen“ sowie „Familie und Privates“ zugeordnet. Die Bandbreite an Themen, zu denen Unterstützung angeboten wird, reicht von Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung über Sorgen und Ängste, Erschöpfung und Burnout bis hin zu Abhängigkeit(en) oder auch psychischer und/oder körperlicher Erkrankung. Auch Trauer, Pflege und haushaltsnahe Dienstleistungen, Schwangerschaft und Mutterschutz, Elternzeit und Elterngeld, Kinderbetreuung und Erziehung sind Schwerpunkte, die angeboten werden. Anfang Juni 2022, fünf Wochen nach dem offiziellen Launch der Plattform, waren bereits knapp 5.300 Besucher\*innen und 18.600 Seitenaufrufe zu verzeichnen. Seitdem bewegen sich die Seitenaufrufzahlen auf relativ konstantem, vergleichbarem Niveau.

Die Gewichtung der Hauptthemengruppen, die im laufenden Jahr nachgefragt wurden, war, Stand 21. August 2022, „Gesundheit und psychische Belastung“ mit knapp 5.800 Seitenaufrufen, gefolgt durch „Konflikte und Krisen“ mit gut 2.600 Seitenaufrufen und „Familie und Privates“ mit gut 890 Seitenaufrufen.

Von den konkreten Beiträgen stachen im Themengebiet „Gesundheit und psychische Belastung“ der Beitrag „Herausfinden, was einem im Leben wichtig ist“, im Themengebiet „Konflikte und Krisen“ der Beitrag „Typische Anzeichen einer Depression“ und im Themengebiet „Familie und Privates“ vor allem „Resilienz aufbauen und stärken“ hervor. Aber auch „Abgrenzung Flirt, Kompliment und sexuelle Belästigung“ war einer der nachgefragtesten Beiträge. Die Plattform wird stetig um neue Beiträge erweitert. Für kommendes Jahr ist zudem ein weiterer Themenbereich angedacht.

Auch als Forschungsthema nimmt sich die Universität Stuttgart Diversity an. Ende 2009 wurde hierzu das **Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften (IDS)** eingerichtet. Das IDS untersucht das Innovationspotenzial von Vielfalt und Unterschieden in sozio-technischen Systemen im Kontext der digitalen Transformation.

Manche Angebote, Projekte, Maßnahmen und Anlaufstellen sind dimensionenübergreifend, also nicht durch einen Schwerpunkt in einer Diversity-Dimension

verankert, und zugleich zielgruppenspezifisch ausgerichtet. Nachfolgend werden einzelne von ihnen kurz vorgestellt.

Das „**Referat für Gleichstellung, Diversity und Soziales**“ der Studierendenvertretung **stuvus** hat in diesem Zuschnitt im August 2020 seine Arbeit aufgenommen. Zuvor lief es unter „Soziales und Beratung“. Die engagierten Studierenden dieses Referats stehen als Anlaufstelle unterstützend zur Verfügung und bringen sich zudem in unterschiedliche Aktionen der Universität Stuttgart, wie den Diversity-Tag oder auch die Gender Week ein. Sie bieten zudem eigene, bedarfsorientierte Workshops, Veranstaltungen und Treffs an. Außerdem bringen sie sich beispielsweise durch den „Leitfaden zu awareness Teams bei Partys“ sensibilisierend sowie durch den „Förderungskatalog zu Gleichstellung, Antidiskriminierung und Chancengleichheit an der Universität Stuttgart“ aus dem Jahr 2021 politisch in das Miteinander an der Universität Stuttgart ein. Sie bieten außerdem eine Zusammenstellung aller anerkannten Hochschulgruppen, welche die große Vielfalt an Interessen der Studierenden abbilden und zugleich Möglichkeiten des Kennenlernens und Austauschs sowie des gemeinsamen Mitgestaltens des Hochschullebens bieten.

Generell beratend und unterstützend steht die **Zentrale Studienberatung (ZSB)** als professionelle Beratungsstelle der Universität Stuttgart für die Anliegen von Studieninteressierten und Studierenden zur Verfügung. Durch den **Leitfaden „Besser mit Beratung“** oder auch durch die „**Avete Academici**“, eine Informationsveranstaltung für Erstsemesterstudierende, an der sich die ZSB beteiligt, sollen das Ankommen und Zurechtfinden erleichtert werden. Die „Avete Academici“ wird gemeinsam mit dem **Studierendenservice** des **Dezernats Studium** und der Studierendenvertretung **stuvus** sowie zahlreicher weiterer engagierter (Diversity-)Akteur\*innen, die sich in diesem Rahmen präsentieren, durchgeführt. Der „**Wegweiser zum Studienbeginn**“, der durch den Studierendenservice des Dezernats Studium herausgegeben wird, oder auch die **Informationsseite „Uni von A bis Z“** liefern weitere wertvolle Beiträge zu einem gelungenen Studienbeginn und -verlauf aller.

Für das Handlungsfeld Studium und Lehre stellt zudem die **Ombudsperson Lehre und Promotion** eine wichtige, neutrale und vertrauliche Anlaufstelle dar, die für die Mitglieder der Universität, die sich in Konflikten in der Lehre/bei einer Promotion Unterstützung wünschen, aufgesucht werden kann. Die Stelle wurde 2011 zunächst für die Lehre eingerichtet und seit 2014 (nach Änderung des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg) um den Bereich Promotion erweitert. Die Stelleninhaberin ist derzeit die einzige Ombudsperson für Studierende in Baden-Württemberg. Im Bereich des Studiums und der Lehre steht sie für organisatorische, fachliche und überfachliche Schwierigkeiten, Konflikte, Beschwerden und/oder Vorschläge zur Verfügung beziehungsweise unterstützend zur Seite. Im Bereich der Promotion betreut die Ombudsperson Promovierende und deren Betreuer\*innen in Konfliktfällen rund um das Promotionsvorhaben. Als unabhängige Einheit berichtet sie dem Rektorat und den entsprechenden Gremien.

Generell ist festzuhalten, dass die Universität Stuttgart in der Heterogenität ihrer Studierenden ein großes Potenzial sieht, dessen Entfaltung höchste Priorität hat. Lehrveranstaltungen, die diversitätssensibel und wertschätzend durchgeführt werden, bieten allen Beteiligten die Möglichkeit, sich mit Freude und Engagement konstruktiv und kreativ einzubringen. Auf diese Weise können (Forschungs-)Themen bestmöglich vorangebracht werden.

Verstärkt und gebündelt aufgegriffen wurde das Thema Vielfalt im Handlungsfeld Studium und Lehre somit durch die **Arbeitsgruppe „Diversity in der Lehre“**, die im Wintersemester 2019/20 das erste Mal zusammenkam. Sie hat unter anderem eine Zusammenstellung von Informationen für Lehrkräfte erarbeitet, die über die Internetseite der Universität Stuttgart abgerufen werden kann. Unter dem Titel „Diversity in der Lehre: Vielfalt wahrnehmen – hundert Prozent mitnehmen“ finden Interessierte dort auch eine Art Checkliste zur Unterstützung bei der Gestaltung diversitätssensibler Lehrveranstaltungen. Derzeit laufen Überlegungen, wie Bestehendes noch besser aufbereitet beziehungsweise gebündelt und Interessierten zur Verfügung gestellt werden kann.

Die **Handreichung „Studierende in besonderen Lebenslagen in der Corona-Zeit. Handreichung für die (Online-)Lehre 2.0 WS 2020/21“** ist nach wie vor aktuell und zeigt auf, dass an der Universität Stuttgart versucht wird, stets alle Studierenden mit ihren unterschiedlichen Bildungsbiografien, Lebensentwürfen, Bedarfen und auch Lernvoraussetzungen in den Blick zu nehmen – von gesundheitlichen Einschränkungen über Erziehungs- und Pflegetätigkeiten bis hin zu bestehenden beruflichen Verpflichtungen oder auch sprachlichen Hürden, bei denen beispielsweise von der asynchronen Lehre profitiert werden kann. Diese Handreichung, an der unter anderem die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen, der Service Uni & Familie, das Dezernat Internationales und die Aktiven des Arbeitskreises „Bildung und soziale Ungleichheit“ (mehr hierzu in Kapitel 1.5.6) mitgewirkt haben, ist über die Internetseite der Universität Stuttgart zu finden.

Beschäftigte der Universität Stuttgart können sich mit ihren Anliegen rund um das Arbeitsverhältnis (zum Beispiel Konflikte mit Kolleg\*innen und/oder Vorgesetzten, Möglichkeiten der Weiterentwicklung) jederzeit an den **Personalrat** wenden, dessen Mitglieder neben Informationen und Unterstützung beispielsweise auch Einzelberatung anbieten. Der Personalrat vertritt die Interessen aller Beschäftigten der Universität Stuttgart und setzt sich für optimale Arbeitsbedingungen ein. Das Gremium setzt sich aus 23 Mitgliedern zusammen. Sein Mitwirken bei Einzelmaßnahmen (beispielsweise Einstellungen, Weiterbeschäftigungen, Höhergruppierungen, Einrichten eines Tele-Arbeitsplatzes oder auch Anordnung von Überstunden und/oder Rufbereitschaft) stellt sicher, dass die Rechte der Betroffenen gewahrt werden und alle zum Schutz der Beschäftigten geltenden Gesetze und Verordnungen eingehalten werden. Pro Jahr entscheidet der Personalrat über rund 500 Anträge auf die Umsetzung von Einzelmaßnahmen. Der Personalrat kann zudem sogenannte kollektivrechtliche Maßnahmen (unter anderem das Abschließen von Dienst-

vereinbarungen oder auch die Mitarbeit in Lenkungskreisen und Arbeitsgruppen) anstoßen, begleiten und (mit)gestalten. Durch diese Möglichkeiten nimmt dieses Gremium eine zentrale Rolle bei der vielfältigen Ausgestaltung der Arbeitsumgebung an der Universität Stuttgart ein.

Damit alle Mitglieder der Universität Stuttgart ihre **Diversity-Kompetenz** stetig weiterentwickeln können, gibt es zahlreiche Angebote, die sich zielgruppenspezifisch an den jeweiligen Bedarfen ausrichten. So bietet die Personalentwicklung jedes Jahr rund 40 Kurse für die **Beschäftigten** der Universität Stuttgart an, durch die teilweise auch Inhalte mit Bezug zu den sieben Diversity-Dimensionen aufgegriffen werden, darunter beispielsweise:

- Zeit- und Selbstmanagement: Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Barrierefreiheit: Barrierefreie Dokumente mit Word; Barrierefreie PDF mit Adobe Acrobat Professional; Digitale Barrierefreiheit für Webredakteur\*innen
- Pflege: Pflege – was tun bevor „der Fall der Fälle“ eintrifft?; Pflegefall – was tun? Informationen zur gesetzlichen Pflegeversicherung; Selbstfürsorge in der Pflege
- Gesund bleiben mit hybridem Arbeiten

Speziell für **Führungskräfte** wurden in den vergangenen Jahren über das Leadership-Programm beispielsweise folgende Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten:

- International Leadership: Leading diverse teams in scientific institutions
- Besser führen durch bewussten Umgang mit unbewussten Denkmustern
- Frauen in Führung – mit Power und Persönlichkeit zum Erfolg
- Mögliche (psychische) Belastungen bei Mitarbeiter\*innen wahrnehmen

Für die Beschäftigten der **Forschungsverbünde** (vor allem für Principal Investigators, teilweise auch für Koordinator\*innen) werden ebenfalls passgenaue Workshops organisiert beziehungsweise zusätzliche Angebote in Angriff genommen, darunter:

- Strategien der Nachwuchsgewinnung – Möglichkeiten eines gender- und diversitätssensiblen Recruitings (Workshop)
- Gender and Diversity Competence (Workshop)
- Gender and Diversity in Academia: What's my Share? (Selbstlernkurs zu Gender und Diversity; derzeit in Arbeit)
- Gewinnen und Halten von Talenten, Fokus auf Frauen (Aufbaukurs; derzeit in Arbeit)
- Coaching-Pool inklusive des Angebots eines Gleichstellungscoachings

Für den **wissenschaftlichen Nachwuchs** bietet die Graduiertenakademie (GRADUS) zielgruppenspezifische, diversitätsorientierte Workshops an – dies bisher einmal pro Jahr, aufgrund der wachsenden Nachfrage soll das Angebot jedoch ausgebaut werden:

- Unconscious Bias Awareness
- Working Successfully in an Intercultural Academic Environment
- Erfolgreiche Führung von internationalen Teams

Für **Studierende** der Universität Stuttgart werden zahlreiche diversitätsorientierte Sensibilisierungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten angeboten. So können Studierende des Interkulturellen Mentoring-Programms (mehr dazu in Kapitel 1.5.7) beispielsweise an einem Einführungsseminar mit Elementen aus interkulturellen Trainings teilnehmen oder auch Angebote zu „Identity Politics“, „Why we all should be feminist“, „Intersectionality“, „Implicit and Unconscious Bias“, „Antiracism: Why and How?“ oder auch „Queer Identities“ belegen – um nur eine Auswahl der Kurse und Workshops der vergangenen Jahre zu nennen. Auch für die internationalen Studierenden, die am Buddy-Programm oder den TestDaF-Kursen (ebenfalls mehr dazu in Kapitel 1.5.7) teilnehmen, werden jedes Semester interkulturelle Trainings angeboten.

In den Fakultäten werden vereinzelt ebenfalls Workshops und Kurse zu Diversity beziehungsweise mit Diversity-Bezug organisiert und auch die Studierendenvertretung stuvus ist punktuell, je nach Bedarf, in diesem Bereich tätig und hat in der Vergangenheit mit „Let’s talk about racism“ bereits ein Angebot gemacht.

Ein weiteres zielgruppenspezifisches Kompetenzstärkungs- und zugleich Sensibilisierungsangebot, das sich speziell an Studierende und Promovierende richtet, stellt das **„Zertifikat Gender und Diversity – Vielfalt in Sprache, Gesellschaft, Forschung und Praxis“** dar. Es wird seit dem Sommersemester 2021 angeboten und dient der diversitätsorientierten Profilschärfung und Zusatzqualifikation. Die Lerneinheiten liefern Impulse für eine bewusste, selbstreflexive, wissenschaftlich fundierte, evidenzbasierte und kritisch-argumentative Auseinandersetzung mit diversitätsbezogenen Themen, genauso wie mit den eigenen ethischen Grundsätzen und der eigenen Identität. Die Verknüpfung von daraus mitgenommenen Diversity-Aspekten mit den eigenen fachlichen Inhalten soll erreicht und der inter-/transdisziplinäre Austausch gestärkt werden. 51 Interessierte diverser Fächer haben dieses Angebot bereits wahrgenommen, darunter 20 Personen mit einer verbindlichen Anmeldung. Fünf Personen haben das Zertifikat seit Angebotsbeginn bereits abgeschlossen, darunter eine Promovierende. Weitere Personen sind im Programmablauf bereits weit fortgeschritten. Zur interdisziplinären Ringveranstaltung, die als zentraler Baustein dieses Angebots bereits drei Mal durchgeführt werden konnte, kamen jeweils rund 30 Teilnehmende pro Semester. Insgesamt 45 Referent\*innen waren seit Beginn daran beteiligt, davon 12 universitäts-externe Expert\*innen. Themenschwerpunkte, zu denen in diesem Rahmen inspirierende



Reflexionsgrundlagen geboten wurden, waren unter anderen gegenwärtige Grundlagen/Theorien/Praktiken zu Gender und Diversity, Diversität in Organisationen, Gender und Diversität in der Lehre, Gender und Diversität in der Forschung oder auch diversitätssensible Kommunikation. Bei diesem Zertifikat handelt es sich um eine Kooperation des Prorektorats für Diversity und Internationales, des Gleichstellungsreferats sowie des Sprachenzentrums. Ein Ausbau sowie eine Erweiterung der Zielgruppen (eventuell auch für Postdocs zur Kompetenzstärkung auf dem Weg zur Professur) des Zertifikats ist derzeit in Planung.

