



Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Gabriele Hardtmann

Oktober
2009-
2010
September

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	6
1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext von gesellschaftlich-demographischer Entwicklung sowie Hochschul- und Gleichstellungspolitik.....	8
2. Konzepte zur Gleichstellung	11
3. Umsetzung der Zielvorgaben in SEPUS und Genderkonzept	12
3.1 SEPUS.....	14
3.2 Genderkonzept	16
3.3 Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren	21
4. Leistungsorientierte Mittelvergabe.....	23
5. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen	23
5.1 „Girls’ Day“	24
5.2 „Probiert die Uni aus!“	26
5.3 „Meccanica femminile“	28
5.4 „Femtec.Network. Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften“	29
5.5 „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“	31
5.6 PraktikumsInfoBörse	37
5.7 Preise, Ehrungen und Ernennungen.....	38
6. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme.....	40
6.1 Landesgraduierätenförderung	40
6.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg	41
6.3 Programme aus Bundes- und Landesmitteln	41
6.3.1 Schülerinnen forschen. Einblicke in Naturwissenschaften und Technik	41
6.3.2 „Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“	43
6.3.3 „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“	44
6.3.4 Professorinnenprogramm	45
7. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	45
8. Familiengerechte Universität.....	46
9. Beratungen.....	51
10. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt	52
11. Landes- und bundesweite Aktivitäten	52

Anlagenverzeichnis

1. Auszüge aus dem Landeshochschulgesetz vom 1. Januar 2005	59
2. Richtlinien der Universität Stuttgart zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 13. Juni 2007	65
3. Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart	71
4. Genderkonzept der Universität Stuttgart	89
5. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans	121
5.1 Bericht der Fakultät 1	121
5.2 Bericht der Fakultät 2	127
5.3 Bericht der Fakultät 3	133
5.4. Bericht der Fakultät 4	139
5.5 Bericht der Fakultät 5	147
5.6 Bericht der Fakultät 6	156
5.7 Bericht der Fakultät 7	168
5.8 Bericht der Fakultät 8	176
5.9 Bericht der Fakultät 9	183
5.10 Bericht der Fakultät 10.....	187
6. Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (Wahlsatzung)	199
7. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	205
8. Studierende insgesamt, WS 2008/09 bis WS 2009/2010	209
9. Studierende im Erstsemester, WS 2008/09 bis WS 2009/2010.....	223
10. Studienabschlüsse SS 2009 bis WS 2009/10	237
11. Angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Dienst differenziert nach Vergütungsgruppen und Art des Arbeitsverhältnisses, Stand: 01.12.2009	243
12. Beamtinnen und Beamte im wissenschaftlichen Dienst differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2009	245
13. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2000-2009.....	247
14. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 1998-2009	249
15. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2009.....	253

16. Artikel über den Erfolg beim Professorinnenprogramm	255
17. Wahl von Professorin Laschat zur Prorektorin	261
18. Artikel zum „Girls' Day“ 2010	263
19. Flyer „Probiert die Uni aus!“ 2011	265
20. Flyer „Nassy“	267
21. Flyer „SciPhyra“	269
22. Artikel zu den Schülerinnenprojekten	271
23. Info-Flyer der Gleichstellungsbeauftragten für Studentinnen	273
24. Flyer „Femtec.Network Careerbuilding-Programm“	275
25. Flyer „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“	277
26. „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“ – Der Mentoring-Beirat	280
27. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen, Stand: 9. September 2010	282
28. Artikel zum „Mentoring-Programm“	283
29. Flyer „TOP-Frauen in Wirtschaft und Medien“ im Rahmen der Frauenwirtschaftstage 2010.....	285
30. Artikel zu den Frauenwirtschaftstagen 2010	287
31. „Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“ – Ausschreibung	289
32. „Brigitte Schlieben-Lange-Programm“ – Richtlinien	291
33. Artikel zum „Brigitte Schlieben-Lange-Programm“	301
34. „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“ – Ausschreibung	303
35. „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“ – Richtlinien..	304
36. Flyer der Gleichstellungsbeauftragten zur Kinderbetreuung	307
37. Flyer zu den „Stuttgarter Forschungsferien“	309
38. Neue Kindertagesstätte auf dem Vaihinger Campus - Krabbelgruppen für den Nachwuchs, Pressemitteilung Nr. 69 vom 8. Juli 2010.....	311
39. Artikel zum Ausbau der Kinderbetreuung	313

Redaktion: Beate Langer, Dr. Barbara Unteutsch

Layout/Gestaltung: Erika Presta

Vorwort

Nach zwei Jahren Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart möchte ich im vorliegenden Bericht über eine Vielzahl neuer Entwicklungen und die Fortführung erfolgreicher und laufend verbesserter Projekte berichten.

Positiv ist in jedem Fall der Aufbruch zu bewerten, den die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG hervorgerufen haben, die nachhaltige Aktivitäten zur Erhöhung der Frauenanteile von den Studentinnen bis zu den Professorinnen sowie auf allen Qualifikationsebenen und vor allem auch in Führungspositionen fordern. Die Universität Stuttgart hat sich auf ein längerfristiges und in die Tiefe der Institution gehendes Genderkonzept verständigt, das im November 2009 im Senat verabschiedet wurde und sich derzeit in der Umsetzungsphase befindet. Wir können nun beginnen, mit dem neuen Service Gender Consulting ein Konzept zur Erweiterung von Führungskompetenzen zu erarbeiten, das längerfristig zur Entwicklung einer Genderkultur beitragen soll. Ferner soll dieser Service die „principal investigators“ bei Forschungsanträgen noch besser und nachhaltiger als bisher dabei unterstützen, geeignete Gendermaßnahmen zu identifizieren und in ihre Konzepte zu integrieren. Anschließend sollen sie auch während der Begutachtungsphase und – im Falle einer Bewilligung – die gesamte Projektlaufzeit über qualifiziert begleitet werden.

Positiv ist auch, dass wir unsere Gleichstellungsaktivitäten über unsere Veranstaltung „TOP-Frauen in Wirtschaft und Medien“, die im Rahmen der Frauenwirtschaftstage im Oktober 2010 im Porsche Museum stattfand, einer großen Öffentlichkeit präsentieren konnten. Mehr als 270 Personen erlebten neben eindrucksvollen Grußworten des Stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden von Porsche sowie des Rektors und einem Impulsvortrag zum Thema eine mit hochkarätigen Führungsfrauen besetzte Podiumsdiskussion. Mentees unseres Mentoring-Programms und Studentinnen aus dem Femtec-Programm nutzten den Anlass, um ihre persönlichen Perspektiven zu überdenken und ihre Netzwerke zu erweitern.

Bei der Arbeit am vorliegenden Bericht ist nun jenseits dieser erfreulichen Entwicklungen deutlich geworden, dass noch ein großes Stück Arbeit vor uns liegt, wenn der Gedanke der Gleichstellung wirklich in die Tiefe der Organisation und die Breite sämtlicher Mitglieder getragen werden soll. Hier ist ein umfangreicher Veränderungsprozess vonnöten, der nicht in kurzer Zeit bewältigt werden kann. Wünschenswert ist, dass die Verantwortlichen in den Fakultäten, die ja alle ambitionierte Ziele hinsichtlich ihrer Frauenanteile beschlossen haben, nun auch verstärkt darüber nachdenken, welche Maßnahmen zur Umsetzung ihrer Ziele zu ergreifen sind. Hier sollte nicht ausschließlich auf die Aktivitäten einer Gleichstellungsbeauftragten gewartet werden.

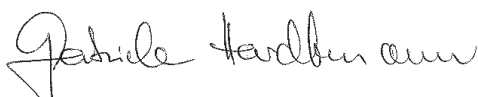
An das Rektorat geht der Wunsch, die konstruktive Zusammenarbeit mit Gleichstellungsbeauftragter und Gleichstellungsreferat fortzusetzen und weiter zu professionalisieren. Ein erster Schritt sind die mittlerweile regelmäßigen Gespräche mit dem Rektor.

Als äußerst hemmend hat sich die Stellenbewilligungspolitik des Rektorats erwiesen. Das Gleichstellungsreferat muss mit dem Weggang der Geschäftsführerin des Mentoring-Programms abermals eine Zeit der Vakanz überbrücken und eine neue Person finden und einarbeiten. Grund ist die jeweils dem Arbeitsanfall nicht entsprechende und befristete Teilzeitstelle. Diese Wechsel schaden dem Image des ansonsten hoch reputierten Programms und sind außerdem zu kostenintensiv.

Zum Schluss möchte ich mich herzlich bedanken bei all denjenigen, die unsere Arbeit im Rektorat, in den Gremien, Instituten und sonstigen Einrichtungen konstruktiv begleiten. Ich möchte mich herzlich bedanken bei meinen Stellvertreterinnen, Frau Joly, Professorin Parspour und Professorin Wieprecht, die mich häufig in Berufungsverfahren und Gremien vertraten. Ich danke den Mitgliedern des Senatsausschusses für Gleichstellung für ihre konstruktive Begleitung sowie den Mitgliedern des Genderbeirats, die so viele Neuerungen erst möglich gemacht haben. Dank gebührt auch den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die mich auf manche Thematik aufmerksam machten.

Schließlich danke ich ganz herzlich meinen Mitarbeiterinnen Dr. Barbara Unteutsch, Beate Langer, Dr. Sonia Landenberger und Erika Presta im Gleichstellungsreferat für ihren nie versiegenden Ideenreichtum und ihren unermüdlichen Einsatz, neue Projekte aufzubauen und bestehende zu professionalisieren. Ohne sie wäre diese erfolgreiche Gleichstellungsarbeit an der Universität Stuttgart nicht möglich gewesen.

Stuttgart, im November 2010



Dr. Gabriele Hardtmann

1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext von gesellschaftlich-demographischer Entwicklung sowie Hochschul- und Gleichstellungspolitik

Norwegen macht es seit 2003 vor; Spanien, Frankreich und die Niederlande folgten: diese europäischen Staaten haben eine Quote für Frauen in Aufsichtsräten von Wirtschaftsunternehmen eingeführt, die mittlerweile zu sichtbaren Erfolgen führt. Um die Entwicklung in den anderen europäischen Ländern anzustoßen, droht die EU der Wirtschaft mit gesetzlichen Frauenquoten. Dies ist der Grund, warum auch in Deutschland in den vergangenen Monaten häufig und meist erregt über Sinn und Zweck einer Quote diskutiert wurde. Möglicherweise bedarf es in Deutschland ja aber gar keiner Quote mehr, weil – wie Andreas Richter, Hauptgeschäftsführer der IHK Region Stuttgart, in der „Stuttgarter Zeitung“ formuliert – die Demographie triumphiert. In seinem Gastkommentar heißt es weiter: „Frauen – man mag sich an diesem Begriff stören – sind die strategische Reserve der Wirtschaft. Nur diejenigen Unternehmen werden in Zukunft ihre Führungspositionen besetzen können, die ein attraktives Angebot für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten und die Frauen aktiv für Spitzenpositionen aufbauen. Der Wettbewerb um sie ist längst im Gange [...]“¹

Der Gleichstellungsbeauftragten einer Universität stellte sich im vergangenen Jahr immer wieder die Frage, ob die Erkenntnis, dass dieses demographische Problem nicht nur die Wirtschaft betrifft, sondern selbstverständlich auch zentrale Bildungsinstitutionen wie die Universitäten, in diesen Institutionen selbst und dort vor allen Dingen auf breiter Ebene bei ihren Führungskräften angekommen ist. Und ob die notwendigen Konsequenzen aus dieser Tatsache gezogen werden.

Angekommen ist die Thematik – wie schon im letztjährigen Bericht ausgeführt – ganz offensichtlich bei den großen Wissenschaftsorganisationen, allen voran die DFG. Sie will seit Verabschiedung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ in ihrer Mitgliederversammlung des Jahres 2008 dafür sorgen, dass – über die von den Universitäten selbst gesetzten Zielvorgaben hinsichtlich der Frauenanteile in allen Statusgruppen und auf allen Qualifizierungsebenen sowie die zu ihrer Erreichung notwendigen mittel- und langfristigen strategischen Konzepte – Universitäten Frauen in gleichem Maß wie Männer als strategische Reserve ihres wissenschaftlichen Potenzials betrachten und sie entsprechend fördern. Sie will dafür sorgen, dass das intellektuelle Kapital, das junge Frauen mitbringen, in eine adäquate Studi-

¹ Andreas Richter: „Demografische Lösung“, in: Stuttgarter Zeitung, 18.09.2010

enfachwahl mündet und dass hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen so gefördert werden, dass sie ihre Kompetenzen optimal in Forschung und Lehre sowie ggf. in Führungspositionen einbringen können. Es geht letztlich darum, vor dem Hintergrund eines klar absehbaren Mangels an Menschen eine Breiten- und eine Bestenförderung ohne Ansehen des Geschlechts zu betreiben. Da diese bei männlichen Nachwuchswissenschaftlern seit Jahrhunderten praktiziert wird – selbst wenn immer noch Verbesserungen denkbar und notwendig sind –, bei jungen Frauen aber noch stark ausbaufähig ist, müssen hier in erheblichem Maße Kräfte zur Veränderung aktiviert werden.

Um diesen Veränderungsprozess an der Universität Stuttgart in die Wege zu leiten, hat der Senat im November 2009 das vom Genderbeirat erarbeitete Genderkonzept (s. Anlage 4) beschlossen, das 2010 in die Umsetzungsphase eintrat (vgl. Kap. 2). Bereits im Februar 2011 erwartet die DFG einen Zwischenbericht zum Umsetzungsstand, weshalb es dringend erforderlich ist, die zur Umsetzung nötigen Ressourcen bereit zu stellen, damit die großen neuen Aufgaben angegangen werden können.

Angesichts der eindeutigen Positionierung der DFG war es zu erwarten, dass das Thema „Gender“ auch im Zusammenhang mit der Neuausschreibung der Exzellenzinitiative eine starke Rolle spielen würde. Deshalb hatte die Gleichstellungsbeauftragte noch vor Veröffentlichung der Ausschreibung mehrfach darauf hingewiesen, dass es erforderlich und sinnvoll sei, die Gleichstellungsthematik vom Start des Überlegungs- und Antragsprozesses an mit einzubeziehen und insbesondere die für die jeweiligen Anträge Verantwortlichen so früh wie möglich mit dem notwendigen Hintergrundwissen zu versorgen. Bedauerlicherweise wurde dieses Desiderat nicht konsequent umgesetzt. Stattdessen wurde eine eigene AG „Gleichstellung/Gender“ gebildet, zu deren Vorsitzender der Rektor die gerade neu an die Universität Stuttgart berufene Leiterin des zu gründenden Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften machte. Durch ihre Initiative wurde neben anderen auch die Gleichstellungsbeauftragte Mitglied dieser AG. Angesichts dieser Vorgehensweise stellt sich die Frage, ob die bisher geleistete Gleichstellungsarbeit, die stark in die Öffentlichkeit ausstrahlt und dort auch überaus positiv zur Kenntnis genommen wird, intern in gleicher Weise gewürdigt wird. Über Professorin Tilebein konnte die Thematik dann erst zu einem relativ späten Zeitpunkt in die allgemeine Diskussion eingebracht werden. Vorteil dieser Vorgehensweise war andererseits, dass Teilbereiche der Diversity-Thematik² Eingang ins Zukunftskonzept fanden. Nachteil war, dass sehr unterschiedliche Kenntnisstände und Zielvorstellungen in der AG in Einklang gebracht werden mussten.

² Diversity bezeichnet zunächst die Vielfältigkeit und Unterschiedlichkeit von Lebensstilen und -entwürfen, die die Gesellschaft charakterisieren. Es gilt, diese menschliche Vielfalt als etwas Positives zu begreifen, in dem ein hohes Potenzial u.a. für gesellschaftliche und ökonomische Entwicklung liegt. In Unternehmen versprechen der Theorie zufolge sogenannte „mixed teams“ eine andere, höhere Qualität von Arbeitsergebnissen.

Sowohl innerhalb als auch neben der Exzellenzinitiative bestand im Berichtszeitraum ein weiterer Arbeitsschwerpunkt darin, SFBs, Graduiertenschulen, Transregios etc. hinsichtlich der Integration von Genderzielen und -maßnahmen zu unterstützen. Hier wurden umfangreiche Informationen über die an der Universität Stuttgart vorhandenen Genderaktivitäten vermittelt. Es wurden zahlreiche Beratungsgespräche mit Verantwortlichen für die gesamten Anträge oder für Teilbereiche geführt, um die jeweilige Situation zu analysieren, Ziele zu formulieren und Maßnahmen vorzuschlagen. Soweit gewünscht, wurde der weitere Willensbildungs- und Antragsentstehungsprozess tatkräftig unterstützt. Insgesamt hat sich gezeigt, dass das Gespräch – bezogen auf das Endergebnis, das seinen Niederschlag im Antrag findet – mit denjenigen am effizientesten war, die selbst Entscheidungen fällen oder ihre Professorenkollegen überzeugen können. Als am wenigsten erfolgreich erwies sich die Unterstützung von Anträgen, bei denen die Verantwortlichen buchstäblich in letzter Minute noch an das Thema Gender dachten. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es nicht ausreicht, einheitliche Textbausteine zum Thema „Gleichstellung“ in Forschungsanträge einzufügen, sondern dass aufbauend auf der Kenntnis sowohl der universitätsweiten Verhältnisse und Aktivitäten als auch der antragsspezifischen Situation die für den Antrag Verantwortlichen eigene Überlegungen zu sinnvollen Maßnahmen anstellen und diese zu Papier bringen müssen. Hierbei kann sie ein Gleichstellungsreferat aufgrund langjährig erworbener Expertise qualifiziert unterstützen. Mithilfe des im Genderkonzept vorgesehenen „Service Gender Consulting“ sollen die Unterstützungsangebote für solche Anträge ausgebaut und die Begleitung über die Antragsphase hinaus auch auf die Phase der Begutachtung und später die gesamte Laufzeit eines Forschungsprojekts ausgeweitet werden.

Wie schon im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative erwähnt, hat sich das Aufgabenspektrum im Bereich Gleichstellung im Sinne von Diversity erweitert. Insbesondere angesichts immer noch zu geringer Studentinnenzahlen in den MINT-Fächern ist es für die Universität Stuttgart wichtig, vermehrt junge Frauen auch mit Migrationshintergrund beispielsweise im Rahmen von „Girls' Day“ und „Probiert die Uni aus!“ anzusprechen und zur Teilnahme zu bewegen. In einem Arbeitskreis des Netzwerks „Forum Chancengleichheit“, das das Wirtschaftsministerium und der Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam leiten und in dem die Universität Stuttgart über das Gleichstellungsreferat vertreten ist, wurden hierzu die inhaltlichen Grundlagen erarbeitet sowie Kontakte zu türkischen und deutschen Akteurinnen geknüpft. Früchte soll diese Arbeit erstmals beim „Girls' Day“ 2011 tragen.

Fasst man die Aktivitäten des vergangenen Jahres zusammen und betrachtet sie aus Landes- und Bundesperspektive, so ist zu beobachten, dass sich die bestehenden Exzellenzuniversitäten auch im Bereich von Gender und Diversity rasant fortentwickeln. Sie haben zu diesem Thema einen Benchmarking-Club gegründet, der im bes-

ten Fall ihre Entwicklung weiter beflügeln und dazu beitragen wird, dass sich die Kluft zwischen diesen wenigen Universitäten und den vielen anderen weiter vertieft. Folgende Rahmenbedingungen sind an den Exzellenzuniversitäten die Erfolgsfaktoren:

- Die oberste Leitung hat sich das Thema wirklich zueigen gemacht und vertritt es überzeugend sowohl nach innen als auch nach außen.
- Erheblich mehr Mittel stehen zur Verfügung; dies bedeutet mehr Menschen und folglich mehr Möglichkeiten.

Wenn sich die noch nicht mit dem Prädikat der Exzellenz ausgezeichneten Universitäten diese Erfolgsfaktoren ebenfalls – im Rahmen ihrer Möglichkeiten – zueigen machen, wird sich auch dort noch vieles erreichen lassen.

2. Konzepte zur Gleichstellung

Insgesamt 3 Richtlinienpapiere, die in unterschiedlichen Kontexten entstanden sind und auf unterschiedliche Bedürfnisse antworten, bilden die Basis des Stuttgarter universitären Handelns. Sie sollen die Notwendigkeit und den Nutzen von Gleichstellungspolitik ins Bewusstsein rufen und Führungspersonlichkeiten auf ein im Gleichstellungssinn konstruktives Handeln verpflichten. Wie ernst diese Absicht zu nehmen ist, zeigt die Tatsache, dass zwei vom Senat beschlossene Papiere dezidierte Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Somit dienen sie sowohl der Selbstverpflichtung als auch der Selbstvergewisserung über die Erreichung der gesteckten Ziele. Im Einzelnen handelt es sich um

- den Gleichstellungsplan als integrierten Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans 2008-2012 (s. Anlage 3)
(Zielvorgaben zur Steigerung der Frauenanteile für die gesamte Universität und Zielvorgaben für die Fakultäten);
- das Genderkonzept mit den vorrangigen Zielen einer Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren – und hier insbesondere in den Ingenieur- und Naturwissenschaften – sowie einer nachhaltigen Rekrutierung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (s. Anlage 4)
(Zielvorgaben für alle Statusgruppen, Qualifizierungsebenen und Führungspositionen sowie Maßnahmen im Bereich von Organisationsentwicklung, Personalrekrutierung, -management und -entwicklung, Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie und Qualitätssicherung);

- das Konzept SPIRIT³, Grundlage des erfolgreichen Antrags im Rahmen des Professorinnenprogramms (vgl. Kapitel 6.3.4) mit einem Maßnahmenbündel, das dem Lebenszyklus von Frauen folgt.

Inwieweit die Fakultäten ihren selbstgesetzten Zielen näher gekommen sind, ist in Kap. 3 sowie den fakultätseigenen Berichten im Anhang nachzulesen.

Die Umsetzung des im November 2009 vom Senat beschlossenen Genderkonzepts gestaltet sich trotz der Aufforderung der DFG, im Frühjahr 2011 über die Umsetzung zu berichten, ziemlich schleppend, da über einen entsprechenden Mittelantrag, der im Frühjahr 2010 eingereicht worden war, erst im Sommer 2010 partiell entschieden wurde. Ob und wann die zur weiteren Umsetzung noch dringend erforderlichen Mittel bewilligt werden, ist derzeit noch nicht abzusehen. Positiv ist aber in jedem Fall, dass der Service Gender Consulting seine Arbeit im Winter 2010/11 aufnehmen kann.

Die Umsetzung einer Reihe von Maßnahmen aus SPIRIT erfordert u.a. auch die aktive Mitwirkung der über die Mittel aus dem Professorinnenprogramm an die Universität Stuttgart berufenen Wissenschaftlerinnen. Es ist zu hoffen, dass sie sich hier in geeigneter Weise engagieren.

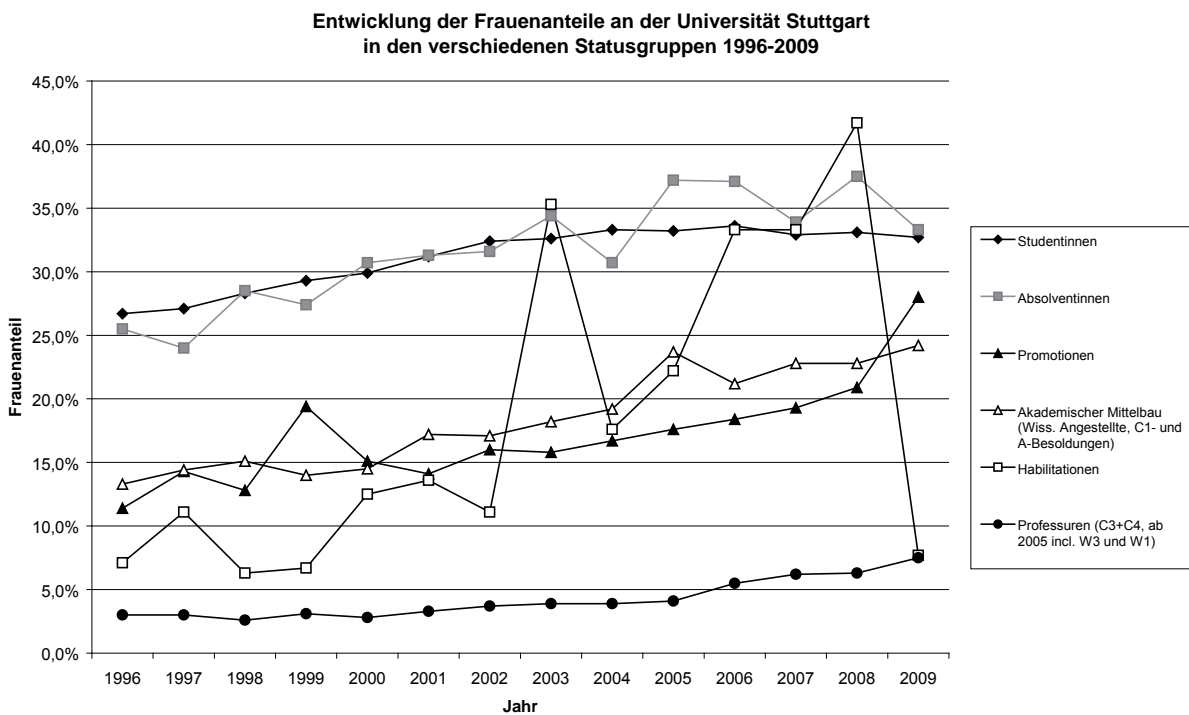
Zusammenfassend ist festzustellen, dass man sich an der Universität Stuttgart einerseits zu sehr weitreichender Selbstverpflichtung in Form von Zielvorgaben entschlossen und zu ihrer Erreichung eine Fülle von Maßnahmen beschlossen hat. Andererseits muss noch viel dafür getan werden, in allen Mitgliedern der Universität das Bewusstsein zu wecken, dass sie alle zu ihrer Umsetzung aufgerufen sind.

3. Umsetzung der Zielvorgaben in SEPUS und Genderkonzept

Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen an der Universität Stuttgart in der Langzeitbeobachtung (siehe unten stehende Grafik), so fallen für das vergangene Jahr zwei Dinge besonders auf: ein extremer Einbruch bei den Habilitationen (von über 40% auf 7,7%) und ein starker Anstieg bei den Promotionen (von 21% auf 28%). Bei den Studentinnen stagnierte der Anteil, bei den Absolventinnen sank er leicht und im Bereich des Akademischen Mittelbaus sowie bei den Professuren konnte ein leichter Anstieg verzeichnet werden.

³ weitere Informationen unter www.uni-stuttgart.de/gleichstellung/pdf/SPIRIT_Professorinnenprogramm.pdf

Während die Schwankungen bei den Habilitationen aus der geringen Anzahl der Fälle pro Jahr erklärt werden können (2009 haben sich insgesamt nur 13 Personen habilitiert, darunter eine Frau), haben bei den Promotionen vor allem zwei Fakultäten zu der erwähnten Steigerung beigetragen, in denen Frauen ansonsten eher unterrepräsentiert sind: die Fakultäten 6 (Luft- und Raumfahrttechnik) sowie 8 (Mathematik und Physik) vergaben jeweils 25% ihrer Promotionen an Nachwuchswissenschaftlerinnen, was in beiden Fällen eine enorme Steigerung gegenüber dem Vorjahr bedeutet und sehr erfreulich ist.



3.1 SEPUS

Nachdem das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) im Frühsommer 2009 für jede einzelne Fakultät explizite Quoten für die während der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans (SEPUS) zu erreichenden Frauenanteile im Akademischem Mittelbau und bei den W3-Professuren (bzw. Äquivalenten) eingefordert hatte, waren entsprechende Quoten von den Fakultäten auf der Basis der bis Ende 2012 frei werdenden Haushaltsstellen beschlossen und ans MWK gemeldet worden.

In einigen Fakultäten haben sich bezüglich der Fortschritte zur Erreichung dieser Zielvorgaben im Berichtsjahr bereits sehr positive Entwicklungen ergeben.

- So konnte die Fakultät 3 (Chemie) ihren Professorinnenanteil von 4,8% auf 11,1% steigern und ist damit den Zielwert des SEPUS für 2012 von 14,3% bereits recht nahe gekommen. Mit der Berufung einer weiteren Professorin im Berichtsjahr, die ihren Dienst im November 2010 antreten wird, wäre der Zielwert zunächst erreicht bzw. sogar überschritten. Hier kommt es nun darauf an, diesen Wert über die nächsten drei Jahre durch weitere Berufungen von Wissenschaftlerinnen noch zu verbessern bzw. zu stabilisieren.
- Die Fakultät 7 (Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik) ist ihrem Ziel, ihren Professorinnenanteil von 0% auf 10,7% zu erhöhen, bereits ein gutes Stück näher gekommen: der Professorinnenanteil beträgt durch zwei Neuberufungen von Wissenschaftlerinnen aus dem Professorinnenprogramm nun 7,1%. Eine wichtige Signalwirkung hätte hier die Berufung einer Wissenschaftlerin auf eine nicht aus Sonderprogrammen wie dem Professorinnenprogramm (vgl. Kap. 6.3.4) geförderte Professur. Die Berufung einer weiteren Wissenschaftlerin ist auch erforderlich, um den Zielwert zu erreichen. Die Fakultät ist hier besonders gefordert, sich aktiv um Bewerberinnen zu bemühen, zumal es auf ihrem Gebiet nur wenige qualifizierte Kandidatinnen gibt.

Negativ entwickelt hat sich die Situation in den Fakultäten 5 (Informatik, Elektro- und Informationstechnik) und 8 (Mathematik und Physik). Aufgrund von Wegberufungen haben beide Fakultäten Professorinnen verloren, und bislang gibt es keine Anzeichen dafür, dass diese Verluste durch Neuberufungen ausgeglichen werden können. So sank der Professorinnenanteil

- in der Fakultät 5 von 5,4% auf 3,6% und
- in der Fakultät 8 von 5,4% auf 3,1% bis zum Stichtag der Statistik (01.12.2009), danach sogar auf 0%.