Auch das „**Zertifikat Interkulturelle Kompetenz und Internationale Handlungsfähigkeit**“ (ZIKIH) stellt eine weitere profilstärkende Möglichkeit, die sich speziell an Studierende und Beschäftigte der Universität Stuttgart richtet, dar. Dieses Angebot gibt es seit 2019. Unter anderem müssen hierfür sowohl eine deutsch- als auch eine englischsprachige Basisveranstaltung zur interkulturellen Kompetenz besucht und Fremdsprachenkompetenzen vorgewiesen werden. Ein universitätsbezogener Auslandsaufenthalt sowie Workshops, Seminare und weitere Veranstaltungen mit ausgewiesenem internationalen Bezug, die an der Universität Stuttgart erfolgreich absolviert wurden, können in das Zertifikat aufgenommen werden. Zwischen 2020 und 2022 erhielten sechs Student\*innen das Zertifikat. 10 Universitätsmitglieder (Stand: August 2022) sind derzeit daran, die Anforderungen des Zertifikats zu erfüllen. Es wird über das Sprachenzentrum der Universität Stuttgart angeboten.

Das **Sprachenzentrum** bietet darüber hinaus noch eine große Bandbreite an weiteren diversitätsorientierten Qualifizierungsangeboten an. Grundsätzlich beinhalten alle Fremdsprachen- sowie Deutsch-als-Fremdsprache- oder auch Deutsch-als-Muttersprache-Angebote die vielfaltssensibilisierende Möglichkeit, da Sprache nie losgelöst von kulturellen Prägungen erlernt beziehungsweise ausgebaut und verstanden werden kann. All diese Angebote haben somit auch die effektive Kommunikation zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägungen zum Ziel. Sie unterstützen zudem das Erreichen der von der Europäischen Union und der Hochschulrektorenkonferenz formulierten Ziele der Mehr- und Vielsprachigkeit.

Das insgesamt rund 200 Kurse pro Semester umfassende Programm des Sprachenzentrums, das unter anderem 14 Fremdsprachen sowie den Ausbau methodischer, kommunikativer, interkultureller, personaler und sozialer Kompetenzen beinhaltet beziehungsweise vermittelt, steht allen Mitgliedern der Universität Stuttgart offen. Die meisten Kurse werden zudem im Rahmen Fachübergreifender Schlüsselqualifikationen (FÜSQ) angeboten. Aufgrund des sehr großen Angebots können an dieser Stelle lediglich beispielhaft einzelne Workshops und Kurse herausgegriffen werden, um einen Einblick zu bieten. Zu ihnen gehören „Deutsche Gebärdensprache“, „Smalltalk and Networking“, „Erfolgreich arbeiten in multikulturellen Teams“, „Intercultural Communication Skills“, „Intercultural Perspectives in Media“, „Verhandlungsstrategien und Präsentationen im asiatischen Raum“ und – speziell für internationale Studierende – beispielsweise „Deutschland verstehen“, „Sprechen und Schreiben im universitären Bereich“ oder auch individuelle Coachings wie die Einzelschreibberatung. Das Sprachenzentrum bietet

zudem Kurse für internationale Studierende der MINT-Fächer an, damit sie ihre Deutschkenntnisse in der Fachsprache Mathematik ausbauen und vertiefen können. Parallel dazu gibt es das MINT-sprachliche Tutor\*innen-Training für diejenigen, die mit internationalen Studierenden in diesem Bereich arbeiten. Durch dieses Angebot sollen sie für die Zusammenarbeit mit internationalen Studierenden im Hinblick auf Sprachverwendung und interkulturelle Kommunikation sensibilisiert werden.

Das **Zentrum für Lehre und Weiterbildung (zlw)** sowie das **Hochschuldidaktikzentrum Baden-Württemberg (HDZ)** weiten mit ihren Angeboten die Teilnahmemöglichkeiten an diversitätsorientierten Sensibilisierungs- und Qualifizierungskursen zudem aus. Hierüber gibt es beispielsweise die Möglichkeit, an Workshops zu „How to handle Diversity in Teaching?“ teilzunehmen.

Ebenfalls zielgruppenspezifisch ausgerichtet, jedoch nicht einer Diversity-Dimension zuzuordnen, ist das **MINT-Kolleg Baden-Württemberg**, eine Einrichtung für Studieninteressierte und Studienanfänger\*innen, die ihre Kenntnisse für die MINT-Studienfächer Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaften verbessern möchten. Es wurde 2010 als Verbundeinrichtung des Karlsruher Instituts für Technologie (KIT) und der Universität Stuttgart gegründet und ist aus dem Programm „Studienmodelle individueller Geschwindigkeit“ des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) hervorgegangen. Über dieses wurde es von 2011 bis 2016 gefördert. Darüber hinaus erhielt es Fördermittel durch weitere Folgeprojekte des MWK und wurde auch im Rahmen des Bund-Länder-Programms „Qualitätspakt Lehre“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung von 2011 bis 2020 gefördert. Seit August 2021 wird das MINT-Kolleg zudem gemeinsam mit weiteren Einrichtungen der Universität Stuttgart im Rahmen des Projekts „Digitales Lehren und Lernen an der Universität Stuttgart“ gefördert. Ausgangslage für die Arbeit des MINT-Kollegs ist, dass das Grundstudium der MINT-Fächer für viele Studierende eine kritische Eingangsphase darstellt, die nicht selten zum Studienabbruch führt. Die Angebote sollen den Übergang zwischen Schule und Studium erleichtern. Von den Angeboten des MINT-Kollegs profitieren auch Teilnehmende, die aufgrund unterschiedlicher Biografien (teilweise auch mit eigener Zuwanderungsgeschichte und Fluchterfahrung) mit sehr heterogenen fachlichen Vorkenntnissen ihr Studium antreten. Darüber hinaus ist die Gewinnung und Förderung weiblicher Studierender für den MINT-Bereich eines der Hauptanliegen dieses Angebots. Je nach Wissensstand können Studieninteressierte zwischen Kompaktkursen, wie dem dreiwöchigen Vorkurs, oder propädeutischen Kursen mit einer Dauer von ein oder zwei Semestern wählen. In den studienbegleitenden Kursen können die Studierenden in kleinen Gruppen mit intensiven Übungen ihre Kenntnisse vertiefen. Das umfangreiche Angebot des MINT-Kollegs gliedert sich somit in studienvorbereitende und studienbegleitende Kurse. Diese finden in enger Abstimmung mit den jeweiligen Studiengängen statt. Prüfungsvorbereitungskurse und die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Arbeitstechniken, Zeitmanagement und Selbstorganisation runden das Angebot der studienbegleitenden Kurse ab. Jedes Semester besuchen über 1.000 Teilnehmer\*innen die Angebote des MINT-Kollegs am Standort Stuttgart. Rund 20 hochqualifizierte

Dozent\*innen unterstützen die Teilnehmenden dabei, sich optimal auf ihr Studium vorzubereiten. Wie bereits in Kapitel 1.3.1 dargestellt, übersteigt an der Universität Stuttgart die Anzahl männlicher Studierender die der weiblichen sehr deutlich. Dies trifft insgesamt auch auf die Teilnehmenden der Kurse am MINT-Kolleg zu. Die nachfolgende Tabelle stellt eine Auswahl angebotener Kurse dar und liefert einen Überblick über die Anzahl der Teilnehmenden (TN) der vergangenen zwei Jahre:

Angebot des MINT-Kollegs	Anzahl TN insgesamt	Anteil weibliche TN	Anteil männliche TN
Vorkurse 2021	1765	34 %	66 %
Semesterkurse WS 2021/22	1074	33 %	67 %
Offener Lernraum WS 2021/22 (niederschwelliges Angebot ohne Anmeldung)	300 (Mittelwert Anwesende/Woche)	nicht erfasst	nicht erfasst
Semesterkurse SS 2022	1068	35,5 %	64,5 %
Offener Lernraum SS 2022 (niederschwelliges Angebot ohne Anmeldung)	365 (Mittelwert Anwesende/Woche)	nicht erfasst	nicht erfasst
Orientierungssemester (für Studieninteressierte) 2021	46	52 %	48 %
Orientierungssemester (für Studieninteressierte) 2022	39	41 %	59 %
Studienvorbereitende Kurse SS 2021	77	57 %	43 %
Studienvorbereitende Kurse SS 2022	46	54 %	46 %

Quelle: MINT-Kolleg Baden-Württemberg, Standort Stuttgart, Stand: September 2022.

Die Zahlen zu den Vorkursen, Semesterkursen und dem offenen Lernraum beziehen sich auf Kursteilnahmen, nicht auf Personen. Die Zahlen zu den Orientierungssemestern und zu den studienvorbereitenden Kursen beziehen sich auf Personen.

Weitere Vorkurse werden im Rahmen des **Geisteswissenschaftlichen Propädeutikums**, an dem sich die Studiengänge Anglistik, Geschichte, Kunstgeschichte und Philosophie beteiligen, angeboten. Im Jahr 2019, noch vor Beginn der Corona-Pandemie, haben 365 und somit 59 Prozent der Studienanfänger\*innen dieser Studiengänge hieran teilgenommen. Die genaue Aufteilung für das Jahr 2019 war wie folgt:

Beteiligte Studiengänge	Anmeldungen zum Vorkurs	Anfänger*innen insgesamt	Anteil der Anfänger*innen an den Vorkursen
Anglistik	137	187	73 %
Geschichte (ohne Studierende aus „Geschichte. Zeit - Raum - Mensch“)	89	124	72 %
Kunstgeschichte	55	103	53 %
Philosophie	84	204	41 %
Gesamt	365	618	59 %

Quelle: Geisteswissenschaftliches Propädeutikum, Stand: August 2022.

Auf die zahlreichen Angebote des Studierendenwerks Stuttgart, mit dem in vielen Bereichen intensiv zusammengearbeitet wird, geht dieser Bericht nicht explizit ein. Sie können über die Internetseite [www.studierendenwerk-stuttgart.de](http://www.studierendenwerk-stuttgart.de) aufgerufen werden.

### 1.5.2 Gender

Die Universität Stuttgart fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre wie auch im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Dem Prinzip des Gender-Mainstreamings folgend, sollen alle Hochschulangehörigen in ihrem Denken und Handeln die unterschiedlichen Lebensentwürfe, -situationen und Interessen aller, egal welchen Geschlechts, berücksichtigen. Gender bezeichnet das soziale Geschlecht einer Person in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht.

Aufgrund der starken naturwissenschaftlich-technischen Ausrichtung der Universität Stuttgart und den in Kapitel 1.3 bereits aufgeführten relativ geringen Frauenanteilen unter den Studierenden wie auch dem wissenschaftlichen Personal, wird der Gleichstellung von Frauen und Männern besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Die **Gleichstellungsbeauftragte** vertritt vorrangig die Interessen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart und wird dabei durch das Team des Gleichstellungsreferats unterstützt. Direkte Ansprechpartner\*innen in den Fakultäten sind die **Fakultätsgleichstellungsbeauftragten**, die bei fakultätsinternen und fachspezifischen Fragen wie auch Herausforderungen und Schwierigkeiten weiterhelfen. Auch sie werden in ihrer Arbeit vom Gleichstellungsreferat unterstützt. Gemeinsam verfolgen sie das Ziel der konkreten Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags sowie beispielsweise der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Somit arbeiten zahlreiche Akteur\*innen an der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung, dem Monitoring und der Evaluation strategischer Konzepte wie auch unterstützender zielgruppenspezifischer Angebote, Projekte, Maßnahmen und Aktionen mit Gender-Bezug.

Das hauptamtlich tätige **Gleichstellungsreferat** steht der nebenamtlich tätigen Gleichstellungsbeauftragten zur Seite. Es ist als Stabsstelle des Kanzlers in der Zentralen Verwaltung angesiedelt und inhaltlich direkt der Gleichstellungsbeauftragten zugeordnet. Es sichert die Kontinuität vor dem Hintergrund des Wahlamtes der Gleichstellungsbeauftragten, ist strategisch aktiv und unterstützt Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte der Universität Stuttgart durch eine Vielzahl von Projekten (Schülerinnen-MINT-Projekte seit 1998, Mentoringprogramme für Frauen in Studium und Forschung von 2004-2017, Angebote zur Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie seit 2003, Studentinnenprojekte seit 2005) und Beratungsleistungen. Die Mitarbeiterinnen des Referats informieren Schüler\*innen, Studentinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen über verschiedene Möglichkeiten der Karriereplanung, Stipendien und die Forschungsförderung. Sie beraten außerdem alle Universitätsangehörigen unabhängig von Geschlecht und Statusgruppe zur Vereinbarkeit von Studium beziehungsweise Beruf und Familie und erarbeiten konkrete Lösungswege dort wo (neue) Herausforderungen auftreten. Das Gleichstellungsreferat ist außerdem auch Anlaufstelle für Fragen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zum Umgang mit Fällen sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt und arbeitet hier sehr eng mit den entsprechenden Ansprechpersonen, auf die nachfolgend noch eingegangen wird, zusammen.

Hervorzuheben ist zudem, dass im Gleichstellungsreferat in den letzten Jahren viele Angebote und Projekte initiiert und umgesetzt wurden, die alle Phasen des akademischen Lebenszyklus von Frauen in den Blick nehmen und somit ihre Karriereentwicklung unterstützen. Hierzu gehören beispielsweise

- die Beteiligung am **Girls' Day** (zentrale Beteiligung, organisiert durch das Gleichstellungsreferat, seit 2005; die Universität Stuttgart ist hier derzeit größte Anbieterin der Region Stuttgart),
- das Studienorientierungs- und Schülerinnen-Mentoringprogramm **TryScience** (seit 2016 in der gegenwärtigen Form; zuvor gab es bereits die monoedukativen Vorläuferprojekte „Probiert die Uni aus!“ für Schülerinnen der Oberstufe (1997/98 bis 2015) und „Technik braucht Vielfalt“ für Schülerinnen mit und ohne Migrationshintergrund (2012-2015); TryScience wurde im Februar 2020 vom Stifterverband im Rahmen des Wettbewerbs MINT-Challenge „empowerMINT – Talent kennt kein Geschlecht“ mit dem Siegel „Best Practice“ ausgezeichnet)
- das Mentoringprogramm **StartScience** (seit 2012),
- das Femtec Career-Building Programm (seit 2005),



- die Frühjahrshochschule *meccanica femminile* (seit 2011) und
- das „**Zertifikat Gender und Diversity**“, das bereits unter den Diversity-Dimensionen-übergreifenden Angeboten aufgeführt wurde.

Des Weiteren werden über die **Graduiertenakademie (GRADUS)** gendersensibel ausgestaltete Mentoringprogramme für Doktorand\*innen, Postdoktorand\*innen und Juniorprofessor\*innen sowie in deren Rahmen auch verschiedene „*women only*“-Formate angeboten.