Während die Fakultät 5 besonders mit dem Problem des Bewerberinnenmangels zu kämpfen hat, stellt sich die Situation im Bereich der Fakultät 8 differenzierter dar. Insbesondere im Fachbereich Mathematik, dem auch die beiden wegberufenen Professorinnen angehörten, stehen die Chancen bei entsprechend intensiver aktiver Suche nach geeigneten Kandidatinnen nicht allzu schlecht – erforderlich ist hier freilich der explizite Wille, die selbst gesetzten Ziele des Gleichstellungsplans bei der Neubesetzung frei werdender Professuren mit hoher Priorität zu berücksichtigen. Wichtig ist es aufgrund der Erfahrungen der letzten Jahre auch, dass Dual Career Maßnahmen und ggf. Bleibeverhandlungen gezielt eingesetzt werden, um Professorinnen dieser und anderer Fakultäten an der Universität Stuttgart zu halten.

Im Akademischen Mittelbau ist die Beurteilung eventueller Fortschritte aufgrund der zugrunde gelegten Datenbasis ausgesprochen schwierig. Die Zielvorgaben der Fakultäten wurden für den Bereich der Haushaltsstellen festgelegt, basierend auf Angaben zu den Ende 2008 besetzten Stellen und Annahmen über bis Ende 2012 frei werdende Stellen. Da diese Basisdaten nur aufgrund einer manuellen Auswertung des Stellenplans der Universität errechnet werden konnten und dieses Verfahren sehr zeitaufwändig ist, wurden als Vergleichsdaten für diesen Bericht die - datenbankgestützt erhältlichen - Daten der Zentralen Verwaltung zu den Vollzeitäquivalenten der jeweils besetzten Haushaltsstellen zum Stichtag 01.12.2009 herangezogen. Hierbei kann es zu Abweichungen gegenüber der ursprünglichen Datenbasis kommen. Da dieser Bericht jedoch nur einen Zwischenstand darstellt, der sich durch jede weitere Stellenbesetzung seit dem Stichtag der Statistik erneut verändert, sind diese potenziellen Schwächen tolerabel.

Erfreulich ist, dass bis auf eine Fakultät (Fakultät 6) alle Fakultäten eine Steigerung ihrer Frauenanteile in diesem Bereich verzeichnen können. Drei Fakultäten (Fakultät 1, 2 und 4) haben sogar ihre Ziele bereits erreicht.

Insgesamt ist die Universität jedoch mit 21,3% Frauenanteil im Akademischen Mittelbau (nach Vollzeitäquivalenten für Haushaltsstellen) von ihrem gesamtuniversitären Zielwert von 30% noch weit entfernt. Selbst die in der Regel positiver ausfallende Betrachtung nach Kopfbahlen und unter Einbeziehung der Drittmittelstellen ergibt nur einen Frauenanteil im Akademischen Mittelbau von 24,2%.

Hier sind die Institutsleitungen gefordert, für die Erreichung der Ziele aktiv zu werden und insbesondere bei allen Stellenbesetzungen darauf zu achten, dass aktiv nach geeigneten Kandidatinnen gesucht sowie solche ggf. auch bevorzugt eingestellt werden.

Fakultät	Professuren (W3 und Äquivalente)			Akademischer Mittelbau		
	Ausgangswert Ende 2008	Zwischenstand Ende 2009	Zielwert 2012/13	Ausgangswert Ende 2008	Zwischenstand Ende 2009	Zielwert 2012/13
1	8,7%	9,1%	13,0%	27,8%	37,9%	35,0%
2	12,5%	15,0%	12,5%	15,5%	20,4%	15,8%
3	4,8%	11,8%	14,3%	31,0%	33,2%	40,0%
4	2,7%	3,1%	10,8%	23,6%	29,1%	27,9%
5	5,4%	3,6%	10,8%	6,6%	8,6%	10,0%
6	0%	0%	7,7%	16,7%	10,2%	18%
7	0%	7,1%	10,7%	4,2%	4,6%	8,3%
8	5,4%	3,6%	10,8%	17,1%	17,8%	20,0%
9	14,3%	20%	23,8%	49,4%	51,5%	52,5%
10	0%	0%	13,6%	34,9%	32,6%	40,0%
Gesamt	5,1%	6,7%	12,3%	14,5%*	21,3%**	30,0%

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

3.2 Genderkonzept

Neben den bereits im SEPUS festgelegten Zielvorgaben im Bereich der Professuren und des Akademischen Mittelbaus verlangten die Personellen Gleichstellungsstandards der DFG Festlegungen für alle akademischen Qualifikationsniveaus. Auch hier waren die Fakultäten gefordert, sich entsprechende Ziele zu setzen, was sie im Herbst 2009 mit Verabschiedung des Genderkonzepts der Universität Stuttgart getan hatten.

Insbesondere bei den Qualifizierungsabschlüssen Promotion und Habilitation zeigt sich in der Betrachtung des Zwischenstandes zum Stichtag der Statistik Ende 2009, dass die schlaglichtartige Betrachtung einzelner Jahre keine aussagekräftigen Bewertungen erlaubt. So zeigen sich gerade in diesen beiden Bereichen in vielen Fakultäten starke Ausschläge der Frauenanteile nach oben oder unten, doch sind die Fallzahlen selbst auf die Gesamtuniversität gerechnet viel zu klein, um hier tatsächlich eine Ten-

* Vollzeitäquivalente, nur Haushaltsstellen; Ausgangswert im SEPUS von 21,2% basierte auf Kopffzahlen bei Haushalts- und Drittmittelstellen.

** Vollzeitäquivalente, nur Haushaltsstellen; Vergleichswert Kopffzahlen bei Haushalts- und Drittmittelstellen Ende 2009: 24,2%.

denz ablesen zu können. Sinnvoller dürfte hier eine Aggregation der Daten über mehrere Jahre hinweg sein, um eine belastbarere statistische Basis zu erhalten.

So liegt bei den Promotionen der Mittelwert der Frauenanteile in den Jahren 2000-2004 bei 15,5%, in den Jahren 2005-2009 bei 20,8%; dies bedeutet eine Steigerung um mehr als 5 Prozentpunkte. Bei den Habilitationen kann in denselben Zeiträumen eine Steigerung von 18,0% auf 27,6% beobachtet werden. Es wird also interessant sein, welche Mittelwerte bis zum Stichtag Ende 2013 erreicht werden können.

Fakultät	Ausgangswert 2008		Zwischenstand 2009		Zielwert 2013	
	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen
1	26,7%	---	47,4%	---	30%	---
2	23,3%	0%	16,7%	---	25%	30%
3	35,9%	100%	38,0%	0%	40%	50%
4	29,1%	100%	32,4%	0%	40%	50%
5	11,5%	---	12,0%	0%	15,4%	15%
6	7,4%	---	25,0%	0%	10%	10%
7	17,1%	---	5,7%	0%	20%	---
8	4,5%	0%	25,0%	0%	10%	10%
9	43,8%	60,0%	78,9%	33,3%	50%	50%
10	22,2%	---	33,3%	0%	30%	30%
Gesamt	20,9%	41,7%	28,0%	7,7%	-	-

Tabelle 2: Entwicklung der Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen

Die Studentinnenanteile sind über alle Fakultäten hinweg annähernd stabil geblieben, Veränderungen bewegen sich im Bereich von unter zwei Prozentpunkten, wobei fast überall die absoluten Studentinnenzahlen angestiegen sind. Die einzige Ausnahme bildet hier die Fakultät 5 (Informatik, Elektro- und Informationstechnik), bei der der Studentinnenanteil nicht nur prozentual (um 2,4 Prozentpunkte) sondern auch absolut (um 56 Studentinnen) abgenommen hat. Daher ist es besonders zu begrüßen, dass die Fakultät 5 mit ihrem Mentoring-Programm für Schülerinnen und Schüler (siehe den Bericht der Fakultät im Anhang) eine innovative Maßnahme plant, die über eine Veränderung des Bildes der beteiligten Studiengänge in den Köpfen der zukünftigen Studierenden geeignet ist, immer noch bestehende Vorurteile abzubauen und so mehr junge Frauen für ein entsprechendes Studium zu motivieren. Gerade in diesem Zusammenhang ist freilich die oben erwähnte Wegberufung einer Professorin –

und damit eines Role Models für Studentinnen und Studieninteressierte – eine schwere Hypothek.

Fakultät	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2009	Zielwert 2013
1	50,5%	52,3%	50,0%
2	33,3%	34,6%	35,0%
3	40,9%	39,8%	Quote erhalten oder verbessern
4	30,5%	30,2%	40,0%
5	15,4%	13,0%	17,5%
6	14,5%	14,4%	18,0%
7	9,9%	9,9%	15,0%
8	30,7%	32,1%	Mathematik: 48,0% Physik: 30,0%
9	71,5%	71,0%	60,0%
10	43,1%	43,0%	50,0%
Gesamt	32,9%	32,7%	40,0%

Tabelle 3: Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden nach Fakultäten

Für die in unserer bisherigen Berichterstattung übliche Betrachtung der Studentinnenanteile nach Fächern verweisen wir auf die Anlagen 8 bis 10; für eine Erreichung der Zielvorgaben wird es verstärkt darauf ankommen, das Bild der zahlenmäßig besonders starken ingenieurwissenschaftlichen Kernfächer in der Gesellschaft so zu verändern, dass auch sie für junge Frauen attraktiver werden.

Im Bereich der Juniorprofessuren hatten sich nur die Hälfte aller Fakultäten Ziele gesetzt, da die anderen entweder keine Juniorprofessuren haben bzw. planen oder im Geltungszeitraum der Zielvorgaben voraussichtlich keine entsprechenden Stellen frei werden. Von denjenigen Fakultäten, die sich Zielvorgaben gesetzt hatten (5 sowie 7 bis 10), haben die Fakultäten 5, 7 und 9 ihre Zielwerte bereits erreicht. Hier kommt es nun darauf an, das Erreichte zu stabilisieren, denn ebenso wie im Bereich der höherwertigen Professuren führt aufgrund der kleinen Fallzahlen jede Neuberufung eines Juniorprofessors zu einer Absenkung des Frauenanteils im Bereich der Juniorprofessuren. Die Fakultäten 8 und 10 sind gefordert, bei der Besetzung von Juniorprofessuren verstärktes Augenmerk auf die aktive Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen zu legen, um ihre Ziele zu erreichen.

Grundsätzlich muss festgehalten werden, dass das Bewusstsein in den Fakultäten für die mit den Zielvorgaben verbundene Verantwortung zur Entwicklung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen zur Erreichung der Ziele noch wachsen muss. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass die Festlegung selbst beschlossener Quoten allein nicht automatisch zu einer Steigerung der Frauenanteile führt. Vielmehr bedarf es aktiven und vielfach kreativen Engagements, um Studentinnen, Doktorandinnen, Habilitandinnen und Professorinnen zu gewinnen und – fast noch wichtiger – zu halten. Dabei reicht es eben nicht aus, sich affirmativ zu den Zielen des Gleichstellungsplans zu äußern – jedes einzelne Fakultätsmitglied ist gefordert, in seinem Bereich auf die Zielerreichung hinzuwirken. Hier stehen die Dekane und Fakultätsvorstände in der Verantwortung, dafür zu sorgen, dass die Gleichstellungspläne der Fakultäten und ihre Zielvorgaben innerhalb der Fakultät ernst genommen werden.

Bei den ebenfalls von der DFG geforderten Zielen im Bereich der Leitungsfunktionen auf höchster Ebene hat sich die Gesamtuniversität zwar nicht auf Ziele festgelegt, jedoch haben sich gerade hier nach Verabschiedung des Genderkonzepts die folgenden überfälligen und gleichzeitig sehr positiven Entwicklungen ergeben:

- Das Rektorat besteht durch die Kanzlerin und seit der Wahl von Professorin Latschat zur Prorektorin für Forschung und Technologie im Februar 2010 (s. Anlage 17) aus zwei weiblichen und drei männlichen Mitgliedern, verzeichnet also augenblicklich einen Frauenanteil von 40%. Zum Stichtag des Berichts (1.12.2009) betrug der Frauenanteil jedoch lediglich 20%.
- Im Universitätsrat verdoppelte sich bei den internen Mitgliedern durch die Wahl von Professorin Kuhlmann die Zahl der Frauen. Bei den externen Mitgliedern erhöhte sie sich durch die Wahl von Dr. Barbara Bludau neben Professorin Merith Niehuss, die Birgit Ufermann nachfolgte. Erstmals sind nun zusammen mit dem studentischen Mitglied Sophie Wittgenstein zwei interne und zwei externe Mitglieder dieses Gremiums weiblich, was einem Frauenanteil von 36,4% entspricht.

Fasst man die beiden obersten Leitungsgremien, Rektorat und Universitätsrat, zusammen, so ist der Frauenanteil hier auf erfreuliche 37,5% gestiegen.

Bei den von der DFG geforderten Zielen im Bereich der mittleren Leitungsfunktionen hat sich die Gesamtuniversität ebenfalls nicht auf Ziele festgelegt. Hier waren Ende 2009 mit 2 weiblichen und 34 männlichen Mitgliedern 5,6% der Fakultätsvorstände in weiblicher Hand.

Fasst man nun, wie von der DFG vorgesehen, mittlere und oberste Leitungsfunktionen zusammen, so ergibt sich für Ende 2009 ein Frauenanteil von 13,5%.

Fakultät	Juniorprofessuren			Professuren gesamt			Professuren herausgehoben			Leitungsfunktionen		
	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2009	Zielwert 2013	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2009	Zielwert 2013	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2009	Zielwert 2013	Ausgangswert 2008	Zwischenstand 2009	Zielwert 2013
1	---	---	---	9,1%	9,1%	13%	0%	6,3%	14%	0%	0%	25%
2	0%	0%	---	13,6%	15,8%	12,5%	16,7%	18,8%	---	33,3%	33,3%	33,3%
3	0%	0%	---	5,9%	11,8%	14%	7,7%	16,7%	9,5%	33,3%	0%	33,3%
4	---	---	---	3,3%	3,1%	10,8%	5,0%	4,8%	10%	0%	0%	25%
5	100%	50%	25%	6,1%	3,4%	10,8%	3,6%	0%	10%	0%	0%	25%
6	---	---	---	0%	0%	7,7%	0%	0%	7,7%	0%	0%	33,3%
7	33,3%	33,3%	33,3%	0%	7,1%	7,7%	0%	4,5%	4,8%	0%	0%	0%
8	0%	0	10%	5,9%	3,1%	10,8%	4,8%	0%	7,4%	0%	0%	25%
9	0%	50%	25%	18,2%	20%	25%	23,5%	25%	25%	0%	0%	25%
10	---	---	30%	0%	0%	13,7%	0%	0%	12,5%	0%	0%	25%
Gesamt	18,2%	20%	---	6,1%	6,7%	10%	6,0%	7,3%	---	9,8%	13,7%	---

Tabelle 4: Entwicklung Frauenanteil bei Professuren/Leitungsfunktionen nach Fakultäten

3.3 Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren

Auch im Berichtsjahr wurde wieder eine große Zahl von Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterinnen begleitet. Neben den 13 im Berichtszeitraum (Oktober 2009 bis September 2010) im Senat verabschiedeten Verfahren waren dies 19 weitere, die bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts den Senat noch nicht passiert hatten. Diese zum Teil sehr zeitintensive Begleitung hätte ohne die tatkräftige Unterstützung meiner Stellvertreterinnen, denen ich an dieser Stelle dafür ausdrücklich danken möchte, nicht geleistet werden können.

Im Zeitraum der Statistik (1.1.-31.12.2009) stammten 19,0% der eingegangenen Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen; dieser Anteil konnte auch bei den Vortragseinladungen (18,8%) und den Begutachtungen (18,5%) annähernd stabil gehalten werden. Sechs Wissenschaftlerinnen erreichten erste, vier weitere zweite Listenplätze (s. Anlage 13). Drei der Erstplatzierten nahmen die an sie ergangenen Rufe noch 2009 an, eine Anfang 2010, zwei lehnten ihre Rufe leider ab. Im Berichtszeitraum bis Ende September 2010 wurde noch ein weiteres Verfahren mit einem ersten Listenplatz für eine Frau abgeschlossen, die Betreffende hat ihren Ruf angenommen. Bis Redaktionsschluss dieses Berichts beendeten zwei weitere Berufungskommissionen ihre Arbeit mit ersten Listenplätzen für Frauen. Insgesamt kann also hier eine durchaus positive Bilanz der Berufungsverfahren gezogen werden.

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

- Prof. Dr. Meike Tilebein, Fakultät 7, W3-Professur „Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften“;
- Prof. Dr. Cristina Tarin, Fakultät 7, W3-Professur „Systemleittechnik im Maschinenbau“;
- Prof. Dr. Nadja Schott, Fakultät 10, W3-Professur „Sport- und Gesundheitswissenschaften“;
- Prof. Dipl.-Ing. Antje Stokmann, Fakultät 1, W3-Professur „Landschaftsplanung und Ökologie“;
- Prof. Dr. Cathleen Kantner, Fakultät 10, W3-Professur „Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Internationale Beziehungen und Europäische Integration“

Prof. Dr. Sabine Ludwigs, Fakultät 3, W3-Professur „Struktur und Eigenschaften polymerer Materialien“, wird ihren Dienst an der Universität Stuttgart aufgrund von

Verzögerungen bei der Ernennung durch das MWK erst im November 2010 antreten können.

Bedauerlicherweise die Universität Stuttgart verlassen hat im Berichtszeitraum Prof. Dr. Barbara Wohlmuth, Fakultät 8, W3-Professur „Numerische Mathematik für Höchstleistungsrechner“. Sie folgte einem Ruf an die TU München.

Zum Stichtag der Statistik am 1.12.2009 betrug

- der Professorinnenanteil an der Universität Stuttgart insgesamt 7,5%,
- der Professorinnenanteil bei den W3-Professuren (und Äquivalenten) 6,7%,
- der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren 20,0%.

Die Neuberufungen von Professorinnen des Jahre 2010 werden uns hoffentlich dem im SEPUS festgelegten Ziel von 10% Professorinnenanteil bei den W3-Professuren ein gutes Stück näher bringen.

Im Berichtsjahr wurde auch die Überarbeitung der Berufungsrichtlinien der Universität Stuttgart in Zusammenarbeit mit dem Dezernat I der Zentralen Verwaltung abgeschlossen. Im Zuge dieser äußerst kooperativen Zusammenarbeit war es möglich, die für eine gleichstellungsgerechte Berufungspraxis wichtigen Punkte organisch in die neuen Richtlinien zu integrieren. Dadurch soll sichergestellt werden, dass die für die Durchführung von Berufungsverfahren Verantwortlichen Gleichstellungsaspekte bei jedem Verfahrensschritt bewusst im Blick behalten und dadurch strukturelle Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen überwunden werden.

Ein ganz wichtiges Instrument hierbei stellt die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen auf Professuren dar. Zukünftig wird es in der Verantwortung jeder Berufungskommission liegen, bereits im Vorfeld gezielt geeignete Bewerberinnen aus dem gewünschten Fachgebiet bzw. auch aus angrenzenden Gebieten zu identifizieren und zur Bewerbung um die jeweilige Professur aufzufordern. Dadurch soll das Reservoir vorhandener Kandidatinnen vergrößert werden, um so die Zahl der platzierten - und möglichst auch der erstplatzierten - Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.

Bevor diese Richtlinien nun dem Senat zum Beschluss vorgelegt werden, wird sich noch das Rektorat mit dem Entwurf befassen.

4. Leistungsorientierte Mittelvergabe

Bei der internen leistungsorientierten Mittelvergabe (LoM) werden an der Universität Stuttgart 4% dieser Mittel für Gleichstellung reserviert. 2009 wurden die Gleichstellungsmittel des Jahres 2008 auf Drängen der Dekane auf der Basis eines Rechenmodells mit Daten von 2007 wieder an die Fakultäten ausgeschüttet. Es ergaben sich sehr kleine Ausschüttungsbeträge zwischen rund 4.000 € und 7.500 €. Den Berichten der Fakultäten (s. Anhang) ist allerdings nicht zu entnehmen, dass diese Beträge auch für Gleichstellungsmaßnahmen eingesetzt wurden. Da nur eine derartige Verwendung das komplizierte und aufwendige Einbehaltungs- und Vergabeverfahren rechtfertigt, muss überlegt werden, wie dieser LoM-Anteil in Zukunft für die Erreichung der seitens der Fakultäten selbst gesetzten Gleichstellungsziele eingesetzt werden kann. Zu fragen ist, ob eine Ausschüttung in Kleinbeträgen an die Fakultäten sinnvoll ist oder ob es nicht besser wäre, diese Mittel für zentrale Gleichstellungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umsetzung des Genderkonzepts – etwa durch Unterstützung des Service Gender Consulting oder des noch einzurichtenden Service Uni & Familie – einzusetzen. Deren inhaltliche Arbeit und Dienstleistungen kämen wiederum den Fakultäten zugute und würden sie bei der Zielerreichung unterstützen.

5. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

Wie schon seit vielen Jahren Praxis, haben die Projekte der Gleichstellungsbeauftragten alle weiblichen Zielgruppen entlang des Lebenszyklusses von Mädchen und jungen Frauen im Blick. Dies beginnt bei den Schülerinnen und endet bei hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ziel ist es einerseits, durch die Anhebung der Studentinnenanteile insbesondere in den MINT-Fächern die Basis zu verbreitern und andererseits, durch individuelle und bedarfsorientierte Nachwuchsförderprogramme die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass der Anteil der Frauen in Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Universität wächst.

5.1 „Girls' Day“

Das Angebot der Universität Stuttgart zum „Girls' Day“⁴ 2010 war mit 42 Veranstaltungen an 35 Instituten und fast 600 Plätzen das bisher umfangreichste in der fünfjährigen Historie der zentral vom Gleichstellungsreferat organisierten Teilnahme. Sowohl hinsichtlich der Anzahl der Workshopplätze als auch hinsichtlich der Anzahl der Veranstaltungen stellte die Universität Stuttgart im Jahr 2010 damit ein Drittel des Stuttgarter Gesamtangebots auf die Beine und gehörte auch bundesweit zu den „top ten“ der Platzanbieter.

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

- Fakultät 2: Institut für Baubetriebslehre; Institut für Eisenbahn- und Verkehrswesen; Institut für Leichtbau, Entwerfen und Konstruieren; Institut für Siedlungswasserbau, Wassergüte und Abfallwirtschaft; Institut für Straßen- und Verkehrswesen
- Fakultät 3: Institut für Physikalische Chemie der kondensierten Materie; Institut für Polymerchemie; Institut für Technische Biochemie
- Fakultät 4: Biologisches Institut, Institut für Energiewirtschaft und Rationelle Energieanwendung; Institut für Feuerungs- und Kraftwerkstechnik; Institut für Höchstleistungsrechnen; Institut für Kernenergetik und Energiesysteme; Institut für Kunststofftechnik; Institut für Verfahrenstechnik und Dampfkesselwesen
- Fakultät 5: Institut für Automatisierungs- und Softwaretechnik; Institut für Elektrische und Optische Nachrichtentechnik; Institut für IT-Services; Institut für Kommunikationsnetze und Rechnersysteme; Institut für Parallele und Verteilte Systeme; Institut für Physikalische Elektronik; Institut für Rechnergestützte Ingenieursysteme; Institut für Visualisierung und Interaktive Systeme
- Fakultät 6: Institut für Aerodynamik und Gasdynamik; Institut für Flugzeugbau; Institut für Luftfahrtsysteme; Institut für Raumfahrtsysteme
- Fakultät 7: Institut für Steuerungstechnik der Werkzeugmaschinen und Fertigungseinrichtungen; Institut für Technische Optik; Institut für Technische und Numerische Mechanik
- Fakultät 8: 1., 2. und 5. Physikalisches Institut; Institut für Computerphysik; Institut für Plasmaforschung

⁴ weitere Informationen unter www.uni-stuttgart.de/girls-day/

- Fakultät 9: Institut für Philosophie
- Materialprüfungsanstalt, ZfP im Anlagen- und Maschinenbau; Prorektorat Forschung und Technologie, Bereich Existenzgründung; Casino IT

Die Gesamtorganisation des Projekts (Koordinierungstreffen, Werbung, Öffentlichkeitsarbeit, Entgegennahme der Anmeldungen und Versand des Informationsmaterials an die Schülerinnen etc.) lag in bewährter Weise beim Gleichstellungsreferat, die inhaltliche Konzeption und Durchführung der Workshops bei den Verantwortlichen in den Instituten.

Da sich in den Fächern Mathematik, Physik und Chemie die schulischen Kenntnisse von Schülerinnen der Unterstufe erheblich von denen in der Mittelstufe unterscheiden, wurden die Workshops in der Regel auf unterschiedliche Altersgruppen zugeschnitten: daher gab es 130 Plätze nur für Schülerinnen der Unterstufe, 425 Plätze für Schülerinnen der Mittelstufe und 35 Plätze für alle. Die Gruppengrößen variierten zwischen 6 und 24 Teilnehmerinnen.

Wie schon in den vergangenen Jahren beeindruckte das starke inhaltliche Interesse der Schülerinnen, ihre Neugierde für die Studienfächer und auch ihre praktische Kompetenz bei den angebotenen Versuchen.

Die Rückmeldungen der Schülerinnen waren ebenfalls äußerst positiv, so dass die gesamte Veranstaltung dank des großen Einsatzes der wissenschaftlich Verantwortlichen als voller Erfolg gelten kann. Bei der Bewertung nach Schulnoten erreichte das Angebot der Universität Stuttgart zum „Girls' Day“ 2010 einen Durchschnitt von 1,6. In den Freitext-Kommentaren der Evaluationsfragebögen lobten die Mädchen vor allem die Verbindung von Theorie und Praxis, die liebevolle Vorbereitung (insbesondere Verpflegung und selbst produzierte, technische Andenken), die guten Erklärungen und die Einblicke in für sie neue Berufsfelder. Darüber hinaus hat es vielen einfach Spaß gemacht.

Bei der regionalen Verteilung der Teilnehmerinnen fiel auf, dass zwar die meisten erwartungsgemäß aus dem Großraum Stuttgart kamen, das Einzugsgebiet jedoch bis nach Freiburg, in die Ortenau, nach Oberschwaben, Hohenlohe und auf die Ostalb reichte. Dies ist umso beachtlicher, als es sich bei den Teilnehmerinnen des „Girls' Day“ ausnahmslos um jüngere Mädchen der Jahrgangsstufen 5 bis 10 handelt: der Altersdurchschnitt lag in diesem Jahr bei 13,6 Jahren.

Bei der Verteilung der Teilnehmerinnen auf die Schultypen dominierte mit 84% das Gymnasium, 12% besuchten die Realschule, von Hauptschulen oder anderen Schultypen kamen jeweils 2%.

Für die Fortsetzung des Engagements im Rahmen des „Girls' Day“ 2011 wurden im Berichtszeitraum folgende Beschlüsse gefasst: In Absprache mit der Beauftragten für Chancengleichheit der Universität Stuttgart sollen auch die Ausbildungsberufe stärker ins Blickfeld rücken und verstärkt Labors und Werkstätten der Universität zur Beteiligung aufgerufen werden. Ferner soll in türkischen Vereinen von Muttersprachlerinnen und Role Models für die Teilnahme am „Girls' Day“ geworben werden, um insbesondere mehr Schülerinnen mit (türkischem) Migrationshintergrund zur Teilnahme zu bewegen. Schließlich ist für die Workshop-Verantwortlichen, die in der Regel nicht aus den Lehramtsstudiengängen kommen, eine Fortbildungsveranstaltung geplant, die – vermittelt durch eine fachlich ausgewiesene Referentin – pädagogisch-didaktisches Grundwissen sowie Tipps zur alters- und gendergerechten Vermittlung auch komplizierterer Inhalte enthalten soll.

5.2 „Probiert die Uni aus!“

Das Projekt „Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“⁵ zeichnet sich durch wirkliche Nachhaltigkeit aus, gehört es doch nun bereits seit dreizehn Jahren zu den erfolgreichsten Studienorientierungsprojekten für Schülerinnen im Bereich der sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik). Insgesamt haben rund 2.300 Schülerinnen an dem Projekt teilgenommen, rund 5.400 Workshopplätze in 15 beteiligten Studiengängen wurden an der Universität zur Verfügung gestellt. Die stets sehr positiven Rückmeldungen der Teilnehmerinnen bestärken die für das Projekt Verantwortlichen darin, das bewährte Konzept weiter zu verfolgen.

Dabei erhalten die Teilnehmerinnen in den in der Regel auf einen Nachmittag angelegten Workshops einen Überblick über erforderliche Voraussetzungen und Anforderungen im jeweiligen Studiengang, Aufbau des Studiums und Berufsperspektiven nach erfolgreichem Abschluss. Im praktischen Teil geht es darum, an einem kleineren Projekt die eigenen Fähigkeiten auszuprobieren und festzustellen, ob ihnen das betreffende Fach liegt. Daneben haben sie die Gelegenheit, Studentinnen, Absolventinnen und Berufspraktikerinnen aus den entsprechenden Bereichen kennen zu lernen und mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Dass neben dem praktischen Ausprobieren gerade dieser Kontakt zu Rollenvorbildern für die Schülerinnen extrem hilfreich ist, zeigen ihre Rückmeldungen in den regelmäßig durchgeführten Befragungen der Projektteilnehmerinnen mittels Fragebogen. Denn noch immer schätzen Mädchen und junge Frauen ihre Fähigkeiten und Leistungen im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich geringer ein als Jungen und junge Männer, so dass sie sich seltener für geeignet halten, ein Fach aus dem MINT-Bereich zu studieren. Hier sind die Er-

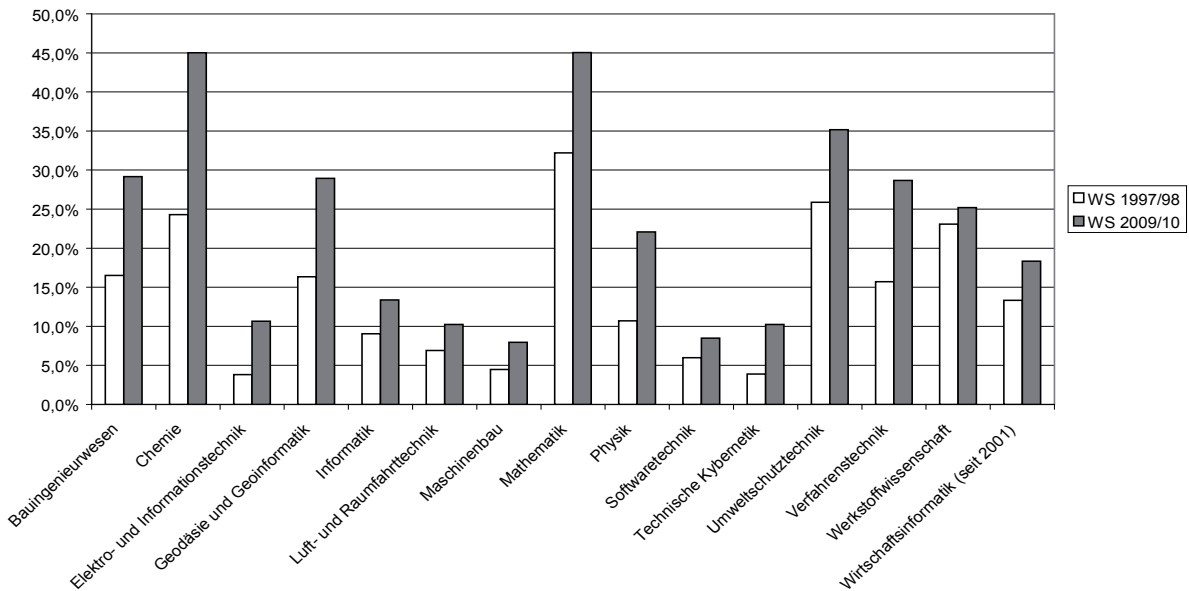
⁵ weitere Informationen unter www.uni-stuttgart.de/probiert/index.html

fahrungsberichte der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in den Workshops ein gutes Korrektiv. Wenn beispielsweise eine junge Frau mit einer schulischen „Drei“ in Mathe offensichtlich in der Lage war, nicht nur erfolgreich ein Studium als Ingenieurin zu absolvieren, sondern dabei auch noch so gut zu sein, dass sie die Möglichkeit bekommt, eine Promotion anzuschließen und als Wissenschaftlerin an der Uni zu arbeiten, erscheinen den Schülerinnen eigene Überlegungen in diese Richtung gleich realistischer.