Im Herbst 2022 findet unter Federführung des Gleichstellungsreferats und mit Beteiligung zahlreicher interner wie externer Akteur\*innen und Expert\*innen eine „**Gender Week**“ statt, mit dem Ziel, die Sichtbarkeit für dieses Thema zu erhöhen, Bewusstsein zu schaffen und Impulse für einen konstruktiven Austausch innerhalb der Universität zu liefern. Davon abgesehen gibt es immer wieder punktuelle Aktionen und Projekte wie beispielweise die **Kalender** „Frauen – die forschen!“ (2018) und „Frauen – die promovieren!“ (2022), **Videoporträts** erfolgreicher Wissenschaftlerinnen oder auch die in den Fakultäten rollierende Vergabe des **Prima!-Preises** für die beste Masterarbeit einer Absolventin – stets mit dem Ziel, Vorbilder (an) der Universität Stuttgart aufzuzeigen, zu motivieren und zum Nacheifern anzuregen.

Durch all diese Angebote, Projekte und Maßnahmen soll der Zugang für Frauen insbesondere zu den MINT-Studienfächern attraktiv gestaltet, der eigene weibliche wissenschaftliche Nachwuchs systematisch rekrutiert und gefördert, Frauen für Führungspositionen qualifiziert sowie Professuren in kontinuierlich steigendem Maße mit Frauen besetzt werden. Die im Gleichstellungsreferat angesiedelte **Gleichstellungsreferentin** ist unter anderem für das Monitoring in diesem Bereich zuständig. Im jährlichen Zahlenspiegel zum Schwerpunkt Gender, der federführend durch sie vorbereitet wird und den die Gleichstellungsbeauftragte seit 1994 kontinuierlich veröffentlicht, sind alle relevanten geschlechterspezifischen Angaben sowohl universitätsweit als auch fakultätsbezogen zu finden. Das Controlling erfolgt über den jährlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten, der in öffentlicher Sitzung von Senat und Universitätsrat vorgestellt wird. Die Gleichstellungsreferentin erarbeitete zudem den Leitfaden für geschlechtergerechte Berufungsverfahren, der zu chancengerechten Berufungs- und Personalgewinnungsverfahren führen beziehungsweise diese unterstützen soll. Sie unterstützt zudem die Gleichstellungsbeauftragte aktiv bei der Koordination der Begleitung von Berufungs- und Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen Dienst.

Für die Umsetzung der „Forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) hat die Universität Stuttgart im Jahr 2010 den **Service Gender Consulting (SGC)** eingerichtet. Diese Serviceeinrichtung, die im Gleichstellungsreferat angesiedelt ist, begleitet alle DFG-Verbundforschungsanträge hinsichtlich der Aufnahme von Gender- und zunehmend auch Diversitätsaspekten beziehungsweise Gleichstellungszielen und -maßnahmen. Zudem unterstützen die Mitarbeiterinnen des SGC bei der Integration der Gender-

Dimension in die Forschung, koordinieren das Pooling der DFG-Chancengleichheitsmittel wie auch die Planung und Umsetzung von konkreten, verbundübergreifenden Gleichstellungsmaßnahmen. Des Weiteren unterstützen sie Führungskräften dabei, die Prinzipien des Gender-/Diversity-Mainstreamings in das Portfolio ihres Führungsverständnisses zu integrieren. Ein weiteres Arbeitsfeld des SGC ist die Verankerung von Gender- und Diversity-Aspekten in der Lehre. Diesbezüglich wirkt der Service Gender Consulting in der Arbeitsgruppe „Gender in der Lehre“ der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG) mit und bringt seine Expertise auch in die universitätsinterne Arbeitsgruppe „Diversity in der Lehre“ ein. Zur Kompetenz(weiter)entwicklung der Mitglieder der Forschungsverbände befindet sich derzeit ein Online-Selbstlernkurs mit dem Titel "Gender and Diversity in Academia: What's my share?" in Erarbeitung. Darüber hinaus werden über die Mitarbeiterinnen des SGC zahlreiche niederschwellige Angebote zur Bewusstseinsbildung zum Thema Gender initiiert und durchgeführt. Hierzu gehört beispielsweise die zuvor bereits angeführte Videoporträtreihe über herausragende Wissenschaftlerinnen, Ausstellungen, Vortragsreihen oder auch ein Genderquiz, das unter anderem im Rahmen des Tages der Wissenschaft an der Universität Stuttgart zum Einsatz kommt. Zudem erarbeitete der SGC (teilweise in Kooperation mit weiteren Diversity-Akteur\*innen der Universität Stuttgart) den **Leitfaden der Universität Stuttgart zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache** (in Anlehnung an die TU9-Handreichung „Empfehlungen zur geschlechtersensiblen Verwendung von Sprache“).

Die Universität Stuttgart sieht die Dimension Gender eng verknüpft mit dem Lebensentwurf und damit der Vereinbarkeit von Studium beziehungsweise Beruf und Privatleben. Auf den Service Uni & Familie, der ebenfalls im Gleichstellungsreferat angesiedelt ist, wird im nachfolgenden Kapitel zum Thema Lebensentwurf noch detaillierter eingegangen.

Ansprechpartnerin für die verschiedenen Belange der Frauen im Bereich Technik und Verwaltung an der Universität Stuttgart ist die **Beauftragte für Chancengleichheit**. Sie ist als Stabsstelle dem Kanzler zugeordnet, agiert weisungsunabhängig und unterstützt die Universitätsleitung bei der Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes. Sie verfolgt das Ziel, die Zugangs- und Aufstiegschancen von Frauen im wissenschaftsunterstützenden Bereich zu verbessern und den Frauenanteil in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen. Vor allem in diesen Bereichen nimmt sie an Stellenbesetzungsverfahren teil. Zudem ist sie bei der Beförderung von Beamt\*innen eingebunden. Darüber hinaus achtet sie, gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten, auf die paritätische Besetzung von Organen und Gremien, wie beispielsweise dem Universitätsrat. Sie ist (neben dem Service Uni & Familie) auch Ansprechperson für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und familiären Aufgaben sowie für die Online-Informations- und Beratungsplattform *Evermood* (bereits in Kapitel 1.5.1 aufgeführt). Im Jahr 2022 hat sie das „NetworkingChancengleichheit“ ins Leben gerufen. Außerdem bringt sie ihre Expertise in die Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ ein. Seit 2011 organisiert sie jährlich eine Frauen-

vollversammlung für die Beschäftigten der Universität Stuttgart, um über ihre Aktivitäten wie auch aktuelle Entwicklungen rund um das Thema Chancengleichheit an der Universität zu informieren und zugleich die Bedürfnisse ihrer Zielgruppe zu eruieren. Davon abgesehen steht der informelle Austausch bei diesen Treffen im Vordergrund.

Die Universität Stuttgart hat sich gegen eine Zusammenlegung der Funktionen der Gleichstellungsbeauftragten und der Beauftragten für Chancengleichheit entschieden, da zwei Verantwortliche eine höhere Kompetenz für die Belange der jeweiligen Zielgruppe(n) garantieren und gemeinsam über eine stärkere Durchsetzungskraft verfügen. Darüber hinaus wären die jeweiligen Arbeitsgebiete für eine einzige Funktion zu umfangreich. Beide Beauftragten arbeiten jedoch in Querschnittsaufgaben eng zusammen.

Sowohl das Gleichstellungsreferat als auch die Beauftragte für Chancengleichheit arbeiten eng mit den auf Gesamtuniversitätsebene zur Verfügung stehenden **Ansprechpersonen für Fälle sexueller Belästigung** zusammen. Es gibt sowohl eine weibliche und eine männliche Ansprechperson. Beide beraten (über die Onlineplattform *Evermood* auch anonym), begleiten, vermitteln zwischen Beteiligten, organisieren und realisieren Workshops zu diesem Thema, engagieren sich in Arbeitsgruppen, Gremien und Netzwerken, wirken an und durch Informationskampagnen (zum Beispiel LaKoG-Kampagne „Zieh einen Schlusstrich!“) mit und berichten über ihre Tätigkeit. Beide sind ehrenamtlich im Einsatz. Ansprechpersonen für Fälle sexueller Belästigung gibt es zudem vereinzelt auch auf Institutsebene.

Die Universität Stuttgart hat im Jahr 2021 die **Erklärung „Gemeinsam gegen Sexismus und sexuelle Belästigung“**, initiiert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, unterzeichnet und setzt damit ein Zeichen gegen Diskriminierung sowie für ein offenes, gleichberechtigtes Miteinander. Auch die **„Richtlinie der Universität Stuttgart zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung“** hält diesen Verhaltensgrundsatz fest. Diese wird derzeit überarbeitet und soll zu einer **„Richtlinie der Universität Stuttgart zum Umgang mit Fällen von Diskriminierung sowie von sexueller Belästigung und sexualisierter Gewalt“** erweitert werden. (Anmerkung: Dies ist zum 25.10.2022 erfolgt.) Leitfäden für Betroffene, das Umfeld Betroffener sowie für Führungskräfte stehen bereits online zur Verfügung. Weitere Details zu diesen Leitfäden, Richtlinien wie auch mitgezeichneten Resolutionen sind über die Internetseite der Universität Stuttgart abrufbar. Die Ansprechpersonen für Fälle sexueller Belästigung haben auch immer wieder mit Fällen intersektionaler Diskriminierung zu tun. Auch deshalb arbeiten sie im stetigen Austausch mit weiteren Diversity-Akteur\*innen der Universität Stuttgart zusammen.

Seit Ende 2018 können in Deutschland lebende inter\* Menschen beim Eintrag ins Personenstandsregister außer den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“ auch die Option „divers“, die sogenannte „Dritte Option“ wählen. Der Gesetzgeber bezieht sich hierbei auf intergeschlechtliche Menschen, sodass beispielsweise trans\*



geschlechtliche Personen zunächst ausgeschlossen sind. An der Universität Stuttgart ist für alle seit April 2022 möglich, bereits vor einer gerichtlichen Vornamens- und Personenstandsänderung, eine **Änderung des Geschlechtseintrags und Vornamens** vornehmen zu lassen. Hierzu war punktuell die Arbeitsgruppe „Geschlechtervielfalt“ eingerichtet worden. Seit April 2022 kann aus vier Geschlechterkategorien (weiblich, männlich, divers, ohne Angabe) in den universitätsinternen IT-Systemen sowie auf Formularen ausgewählt werden. Auch Merkblätter und weitere Dokumente wurden dementsprechend ergänzt. Die Möglichkeit, den Geschlechtseintrag und den Vornamen abzuändern, haben seit April 2022 insgesamt 12 Personen genutzt (Stand 16.09.2022). Hierzu genügt die Vorlage des Personalausweises in Verbindung mit einem DGTI-Ausweis, der als standardisiertes Ausweispapier alle selbstgewählten personenbezogenen Daten (Vorname, Pronomen und Geschlecht) dokumentiert und ein aktuelles Passfoto zeigt.

Mit dieser Erweiterung über das binäre Geschlechtermodell hinaus erfüllt die Universität Stuttgart nicht nur den gesetzlichen Auftrag, sondern geht zudem einen weiteren Schritt nach vorne auf dem Weg hin zu einem diversitätsorientierten, inklusiven Studien- und Arbeitsort.

### 1.5.3 Lebensentwurf

Wie bereits erwähnt, betrachtet die Universität Stuttgart die Dimension „Gender“ eng verknüpft mit der Dimension „Lebensentwurf“. Unterschiedliche Lebensentwürfe erfordern unterschiedliche Strategien, das Privatleben mit dem Studium beziehungsweise mit der Arbeit verknüpfen zu können. So stellen beispielsweise ein Studium mit Kind(ern) oder auch mit pflegebedürftigen Angehörigen, eine nebenberufliche Weiterbildung wie auch ein mögliches außeruniversitäres Engagement eine (erhebliche) Mehrbelastung dar.

Durch die Schaffung und bedarfsorientierte Ausgestaltung einer familienfreundlichen Hochschulkultur, die auch solche Zusatzbelastungen und damit einhergehende Bedarfe berücksichtigt, können Studienabbrüche vermieden, neue Studierende gewonnen und hoch qualifizierte Beschäftigte rekrutiert wie auch langfristig gehalten werden.

Die Universität Stuttgart versteht sich als familiengerechte Hochschule und arbeitet kontinuierlich daran, dies in ihren Strukturen, Prozessen, Instrumenten und Maßnahmen abzubilden, stets mit dem Ziel, die Studien- und Arbeitsbedingungen mit ihren arbeitsrechtlichen, prüfungsrechtlichen und verwaltungstechnischen Rahmenbedingungen weiter zu verbessern. Alle gesetzlichen Vorgaben (siehe Kapitel 1.2, vor allem LHG § 4 (1) und ChancenG §§ 29 bis 31) sowie alle Maßnahmen, die das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg zur Umsetzung empfiehlt, werden an der Universität Stuttgart umgesetzt. Das Engagement der Universität Stuttgart geht jedoch noch deutlich darüber hinaus. Bereits im Jahr 2012 wurde sie erstmals mit dem „**audit familiengerechte hochschule**“ zertifiziert. Im Jahr 2014 kam die Unterzeichnung der **Charta Familie in der Hochschule** hinzu, wodurch sie sich verpflichtet, bereits bestehende erfolgreiche Unterstützungs-

angebote für Beschäftigte zur familiengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen an der Universität weiterzuentwickeln. Die Re-Auditierung des „audit familiengerechte hochschule“ erfolgte in den Jahren 2015 und 2018. Seit 2022 darf die Universität Stuttgart in Anerkennung der langjährigen, nachhaltigen familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik dieses europaweite Zertifikatslogo auf unbegrenzte Zeit führen. Als Familie versteht die Universität Stuttgart dabei alle Lebensgemeinschaften, in denen langfristig soziale Verantwortung übernommen wird. Diese umfassen Eltern und Kinder, Lebenspartner\*innen, Geschwister, Großeltern sowie pflegebedürftige Angehörige. Auf Angebote, die sich speziell an (Enkel-)Kinder (von Geschwistern) der Beschäftigten beziehungsweise an Kinder allgemein richten, wird im Kapitel 1.5.4, „Alter“, noch eingegangen.

Die familien- und lebensphasenbewusste Gestaltung des Universitätsalltags ist sowohl in der Hochschulstrategie als auch in den Führungsgrundsätzen sowie Führungs- und Personalentwicklungsinstrumenten fest verankert. Die **flexiblen Studienbedingungen** (unter anderem das Angebot berufs begleitender Masterstudiengänge nach dem „blended learning“-Modell, das vorsieht, dass etwa 80 Prozent der Veranstaltungen online und nach eigener Einteilung besucht werden können und lediglich 20 Prozent über Präsenzveranstaltungen abgeleistet werden müssen, aber auch verlängerte Prüfungsfristen für Studierende in Regelstudiengängen mit familiären Sorgeverpflichtungen), die **flexiblen Arbeitsbedingungen** (unter anderem der großzügige Arbeitszeitrahmen, die Möglichkeit von alternierender Telearbeit und des ortsunabhängigen Arbeitens oder auch die Möglichkeit zur Ausbildung in Teilzeit), die **zielgruppenspezifischen (Unterstützungs-)Angebote** sowie die **Beratungsstellen** nehmen alle Bereiche und Statusgruppen in den Blick. Still- und Wickelmöglichkeiten, Eltern-Kind-Zimmer und Ruheräume (für Schwangere) an zentralen Orten sowie ausleihbare Liegen zur Nutzung im eigenen Büro stehen zur Verfügung. Diese zielgruppenrelevanten Orte und Räumlichkeiten können schnell und unkompliziert über spezielle Lagepläne (über die Internetseite abrufbar) gefunden werden.