Während sich der Studiengang Werkstoffwissenschaft bzw. Materialwissenschaft leider aus personellen Gründen auch im Jahr 2010 nicht beteiligen konnte (2011 aber wieder teilnehmen wird), kam 2010 mit dem Studiengang Simulation Technology ein neuer, für junge Frauen attraktiver Studiengang hinzu. Die 25 Plätze des SimTech-Workshops waren innerhalb kürzester Zeit ausgebucht, es hätten deutlich mehr Plätze vergeben werden können.

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

Studentinnenanteile in den an "Probiert die Uni aus!" beteiligten Studiengängen bei Projektbeginn 1997/98 und im Berichtsjahr



5.3 „Meccanica femminile“

Im Mai 2010 trat das vom MWK geförderte Netzwerk Frauen.Innovation.Technik (F.I.T.), angesiedelt an der Hochschule Furtwangen, an die Gleichstellungsbeauftragte mit der Frage heran, ob sie sich eine Kooperation bei einem Projekt für Schülerinnen, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aus den Fächern Maschinenbau, Elektrotechnik und angrenzende Gebiete vorstellen könne. Da dieses Projekt das bereits existierende Gesamtförderkonzept der Universität Stuttgart für Frauen sinnvoll ergänzt, war die Gleichstellungsbeauftragte leicht vom Nutzen einer Kooperation zu überzeugen. Im weiteren Verlauf gelang es, auch die Zustimmung des Rektors sowie der Dekane aller fachlich betroffenen Fakultäten (4, 5, 6, 7) einzuholen, so dass der Kooperationsvertrag im September 2010 unterzeichnet werden konnte. Damit ist garantiert, dass diese Fakultäten – sofern sich das Projekt bewährt – im Wechsel mit der Hochschule Furtwangen jeweils nacheinander die Austragung der „meccanica femminile“ an der Universität Stuttgart übernehmen werden.

Worum geht es bei der „meccanica femminile“⁶? Sie bringt hochschulübergreifend Studentinnen mit Wissenschaftlerinnen von Universitäten, Hochschulen, Dualen Hochschulen und Ingenieurinnen aus der Praxis zusammen. Ziel ist es, die in diesen technischen Studiengängen eher vereinzelt vorkommenden Studentinnen zu unterstützen, indem man sie in Kontakt mit weiblichen Role Models aus Wissenschaft, Forschung und Industrie bringt und ihnen die Möglichkeit gibt, sich zu vernetzen. Dies passiert im Rahmen einer fünftägigen Veranstaltung mit Vorlesungen, Workshops und Seminaren, bei der sowohl tiefergehende fachliche als auch interdisziplinäre Themen behandelt werden. 2010, als die „meccanica femminile“ an der Hochschule Furtwangen stattfand, waren dies beispielsweise folgende Themen: Produktentwicklung, CAD im Automobilbau, digitaler Mobilfunk, Mikro- und Nanotechnik, Strömungssimulation, Dampfturbinen, MATLAB, Qualitätsmanagement, künstliche neuronale Netze. Darüber hinaus wird ein Schülerinnen-Tag (ab Kl. 10) angeboten mit Informationen zu den ingenieurwissenschaftlichen Kernstudienfächern.

Das Projekt „meccanica femminile“ wird gefördert vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg und organisiert vom bereits erwähnten Netzwerk Frauen.Innovation.Technik der Hochschule Furtwangen. Dem Programmkomitee gehören seitens der Universität Stuttgart Professorin Parspour und die Gleichstellungsbeauftragte an. Sowohl erstere als auch Professorin Tilebein und Juniorprofessorin Radde haben bei der ersten „meccanica femminile“ bereits Veranstaltungen angeboten.

⁶ weitere Informationen unter www.meccanica-feminale.de

5.4 „Femtec.Network. Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften“

Seit 2005 ist die Universität Stuttgart Mitglied im „Femtec.Network“⁷ einer Public-Private-Partnership zwischen

- Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH,
- acht Technischen Universitäten (RWTH Aachen, TU Berlin, TU Darmstadt, TU Dresden, Universität Karlsruhe/Karlsruhe Institute of Technology, Universität Stuttgart, ETH Zürich, Niedersächsische Technische Hochschule) und
- zehn führenden, international agierenden Großunternehmen (ABB, Daimler AG, Deutsche BP AG, EADS, ENBW AG, E.ON AG, Porsche AG, Robert Bosch GmbH, Siemens AG, ThyssenKrupp AG).

„Femtec.Network“ setzt es sich zum Ziel, leistungsstarke Studentinnen aus Natur- und Ingenieurwissenschaften in ihren Karriereambitionen zu unterstützen und sie gezielt zu fördern. Dabei werden innovative Formen der Ausbildungszusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen erprobt (s. Anlage 24).

Konkret bietet „Femtec.Network“ hochmotivierten Studentinnen ausgewählter Fächer der Ingenieur- und Naturwissenschaften ein dreisemestriges Careerbuilding-Programm, das Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen trainiert, Kontakte zu führenden Unternehmen schafft und Austausch in einem bundesweiten Netzwerk technikbegeisterter junger Frauen ermöglicht. Es besteht aus insgesamt vier Schools mit einer Vielzahl von Weiterbildungsmodulen, einer virtuellen Innovationswerkstatt mit einem Thema aus der beteiligten Industrie, Exkursionen zu allen Unternehmen und individueller Beratung.

Die Vorauswahl der in Frage kommenden Studentinnen, die Durchführung der anschließenden Assessment-Center, die Betreuung und die Beratung der Studentinnen vor Ort, die Organisation kleinerer Schools in Stuttgart und die Mitarbeit in der „Femtec.Network“-Facharbeitsgruppe zur laufenden Programmverbesserung übernimmt in Stuttgart die Leiterin des Gleichstellungsreferats, Dr. Unteutsch. Diese sehr zeitintensive Aufgabe lohnt sich angesichts der hervorragenden jungen Studentinnen, die wir hier in Stuttgart identifizieren konnten.

⁷ weitere Informationen unter www.uni-stuttgart.de/femtec/

Auf ihre Initiative wird auch zweimal jährlich zum Femtec-Clubabend eingeladen, bei dem sich aktive Femtec-Studentinnen der Universität Stuttgart mit Studentinnen anderer „Femtec.Network“-Universitäten (die sich gerade beispielsweise wegen eines Praktikums in der Unternehmen der Region in Stuttgart aufhalten) und Ehemaligen, die hier ihren Berufseinstieg erfolgreich geschafft haben, vernetzen können. Hinzu kommen Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Unternehmen, die diese Möglichkeit der Kontaktaufnahme gerne nutzen. Dieses Netzwerk, das in der Region Stuttgart aufgrund seiner Attraktivität für junge Berufstätige und seiner Vielzahl bedeutender Großunternehmen und KMUs besonders aktiv ist, ist gerade für jüngere Studentinnen sehr wertvoll, deren berufliche Orientierung noch relativ offen ist und die von den Erfahrungen der älteren unmittelbar profitieren können. Aber auch die bereits Berufstätigen nutzen das Netzwerk, um sich untereinander über Probleme aus ihren Arbeitsgebieten und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auszutauschen.

Sehr erfreulich gestaltet sich auch die Zusammenarbeit mit den Alumnae. Nachdem sich im Sommer 2008 der Femtec.Alumnae e.V. mit Sitz in Stuttgart gegründet hatte, wurde die Stuttgarter Universitäts-Koordinatorin, Dr. Unteutsch, als Mitglied in den Beirat des Vereins berufen. Dieser berät über künftige Aktivitäten, die die Motivation von Schülerinnen zum Studium eines MINT-Faches sowie die aktive Unterstützung von Studentinnen im Blick haben. Hierdurch ergaben sich fruchtbare Kooperationen zwischen den Femtec-Alumnae und Schülerinnenprojekten der Gleichstellungsbeauftragten. Auch an der unter Federführung des Gleichstellungsreferats mit seinem „Mentoring-Programm“ und dem Femtec-Programm organisierten Großveranstaltung des Jahres 2010 mit dem Titel „TOP-Frauen in Wirtschaft und Medien. Strategien und Erfahrungen erfolgreicher Frauen in Führungspositionen“, die am 21.10.2010 im Porsche Museum stattfand, nahmen Alumnae beider Programme aktiv auf dem Podium teil. Karina Metzdorf, Femtec-Alumna und ehemalige Vorsitzende des Femtec.Alumnae e.V., die als Teamleiterin bei Bosch die erste Stufe der Karriereleiter gerade erstiegen hat, berichtete eindrucksvoll, dass sie ihre persönliche und berufliche Entwicklung und damit letztlich auch ihre jetzige Position ganz entscheidend der Teilnahme am Femtec-Programm verdankt.

Um das Programm sowohl bezüglich der Inhalte als auch ggf. hinsichtlich der Abläufe zu verbessern, treffen sich die Unikoordinatorinnen und die Verantwortlichen der Femtec GmbH Berlin regelmäßig. Einmal jährlich sind zusätzlich die Unternehmensvertreterinnen anwesend, um ihre Desiderate einzubringen. Wichtige Themen waren 2009/10: eine SWOT-Analyse des Programms, eine noch wirksamere Ansprache der Studentinnen in der Werbephase, Verbesserungen der Beratung, die Evaluation seiner Nachhaltigkeit, die wissenschaftliche Begleitung des Programms, die Erweiterung des „Femtec.Network“ und die Schaffung neuer Angebote für neue Zielgruppen.

Um auch in Stuttgart mehr junge Frauen für das Programm zu interessieren, wurden jeweils vor Neuausschreibung am 25.11.2009 und am 19.5.2010 Informationsveranstaltungen unter Beteiligung von Alumnae und aktiven Programmteilnehmerinnen organisiert, die auf reges Interesse stießen. Die Alumnae konnten hervorragend verdeutlichen, inwieweit sowohl Programminhalte als auch das Netzwerk der Femtec-lerinnen entscheidend für ihre heutige berufliche Situation waren. Die aktiven Studentinnen im Programm vermittelten sehr authentisch die Begeisterung, sich aus einer normalerweise singulären Situation an der Universität heraus plötzlich in einer ganzen Gruppe ähnlich strukturierter und orientierter junger Frauen zu befinden, die noch dazu gemeinsam an ihrer persönlichen Entwicklung arbeiten können, die aus der Teilnahme resultiert.

Zusätzliche Vernetzungsmöglichkeiten boten die von der Unikoordinatorin angebotenen Treffen jeweils am Vorabend des Assessment-Centers.

Bei den zwei Assessment-Centern, die im Januar und im Juli 2010 durchgeführt wurden, waren von insgesamt 20 eingeladenen Stuttgarter Studentinnen 11 erfolgreich. Sie verteilen sich auf folgende Studienfächer: Chemie (1), Elektrotechnik (1) Luft- und Raumfahrttechnik (4), Maschinenwesen (2), Technische Kybernetik (1), BWL t.o. (2).

Mehrfach hat die Universität Stuttgart auch Räume für Femtec-Veranstaltungen zur Verfügung gestellt: am 20./21.2.2010 für ein Arbeitstreffen der Femtec-Studentinnen im Rahmen der Innovationswerkstatt sowie am 24./25.3.2010, als eine Femtec-School in Stuttgart mit einem Modul „Business-Etikette“ und einem Tag zur Vorbereitung der Präsentation im Rahmen der Innovationswerkstatt stattfand.

5.5 „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“

Das Programm

Als effektives Instrument der Karriereförderung im Rahmen einer nachhaltigen Personalentwicklung verfolgt das „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“⁸ der Universität Stuttgart seit 2003 das Ziel, herausragende Frauen auf ihrem Karriereweg optimal zu unterstützen und zu begleiten. Mit derzeit 90 aktiven Teilnehmerinnen und rund 130 Alumnae zählt das „Mentoring-Programm“ der Universität Stuttgart zu den bundesweit größten Programmen einer einzelnen Universität.

⁸ weitere Informationen unter www.uni-stuttgart.de/mentoring/

Absolventinnen mit dem Ziel der Promotion, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen ebenso wie Juniorprofessorinnen werden von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaft, Wirtschaft, Medien, Kultur und Verwaltung begleitet und auf ihrem Karriereweg unterstützt. Diese individuelle Förderung bietet erfolgsorientierten Frauen die Chance, den eigenen beruflichen Einstieg und Erfolg optimal vorzubereiten. Darüber hinaus fördern effiziente und professionell erprobte Mentoring-Kompetenz-Angebote die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mentees. Langfristiges Ziel ist es, den Frauenanteil in der Forschung, aber auch in Führungspositionen außerhalb der Hochschulen nachhaltig zu steigern.

Elemente des „Mentoring-Programms“

Das „Mentoring-Programm“ basiert auf einem spezifisch konzipierten Angebot aus ‚one-to-one‘-Mentoring, Weiterbildungs- und Netzwerkveranstaltungen, das der Ausbildung und Förderung von Fähigkeiten für ein tragfähiges Wissenschafts- und Karrieremanagement dienen soll.

Mit dem ‚peer-to-peer‘-Mentoring im Rahmen von sogenannten Erfolgsteams – interdisziplinären Arbeitsgruppen, die sich regelmäßig treffen, um sich nach fester Methodik gegenseitig bei der Umsetzung ihrer individuellen beruflichen Ziele zu unterstützen – rundet das „Mentoring-Programm“ sein Angebot ab. Diese Erfolgsteams werden im Rahmen einer vom „Mentoring-Programm“ der Universität Stuttgart veranstalteten Kick-Off-Veranstaltung gebildet und in einer extern geleiteten Supervision begleitet.

Aktuelle Zahlen

Von den insgesamt 90 aktiven Frauen im Programm sind 7% Studentinnen, 73% Doktorandinnen und 20% Postdoktorandinnen, Habilitandinnen oder Juniorprofessorinnen. 38% der Mentees sind Ingenieurwissenschaftlerinnen, 23% Naturwissenschaftlerinnen, 27% kommen aus geisteswissenschaftlichen Disziplinen und 12% der Mentees sind Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerinnen (zur Verteilung der Mentees nach Statusgruppen und Fakultäten vgl. Anlage 27).

Der Vermittlungsgrad der Mentees betrug bei Redaktionsschluss rund 85%, wobei für alle nicht vermittelten Mentees entweder bereits Anfragen liefen oder eine Mentoring-Beziehung zurzeit nicht gewünscht wird. Der Anteil der in Mentorate vermittelten Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaftsinstitutionen (Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen) beträgt aktuell rund 40%, die restlichen 60% sind in der Wirtschaft oder anderen Bereichen tätig. 54% der Mentoren sind Frauen.

Qualifizierungsangebot

Die thematische Ausrichtung der in jedem Semester stattfindenden Weiterbildungsveranstaltungen des „Mentoring-Programms“ richtet sich nach den Bedürfnissen der Mentees, die in regelmäßigen Abfragen erhoben werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Vermittlung von berufsorientierten Kompetenzen, damit sich die Programm-Teilnehmerinnen im beruflichen Wettbewerb noch gezielter ausrichten und erfolgreicher positionieren können.

Im Berichtszeitraum wurden für die Mentees insgesamt neun ein- bzw. zweitägige Weiterbildungsveranstaltungen organisiert, die auf sehr großes Interesse stießen. Im Einzelnen waren dies folgende Workshops:

- Standort- und Zielbestimmung
- Kick-off-Veranstaltung für Erfolgsteams in der Wissenschaft
- Supervision für Erfolgsteams. Themen, Organisation und Zusammenarbeit
- Wirkungsvoll Sprechen
- Körpersprache. Wirkung. Immer. Überall.
- Kommunikative Kompetenz. Gesprächs- und Verhandlungsführung
- Zielorientierte Besprechungen
- Selbstmarketing
- Stimmbildung. Fachkompetenz stimmlich transportieren. Ein praktisches Stimmtraining

In den anschließend durchgeführten Feedback-Befragungen wurden die Veranstaltungen mehrheitlich als sehr gut bewertet.

Seit April 2010 bietet das „Mentoring-Programm“ der Universität Stuttgart darüber hinaus die Möglichkeit an, kostenpflichtige Einzelcoachings exklusiv für Mentees zu vermitteln. Dieses Angebot wird bisher von 7 Frauen wahrgenommen.

Auch die Mentoren und Mentorinnen werden in ihrer Tätigkeit durch jährliche Coachingveranstaltungen unterstützt. So kann die hohe Qualität des Gesamtprogramms wie auch des ‚one-to-one‘-Mentorings sichergestellt werden und die Mentorinnen

und Mentoren erlangen Sicherheit im Umgang mit ihren Mentees. Die letzte Coaching-Veranstaltung für die Mentorinnen und Mentoren fand im Juni 2010 statt. Sie wurde von Dr. Renate Hauser, einer renommierten Referentin mit langjähriger Erfahrung im Bereich des Coachings, moderiert und fand großen Zuspruch bei den Mentorinnen und Mentoren.

Vernetzung

Neben der Weiterqualifizierung veranstaltet das „Mentoring-Programm“ auch Vernetzungstreffen mit dem Ziel des Auf- und Ausbaus von karriererelevanten Netzwerken. Im April 2010 fand ein großes Vernetzungstreffen im Porsche Museum statt, an dem sowohl Mentees wie auch die Mentorinnen und Mentoren teilgenommen haben. Nach einer exklusiven Führung für das „Mentoring-Programm“ der Universität Stuttgart im Porsche Museum klang das Treffen bei einem Abendessen in angenehmer Atmosphäre aus.

Auch die Großveranstaltung mit dem Titel „TOP-Frauen in Wirtschaft und Medien. Strategien und Erfahrungen erfolgreicher Frauen in Führungspositionen“, die am 21.10.2010 im Rahmen der vom Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg landesweit ausgerufenen Frauenwirtschaftstage stattfand (s. Anlage 29), diente der Vernetzung. Bei dieser vom „Mentoring-Programm“ in Kooperation mit der Geschäftsstelle des „Femtec.Network“ und freundlicher Unterstützung der Porsche AG organisierten Veranstaltung berichtete auf dem Podium mit Dr. Annette Arnold, Juniorchefin des mittelständischen Familienunternehmens ARNOLD Verladestysteme, auch eine Alumna des Programms von der Bedeutung des Mentoring auf dem Weg in eine Führungsposition. Weitere Podiumsteilnehmerinnen waren Diana Baumhauer, Leiterin Personal Holding, Verlagsgruppe Georg von Holtzbrinck GmbH; Martina Koederitz, Geschäftsführerin Vertrieb, IBM Deutschland GmbH; Karina Metzdorf, Gruppenleiterin Basissoftware-Entwicklung, Robert Bosch GmbH und Alumna des „Femtec.Network“; Gabriele Muz, Leiterin Business Management und Gouvernance, Daimler AG, sowie Uschi Strautmann, stellvertretende Chefredakteurin SWR-Fernsehen, Abteilungsleiterin Baden-Württemberg Information. Unter der Moderation von Dr. Renate Hauser diskutierten sie im Anschluss an einen Impulsvortrag von Prof. Dr. Sonja Bischoff, Universität Hamburg, zum Thema „Frauen führen - können, sollen, wollen sie?“ darüber, was Frauen erfolgreich macht und ob die inzwischen öffentlich geforderte Frauenquote in Führungspositionen von Unternehmen der mangelnden Repräsentanz von Frauen dort entgegenwirken kann. Die Zusammensetzung des Podiums aus arrivierten Führungspersönlichkeiten einerseits und jungen High Potentials andererseits ermöglichte eine generationenübergreifende Betrachtung der Thematik aus der Perspektive unterschiedlicher Karrierestufen ebenso wie verschiedener Berufsfelder, die zu manch anregender Einsicht verhalf.

Die Veranstaltung, zu der rund 280 Besucherinnen und Besucher ins Porsche Museum kamen, bot nicht nur durch den unentgeltlich zur Verfügung gestellten äußerst repräsentativen Rahmen des Veranstaltungsorts, sondern auch durch das seitens der Porsche AG gesponserte Büffet im Anschluss beste Bedingungen für den Austausch unter den Anwesenden und das Knüpfen neuer Kontakte.

Weitere Möglichkeiten der Vernetzung stellen der monatlich stattfindende Mentee-Stammtisch sowie die exklusiven Gruppen für Mentees und Alumnae des „Mentoring-Programms“ der Universität Stuttgart auf der Internetplattform Xing dar.

Kooperationen

Das „Mentoring-Programm“ kooperiert universitätsintern mit Sonderforschungsbereichen, Exzellenzclustern und Graduiertenschulen. Mit dem SFB Nexus besteht eine Kooperation seit 2007, mit der Graduiertenschule GSaME seit dem Jahr 2009. Eine weitere Kooperation wurde im Mai 2010 mit dem Exzellenzcluster SimTech geschlossen. Allein in den vergangenen zwei Aufnahmerunden konnten 10 Frauen aus universitätsinternen Kooperationen in das Programm aufgenommen werden. Insgesamt wurden bzw. werden 15 Frauen aus diesen universitätsinternen Kooperationen gefördert.

Externe Kooperationen bestehen mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) und den baden-württembergischen universitären Mentoring-Programmen (Mento-BW). Mit dem Forum Mentoring e. V., der Vereinigung der Mentoring-Programme im Hochschulbereich, erfährt die Vernetzung ihre Fortführung auch auf Bundesebene. Das Ziel dieser Netzwerkaktivitäten besteht primär in der Qualitätssicherung derartiger Hochschulprogramme. Gemeinsam wurden auf der Grundlage der breiten Expertise der beteiligten Programme verbindliche Qualitätsstandards im Mentoring entwickelt.

Darüber hinaus kooperiert das „Mentoring-Programm“ der Universität Stuttgart mit Unternehmen aus der Region wie der Daimler AG, der Robert Bosch GmbH und der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG. Auf diese Weise wird die effiziente Vermittlung und Betreuung von Mentees, die eine Karriere in der Wirtschaft anstreben, gewährleistet und die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Stuttgart bzw. Baden-Württemberg für weibliche High Potentials erhöht.

Aktivitäten

Das „Mentoring-Programm“ der Universität Stuttgart war maßgeblich an der Antragstellung für das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte For-

schungsprojekt ‚Aufwind mit Mentoring‘ beteiligt. Ziel des auf drei Jahre angelegten Forschungsprojekts ist die Analyse der nachhaltigen Wirksamkeit von Mentoring-Maßnahmen auf die Berufs- und Karriereverläufe von Frauen sowie auf institutionelle Strukturen und Wissenschaftskulturen. Aus den gewonnenen Forschungsergebnissen sollen Grundlagen für neue Handlungsansätze zur Förderung der Chancengerechtigkeit und zur Integration von Mentoring-Programmen in die akademische Personalentwicklung in Forschung und Wissenschaft entwickelt werden. Insgesamt konnten, in Kooperation mit der LaKoG, dem Forum Mentoring e.V. sowie der Charité Berlin und der Universität Freiburg 690.000 € (BMBF-Mittel, 2009) eingeworben und drei Stellen an die Universität Stuttgart geholt werden.

Um einen fachlichen Austausch zum Thema Mentoring zu initiieren und die Qualität des Mentorings zu sichern, beteiligte sich das „Mentoring-Programm“ der Universität Stuttgart mit seiner Geschäftsführerin als Mitglied im Organisationsteam aktiv am ersten bundesweiten Mentoring-Kongress, der vom Forum Mentoring e.V. im September 2010 in Berlin veranstaltet wurde. Der zweitägige Kongress hatte folgende Ziele: die Vernetzung der Mentoring-Programme aus den Bereichen NGO, Wirtschaft und Wissenschaft zu initiieren, Qualitätsstandards weiter zu entwickeln und Mentoring als Instrument der individuellen Förderung und Personalentwicklung zu festigen.

Perspektiven: Diversifizierung der Zielgruppen

Für 2011 ist – nach Beschluss durch den Mentoring-Beirat (s. Anlage 26) – die Erweiterung des „Mentoring-Programms“ auf die Bachelor- und Masterstudentinnen geplant. Übergeordnetes Ziel dieser Programmdiversifizierung besteht in der langfristigen Begleitung und Förderung herausragender Frauen vom Bachelorstudium über die Weiterqualifizierung durch ein Masterstudium bis hin zur Promotion und darüber hinaus. Auf diese Weise können Potenzialträgerinnen frühzeitig identifiziert und gezielt gefördert sowie bei ihrer beruflichen Orientierung unterstützt werden. Damit kann aktiv zur Erhöhung des Professorinnenanteils ebenso wie des Frauenanteils in Führungspositionen außerhalb der Wissenschaft beigetragen werden. Außerdem ist geplant, vorhandene Synergiepotenziale, z. B. durch eine Kooperation mit AlumniUS, auszuschöpfen.

Zielgruppen dieses „Junior-Mentoring-Programms“ sind Bachelorstudentinnen nach erfolgreich bestandener Orientierungsprüfung sowie Masterstudentinnen, die von Absolventen/innen, Berufseinsteigern/innen und Mentees aus dem Nachwuchswissenschaftlerinnenprogramm mentoriert werden.

Die Erweiterung des „Mentoring-Programms“ um die Zielgruppe der Bachelor- und Masterstudentinnen bedeutet eine Erweiterung der strategischen Personalentwicklung der Universität Stuttgart. Sie soll die Rekrutierung weiblichen Führungsnach-

wuchses erleichtern, die Identifikation mit der Universität Stuttgart und der Region Stuttgart befördern und das „Mentoring-Programm“ ebenso wie die Universität Stuttgart im bundesweiten Vergleich (Benchmarking) stärken. Der Start des „Junior-Mentoring-Programms“ ist für das Wintersemester 2011/12 vorgesehen.

Ausblick

Unmittelbar nach der erfolgreichen Veranstaltung im Oktober hat die Geschäftsführerin, Frau Dr. Landenberger, die Universität Stuttgart bedauerlicherweise verlassen, um eine unbefristete Vollzeitstelle in der Wirtschaft anzutreten. Da dieser Wechsel sehr kurzfristig erfolgte, wurde eine zeitweilige Vakanz dieser Stelle unvermeidlich. Generell stellt sich hier erneut die Frage, ob es sinnvoll und auch ökonomisch sowie inhaltlich zu vertreten ist, wenn ein Programm, das universitätsintern sowie landes- und bundesweit hohe Reputation genießt, mit so wenig Personalmitteln ausgestattet ist, dass in kurzen Abständen nach neuen Verantwortlichen gesucht werden muss, weil eine befristete Teilzeitstelle für junge, ambitionierte Kräfte unattraktiv ist. Es ist auch zu fragen, ob die Universität auf diesen Stellen immer wieder den dort Beschäftigten das inhaltliche Rüstzeug für letztlich erfolgreiche Bewerbungen auf andere Stellen mitgeben will oder ob es nicht sinnvoller ist, Kompetenzen durch angemessene Ausstattung mit einer Vollzeitstelle längerfristig an eines der größten bundesrepublikanischen Mentoring-Programme einer einzelnen Universität zu binden.

5.6 PraktikumsInfoBörse

Zusammen mit der IHK Region Stuttgart wurde die PraktikumsInfoBörse ins Leben gerufen, die helfen soll, den Kontakt zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen einerseits sowie Studentinnen und Absolventinnen andererseits zu verbessern. Ausgangspunkt war der Wunsch mittelständischer Unternehmen, das ungenutzte Potenzial akademisch gebildeter Frauen ganz besonders aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften für die über hunderttausend regionalen Unternehmen besser zu erschließen. Diese virtuelle Börse soll es Interessentinnen (Studentinnen, Mentees, Doktorandinnen etc.) ermöglichen, Ansprechpersonen bei den KMUs, die sich auf der Homepage eingetragen haben, auf der Suche nach einem Praktikumsplatz oder bezüglich der Vermittlung einer Diplom- oder Doktorarbeit in einem dieser Unternehmen zu identifizieren und zu kontaktieren. Außerdem stellen die Unternehmen bei Praktika Informationen über potenzielle Einsatzbereiche, Mindestdauer des Praktikums und gewünschte Voraussetzungen ein. Diese Homepage, die unter Einsatz von ESF-Mitteln aus dem „Mentoring-Programm“ erstellt wurde und online ist (www.uni-stuttgart.de/PraktikumsInfoBoerse), ermöglicht es Interessentinnen, gezielt nach einem Praktikumsplatz in einem Unternehmen zu suchen, das junge

Frauen ausdrücklich zur Bewerbung ermutigen möchte, und die Details der Zusammenarbeit direkt mit dem Unternehmen auszuhandeln. Außerdem wurde ein Flyer verteilt, mit dem an der Universität über die Professorinnen und Professoren, den Mittelbau und die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie direkt bei den Studentinnen geworben wird.