Besonders hervorzuheben ist an dieser Stelle der **Service Uni & Familie**, der im Jahr 2011 als zentrale Anlaufstelle für alle Fragen der Vereinbarkeit von Studium und/oder Beruf und Familie eingerichtet wurde. Er steht allen Studierenden und Beschäftigten der Universität Stuttgart kostenfrei zur Verfügung. Arbeitsschwerpunkte sind

- die Koordination bereits bestehender sowie die (Weiter-)Entwicklung weiterer Vereinbarkeitsmaßnahmen,
- die Projektverantwortung für das „audit familiengerechte hochschule“ (langfristiges Handlungsprogramm mit den Kernthemen Führung, Pflege, Kommunikation)
- die Beratung zu Familienthemen (vor allem Kinderbetreuung, aber beispielsweise auch Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit, Studien-/Arbeitszeitflexibilisierungen, Telearbeit, finanzielle Hilfen und Dienstreisen mit Kind),

- die Organisation der Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität Stuttgart (Belegplätze für Kleinkinder, Ferienbetreuung für Schulkinder, Notfallbetreuung; Anmerkung: für die Regelbetreuung von Kindern Studierender gelten die Angebote des Studierendenwerks Stuttgart),
- die Koordination der *FamilienNetzwerke* sowie die Durchführung der Netzwerktreffen und das Aufgreifen von Anliegen der Teilnehmenden zur weiteren Bearbeitung,
- die Vertretung der Universität in (über)regionalen Netzwerken, insbesondere im größten deutschsprachigen Netzwerk für Familienpolitik an Hochschulen, dem „Familie in der Hochschule e. V.“,
- die Beteiligung bei Aktionen wie beispielsweise die Organisation eines Beitrags zum Thema „Vereinbarkeit unter Pandemiebedingungen“ im Rahmen der Frauenwirtschaftstage in 2022.

Ebenfalls von besonderem Stellenwert an der Universität Stuttgart ist das **Dual Career Programm**, denn es dient dazu, hochqualifizierte (Junior-)Professor\*innen und ihre Partner\*innen durch ein umfangreiches Servicepaket mit individuellen Dienstleistungen bei ihrer Karriere zu unterstützen. An den Start ging dieses Programm im Jahr 2009, zunächst finanziert durch eine Projektförderung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg. Im Jahr 2014 wurde es dann dauerhaft an der Universität Stuttgart eingerichtet. Seitdem werden im Durchschnitt 15-20 *Dual Career Couples* pro Jahr begleitet. Insgesamt sind es somit seit Beginn rund 225 neuberufene Professor\*innen und ihre Partner\*innen, die von den Angeboten profitieren konnten. Rund 60 bis 70 Prozent aller Berufenen nehmen das Programm in Anspruch. Inhaltlich unterstützt werden die Programmteilnehmenden beispielsweise

- beim Ankommen und der Vernetzung (unter anderem Stadtführung, Welcome Dinner, Lunch-Meetings, Dual Career Soiree, Leitfaden mit allen praktischen Informationen),
- bei der Karriereplanung der jeweiligen Partner\*innen (Bewerbungsstrategie, Bewerbungsunterlagen, Informationen zu Arbeitgebenden in der Region Stuttgart, Stellenrecherche, Vermittlung von Kontakten, Unterstützung beim Zugang zu beruflichen Netzwerken oder auch Weiterbildungsmöglichkeiten und Sprachkursen),
- bei der Kinderbetreuung (Informationen zu Einrichtungen und Aufnahmeprozessen) sowie der Auswahl der (internationalen/mehrsprachigen) schulischen Einrichtung,
- beim Thema Wohnen/Wohnungsmarkt (unter anderem auch die Vermittlung von kurzfristigem möbliertem Wohnraum),
- durch Beratung (zum Beispiel zu aufenthaltsrechtlichen Fragen oder der Krankenversicherung).

Der Dual Career Service pflegt nicht nur Kooperationen mit Unternehmen und Einrichtungen im wissenschaftlichen und außeruniversitären Bereich (unter anderem mit der *Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH*), sondern arbeitet zudem stark vernetzt, beispielsweise als Mitglied im „Dual Career Netzwerk Deutschland“ (DCND). Hervorzuheben ist jedoch besonders das **Hochschulnetzwerk „dualcareer-solutions“**, das zeitlich mit dem Dual Career Programm im Jahr 2009 gegründet wurde. Aufbau und Koordination liefen und liegen bei der Universität Stuttgart. In der Zwischenzeit zählt dieses Netzwerk, das deutschlandweit einzigartig ist, 14 Mitgliedshochschulen der Regionen Stuttgart, Tübingen, Heilbronn, Schwäbisch Gmünd und Ulm.

An dieser Stelle sei auch noch auf das Forschungsprojekt „LSBTIQ in Baden und Württemberg. Lebenswelten, Repression und Verfolgung im Nationalsozialismus und in der Bundesrepublik Deutschland“ hingewiesen. Es wurde 2014/15 vom Institut für Zeitgeschichte München/Berlin und der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld entwickelt und soll die Lebenswelten lesbischer, schwuler, bisexueller, transgender, trans- und intersexueller sowie queerer Menschen in Baden-Württemberg im Zeitraum von 1919 bis in die 1970er Jahre erforschen. Es handelt sich um ein Kooperationsprojekt der Universität Stuttgart, der Forschungsstelle Ludwigsburg, der Bundesstiftung Magnus Hirschfeld und des Instituts für Zeitgeschichte. Zum Zeitpunkt des Beginns des Forschungsprojektes hatte noch kein Bundesland in Deutschland die gesamte Fläche nach solchen bestimmten Kriterien untersucht, was diese Kooperation zu einem Pilotprojekt und die Universität Stuttgart zur Mit-Vorreiterin macht.

#### 1.5.4 Alter

Die Altersheterogenität stellt ein weiteres Merkmal der Diversität an Hochschulen und somit auch an der Universität Stuttgart dar. Bei den Studierenden liegt das Durchschnittsalter bei 24 Jahren, im wissenschaftsunterstützenden Bereich bei knapp 41 und bei den wissenschaftlich Beschäftigten bei gut 41 Jahren.

Diese Diversity-Dimension weist die bisher geringste Anzahl spezifischer Angebote und Aktionen auf. Dies liegt daran, dass für diesen Bereich bisher deutlich weniger Bedarfe gemeldet und somit auch weniger Angebote, Projekte und Maßnahmen implementiert wurden. In der Regel werden diese an der Universität Stuttgart bedarfsorientiert und gemeinsam mit den Betroffenen passgenau erarbeitet.

Beginnend bei den Jüngeren, ist das **Experimentierlabor Fehling-Lab** hervorzuheben. Es wurde als gemeinsames Projekt der Universität Stuttgart und der Universität Hohenheim ins Leben gerufen und konnte 2022 bereits sein 20-jähriges Jubiläum feiern. Gegründet wurde das Fehling-Lab als Schüler\*innenlabor für Naturwissenschaften (insbesondere Chemie) wie auch als Fortbildungszentrum für Erzieher\*innen und Lehrkräfte. Jährlich besuchen rund 6.000 Kinder und Jugendliche diese Einrichtung, um dort von einfachen naturwissenschaftlichen Versuchen bis hin zu komplexen Experimenten Erfahrungen zu sammeln.

Das Fehling-Lab ist auch Kooperationspartner beim Mitarbeiter\*innen-Kinder-Tag (**MiKi-Tag**) der Universität Stuttgart, der federführend durch die Beauftragte für Chancengleichheit organisiert wird und sich an die acht bis zwölfjährigen (Enkel-, Paten-)Kinder (von Geschwistern) der Beschäftigten richtet. Dieser Tag, der coronabedingt die vergangenen zwei Jahre pausieren musste, bietet stets ein abwechslungsreiches Programm. Er wird seit 2012 angeboten.

Ebenfalls an Kinder zwischen acht und zwölf Jahren richtet sich das Angebot der **Kinder-Uni**, die jedes Semester ein bis zwei Vorlesungen für diese Zielgruppe anbietet. In circa einstündigen Vorlesungen geben Professor\*innen Antworten auf unterschiedlichste Wissensfragen. Dieses Angebot, das gemeinsam mit der Universität Hohenheim durchgeführt wird, besteht seit dem Wintersemester 2007/08. Es konnte während der Corona-Pandemie virtuell fortgeführt werden. Im Sommer 2022 hat die Kinder-Uni wieder in Präsenz stattgefunden.

Das Gleichstellungsreferat bietet zahlreiche Angebote an, die sich an **Schüler\*innen, Studentinnen oder auch Nachwuchswissenschaftlerinnen** richten. Diese wurden bereits in Kapitel 1.5.2 vorgestellt.

Für Personen, die sich bereits im Erwerbsleben befinden oder anderweitigen (familiären) Verpflichtungen nachzugehen haben, gibt es die Möglichkeit der **berufsbegleitenden Masterstudiengänge**. Diese ermöglichen durch das „blended learning“-Konzept, bestehendes Wissen aufzufrischen und sich neue Qualifikationen anzueignen, ohne hierfür beispielsweise den Arbeitsplatz aufgeben zu müssen.

Auch das **Zentrum für Lehre und Weiterbildung** (zlw) bietet die Möglichkeit der nebenberuflichen und/oder nachberuflichen Weiterbildung. Zum Angebot gehören vielfältige Lehrveranstaltungen im Rahmen des **Studium Generale ("Gasthörer\*innen-Studium")**, die das lebenslange Lernen fördern. Die Vortragsreihen, Seminare und Workshops bilden ein interdisziplinäres, teils überfachliches Angebot, das auch **intergenerationelle Veranstaltungen** beinhaltet, bei denen Studierende und Gasthörer\*innen jeden Alters gemeinsam lernen und dadurch ihre Perspektiven erweitern können. Dieses breite Spektrum an Weiterbildungsmöglichkeiten steht allen offen. Ein Abitur oder eine vergleichbare Hochschulzugangsberechtigung ist nicht erforderlich. Traditionell nutzen vor allem viele Menschen in der nachberuflichen Lebensphase dieses Angebot. Mittlerweile kommen auch zahlreiche Berufstätige, Abiturient\*innen sowie Studierende anderer Hochschulen hinzu. 1.100 Interessierte nehmen im Schnitt pro Semester am Gasthörendenstudium teil.

### 1.5.5 Gesundheit

Das Thema Gesundheit hat an der Universität Stuttgart eine große Bedeutung. So wurde beispielsweise das **Betriebliche Gesundheitsmanagement** (BGM) als Stabsstelle des Kanzlers eingerichtet, um für gesunde Arbeitsbedingungen und somit die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu sorgen. Es ist strukturell wie strategisch in die Hochschulprozesse integriert und fördert durch unterschiedliche, passgenaue Maßnahmen eine hochschulweite Gesundheitskultur.

Die Mitarbeitenden beraten zudem in Fragen der Suchthilfe, im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) sowie bei Konflikten. Dass das BGM zu den besten deutschlandweit zählt, belegen unter anderem die Auszeichnungen, die die Universität Stuttgart hierfür bereits erhalten hat: Sie ist dreifache Preisträgerin des **Corporate Health Award „Sonderpreis Gesunde Hochschule, Betriebliches Gesundheitsmanagement“** (2015, 2018 und 2020). Auch am diesjährigen Verfahren beteiligt sich die Universität Stuttgart. Die Entscheidung soll im Oktober 2022 fallen. Die interne und externe Netzwerkarbeit sowie eine transparente Gesundheitsberichterstattung sind weitere wichtige Bausteine der Arbeit des BGM und tragen zum Erfolg bei. Innerhalb der Universität Stuttgart kommt der „Steuerkreis Gesundheit“, an dem unter anderen Führungskräfte aus den Bereichen Personal, Arbeitssicherheit und der Arbeitsmedizin sowie der Kanzler teilnehmen, mehrmals pro Jahr zusammen.

Zahlreiche Menschen mit physischen und/oder psychischen Beeinträchtigungen studieren und arbeiten an der Universität Stuttgart. Diese Beeinträchtigungen können vorübergehend oder dauerhaft zur Lebenssituation einer Person gehören. Die Gestaltung von gesundheitsgerechten Studien- und Arbeitsbedingungen, welche die selbstbestimmte Teilhabe aller in allen Bereichen des universitären Lebens ermöglichen, gehört zum Selbstverständnis der Universität Stuttgart. Die Beauftragten und Vertretungen, die – gemeinsam mit den für die Gesundheitsförderung Zuständigen – für diese Zielgruppe im Einsatz sind, unterstützen die Universität dabei, nicht nur gesetzliche Vorgaben umzusetzen, sondern auch eigene gesetzte Ziele, die ein barrierefreies Studieren und Arbeiten ermöglichen sollen, zu erreichen. Barrierefrei sollen nicht nur die bauliche und technische Infrastruktur, sondern auch die kommunikativen, strukturell-organisatorischen wie auch methodisch-didaktischen Studien- und Arbeitsbedingungen sein.

Für die Mitglieder der Universität Stuttgart, die eine körperliche, seelische, geistige und/oder Sinnesbeeinträchtigung (Sehbeeinträchtigungen/Blindheit, Hörbeeinträchtigungen/Gehörlosigkeit, Sprach-/Sprechbeeinträchtigungen) oder auch Mehrfachbeeinträchtigungen mitbringen, stehen verschiedene Anlaufstellen zur Verfügung.

**Die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen** ist Ansprechpartnerin für Studierende, die aufgrund studienerschwerender Beeinträchtigungen Unterstützung suchen. Schwierigkeiten treten beispielsweise im Zusammenhang mit Prüfungen (unter anderem Prüfungsdichte und -dauer), Abgabefristen oder auch der Anwesenheitspflicht bei Lehrveranstaltungen auf.

Studienverlängerungen, -unterbrechungen und -abbrüche können Konsequenzen studienerschwerender Beeinträchtigungen sein.

Um diesen möglichen Konsequenzen vorzubeugen, Studienerschwerernisse zu mindern und Barrieren abzubauen, wurden bereits einige Punkte in Angriff genommen. Hierzu gehören

- technische Hilfsmittel für höreingeschränkte Nutzer\*innen:

- Die zwei größten Hörsäle der Universität Stuttgart sind mit Induktionsschleifen für Hörgeräte ausgestattet. Bei Hörsälen, die grundlegend saniert werden, sowie bei Neubauten werden Induktionsschleifen eingebaut.
- Es laufen Planungen (gemeinsam mit den entsprechenden universitäts-internen Stellen) für einen flächendeckenden Einbau von Höranlagen in allen Hörsälen und Seminarräumen, mit deren Hilfe schwerhörige Studierende, Autist\*innen und Studierende mit ADHS besser verstehen und der Lehrveranstaltung folgen können.
- 2019 wurde die Anschaffung von fünf mobilen Höranlagen getätigt. Die Ausleihe erfolgt derzeit über die Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen.
- technische Hilfsmittel für Nutzer\*innen mit einer Sehbeeinträchtigung:
  - In der Universitätsbibliothek auf dem Campus Stadtmitte steht ein speziell ausgestatteter Arbeitsplatz zur Verfügung.
  - Ein weiterer speziell ausgestatteter Arbeitsplatz ist für die Universitätsbibliothek auf dem Campus Vaihingen vorgesehen. Die Umsetzung soll im Rahmen geplanter Umbauarbeiten erfolgen.
  - Anmerkung: Mobile Geräte hält die Universität nicht vor, da Studierende diese über die Eingliederungshilfe beantragen können. Der Beschaffungsvorgang nimmt jedoch oft einige Zeit in Anspruch, die Studierende dadurch verlieren.

Für Beschäftigte mit einer (Schwer-)Behinderung (unabhängig vom Grad der Behinderung oder der Art der Beeinträchtigung) steht die **Vertrauensperson für Menschen mit Schwerbehinderung** zur Verfügung. Die Vertrauensperson vertritt die Interessen Schwerbehinderter, steht ihnen beratend und unterstützend zur Seite und fördert ihre Eingliederung in den Universitätsbetrieb beziehungsweise die Dienststelle. Hauptthemen sind die Beratung zur Arbeitsorganisation (beispielsweise ortsunabhängiges Arbeiten, Stellenwechsel), die Vorbereitung auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz, (Um-)Baumaßnahmen, Mobbingvorfälle oder auch die Begleitung von BEM-Prozessen. Auch die Begleitung von Bewerbungsverfahren, in denen schwerbehinderte Personen beteiligt sind, gehört zu den Aufgaben.

Der **Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers** steht als innerbetrieblicher Ansprechpartner für Menschen mit Beeinträchtigungen zur Verfügung. Er stellt die Verbindung zu Behörden und Rehabilitationsträgern her und arbeitet eng mit der Schwerbehindertenvertretung wie auch der Beauftragten für Studierende mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen zusammen. Die aktuellen Themenschwerpunkte liegen bei Umbaumaßnahmen, Beschäftigungssicherungszuschüssen, der Beratung zur Arbeitsorganisation (ortsunabhängiges Arbeiten, Stellenwechsel), der Begleitung bei BEM-Prozessen oder auch der Organisation von Hilfsmitteln beziehungsweise der Arbeitsplatzausstattung.

Der Inklusionsbeauftragte ist zudem Ansprechpartner für den Arbeitskreis „Barrierefreier Campus“ und derzeit federführend mit der Erarbeitung einer **Inklusionsvereinbarung** im Einsatz, die unter Einbezug zahlreicher weiterer (Diversity-) Akteur\*innen erarbeitet wird und Ende des Jahres 2022 vorliegen soll. Aktionspläne mit konkreten kurz-, mittel- bis langfristigen Maßnahmenvorhaben sollen an diese anknüpfen.

Zu dem bereits angesprochenen **Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)** ist festzuhalten, dass seit Beginn dieses Angebots im Jahr 2013 bereits 3035 BEM-Berechtigte, darunter 509 Personen mit einer Schwerbehinderung, erfasst wurden. BEM-berechtigt sind alle Mitarbeitenden, die in den letzten 12 Monaten mehr als sechs Wochen krankgemeldet waren. Von ihnen haben insgesamt 401 Personen ein Gespräch gewünscht. Bei Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung lag die Gesprächsquote bei 14 Prozent. 1577 BEM-Berechtigte waren Männer. Bei ihnen lag die Gesprächsquote bei 12 Prozent. 1456 Personen waren Frauen, hier lag die Gesprächsquote bei 14 Prozent. Eine Unterscheidung zwischen wissenschaftlichem und wissenschaftsunterstützendem Personal wurde bei der Erfassung bisher nicht vorgenommen. Auch werden keinerlei Daten zur Staatsangehörigkeit der BEM-Berechtigten erhoben.

Diversity ist ein wichtiger Bestandteil eines nachhaltigen Betrieblichen Gesundheitsmanagements, denn neben der physischen und psychischen Gesundheit stellt das soziale Wohlbefinden eine weitere wichtige Komponente dar. Dieses wird durch die Kommunikation, soziale Kontakte und das Zugehörigkeitsgefühl deutlich beeinflusst. Diesbezüglich können Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gezielt in den Blick genommen werden, denn Migration verändert die Lebenssituation grundlegend und kann vor allem zu Beginn zu großer Verunsicherung führen. Fehlende Kenntnisse über bestehende Strukturen, Anlaufstellen und Angebote können, genauso wie sprachliche Barrieren, dazu führen, dass eine Teilhabe geringer ausfällt. Ebenso können weitere Faktoren wie eine körperlich belastende berufliche Tätigkeit oder auch psychische Belastungen durch eine eventuell vorliegende Fluchterfahrung den Gesundheitszustand stark beeinflussen. Der 12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration aus 2019 zeigt zudem auf, dass Vorsorgeleistungen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte generell seltener in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus verweisen unter anderem der Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit in seiner Handreichung „Soziale Lage und Gesundheit“ oder auch die Studie „Gesundheit in Deutschland“ des Robert Koch-Instituts auf den Zusammenhang zwischen sozialer Lage und Gesundheitszustand sowie geringerer Inanspruchnahme von Präventionsangeboten. Da Gesundheitsdaten datenschutzrechtlich sehr sensible Daten darstellen, ist die Universität Stuttgart bei ihrer Erfassung sehr zurückhaltend unterwegs.

Studierende und Beschäftigte, die sich mit dem Thema Pflege auseinandersetzen möchten oder müssen, können sich an den **Pflegelotsen** wenden. Ins Leben gerufen wurde diese Funktion in 2016. Neben der individuellen Unterstützung ist auch die



Organisation der regelmäßigen Netzwerktreffen *Uni und Pflege*, gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit, Teil der Aufgaben.

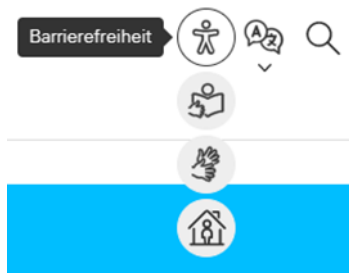
Zusätzlich zu den genannten Anlaufstellen, setzen sich zahlreiche weitere Akteur\*innen (unter anderen die Technischen Informations- und Kommunikationsdienste (TIK), die Hochschulkommunikation und auch die Personalentwicklung) für ein barrierefreies Hochschulumfeld ein. Gemeinsam erarbeiten sie unter anderem im Rahmen des **Arbeitskreises „Barrierefreier Campus“** Lösungsansätze, beantragen (Bau-) Maßnahmen, beraten bei der Planung und Umsetzung von Sanierungsmaßnahmen, Umbauten wie auch Neubauprojekten oder auch der digitalen Barrierefreiheit. Zudem unterstützen sie bei der und durch die Organisation von Vorträgen und Schulungen. Ziel des seit Ende 2015 bestehenden Arbeitskreises ist somit, Barrieren an der Universität Stuttgart festzustellen und durch das Anstoßen geeigneter Maßnahmen abzubauen.

Eine beispielhafte Aktion, die dieser Arbeitskreis ins Leben gerufen hat, war das **Kooperationsprojekt „Barrierefreie Universität“**, das gemeinsam mit dem Institut „Wohnen und Entwerfen“ der Fakultät „Architektur und Stadtplanung“ als Teil der Übung „Gebäudelehre“ durchgeführt wurde. In zwei Wintersemestern (2016/17 und 2017/18) kartierten jeweils rund 200 Drittsemesterstudierende insgesamt 54 Gebäude der Universität Stuttgart, die für Studierende von besonderer Relevanz sind, hinsichtlich Barrieren und Barrierefreiheit. Die Ergebnisse dienten als Grundlage für die Erarbeitung von **„Gebäudesteckbriefen“**, die über die Barrierebedingungen in den Gebäuden informieren und Orientierungshilfen (wie trotz eventuell noch vorhandener Barrieren jede\*r an ihr\*sein Ziel kommen kann) bieten sollen. Diese Steckbriefe können über **„Barrierefreiheit in Gebäuden der Universität Stuttgart“** abgerufen werden. Zudem konnten die Projektergebnisse zur Erstellung eines umfangreichen Maßnahmenkatalogs zur Beseitigung von Barrieren an der Universität Stuttgart genutzt werden. Dieser wird nach und nach abgearbeitet.

Ausnahmslos barrierefrei sind an der Universität Stuttgart derzeit nur die Neubauten. Bei allen anderen Gebäuden wurde in den letzten Jahren intensiv an der Barrierefreiheit gearbeitet. Nahezu alle Gebäude und Hörsäle sind dementsprechend zugänglich. In den Hörsälen sind mittlerweile größtenteils Sitzplätze für Rollstuhlnutzer\*innen eingebaut. Bei den Gebäuden und Einrichtungen, bei denen noch Barrieren bestehen, werden bedarfsorientiert Lösungen gefunden. Die Mitarbeitenden des Dezernats Technik und Bauten sind dementsprechend sensibilisiert. Die Barrierefreiheit ist zudem mit einer Checkliste im Pflichtenheft dieses Dezernats für alle Baumaßnahmen festgeschrieben.

Die digitale Barrierefreiheit ist bereits seit 2018 Thema an der Universität Stuttgart. Durch die Corona-Pandemie intensiviert, wurde in einer Arbeitsgruppe eine Handreichung erstellt, die Studierende in besonderen Lebenslagen in den Blick und die Studien- wie auch Arbeitsbedingungen erleichtern soll (siehe Kapitel 1.5.1, Handreichung **„Studierende in besonderen Lebenslagen in der Corona-Zeit. Handreichung für die (Online-)Lehre 2.0 WS 2020/21“**). Zahlreiche Qualifizierungs-

angebote wie auch Erklärvideos stehen den Mitgliedern der Universität Stuttgart zu Verfügung. Diese beziehen für den digitalen Bereich unter anderem die Barrierefreiheit in Word- und PDF-Dokumenten, in PowerPoint-Folien oder auch für Webseiten mit ein. Für Lehrende wurde zudem eine Internetseite eingerichtet, über die Hinweise zu barrierefreien Lehrmaterialien abgerufen werden können.



Navigationssymbole auf der Internetseite der Universität Stuttgart

Gewisse Inhalte der Internetseite der Universität Stuttgart können in Leichter Sprache und Gebärdensprache abgerufen werden. Das Gebäudesymbol (siehe nebenstehend) bringt Interessierte direkt auf die zuvor aufgeführte Unterseite „Barrierefreiheit in Gebäuden an der Universität Stuttgart“.

Eine detaillierte Zusammenstellung von Qualifizierungsangeboten, die auch weitere gesundheitliche Aspekte wie beispielsweise das Thema Pflege beinhaltet, ist im Kapitel 1.5.1 zu finden. Da die Plattform *Evermood* ebenfalls bereits in Kapitel 1.5.1 beschrieben wurde, soll an dieser Stelle nur nochmals kurz der Hinweis darauf erfolgen. Auch der **Allgemeine Hochschulsport** sei an dieser Stelle noch erwähnt. Weiterführende Informationen hierzu sind auf der Internetseite der Universität Stuttgart zu finden.

### 1.5.6 Soziale Herkunft

In Deutschland entscheiden der soziokulturelle und der sozioökonomische Hintergrund noch immer sehr stark über die Bildungsteilnahme. Diese beeinflussen nicht nur ob, sondern auch für welches Studium sich Menschen, ungeachtet ihrer individuellen Kompetenzen und intellektuellen Fähigkeiten, entscheiden. Während sich 74 von 100 Kindern aus akademischen Haushalten für ein Studium an einer Universität bewerben, sind es nur 21 von 100 Kindern aus nichtakademischen Familien. Diese Zahlen liefert der Hochschulbildungsreport 2020 der Bildungsinitiative „Zukunft machen“. Hinzu kommt, dass die Anzahl derer, die ihr grundständiges Studium tatsächlich abschließen und/oder einen Masterabschluss oder sogar eine Promotion anstreben, mit jeder weiteren Bildungsstufe abnimmt. Insgesamt erwerben Personen aus Nichtakademiker\*innenhaushalten deutlich seltener einen Hochschulabschluss. Die soziokulturelle Herkunft und der sozioökonomische Hintergrund der Studierenden können einen maßgeblichen Einfluss auf den Studienerfolg haben beziehungsweise Gründe für einen Studienabbruch (beispielsweise aufgrund einer erforderlichen Erwerbstätigkeit neben dem Studium) sein. Neben Schwierigkeiten finanzieller Art können auch fehlende Informationen und/oder Erfahrungswerte beziehungsweise Vorbilder im eigenen Umfeld die Situation erschweren. Dies kann Unsicherheiten bei der Entscheidung, ein Studium aufzunehmen, oder auch der Fortführung des Studiums mit sich bringen. Nicht zu vernachlässigen ist zudem die Tatsache, dass Menschen aus unterprivilegierten

Milieus einen Akkulturationsprozess im Bildungssystem durchleben, in dem sie klassenkulturelle Muster oft erst erlernen müssen – und dabei nicht selten versuchen, ihre mitgebrachten Prägungen zu verbergen, um einem möglicherweise defizitären Blick auf ihre Herkunft auszuweichen. Diese bewusste Distanzierung und teilweise auch Entfremdung vom Herkunftsmilieu, verbunden mit dem Gefühl der (Noch-)Nichtzugehörigkeit in der akademischen Umgebung, kann zu einem Gefühl der Zerrissenheit führen.

Um geeignete Maßnahmen zum Abbau der aus dieser Herkunft entspringenden Zugangshürden und Studienschwierigkeiten zu entwickeln, wurde der **Arbeitskreis „Bildung und soziale Ungleichheit“** im Februar 2017 als offener Gesprächskreis an der Philosophisch-Historischen Fakultät ins Leben gerufen. Die beteiligten Akteur\*innen, die nicht nur aus der genannten Fakultät kommen, treffen sich zwei bis drei Mal pro Semester sowie nach Bedarf, um passgenaue Angebote, Projekte und Maßnahmen gegen die Auswirkungen der sozialen Ungleichheit im Bildungssektor zu entwickeln und in die Umsetzung zu bringen. Wie bereits in Kapitel 1.3.1 aufgeführt, geht man an der Universität Stuttgart von einem Anteil an First Generation Students von rund 40 Prozent aus. Bei den neun baden-württembergischen Landesuniversitäten lag der Anteil der Absolvent\*innen aus nicht-akademischen Familien laut Umfrage zwischen 36 Prozent und 53 Prozent. Es kann somit davon ausgegangen werden, dass es sich bei diesen Universitätsmitgliedern innerhalb der an der Universität Stuttgart definierten Diversity-Dimensionen um die größte Zielgruppe nach der Dimension „Gender“ handelt – und zudem um die „unsichtbarste“.

Das Hauptaugenmerk des Arbeitskreises liegt somit auf der Sichtbar- und Bewusstmachung der bisher weniger berücksichtigten soziokulturellen und sozioökonomischen Hintergründe. Auch die Reflexion über diese bildungskulturellen Faktoren ist Arbeitsschwerpunkt. Eine entscheidende Rolle spielt dabei die Sensibilisierung der Lehrkräfte und der Beratenden – unter besonderer Berücksichtigung der geisteswissenschaftlichen Fächer. Hierfür wurde ein **Diskussionspapier "Soziale Ungleichheit und Studium"** erarbeitet und bereits im April 2018 veröffentlicht. Außerdem wurde eine Mailingliste ins Leben gerufen. Die Mitwirkenden des Arbeitskreises initiieren zudem diversitätssensible Angebote, um bereits in der Studieneingangsphase die Studierenden dabei zu unterstützen, mögliche Defizite zu erkennen, einen guten Umgang damit zu finden und sie abzubauen. Hierzu gehören die Unterstützung bei der Studienplanung, die Sozialberatung, genauso wie die (in Kapitel 1.5.1) bereits aufgeführten Propädeutikamaßnahmen und bedarfsorientierte Crashkurse oder auch Peer-to-Peer-Angebote, von denen einzelne nachfolgend kurz vorgestellt werden.