5.7 Preise, Ehrungen und Ernennungen

Im Folgenden sollen an der Universität Stuttgart tätige Wissenschaftlerinnen und Studentinnen erwähnt werden, die im Berichtsjahr besondere Auszeichnung erfahren haben. Dies ist zwar kein direktes Ergebnis des Förderkonzepts der Universität Stuttgart, doch die Sichtbarmachung der Erfolge kann ihrerseits zur Förderung dieser erfolgreichen Frauen beitragen. Die Aufzählung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit: sie kann nur Ereignisse nennen, die der Gleichstellungsbeauftragten bekannt geworden sind.

Am 02.10.2009 erhielt Dr.-Ing. Dagmar Bock den mit 2.000 € dotierten Leopoldina-Preis für junge Wissenschaftler der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina, Halle, für ihre am Institut für Raumfahrtssysteme entstandene Doktorarbeit.

Im Rahmen der Erstsemesterbegrüßung am 19.10.2009 wurde eine Hälfte des zweigeteilten Preises für besonderes studentisches Engagement für den Arbeitskreis Erstsemestereinführung von Sannah König, Constanze Hägele und Gabriele Seitz entgegengenommen.

Die am 4. Physikalisches Institut tätige Physikerin Dr. Na Liu erhielt am 19.11.2009 den mit 3.000 € dotierten Hertha-Sponer-Preis der Deutschen Physikalischen Gesellschaft.

Dipl.-Wirt.-Ing. Susanne Urlaub vom Lehrstuhl für Bauphysik wurde am 01.12.2009 mit dem zweiten Preis der Gips-Schüle-Stiftung ausgezeichnet. Diese Auszeichnung wird alle drei Jahre an die besten Diplomanden des Bauingenieurwesens vergeben, die Dotierung beträgt insgesamt 3.000 €.

Am 24.02.10 wurde Prof. Dr. Sabine Laschat zur Prorektorin für Forschung und Technologie gewählt.

Dr.-Ing. Franziska Wild-Pfeiffer, Institut für Navigation, erhielt im März 2010 den mit 1.000 US\$ dotierten Young Paper Award der Internationalen Assoziation für Geodäsie.

Ebenfalls im März 2010 erhielt die Studentin der Technischen Biologie Vera Schnepf

eine Förderung in Höhe von 4.175 € durch die Bayer Science & Education Foundation für einen mehrmonatigen Forschungsaufenthalt am Scottish Crop Research Institut in Dundee für ihre Studienarbeit.

Der Förderpreis des Kulturkreises der Deutschen Wirtschaft im BDI e.V. ging im Juni 2010 an die Architekturstudentinnen Gundula Geising und Anne Jauch sowie Charlotte Eller.

Am 30.06.2010 erhielt Dr. Na Liu vom 4. Physikalischen Institut den Preis der Vereinigung von Freunden der Universität Stuttgart e.V. für die beste an der Universität entstandene Dissertation des Jahres 2009.

Dr. Sigrid Loch, akademische Mitarbeiterin am Institut Wohnen und Entwerfen, wurde im Juli 2010 für ihre Dissertation mit dem Deutschen Immobilienpreis ausgezeichnet.

Der erste Preis des Nachwuchswettbewerbs der Fachzeitschrift „Baumeister“, 350 € und ein iPhone, ging im August 2010 an Leslie Koch, Architekturstudentin am Institut für Öffentliche Bauten und Entwerfen.

Dr. Christina Surulescu, Institut für Angewandte Analysis und Numerische Simulation, kommissarische Fakultätsgleichstellungsbeauftragte der Fakultät 8, erhielt im Sommer 2010 einen Ruf an die Universität Münster zum Wintersemester 2010/11.

Die Bauingenieurstudentin Claudia Kaufmann war Mitglied der Studierendengruppe, die mit ihrer Semesterarbeit „BIOCLIMATICcenter“ den 1. Preis beim Förderpreis des Deutschen Stahlbaus 2010 gewann; ein Sonderpreis ging an eine Gruppe mit der Studentin Stefanie Hickl, der 2. Preis und ein Lob an Gundula Geising. Die Verleihung erfolgte am 08.10.2010.

Im Rahmen der Erstsemesterbegrüßung „Avete Academici“ am 18.10.2010 erhielt Shorena Batsilashvili, Magisterstudentin der Fächer Germanistik, Geschichte und Philosophie, den DAAD-Preis für hervorragende Leistungen ausländischer Studierender. Der Preis der Eugen und Irmgard Hahn-Stiftung für Technisches Design ging bei der selben Veranstaltung an Julie Terlit für ihre herausragende Diplomarbeit.

6. Nachwuchsförderung von Land und Bund durch allgemeine Programme

Da sich auch im Bereich der Wissenschaft Nachwuchsmangel abzeichnet, investieren Bund und Land in erheblichem Maße Mittel, um Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu fördern.

6.1 Landesgraduierätenförderung

Im Berichtszeitraum fanden zwei Vergabesitzungen für Individualstipendien statt, und zwar am 14.12.2009 und am 19./20.07.2010. Dabei wurde über insgesamt 123 Anträge entschieden, darunter 55 von Frauen (44,7%). Insgesamt ergingen im Berichtszeitraum 62 Bewilligungen, darunter 31 an Frauen (50,0%). Das Verhältnis der bewilligten zu den gestellten Anträgen lag damit bei den Bewerberinnen bei 56,4% und bei den Bewerbern bei 45,6%.

Die aufgrund der Änderung des „Gesetzes zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses (Landesgraduierätenförderungsgesetz – LGFG)“ zum 01.08.2008 erforderlich gewordene Anpassung der Vergabesatzung der Universität Stuttgart für die nach diesem Gesetz vergebenen Stipendien an die neuen gesetzlichen Bestimmungen wurde nach langer Verzögerung kurz vor der ersten Vergabesitzung in Kraft gesetzt. Nur so war es möglich, 2009 überhaupt noch Stipendien zu vergeben.

Aus verschiedenen Gründen waren im Budget der Universität Stuttgart für die Landesgraduierätenstipendien noch hohe Restmittel vorhanden, die auf Wunsch des Wissenschaftsministeriums möglichst bis Ende 2010 ausgegeben werden sollten. Daher wurde beschlossen, die sich aus der neuen Gesetzeslage ergebenden Freiheiten bei der Gestaltung der Stipendienhöhe und -laufzeit zu nutzen und neben den bisherigen Regelstipendien, die eine Promotion über drei, maximal vier Jahre fördern, noch weitere Fördermöglichkeiten zu schaffen. So können in Zukunft bei entsprechender Finanzlage Überbrückungszeiten beim Beginn einer Promotion, die z.B. auf einer Projektstelle erfolgen soll, von bis zu einem Jahr ebenso gefördert werden wie der Abschluss einer Promotion, sofern diese noch nicht länger als drei Jahre gedauert hat, für einen Zeitraum von bis zu sechs Monaten. Daneben gibt es auch die Möglichkeit, für ein Promotionsprojekt, das mit Auslandsreisen verbunden ist, Reisestipendien zu beantragen, sofern deren Kosten die pauschale Berücksichtigung von Sach- und Reisekosten bei der monatlichen Stipendienhöhe deutlich übersteigen.

Über die Hälfte der Stipendien, die in der letzten Vergaberunde bewilligt wurden (25), wurden auf dieser Basis vergeben. Hintergrund war die Überlegung, den Mittelüberhang sinnvoll zu nutzen, ohne die Universität durch die Laufzeit zusätzlicher Regelstipendien langfristig zu belasten, da die Höhe des zukünftigen Budgets derzeit nicht absehbar ist. Gerade der Umstand, dass keine Klarheit über die zukünftige Mittelhöhe besteht und wohl auch 2011 erst zur Jahresmitte bestehen wird, ist freilich ausgesprochen misslich. Solange nicht feststeht, ob und in welcher Höhe 2011 Mittel für diese Stipendien zur Verfügung gestellt werden, besteht die Gefahr, dass bereits bewilligte Stipendien frühzeitig auslaufen müssen, da ihre Ausfinanzierung nicht sichergestellt ist. Angesichts der hohen Förderquote von Promovendinnen im Bereich der Landesgraduiertenförderung träfe dies in besonderem Maße den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Hier ist dringend Planungssicherheit erforderlich, um Unterbrechungen bzw. Abbrüche der wissenschaftlichen Qualifikation zu verhindern.

6.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg

Nach einer Nullrunde aufgrund der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 wurde das Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Landesstiftung Baden-Württemberg am 1.3.2010 erfreulicherweise neu ausgeschrieben. Die Universität Stuttgart hat insgesamt 10 Bewerbungen weitergeleitet, darunter zwei von Wissenschaftlerinnen. Zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Berichts war das Ergebnis des Auswahlverfahrens noch nicht bekannt.

6.3 Programme aus Bundes- und Landesmitteln

Da Minister Prof. Frankenberg in Baden-Württemberg mittelfristig einen Frauenanteil von 30 % auf allen Qualifikationsebenen und in allen Fächern erreichen will, stellt das MWK jährlich in nennenswerten Umfang Mittel für Einzelprojekte, für die Fortführung landesweiter Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen oder für die Unterstützung von Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal zur Verfügung.

6.3.1 Schülerinnen forschen. Einblicke in Naturwissenschaften und Technik

2007 und 2008 hatte das MWK in Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit das Förderprogramm „Schülerinnen for-

schen – Einblicke in Naturwissenschaften und Technik“ ausgeschrieben. Ziel war es, Schülerinnen ab Klasse 7 an Realschulen und Gymnasien neue Möglichkeiten zu bieten, sie für Technik und Naturwissenschaften im Allgemeinen und Physik sowie Chemie im Speziellen zu begeistern. Das Programm forderte Aktivitäten in folgenden Bereichen: Schülerinnenlabore, Feriencamps, Gendergerechte Orientierungsberatung und Wissenschaftliche Begleitung, wobei die drei Erstgenannten miteinander kombiniert werden mussten.

Aus diesen Ausschreibungen ging die Universität Stuttgart insgesamt dreimal erfolgreich hervor. Bewilligt wurden:

- der Antrag auf wissenschaftliche Begleitung des Programms (Prof. Nickolaus, Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie – Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik)
- „Nassy. Dem Wasser auf der Spur“ (Institut für Wasserbau und Institut für Siedlungswasserbau (s. Anlage 20)
- „SciPhyra: Science – Physics – Robotics“ (Institut für IT-Services (s. Anlage 21)

Das MWK organisierte im Zusammenhang mit diesem Programm 2008 und 2009 je eine Fachtagung, bei der sowohl externe Expertinnen und Experten ihr Fachwissen beitrugen als auch Verantwortliche für „Schülerinnen forschen“-Projekte über ihre Arbeit und Ergebnisse berichteten.

Trotz intensiver Arbeit an den Projekten und attraktiver Angebote fiel es schwer, einzelne Schülerinnen aus ihren Klassenverbänden hinaus zur Teilnahme an den Experimentierworkshops zu bewegen. Daraufhin entschied das MWK kurzerhand, dass auch Jungen daran teilnehmen könnten. Somit können seit Januar 2010 ganze Schulklassen zu den Stuttgarter Workshops kommen, was die Akzeptanz des Angebots erheblich erhöhte. Um der geschlechtsspezifischen Orientierung der Angebote dennoch gerecht zu werden, werden Mädchen und Jungen innerhalb der Workshops getrennt. Feriencamps werden weiterhin nur für Mädchen angeboten.

An der Universität Stuttgart wird die Finanzierung des MWKs für beide Projekte in Kürze auslaufen, weshalb das MWK die Möglichkeit einer Weiterfinanzierung bis September 2011 in Aussicht gestellt hat. Danach ist die jeweilige Fakultät bzw. die Universität gefordert zu klären, ob und ggf. wie für eine Verstetigung des Angebots gesorgt werden kann.

6.3.2 „Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“

Da mit den im Rahmen der ersten Ausschreibungsrunde des „Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“ vom Dezember 2007 und der Vergabe dreier Stipendien an Habilitandinnen im Mai 2008 die der Universität Stuttgart für 2008/09 zugewiesenen Mittel vollständig ausgeschöpft waren, konnte auch in diesem Berichtsjahr keine weitere Ausschreibung erfolgen.

Alle drei Stipendiatinnen hatten zum Ende ihrer Förderdauer Verlängerungsanträge gestellt, über die in der Sitzung der Zentralen Vergabekommission der Universität Stuttgart am 19.07.2010 beraten wurde. Einer der Anträge konnte bewilligt werden, ein weiterer wurde unter Finanzierungsvorbehalt bewilligt - hier sollen beim Wissenschaftsministerium die erforderlichen zusätzlichen Mittel nachbeantragt werden. Der dritte Antrag wurde abgelehnt.

Am 19.08.2010 erfolgt die Neuausschreibung des Programms durch das Wissenschaftsministerium unter dem Namen „Brigitte Schlieben-Lange Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“. Die Hochschulen wurden darüber mit Schreiben des MWK vom 26.08.2010 informiert, weitere Informationen über die Höhe der Budgets der Hochschulen für dieses Programm wurden „in Kürze“ in Aussicht gestellt, trafen jedoch erst Ende September bei den Hochschulen ein.

Gegenüber der ersten Ausschreibungsrunde ergeben sich folgende Änderungen (s. Anlagen 31 und 32):

- Alle Stipendien müssen von der Universität in Höhe von 20% (bisher 10%) kofinanziert werden.
- Die Stipendienhöhe für die Förderung einer Habilitation wurde von 2.400 auf 1.800 € monatlich gesenkt; die Vorbereitung einer Habilitation wird nun maximal für ein Jahr mit einem Stipendium in Höhe von 1.400 € monatlich gefördert (bisher ebenfalls zwei Jahre 2.400 € monatlich). Die Vorbereitung einer Promotion wird grundsätzlich nicht mehr gefördert.
- Mindestens 30% der Fördermittel müssen für die Förderung von Habilitationen bzw. deren Vorbereitung aufgewandt werden.
- Die Anträge sollen zukünftig über das Prorektorat Forschung eingereicht werden (bisher über die Gleichstellungsbeauftragte).

- Die zuständige Fakultät muss zusagen, die Stipendiatin auf ihrem Qualifizierungsweg zu unterstützen; zusätzlich muss die Fakultät darlegen, wie sie die Anschlussfinanzierung der Stipendiatin sicherstellen will, damit die Qualifikationsarbeit nach Auslaufen der Förderung begonnen (Vorbereitung einer Habilitation) bzw. beendet werden kann (Promotion bzw. Habilitation).

In der Ausschreibung des MWK war ein Förderbeginn zum 01.11.2010 vorgesehen. Dieser Termin – nur zehn Wochen nach Veröffentlichung der Ausschreibung – wäre schon unter optimalen Voraussetzungen ambitioniert gewesen. Angesichts der Ausschreibung in der Haupturlaubszeit hätte er selbst bei sofortiger Ausschreibung des Programms durch die Hochschulen kaum realisiert werden können, da sowohl den Antragstellerinnen zunächst ein gewisser Vorlauf gewährt werden muss, um alle für den Antrag benötigten Unterlagen zusammenzustellen, als auch die Vergabekommission ausreichend Zeit benötigt, sich mit den eingereichten Anträgen zu befassen.