„**Rookie meets Pro**“ stellt solch ein Peer-to-Peer-Angebot in den Geisteswissenschaften dar. Es wurde zum Wintersemester 2018/19 eingeführt, mit dem Ziel, vor allem Studieneinsteiger\*innen aus nichtakademischen Elternhäusern den Start an der Universität Stuttgart zu erleichtern. Zugleich sollte über diese Patenschaften für Erstsemesterstudierende eine Reflexion bei Eingeschriebenen höherer

Fachsemester über die Institution Universität mit Blick auf First Generation Students angeregt werden. Im Rahmen dieses Programms werden beispielsweise Informationsveranstaltungen (zu Studium, Praktikum, Beruf) und kulturelle Veranstaltungen (Einführung in die Kulturwelt Stuttgarts) durchgeführt oder auch Workshops für die Mentor\*innen (Pros) angeboten. Pros können die Veranstaltung als fachaffine Schlüsselqualifizierung (im Bachelor) oder als Modul des Bildungswissenschaftlichen Begleitstudiums (im Bachelor Lehramt sowie für Studierende, die nicht an der Philosophisch-Historischen Fakultät eingeschrieben sind) anerkannt bekommen. Seit Beginn des Angebots stieg die Beteiligung kontinuierlich an – bis die Corona-Pandemie diese Entwicklung ausbremste. Im Wintersemester 2021/22 haben 163 Studierende daran teilgenommen.

Im Rahmen der **Vortragsreihe „Meine Uni und ich“**, die über die Philosophisch-Historische Fakultät angeboten wird, sollen gezielt Informationen zum Studienalltag – von Studienfinanzierung und wissenschaftlichem Schreiben über den Übergang zwischen Bachelor- und Masterstudiengang wie auch Möglichkeiten eines Auslandsaufenthalts, bis hin zu Praktika und Abschlussarbeiten – gestreut werden. Auch Beratungs- und Freizeitangebote (unter anderem der Allgemeine Hochschulsport) sowie Möglichkeiten des studentischen Engagements an der Universität Stuttgart werden in diesem Rahmen vorgestellt. Jeweils drei bis vier Veranstaltungen hierzu werden seit dem Wintersemester 2020/21 pro Semester angeboten. Je nach Themenschwerpunkt nutzten bisher jeweils zwischen fünf und 80 Personen das Angebot. Die Projektleitung liegt bei den Mitarbeiter\*innen des Geisteswissenschaftlichen Propädeutikums (GWP).

Um gezielt Lücken zu schließen und auf ein effektives wissenschaftliches Arbeiten vorzubereiten beziehungsweise dabei zu unterstützen, wurde im Wintersemester 2019/20 eine **„Toolbox für geisteswissenschaftliches Arbeiten“** eingerichtet. Sie beinhaltet jedes Semester zwischen drei und fünf geisteswissenschaftlichen Crashkursen, die zusätzlich zu den zahlreichen Minikursangeboten der Schreibwerkstatt genutzt werden können. Es handelt sich um ein niederschwelliges Angebot des GWP in Kooperation mit der Schreibwerkstatt und den beteiligten Instituten der Philosophisch-Historischen Fakultät, das sich in erster Linie an Geisteswissenschaftler\*innen richtet und jederzeit studienbegleitend absolviert werden kann. In der Regel belegen zwischen fünf und 20 Teilnehmenden die Kurse.

Ebenfalls in Kooperation mit der Schreibwerkstatt und Fachvertretungen der Philosophisch-Historischen Fakultät wurde im Sommersemester 2022 zum ersten Mal ein **„Writing Camp“** angeboten, um Studierende beim Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten (Hausarbeiten, Abschlussarbeiten) zu unterstützen. Neben Workshops wurden zudem auch Räumlichkeiten für die Teilnehmenden zur Verfügung gestellt. Pro Termin haben jeweils zwischen drei und 10 Personen das Angebot genutzt. Insgesamt haben sich rund 60 Studierende hierzu angemeldet.

Die Herausforderungen, aus prekären sozialen Verhältnissen und somit oft auch mit erschwerten Bildungsvoraussetzungen an die Hochschule zu kommen, adressiert

die Universität Stuttgart zudem mit dem **Projekt „POWERst – emPOWERing first generation STudents“**. Im Rahmen von ERASMUS+ Strategische Partnerschaften und gemeinsam mit den Hochschulen *Sciences Po Bordeaux* und *Amsterdam University Medical Centers* sowie dem *YES Forum*, einem europäischen Netzwerk zahlreicher Organisationen, ist sie hier als Konsortialführerin tätig. Die Initiative *ArbeiterKind.de*, ein wichtiger Kooperationspartner der Universität Stuttgart, ist assoziierter Partner in diesem EU-Projekt, das von der Nationalagentur des DAAD gefördert wird. Ziel von POWERst ist, den Zugang zur Hochschule insbesondere für Studierende der Ersten Generation zu erleichtern, Studienbedingungen zu verbessern und Zukunftsperspektiven aufzuzeigen. Besonders macht dieses Projekt vor allem, dass die „Studienpionier\*innen“ aus nichtakademischem Elternhaus von Anfang an eingebunden sind und es aktiv mitgestalten. Aber auch Beschäftigte und Lehrkräfte der beteiligten Universitäten sollen für die Thematik sensibilisiert werden und durch Materialien Instrumente für die alltägliche Arbeit erhalten. Im Februar 2022 wurde eine universitätsweite Umfrage zum Bildungshintergrund von Studierenden und Mitarbeiter\*innen durchgeführt. Hierfür hatte der Arbeitskreis „Bildung und soziale Ungleichheit“ bereits Vorarbeiten geleistet. Die Ergebnisse wurden Anfang September 2022 im Rahmen der „POWERst-Summer School“, zu der Studierende der beteiligten Hochschulen an der Universität Stuttgart zusammengekommen sind, vorgestellt. Die „Summer School“ beinhaltete informative Elemente, Workshops, Raum für Erfahrungsaustausch sowie empowermentorientierte Angebote und die gemeinsame Entwicklung von Ideen für die Zukunft. Weitere Mitwirkende im POWERst-Projekt sind neben dem soeben erwähnten Arbeitskreis noch die Sozialwissenschaften, die Graduiertenakademie (GRADUS), das Rektoratsbüro, die Hochschulkommunikation und das Sprachenzentrum. Es ist auf zweieinhalb Jahre angelegt.

Studierende und Beschäftigte der Universität Stuttgart, die Unterstützung im Umgang mit (klassistischen) Diskriminierungserfahrungen suchen, können Kontakt mit den unter 1.5.1 aufgeführten Anlaufstellen aufnehmen. Schüler\*innen sowie Studierende, die als erste in ihrer Familie einen Studienabschluss anstreben, finden über die Initiative *ArbeiterKind.de – Für alle, die als Erste in ihrer Familie studieren* Mentor\*innen, die bei Fragen rund ums Studium weiterhelfen.

### **1.5.7 Nationalität und Kultur**

Die Universität Stuttgart zieht Studierende und Wissenschaftler\*innen aus der ganzen Welt an. Der Anteil internationaler Studierender zählt mit 22,4 Prozent deutschlandweit zu den höchsten an einer Volluniversität. Auch 16,2 Prozent der Beschäftigten bringen eine ausländische Staatsangehörigkeit mit. Nicht beziffert werden können – aufgrund fehlender Daten – Personen deutscher Staatsangehörigkeit mit einem sogenannten Migrationshintergrund. Diesbezüglich dürfte der Anteil sowohl unter den Studierenden als auch den Beschäftigten relativ hoch sein, da die Landeshauptstadt und ihr Umkreis, aus dem ein Großteil der Studierenden kommt (siehe Kapitel 1.3.1), zu den Städten mit dem größten Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland zählt: In Stuttgart leben Menschen aus

185 Nationen, der Anteil der Bürger\*innen mit Migrationshintergrund liegt bei rund 44 Prozent und unter den Jugendlichen bringt sogar jede\*r zweite eine internationale Geschichte mit.

**Internationales Engagement und globale Vernetzung** werden an der Universität Stuttgart großgeschrieben, aktiv gelebt und ausgebaut: Zahlreiche Kooperationen, Partnerschaften, Institutsvereinbarungen und formelle Austauschprogramme mit Universitäten rund um die Welt belegen dies. Derzeit bestehen – über sechs Kontinente verteilt – folgende Kooperationen/Partnerschaften:

- Nordamerika: 17 Direktpartnerschaften, 6 Landesprogramme mit über 60 Hochschulen
- Lateinamerika: 28 Kooperationen
- Europa: rund 240 Verbindungen in 32 Länder
- Afrika: 4 Kooperationen
- Asien: 22 Kooperationen
- Ozeanien: 10 Kooperationen

Herausgegriffen werden kann an dieser Stelle beispielhaft das **Verbundprojekt TRAINME**, bei dem die Universität Stuttgart in einem bilateralen Aus- und Weiterbildungsprogramm, gemeinsam mit weiteren Kooperationspartner\*innen, zur dualen Ausbildung in Südafrika unterstützte. Zwischen 2018 und 2021 lernten (angehende) südafrikanische Berufsschullehrkräfte neue Technologien und Lehrmethoden für die Digitalisierung kennen. Für die fachdidaktische und pädagogisch-psychologische Seite war der Lehrstuhl für Berufspädagogik mit Schwerpunkt Technikdidaktik am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Stuttgart zuständig. Neben fachwissenschaftlichen, -didaktischen und pädagogischen Kompetenzen konnten die Teilnehmenden auch ihre technischen Fertigkeiten im Kontext der im Land vorhandenen technischen Ausstattung und Lerninfrastruktur verbessern.

Zudem lebt die Universität Stuttgart die globale Wissensgesellschaft in nationalen und internationalen Netzwerken, beispielsweise im TU9-Zusammenschluss, im Dachverband der führenden technischen Universitäten in Europa CESAER (Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research) oder auch der *European University Association*, dem größten Verband europäischer Universitäten und Fachhochschulen.

Im Jahr 2016 wurde der Universität Stuttgart das **Zertifikat zum Audit „Internationalisierung der Hochschulen“** der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) verliehen, in dessen Rahmen das Internationalisierungsprofil der Universität geschärft und weiterentwickelt wurde.

Gebündelt und gesteuert werden die Themen zur Internationalisierung der Universität Stuttgart durch das **Steering Committee Internationalization (SCI)** unter Leitung der Prorektorin für Diversity und Internationales. Die Aufgaben dieses beratenden Gremiums, das zur institutionellen und strukturellen Unterstützung der Internationalisierung (an) der Universität Stuttgart beitragen soll, leiten sich aus der Internationalisierungsstrategie und den darin formulierten Zielen und operativen Maßnahmen ab. Dem SCI gehört neben dem Rektorat, vertreten durch die Prorektorin für Diversity und Internationales, jeweils eine Vertretung aus den 10 Fakultäten an. Ebenso sind die zwei Dezernate Internationales und Studium, die internationalen Studiengänge, das Sprachenzentrum, der akademische Mittelbau und die Studierendenvertretung *stuvus* Teil des Gremiums. Ziel ist auch, dass die darin Mitwirkenden als Multiplikator\*innen aus ihrem Bereich heraus beziehungsweise in ihre Einrichtung hinein fungieren.

In der Landeshauptstadt stellt sich die Universität Stuttgart mit einem differenzierten und zunehmend **internationaleren Studienangebot** den Anforderungen des Wettbewerbs und der Globalisierung und gestaltet diese dadurch aktiv mit. Seit 1983 bietet die Universität Stuttgart internationale englischsprachige Masterstudiengänge an. Auch ein deutsch-französisches Bachelor-/Masterprogramm (Bachelor Sozialwissenschaften; Master of Arts Empirische Politik- und Sozialforschung) steht Interessierten offen. Der Studiengang Deutsch-französische Sozialwissenschaften der Universität Stuttgart und der Sciences Po Bordeaux feierte im Jahr 2022 sein erfolgreiches 25-jähriges Bestehen. Doppelmasterabschlüsse werden derzeit mit Universitäten aus Schweden, Frankreich, Spanien, den Niederlanden, Rumänien, Australien, China, Japan, Malaysia, USA, Kanada, Brasilien und Ägypten angeboten.

Ziel der Universität Stuttgart ist, dass sich alle ihre Mitglieder zu innovativ, verantwortlich und inter-/transkulturell denkenden wie handelnden Persönlichkeiten (weiter)entwickeln. Dies wird durch zahlreiche unterschiedliche Angebote unterstützt. Die verschiedenen Möglichkeiten der Diversitykompetenzerweiterung wurden bereits in Kapitel 1.5.1 vorgestellt. Durch diese und weitere Angebote, von denen einige nachfolgend noch aufgegriffen werden, soll die Verankerung und Stärkung einer Willkommenskultur vor Ort genauso wie eine gute Vorbereitung auf Auslandsaufenthalte und das gewinnbringende Erleben internationaler Mobilität verbessert beziehungsweise erleichtert werden. Für alle Zielgruppen gibt es feste Anlaufstellen. Einzelne von ihnen werden hier, stellvertretend für das große Engagement, das auch in diesem Bereich an der Universität Stuttgart vorherrscht, vorgestellt.

Das **Dezernat Internationales** bietet im Internationalen Zentrum (IZ) mit seiner professionellen Beratung und Betreuung eine wichtige Anlaufstelle für (internationale) Studierende. Es bündelt und koordiniert die Programme, Beratungen und Veranstaltungen für Studierende und Forschende, die aus dem Ausland an die Universität Stuttgart kommen, genauso wie für Studierende und Beschäftigte der Universität Stuttgart, die ins Ausland gehen möchten. Sie werden im Umgang mit Formalitäten (vor, während und nach dem Studium oder Forschungsaufenthalt), bei sozialen und finanziellen Angelegenheiten (beispielsweise Beratung bei persönlichen Schwierigkeiten und/oder in finanziellen Notsituationen) sowie bei Fragen zum Studium und Leben in Deutschland (unter anderem zum Ausländerrecht, zum Familiennachzug, zu Versicherungen und/oder zum Gesundheitssystem) von den Mitarbeitenden des Dezernats Internationales unterstützt. Darüber hinaus informieren sie zu Möglichkeiten des interkulturellen Austausches oder auch Stipendien und beraten rund um Partneruniversitäten, Auslandsaufenthalte und Doppelabschlussprogramme. Für internationale Studierende werden zudem verschiedene Arten von Deutschkursen (unter anderem studienvorbereitende Deutschkurse mit Vorbereitung auf den Test DaF, Intensiv- und Extensivkurse<sup>4</sup>) angeboten. Auch das internationale, inter- und transkulturelle Zusammenleben an den zwei Campusstandorten wird durch die Angebote des Dezernats Internationales bereichert.

Weitere, vor allem studienbegleitende Deutschkurse (für bereits eingeschriebene Studierende), bietet zudem das **Sprachenzentrum** an. Dort finden alle Mitglieder der Universität Stuttgart ein breit gefächertes, differenziertes Programm, das bereits in Kapitel 1.5.1 grob umrissen wurde. Hervorzuheben ist an dieser Stelle nochmals das **„Zertifikat Interkulturelle Kompetenz und Internationale Handlungsfähigkeit“** (ZIKIH), auf das ebenfalls in Kapitel 1.5.1 bereits eingegangen wurde.

Ein weiteres Jubiläum wurde dieses Jahr für das **Interkulturelle Mentoring-Programm** gefeiert. Seit dem Sommersemester 2012 – und somit seit bereits zehn Jahren – unterstützen (internationale) Studierende internationale Studierende in diesem Programm, das sich durch seine hohe Inter-/Transdisziplinarität auszeichnet, denn die Teilnehmenden kommen aus allen zehn Fakultäten der Universität Stuttgart. Zunächst richtete es sich an Studierende deutschsprachiger Studiengänge und wurde im Sommersemester 2018, mit zusätzlichen personellen Ressourcen verbunden, auch für Eingeschriebene englischsprachiger Studiengänge geöffnet. Entstanden ist das Programm mit dem Ziel, den internationalen Studierenden den Einstieg in das Studium an der Universität Stuttgart zu erleichtern und somit die Abbruchquote zu verringern. Diese ist bei internationalen Studierenden – und hiermit sind Studierende mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben – in Baden-Württemberg relativ hoch. Sie liegt bei 45 Prozent im Bachelor- und 29 Prozent im

---

<sup>4</sup> Intensivkurse finden außerhalb der Vorlesungszeit, von Anfang September bis zur Vorlesungszeit, jeweils täglich, von montags bis freitags statt. Extensivkurse knüpfen daran an und finden semesterbegleitend jeweils einmal pro Woche statt.



Masterstudium.<sup>5</sup> Genaue Zahlen für die Universität Stuttgart liegen diesbezüglich nicht vor. Durch das Interkulturelle Mentoring-Programm sollen vor allem auch Begegnungsmöglichkeiten für Studierende unterschiedlicher kultureller Prägungen geschaffen werden. Während der vergangenen zehn Jahre wurden insgesamt 1.585 Tandems gebildet. Die Anzahl lag (die Corona-Pandemiezeit ausgenommen; hier lagen die Zahlen deutlich darunter, bei rund 40 Tandems pro Semester) meist konstant bei rund 100 Tandems pro Semester. Neben den gut 3.000 Tandempartner\*innen nahmen zudem jedes Jahr zahlreiche weitere Studierende, die keinen Tandemplatz mehr bekommen konnten, am Rahmenfreizeitprogramm statt. Mit 105 gebildeten Tandems stellt das Wintersemester 2017/18 zahlenmäßig das Rekordjahr dieses Programms dar. Unter den Mentor\*innen sind auch zahlreiche internationale Studierende, die mindestens das Niveau C1 in der deutschen Sprache mitbringen und eigens gemachte Erfahrungen weitergeben möchten. Im Jahr 2019 wurde eine anonyme Befragung unter allen ehemaligen und aktuellen Teilnehmenden (Mentees und Mentor\*innen) des Programms durchgeführt. Die Rücklaufquote lag bei gut 36 Prozent. Die sehr positiven Rückmeldungen zeigten auf, dass sich das bundesweit einzigartige „handverlesene Matching“ sowie die intensive Begleitung und Betreuung durch das Team der Koordinator\*innen auszahlt. Die hohe Zufriedenheit bezog sich unter anderem auf das Ankommen und die Orientierung, das Knüpfen sozialer Kontakte, die Verbesserung der Deutschkenntnisse (bei den Mentees) sowie den inter-/transkulturellen Erfahrungen (bei den Mentor\*innen). Das Programm richtet sich in erster Linie an internationale Vollstudierende und ist auf die offizielle Dauer von einem Semester pro Tandem ausgerichtet.

Im Wintersemester 2021/22 waren 41 Prozent der Mentees weiblich und 59 Prozent männlich. 18 Prozent von ihnen befanden sich in einem grundständigen Studium und 82 Prozent in einem Masterstudiengang. Hauptherkunftsländer der internationalen Mentees waren mit Abstand Indien (24,6 %), gefolgt durch die Volksrepublik China (11,5 %) und die Türkei sowie Südkorea und Iran (mit jeweils 6,6 Prozent). Insgesamt wurden 24 Herkunftsländer erfasst. Ein Blick auf die Entwicklungen der vergangenen Jahre zeigt auf, dass die Zahlen und Hauptherkunftsländer aus dem Wintersemester 2020/21 sehr ähnlich waren. Im Wintersemester 2019/20 waren 43 Prozent der Mentees weiblich, 57 Prozent männlich, 24 Prozent in einem grundständigen Studiengang und 76 Prozent in einem Masterstudiengang eingeschrieben. Die Mentees kamen damals noch aus 28 verschiedenen Herkunftsländern, wobei die Volksrepublik China mit 37 Prozent der Teilnehmenden die mit Abstand größte Gruppe darstellte, gefolgt von Indien mit rund 11 Prozent und der Türkei mit gut acht Prozent.

Die Mentor\*innen waren im Wintersemester 2021/22 zu 42 Prozent weiblich und 58 Prozent männlich. Die Verteilung zwischen grundständigem Studium und

---

<sup>5</sup> Aktuelle Zahlen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, in: DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst)-Studie: „Problemlagen und Herausforderungen internationaler Studierender in Deutschland. Ergebnisse einer qualitativen Vorstudie im Rahmen des SESABA-Projekts“, [veroeffentlichungen\\_vorstudie\\_pineda\\_2018.pdf \(daad.de\)](#), Dezember 2018, S. 5. Zuletzt abgerufen am 16.09.2022.

Masterstudiengang lag bei 49 Prozent zu 51 Prozent und war somit nahezu ausgeglichen. Die Mentor\*innen waren zu 76 Prozent deutscher Staatsangehörigkeit. Neun weitere Herkunftsländer waren unter ihnen vertreten, darunter unter anderen die Türkei, Syrien und China. Im Wintersemester 2020/21 waren knapp 38 Prozent weiblich und gut 62 Prozent männlich, das Verhältnis grundständiges Studium zu Masterstudium lag genau bei 50 Prozent zu 50 Prozent und auch bei den Hauptherkunftsländern gab es keine große Verschiebung: knapp 72 Prozent waren deutscher Staatsangehörigkeit. Mentor\*innen aus 17 weiteren Herkunftsländern, darunter unter anderen die Türkei oder auch Indien, bereicherten das Programm. Im Wintersemester 2019/20 war das Geschlechterverhältnis exakt ausgeglichen, 48 Prozent waren in einem grundständigen Studium eingeschrieben und 52 Prozent in einem Masterstudiengang. 74 Prozent der Mentor\*innen waren deutscher Staatsangehörigkeit und aus den 18 weiteren Hauptherkunftsländern waren Ägypten und Tunesien am stärksten vertretenen, gefolgt von – gleichauf – Brasilien, Syrien, der Türkei und Russland. Der Rückgang an Mentor\*innen ausländischer Staatsangehörigkeit (verbunden mit dem Blick auf die Anzahl der Herkunftsländer) ist auf die Corona-Pandemie, die das Studieren im Ausland erschwert hat, zurückzuführen.

Ein weiteres Programm, das im Dezernat Internationales angesiedelt ist und zum Ziel hat, internationale Studierende beim Ankommen und Zurechtfinden zu unterstützen, um dadurch die Abbruchquote zu verringern, ist das internationale **Buddy-Programm ready.study.stuttgart**. Es wurde 1999 von der Universität Stuttgart in Kooperation mit dem Studierendenwerk Stuttgart ins Leben gerufen und seitdem gemeinsam betrieben. Schwerpunkte liegen hier auf der Abholung der neuen Studierenden am Flughafen beziehungsweise Hauptbahnhof Stuttgart sowie den ersten Tagen nach der Ankunft und den damit verbundenen Anfangsformalitäten in der Landeshauptstadt wie auch an der Universität Stuttgart. Zudem gibt es über das Semester verteilt rund zehn Freizeitevents, die von den Buddies durchgeführt werden und Interessierten offenstehen. Die Begleitung bei den Formalitäten richtet sich vor allem an Austausch- und Programmstudierende, also Studierende, die lediglich auf Zeit an der Universität Stuttgart unterwegs sind. Der Pick-Up-Service und die Events hingegen können von allen internationalen Studierenden gebucht beziehungsweise besucht werden. Anders als beim Interkulturellen Mentoring-Programm handelt es sich beim Buddy-Programm ready.study.stuttgart nicht um eine intensive individuelle Begleitung in Form eines Tandems für die Dauer eines Semesters. Im Jahr 2021 haben sich 86 Studierende der Universität Stuttgart als Buddies engagiert. Rund 160 internationale Studierende wurden durch sie unterstützt. Dies stellt einen Anstieg im Vergleich zu dem durch die Corona-Pandemie stark geprägten Jahr 2020 dar, in dem sich circa 75 Studierende als Buddies für rund 80 internationale Studierende einbringen konnten. Im Jahr 2019 lagen die Zahlen noch höher: Hier engagierten sich 114 Buddies für rund 170 internationale Studierende. Ein kurzer Film zu diesem Programm, der über die Internetseite der Universität Stuttgart abgerufen werden kann, zeigt auf, wie das Ankommen in Stuttgart erleichtert werden soll.

Speziell an Studieninteressierte mit Fluchterfahrung richtet sich das Angebot **„Welcome Campus für Geflüchtete“**. Um ein schnelles und reibungsloses Ankommen und Zurechtfinden im Universitätsalltag zu ermöglichen, bietet die Koordinationsstelle Informationen (beispielsweise zur Hochschullandschaft in Deutschland, zur (Wieder-)Aufnahme eines Studiums, zur Studienorganisation, zu Förderangeboten und Praktika, zur Vernetzung, zu Sprachkursen und interkulturellen (Freizeit-)Aktivitäten) sowie persönliche Beratung an und koordiniert zudem zielgruppenspezifische Angebote und Projekte wie Studienvorbereitungsprogramme. Hervorzuheben ist diesbezüglich das seit Januar 2017 und noch bis Ende des Jahres 2022 laufende, DAAD-finanzierte Programm **„Integra - Integration von Flüchtlingen ins Fachstudium“**. An den in diesem Rahmen angebotenen studienvorbereitenden Sprachkursen haben insgesamt 365 Geflüchtete teilgenommen. Davon waren 271 Männer und 94 Frauen. Der hohe Anteil an Männern ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass die ersten Programmjahre mit der verstärkten Zuwanderung aus Syrien aufgrund des dort vorherrschenden Krieges zusammenfielen und viele der geflüchteten Studieninteressierten Männer waren. Der Anteil der am Programm teilnehmenden Frauen ist jedoch kontinuierlich gestiegen. Unter den ukrainischen Programmteilnehmenden beträgt dieser derzeit beispielsweise 88 Prozent. Die Hauptherkunftsländer der Geflüchteten, die am Integra-Programm teilnehmen, sind (aufgelistet nach Häufigkeit): Syrien, die Türkei, die Ukraine, Afghanistan, Irak, Iran, die Palästinensischen Gebiete, Gambia und Kamerun. Eine im Jahr 2021 unter den Teilnehmenden durchgeführte Abfrage ergab, dass das Alter verstärkt zwischen 26 und 35 Jahren und somit deutlich über dem Durchschnittsalter der Studierenden allgemein lag. Waren/sind unter den Teilnehmenden, die beispielsweise vor dem Krieg in Syrien oder der Ukraine geflohen sind, viele junge Menschen, so bringen weitere Teilnehmende andere Fluchtgründe und teilweise bereits Studienabschlüsse und Berufserfahrungen mit. Eine große Mehrheit der an der Umfrage Teilgenommenen hatte bereits vor der Ankunft in Deutschland ein Studium begonnen, zahlreiche verfügten bereits über einen Bachelor-, manche über einen Masterabschluss. Zudem haben einige bereits parallel zum studienvorbereitenden Kurs ein (meist grundständiges) Studium begonnen. Aufgrund einer Rücklaufquote von 24 Prozent bei der angeführten Umfrage, liefern die Ergebnisse zwar einen Einblick, sind jedoch nur begrenzt repräsentativ.

Ergänzend hierzu sollen noch zwei studentische Initiativen für und mit Geflüchteten hervorgehoben werden: Der Freundeskreis Flüchtlinge der Universität Stuttgart und der **„Begegnungsraum“**.

Der **Freundeskreis Flüchtlinge der Universität Stuttgart (FFUS)** wurde 2016 mit dem Ziel gegründet, Geflüchtete beim Ankommen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität Stuttgart zu unterstützen und interkulturelle Begegnungen zu ermöglichen, um voneinander zu lernen. Die Mitwirkenden dieser anerkannten Hochschulgruppe haben beispielsweise während der Corona-Pandemie bilinguale Tutorien (deutsch-arabisch) in technischen Fächern durchgeführt, um den Teilnehmenden zu helfen, bis zum Studienstart Lücken zwischen dem im Her-

kunftsland vermittelten Stoff und den für das Studium an der Universität Stuttgart vorausgesetzten Fachkenntnissen zu schließen. Darüber hinaus stand auch die effektive Kommunikation im akademischen Umfeld im Mittelpunkt. Auch ein **ehrenamtlicher Dolmetscher\*innen-Pool** wurde durch diese Initiative ins Leben gerufen.

Ebenfalls als Initiative gestartet und nun als eingetragener Verein unterwegs, ist der „**Begegnungsraum**“. Mitten in Stuttgart, in unmittelbarer Nachbarschaft zu einer Gemeinschaftsunterkunft für Geflüchtete gelegen, soll der Pavillon als zentraler, unabhängiger Treffpunkt für alle in Stuttgart lebenden Menschen unterschiedlicher ethnischer, kultureller, sprachlicher, religiöser/weltanschaulicher Prägungen dienen. Die Bandbreite der dort realisierten Aktivitäten reicht von Kreativ- und Lernangeboten, Informations-, Diskussions- und Beratungsforen, über Kulturveranstaltungen bis hin zu Open Space-Formaten. Der „Begegnungsraum“ wurde 2017 eröffnet und belegte bereits im darauffolgenden Jahre den zweiten Platz bei dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst) dotierten Welcome-Preis für eine herausragende Studierendeninitiative zur Integration von geflüchteten Studierenden an deutschen Hochschulen.

Ebenfalls im Jahr 2017 hat das **Welcome Center für internationale Forschende** seine Arbeit aufgenommen. Hierbei handelt es sich um eine fest eingerichtete Beratungsstelle für internationale Wissenschaftler\*innen der Universität Stuttgart. Zum einen werden diese dort individuell beraten, zum anderen werden sie bei ihrer Vernetzung untereinander sowie mit hiesigen Wissenschaftler\*innen – auch über die fachlichen Belange hinaus – unterstützt. Hierzu kooperiert das Welcome Center mit vielen weiteren Einrichtungen inner- und außerhalb der Universität Stuttgart. Rund 500 Postdocs, Gastwissenschaftler\*innen und Gastprofessor\*innen sowie zahlreiche aufnehmenden Institute wurden seit Beginn beraten. Das Angebot ist freiwillig und wird vor allem von Drittstaatler\*innen genutzt, die unter anderem die aufenthaltsrechtliche Beratung in Anspruch nehmen. Die Corona-Pandemie hat auch hier Einfluss auf die Themenschwerpunkte mit sich gebracht. Sich immer wieder ändernde Einreise- oder auch Quarantänevorgaben sowie kurzfristig stornierte Flüge, die eine Ausreise trotz auslaufendem Aufenthaltstitel oder auch bereits beendetem Mietverhältnis nicht möglich machten, wurden zur Herausforderung. Die zuständige Mitarbeiterin hat sich zudem mit weiteren Berater\*innen für internationale Forschende anderer Universitäten zusammengeschlossen, um – mit der Unterstützung von EURAXESS Deutschland – Verbesserungsvorschläge auch bei den entsprechenden Ministerien einzubringen.

Für die (internationale) Öffentlichkeitsarbeit steht das englischsprachige **Podcast-Format „Made in Science“** der Universität Stuttgart. Darin spricht der Moderator und Senior Advisor International Affairs mit **internationalen Gästen** darüber, wie Wissenschaft sie geprägt, was sie inspiriert hat und wie sie zu der Persönlichkeit wurden, die sie sind. Allen Gästen gemeinsam ist, dass sie an der Universität Stuttgart gelernt oder gearbeitet haben oder dies aktuell noch tun. In den

Gesprächen werden die unterschiedlichsten Themenschwerpunkte aufgegriffen. Die Dauer der Podcasts variiert zwischen rund 20 bis hin zu gut 50 Minuten.

Abschließend ist noch hervorzuheben, dass die Universität Stuttgart „Kultur“ weder als homogene, noch als abgeschlossene Einheit betrachtet. Vielmehr werden – und dies wurde in den vorherigen Kapiteln bereits immer wieder deutlich hervorgehoben – die Individuen mit ihren vielfältigen Prägungen und multiplen Zugehörigkeiten (beispielsweise von Herkunftsland und -region über Generation und Milieu bis hin zur fachlichen Kultur) sowie ihr Zusammenwirken an dem Studien- und Arbeitsort Universität Stuttgart in den Blick genommen. Letztendlich sind es nie Kulturen, sondern immer „nur“ Individuen, die in diesem transkulturellen Gefüge, in diesem soziokulturellen Raum Hochschule, aufeinandertreffen.

### 1.5.8 Fachliche Ausrichtung

Trotz ihrer starken technischen Orientierung verfügt die Universität Stuttgart über eine außerordentliche Spannweite an unterschiedlichen Fachdisziplinen und Fachkulturen, die neben den Ingenieur- und Naturwissenschaften die Geisteswissenschaften sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften umfassen.

Die Verknüpfung dieser Diversität an Fachkulturen mit dem immensen Spektrum an Denkansätzen, Perspektiven, Erfahrungen, Kompetenzen und (sozialen) Netzwerken unterschiedlichster Art, die die Mitglieder der Universität Stuttgart mitbringen, kann – neben der persönlichen Bereicherung – zu reichlich Kreativität, unkonventionellen Lösungen, Innovation und somit großem Erfolg führen.

Genau dieses Potenzial hat die Universität Stuttgart erkannt und mit dem „**Stuttgarter Weg**“ der gelebten Inter-/Transdisziplinarität auf der Grundlage disziplinärer Spitzenforschung festgeschrieben. Dieser wurde mittlerweile zu ihrem Markenzeichen.

Die konsequente Vernetzung und Zusammenarbeit komplementärer Fachdisziplinen über disziplinäre und institutionelle Grenzen hinweg sowie die Zusammenarbeit der Forschungsbereiche mit dem wissenschaftsstützenden Bereich zeichnet das Studieren und Arbeiten an der Universität Stuttgart aus. Mit diesem Ansatz wird sie zudem ihrer Vision, eine führende Universität auf dem Themenfeld intelligenter Systeme zu sein und zugleich selber als intelligentes System zu agieren, gerecht. Denn durch das Zusammenbringen all dieser Akteur\*innen schafft und vermittelt sie Wissen für eine verantwortungsvolle Gestaltung der Zukunft unserer Gesellschaft.

Jede\*r Einzelne kann von diesem inter-/transdisziplinären Miteinander und dem damit verbundenen „Blick über den eigenen Tellerrand hinaus“ profitieren. Die eigene (Forschungs-)Perspektive und der eigene Forschungs- beziehungsweise Arbeitsstil können hierdurch immer wieder reflektiert werden.

Zahlreiche Einrichtungen an der und um die Universität Stuttgart leben und fördern die vernetzte Forschung und Lehre auf höchstem Niveau und initiieren beziehungsweise gestalten Beziehungen zu anderen Hochschulen, außeruniversitären (For-

schungs-)Einrichtungen sowie Partner\*innen aus Wirtschaft und Gesellschaft. Beispielhaft seien hier das **Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften** sowie die ebenfalls bereits erwähnten **fakultätsübergreifenden Exzellenzcluster SimTech und IntCDC** genannt. Auch die starke Zusammenarbeit von Wissenschaft und Wirtschaft unter anderem auf dem **Forschungscampus ARENA2036** (ARENA - Active Research Environment for the Next Generation of Automobiles), dem 10.000 Quadratmeter großen Hightech-Zentrum an der Universität Stuttgart, ist hervorzuheben.

Die Anzahl der **interfakultären Einrichtungen der Forschung** ist groß und über die Internetseite der Universität Stuttgart abrufbar. An dieser Stelle sei beispielhaft nur eine Einrichtung herausgegriffen: das Internationale Zentrum für Kultur- und Technikforschung (IZKT), das neben Wissenschaftler\*innen verschiedener Fachrichtungen diese durch Veranstaltungen und neuartige Forschungsformate auch mit außeruniversitären Partner\*innen im Stadtraum zusammenbringt und dadurch den wechselseitigen Transfer zwischen Universität und Öffentlichkeit unterstützt. Diese 2002 gegründete, viel beachtete Pioniereinrichtung stellt somit „das Fenster der Universität Stuttgart zur Stadt“ dar.

Auch die **interfakultären Einrichtungen der Lehre** leisten ihren Beitrag, darunter das bereits vorgestellte Zentrum für Lehre und Weiterbildung (zlw) mit dem Studium Generale, das sich ebenfalls als Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Gesellschaft, zwischen Hochschule und Stadt sieht. Mit seinem Angebot fördert es aktiv die Vernetzung von Wissensgebieten und den Dialog zwischen den einzelnen Wissenschaftsbereichen.

Die Promotionsprogramme zur Förderung von Doktorand\*innen aus dem In- und Ausland in einem inter-/transdisziplinären Forschungsumfeld, die Graduierten-Akademie (GRADUS) mit vielfältigen Informations-, Qualifizierungs-, Beratungs- und Mentoringangeboten sowie die Graduiertenschule GSaME (Exzellenz-Graduiertenschule Advanced Manufacturing Engineering) gehören ebenfalls dazu. Letztere wurde 2007 im Rahmen der Exzellenzinitiative gegründet und hat sich als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Stuttgart etabliert.

Um die Beschäftigung mit Diversity noch stärker in die Fakultäten zu tragen und dort entsprechend ihrer Bedarfe passgenaue Angebote zu ermöglichen, wurde für 2022 erstmals ein **Diversity-Fonds** eingerichtet, aus dem die Fakultäten Sachmittel zur Umsetzung von Diversity-Aktivitäten erhalten können. Alle zehn Fakultäten haben sich an der Ausschreibung beteiligt, einen Antrag eingereicht und bewilligt bekommen und sind aktuell – zum Teil in fakultätsübergreifenden Kooperationen – daran, ihre Planungen umzusetzen. Die Projektideen beinhalteten Ausstellungen und Gastvorträge, Workshops und Exkursionen sowie Umfragen und (Zwei-Minuten-)Videos.

Aufgrund der interdisziplinären Zusammenarbeit soll an dieser Stelle das Projekt der Fakultäten „Bau- und Umweltingenieurwissenschaften“ und „Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ kurz vorgestellt werden: Im Rahmen einer gemeinsamen Kooperation mit der Hochschule für Kommunikation und Gestaltung HfK+G wurden

in einem Prozess, der unter anderem Interviews mit Mitgliedern der Universität Stuttgart beinhaltet, von Studierenden der Klassen „Typographie/Layout“ sowie „Cross Media“ der HfK+G im Sommersemester 2022 Plakatmotive erarbeitet, die das Thema Diversity auf künstlerische Weise aufgegriffen haben. Auf den Plakaten spielen entwickelte Typographien wie auch Bildelemente eine Rolle. Die Ergebnisse werden Ende Oktober 2022 bei einer öffentlichen Vernissage an der Universität Stuttgart ausgestellt. Anschließend wird eine Auswahl dieser Plakate zur Sichtbar- und Bewusstmachung von Diversity über die zwei Campusstandorte der Universität Stuttgart verteilt aufgehängt werden.

## 2 Entwicklungsziele (Soll-Zustand)

Durch die diversitätsorientierte Ausrichtung und Weiterentwicklung der Universität Stuttgart hin zu einem noch chancengerechteren und inklusiveren Raum, soll die **chancengerechte Teilhabe aller** erreicht werden. Diese Teilhabe beginnt mit dem Abbau von Zugangsbarrieren und der zielgruppenspezifischen Ansprache bisher kaum erreichter und auch unterrepräsentierter Zielgruppen, geht über die Anerkennung der individuellen Vielfalt aller und dem daraus resultierenden respektvollen, wertschätzenden Miteinander, das zur Attraktivierung des Studien- und Arbeitsortes führt, bis hin zur bestmöglichen Potenzialentfaltung jeder\*jedes Einzelnen – was auch den Zugang zu Ressourcen beinhaltet. Den Weg zu diesem übergeordneten Ziel betrachtet die Universität Stuttgart als partizipativen, fortlaufenden Prozess in gemeinsamer Verantwortung.

Eines der bedeutendsten Entwicklungsziele, dem die Universität Stuttgart im Rahmen des Diversity-Auditierungsverfahrens ein ganzes Stück näherkommen möchte, ist die **verinnerlichte und gelebte Diversitätsorientierung** aller Hochschulmitglieder. Zudem sollen alle Strukturen und Prozesse von ihr durchzogen werden.

In zahlreichen (Selbst-)Verpflichtungen (siehe Kapitel 1.2.2) wurde Diversity bereits festgeschrieben. All diese **Grundlagen gilt es zu bündeln, zu aktualisieren und transparent zu kommunizieren**. Im Rahmen des Diversity-Auditierungsverfahrens soll gemeinsam ein aktuelles Diversity-Verständnis, das auch die Definition von Begrifflichkeiten mit in den Blick nimmt, erarbeitet werden. Zudem ist zu überlegen, wie festgeschriebene Vorgaben – darunter auch der „Code of Conduct“ – mit Handlungsmöglichkeiten versehen werden können, die eine Einhaltung verbindlicher machen beziehungsweise bei einer Nichteinhaltung klar kommunizierte Konsequenzen mit sich bringen.

Für eine effektive zielgerichtete Arbeit ist es notwendig, auf eine solide Datengrundlage zurückgreifen und aufbauen zu können. Daher soll im Rahmen des Auditierungszeitraums ein professionelles **Diversity-Monitoring** aufgebaut werden, auf dessen Grundlage eine regelmäßige Berichterstattung erfolgen kann. Bestehende sowie neu initiierte Maßnahmen sollen durch eine Wirkungsanalyse evaluiert werden.

Auf der Grundlage der zuvor benannten Elemente und durch das gemeinsame Weiterentwickeln der universitätsspezifischen Diversity-Strategie, soll nicht nur mehr Bewusstsein für Diversity, sondern vor allem auch das Gefühl einer **Mitverantwortung für dieses Thema bei allen Mitgliedern der Universität Stuttgart** erreicht werden. Das aktive Gestalten von Vielfalt ist eine gesamtgesellschaftliche und somit für die Hochschule gesamtuniversitäre Aufgabe. Alle sollten sich um die Stärkung der eigenen Diversitykompetenz bemühen und sich aktiv in die Ausgestaltung des diversitätsorientierten, diskriminierungskritischen Miteinanders einbringen. Die Führungs- und Lehrkräfte haben diesbezüglich eine besondere Vorbildfunktion zu erfüllen. Führungskräfte tragen zudem die Verantwortung, bereits bei der **Rekrutierung** diversitätssensibel vorzugehen. Die in diesem Bericht aufge-



fürten Zahlen bezüglich der Zusammensetzung der Beschäftigten zeigen einen deutlichen Handlungsbedarf (beispielsweise mit Blick auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis, genauso wie bei der Beschäftigung von Menschen mit internationaler Geschichte) auf. Die Universität Stuttgart hat für zielgruppenspezifische Qualifizierungsangebote, die hierbei unterstützen, in regelmäßigem Turnus zu sorgen. Auf unterrepräsentierte beziehungsweise nicht-traditionelle (Ziel-)Gruppen soll zudem verstärkt zugegangen, und die Entwicklung strukturierter Karrierewege zunehmend berücksichtigt werden. Die Erhöhung des Anteils der Neurekrutierungen/Gastwissenschaftler\*innen aus dem Ausland sowie deren **Bindung** soll erreicht werden.

Um dies zu schaffen, muss Diversity als wertvolle Ressource anerkannt und ein wertschätzender wie wertschöpfender Umgang mit ihr in der **Organisationskultur** verankert werden. Dies wiederum kann und soll neben dem Gefühl der **Zusammengehörigkeit** auch das Gefühl der **Zugehörigkeit** jeder\*jedes Einzelnen stärken. In der pluralen Einheit, welche die Universität Stuttgart darstellt, sollen sich alle in ihrer Individualität wahr- und ernstgenommen, wertgeschätzt und anerkannt fühlen, sodass sie sich als Teil des Ganzen erkennen und einbringen können. Nur so können die Potenziale aller (zum Nutzen aller) bestmöglich zur Entfaltung gebracht werden.

Zu dieser diversitätsbewussten Organisationskultur, in der Vielfalt als „normal“ betrachtet und gelebt wird, gehört auch, dass Herausforderungen vorausschauend erkannt und sachlich thematisiert werden können. Unterschiedliche Interessen und Bedarfe werden respektvoll ausgehandelt und es werden konstruktive, gerechte Lösungen gefunden.

Das Zugehörigkeitsgefühl soll vor allem auch unter den **Studierenden** erreicht beziehungsweise verstärkt werden. Auch wenn die meisten Studierenden nur für eine begrenzte Zeit die Campusstandorte aufsuchen, so sollen sie sich dessen ungeachtet als festen und bedeutenden Bestandteil des Hochschullebens verstehen – als Teil, der aktiv mitgestalten kann und soll. Dies kann beispielsweise durch unterschiedlichste (niederschwellige) Beteiligungsformate, die ein aktives Einbringen möglich machen, genauso wie durch eine verbesserte Vernetzung und ein noch intensiveres Zusammenwirken auf den verschiedenen Ebenen erreicht werden. Die Studierendenvertretung stuvus ist vor allem durch das Referat für Gleichstellung, Diversity und Soziales im Bereich Diversity bereits aktiv und greift Interessen wie auch Bedarfe der Studierenden auf, um mit passgenauen Angeboten darauf zu reagieren. Austauschformate mit dem Prorektorat für Diversity und Internationales sowie mit zahlreichen weiteren Diversity-Akteur\*innen der Universität Stuttgart bestehen, doch nun ist zu überlegen, wie das Bewusstsein und das Engagement für die aktive Mitgestaltung von Diversity auf den zwei Campusstandorten über diese (formelle) Zusammenarbeit hinaus ausgeweitet werden kann.

Ein weiteres bedeutendes Entwicklungsziel, dem sich die Universität Stuttgart – dem Stuttgarter Weg folgend – im Rahmen des Auditierungszeitraums ein ganzes Stück

annähern möchte, ist, Diversity noch intensiver in die vielfältigen **Forschungsinhalte** einzubinden und das Arbeiten über fachliche beziehungsweise institutionelle Grenzen hinweg auszubauen. Noch viel zu oft bilden in Fachdisziplinen klassische, auch stereotype Vorstellungen und Randbedingungen das (oftmals unhinterfragte) Fundament der Forschungsarbeit. Eine verinnerlichte und gelebte Diversitätsorientierung würde ein fortlaufendes Reflektieren der eigenen (Forschungs-)Perspektive wie auch des eigenen Forschungs- beziehungsweise Arbeitsstils mit sich bringen. Auf der Ebene der inter-/transdisziplinären Zusammenarbeit würde dies bedeuten, dass der Blick geweitet wird und in einigen Disziplinen durchaus andere, neue Erkenntnisse gewonnen und Rückschlüsse gezogen werden können. Die daraus resultierende Innovationskraft würde die Umsetzung der Vision der Universität Stuttgart, eine führende Universität auf dem Themenfeld intelligenter Systeme für eine zukunftsfähige Gesellschaft zu sein und zugleich selber als intelligentes System zu agieren, bewirken.