Da zudem von der Höhe des Budgets abhing, in welchem Maße die Universität zusätzliche Mittel für die Kofinanzierung der Stipendien würde einsetzen müssen, und diese Mittel ebenfalls erst bewilligt werden mussten, bevor die Kommission eine Entscheidung über die Vergabe der Stipendien treffen konnte, wurde in Absprache mit der Prorektorin für Forschung und Technologie beschlossen, erst dann auszuschreiben, wenn diese Rahmenbedingungen geklärt seien. Daher konnte die Ausschreibung an der Universität Stuttgart erst Ende Oktober erfolgen; der Bewerbungsschluss wurde auf Ende November festgesetzt; als Förderbeginn wurde Januar/Februar 2011 anvisiert. Je nach Antragslage und Verteilung der Bewilligungen auf Promovendinnen, Postdocs und Habilitandinnen können an der Universität Stuttgart aufgrund der aktuellen Mittel-Bewilligung voraussichtlich bis zu sechs Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern aus dem „Brigitte Schlieben-Lange-Programm“ gefördert werden.

6.3.3 „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“

Auf die 8. Ausschreibung vom 20.01.2010 (s. Anlagen 34 und 35) gingen landesweit insgesamt 49 Anträge ein, darunter einer von der Universität Stuttgart (Fak. 3). Zu erwarten sind insgesamt mindestens 10 Bewilligungen. Im Gegensatz zu früheren Ausschreibungen war das Interesse an der Universität Stuttgart gering. Im besten Fall ist davon auszugehen, dass alle Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Habilitationswunsch in den Instituten eine Stelle gefunden haben. Bis zur Drucklegung des vorliegenden Berichts war das Auswahlverfahren noch nicht abgeschlossen und daher auch nicht bekannt, ob eine Bewilligungen an die Universität Stuttgart ging.

6.3.4 Professorinnenprogramm

Ende 2009/Anfang 2010 traten mit Dr.-Ing. Cristina Tarin⁹, Juniorprofessorin Dr. Meike Tilebein¹⁰ und Dr. Nadja Schott¹¹ in den Fakultäten 7 und 10 drei neu berufene Wissenschaftlerinnen ihre Professur an der Universität Stuttgart an (s. Anlage 16). Dies wurde möglich, weil die Universität Stuttgart mit ihrem Antrag bei dem im Jahr 2008 vom BMBF ausgeschriebenen Professorinnen-Programm erfolgreich war. Bei diesem Programm, mit dem das BMBF das Ziel verband, bundesweit 200 zusätzliche Professuren für Wissenschaftlerinnen zu schaffen, konnte je Hochschule für bis zu drei Professuren eine Anschubfinanzierung über maximal 5 Jahre für die Erstberufung von Frauen beantragt werden. Voraussetzung für die Bewilligung des Stuttgarter Antrags war eine positive Begutachtung des von Professorin Jeschke (heute RWTH Aachen) mit einer Gruppe um den Rektor erarbeiteten Gleichstellungskonzepts mit dem Titel „SPIRIT“¹². Erfreulicherweise war dieses, aus der Universität heraus entstandene und vom Rektor getragene Konzept, das ein ganzes Bündel von Maßnahmen für Mädchen und Frauen entlang ihres Lebenszyklusses enthält, tatsächlich erfolgreich. Dadurch konnten zwei vorgezogene Professuren und eine Neustelle ausgeschrieben werden, die in vollen Umfang aus Bundes- und Landesmitteln finanziert werden, da sie – so die Bedingungen in Baden-Württemberg – auch die Kriterien des Ausbauprogramms 2012 erfüllen.

Nach Dienstantritt dieser drei Professorinnen ist das Gleichstellungskonzept „SPIRIT“ insofern in die Umsetzungsphase eingetreten, als seine wesentlichen Maßnahmen in das vom Senat verabschiedete Genderkonzept einfließen.

7. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Im Berichtszeitraum schied eine der 2008 gewählten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten aus ihrem Amt aus, als sie die Universität Stuttgart im Frühjahr 2010 verließ. Da sie bereits satzungsgemäß als an zweiter Stelle gewählte Person in das Amt nachgerückt war und keine weitere gewählte Person mehr zur Verfügung stand, ernannte der Dekan eine kommissarische Fakultätsgleichstellungsbeauftragte für den Rest der laufenden Amtszeit bis 30.09.2010.

9 Professur „Prozessleittechnik im Maschinenbau“

10 Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“

11 Professur „Sportwissenschaft mit dem Schwerpunkt Soziokybernetik“

12 weitere Informationen unter www.uni-stuttgart.de/gleichstellung/pdf/SPIRIT_Professorinnenprogramm.pdf

Am 04.03.2010 fand ein Arbeitstreffen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten statt. Dabei informierte die Gleichstellungsbeauftragte über ihre Aktivitäten im Zusammenhang mit der Vorbereitung der nächsten Exzellenzinitiative sowie mit der Umsetzung des 2009 verabschiedeten Genderkonzepts. Daneben wurden die Vorbereitung dieses Jahresberichts sowie die bevorstehenden Neuwahlen für dieses Amt besprochen.

Diese fanden am 6. und 7. Juli 2010 im Rahmen der Wahlen zum Senat statt. Erfreulicherweise konnten in fast allen Fakultäten sowohl das Amt als auch die Stellvertretung besetzt werden (siehe Anlage 7). Nur in einer Fakultät blieb das Amt zunächst vakant, da die Gewählte zwischenzeitlich einen Ruf an eine andere Universität angenommen hatte und die Universität Stuttgart zum Ende des Sommersemesters 2010 verließ. Hier wurde der Dekan der Fakultät angeschrieben und darum gebeten, eine Person kommissarisch zu ernennen, was ihm zu Beginn des Wintersemesters gelang.

Im Zusammenhang mit den Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wurde mehrfach die Frage aufgeworfen, weshalb satzungsgemäß nur weibliche Fakultätsmitglieder wahlberechtigt, jedoch auch Männer wählbar seien. Die Aufgaben der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten leiten sich von denen der Universitätsgleichstellungsbeauftragten ab, die im Landeshochschulgesetz (LHG) festgelegt sind. Daraus ergibt sich, dass eine der Hauptaufgaben – zumindest derzeit noch – die „Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen“ ist (§4 Abs. 3 LHG). Da es also bei den Aufgaben der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu einem nicht unwesentlichen Teil um die Interessenvertretung der Frauen in den Fakultäten geht, wurde an der Universität Stuttgart beschlossen, diejenigen wählen zu lassen, deren Interessen vertreten werden sollen. Dass auch Männer wählbar sind, hat den Hintergrund, dass diese Interessen von engagierten Männern genauso gut vertreten werden können wie von Frauen.

8. Familiengerechte Universität

Zusätzliche Aktivitäten, ermöglicht durch den Einsatz zusätzlicher Mittel, haben die Universität Stuttgart im Berichtsjahr erneut familienfreundlicher und damit attraktiver gemacht (s. Anlage 36). Dies spielt insbesondere im Wettbewerb der Universitäten um Professorinnen und Professoren sowie um qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Familienpflichten eine Rolle. Hier kann die Universität aber auch gegenüber der DFG punkten, die in Verbindung mit Forschungsförderanträgen strategische Überlegungen und praktische Maßnahmen zur Unterstützung

von Eltern in der Wissenschaft erwartet. Weiterhin ist es auch für studierende Eltern wichtig zu wissen, welche Unterstützung sie bei Betreuungsengpässen beispielsweise in Prüfungszeiten seitens der Universität erwarten können.

Die in diesen und ähnlichen außergewöhnlichen Situationen einspringende Notfallbetreuung¹³ für Kinder von 0 bis 12 Jahren konnte 2009/10 verstetigt werden. Dies war möglich, weil aus der 2. MWK-Ausschreibung zur „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ vom Gleichstellungsreferat eingeworbene und universitätseigene Mittel dafür eingesetzt werden konnten. Die Überbrückungsbetreuung kann aufgrund eines Vertrags der Universität mit der pme familienservice GmbH in der Kindertagesstätte „Olgakids“ in Stuttgart-Stadtmitte genutzt werden. Bei Ausfall der Regelbetreuung (Krankheit der Betreuungsperson, Streik etc.), bei Terminen außerhalb der üblichen Arbeitszeit (späte Seminare, Sitzungen, Konferenzen etc.) oder bei Dienstreisen werden Kinder von Universitätsangehörigen gegen einen geringen Obolus dort ganzjährig in der Zeit von montags bis freitags, jeweils zwischen 8.00 Uhr und 18.00 Uhr betreut. Falls erforderlich, können diese Zeiten auch überschritten werden, so dass eine 24h-Betreuung ebenso gewährleistet ist wie eine Rundumbetreuung am Wochenende (Kinderhotel). Dieses Angebot kann ganzjährig ohne Schließzeiten in Anspruch genommen werden.

Zur Überbrückung überlanger Ferienzeiten trugen erneut die „Stuttgarter Forschungsferien“ (s. Anlage 36) mit 1 Woche zu Pfingsten und 3 Wochen im Sommer¹⁴ bei. Teilnehmen können Kinder, deren Eltern an der Universität Stuttgart studieren oder arbeiten. Das Angebot finanziert sich aus Elternbeiträgen und einer zusätzlichen erheblichen Subventionierung aus Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten. 2010 nahmen insgesamt 67 Kinder im Gesamtumfang von 93 Wochen an den „Stuttgarter Forschungsferien“ teil. Seit Start des Angebots im Jahr 2003 haben insgesamt 438 Kinder die „Stuttgarter Forschungsferien“ im Umfang von 657 Betreuungswochen genutzt. Zugute kam dies zum überwiegenden Teil wissenschaftlich arbeitenden Eltern (280 Eltern), aber auch zu einem wirklich nennenswerten Anteil Eltern, die im nichtwissenschaftlichen Bereich beschäftigt sind (122 Eltern). Die Tatsache, dass die „Stuttgarter Forschungsferien“ seit 2003 insgesamt mit knapp 85.000 € aus dem Gleichstellungsfonds subventioniert wurden, beweist nachdrücklich, welche Unterstützung die Arbeitgeberin Universität Stuttgart Eltern in der Wissenschaft beimisst.

13 Details unter <http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/notfallbetreuung.html>

14 Details unter www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/kinderferienbetreuung.html

Ebenfalls aus Mitteln einer MWK-Ausschreibung sowie aus universitären Mitteln finanziert, konnten im Bereich der regelmäßigen Betreuung insgesamt 20 Belegplätze in den Einrichtungen privater Träger vergeben werden: Dies erfolgte ab Mai 2009 bei den „Schlosskindern“¹⁵, ab September 2009 bei den „Steppkes“¹⁶ und ab Juni 2010 für die Belegplätze im „Kinderhaus Pfaffenwald“¹⁷.

Beim „Kinderhaus Pfaffenwald“ handelt es sich um eine Einrichtung in Trägerschaft des Studentenwerks Stuttgart. Die Kooperation zwischen Universität und Studentenwerk geht zurück auf den Antrag, der im Gleichstellungsreferat 2006 bei der 1. Ausschreibung des MWK-Programms zur Kinderbetreuung gestellt worden war. Nach Bewilligung dieses Antrags, der der Universität Mittel in Höhe von 340.000 € einbrachte, nahm die Kanzlerin die Projektumsetzung bezüglich eines erforderlichen Neubaus in die Hände. Im Sommer 2009 wurde das Gleichstellungsreferat wieder involviert, um seine Expertise bei der Gestaltung des Vertrags mit dem Studentenwerk und bei den Aufnahme- und Verfahrensmodalitäten einzubringen. Diese Kenntnisse waren im Zusammenspiel mit den Trägern der bereits arbeitenden Belegplatzeinrichtungen erworben worden. Trotz sehr kurzer Vorlaufzeit bezüglich des Starts der Einrichtung gelang es, alle Plätze in kurzer Zeit zu belegen, so dass am 8. Juli 2010 das unter Federführung des Universitätsbauamts errichtete Gebäude mit einer schönen Feier, die eine ganze Schar von Kindern belebte, seiner Bestimmung übergeben werden konnte (s. Anlage 37).

Wie die Warteliste für das „Kinderhaus Pfaffenwald“ zeigt, existiert trotz dieser zusätzlichen 10 Plätze für Kleinkinder nach wie vor ein hoher Bedarf an Betreuungsplätzen in der Nähe des Vaihinger Campus. Allerdings ist der Plan, das neue Kinderhaus über die jetzige Größe von zwei Gruppen, davon eine für Kinder von Studierenden, hinaus noch baulich zu erweitern, vorerst an unüberwindlichen Schwierigkeiten im Zusammenhang mit einem Erweiterungsbau gescheitert.

Der Zugang zu diesen und den anderen Belegplätzen erfolgt durch schriftliche Bewerbung über das Gleichstellungsreferat. Wenn die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme eines Platzes vorliegen und ein Platz frei ist, geht den Eltern darüber eine schriftliche Bestätigung zu, mit der sie sich an die Einrichtung wenden, um die Modalitäten von Aufnahme und Betreuung zu klären. Sind alle Plätze belegt, wird die Bewerbung in eine Warteliste aufgenommen und es wird informiert, sobald ein Platz frei wird.

15 Stuttgart-Stadtmitte (Träger: pme familienservice GmbH), für Kinder von 8 Wochen bis 3 Jahren, ganztags oder als Sharingplatz, Mo – Fr: 8.00 - 17.00 Uhr, ca. 4 Wochen Schließzeit/Jahr

16 Stuttgart-Vaihingen (Träger: Kind e.V.), für Kinder von 6 Monaten bis 3 Jahren, ganztags, flexibel oder halbtags, Mo – Fr: 7.00 - 18.00 Uhr, ca. 4 Wochen Schließzeit/Jahr

17 Stuttgart-Vaihingen (Träger: Studentenwerk Stuttgart), für Kinder von 6 Monaten bis 3 Jahren, ganztags, Mo – Fr: 8.00 – 18.00 Uhr, 23 Tage Schließzeit/Jahr

Hinsichtlich der Nutzung der Belegplätze gelten folgende Rahmenbedingungen: Mindestens ein Elternteil muss an der Universität Stuttgart beschäftigt sein und dies vorzugsweise im wissenschaftlichen Dienst. Bei befristeten Arbeitsverträgen endet der Betreuungsvertrag mit Ablauf des Monats, in dem das Arbeitsverhältnis endet. Ferner können die Plätze nur von Kindern bis zur Vollendung des 3. Lebensjahres in Anspruch genommen werden, da der Universität Stuttgart zurzeit keine Mittel zur Subventionierung von Plätzen für ältere Kinder zur Verfügung stehen.

Da die beschriebenen Angebote den Bedarf an Kleinkindbetreuung immer noch nicht decken, wurde im Berichtszeitraum auch ein Paket zur Information, Beratung und Vermittlung externer Kinderbetreuung seitens eines der privaten Träger angeboten. Dieses Angebot ist insbesondere für Eltern aus der Professorenschaft oder aus dem Wissenschaftlichen Dienst gedacht, die sich eine Tagesmutter, Kinderfrau oder ein au-pair vermitteln lassen möchten. Es wurde – da auch mit einem finanziellen Eigenanteil der Eltern versehen – bisher noch relativ selten genutzt.

Im Rahmen der im Sommer 2010 durch das MWK erfolgten 3. Ausschreibung des „Programms zur Förderung der Kleinkindbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ erarbeitete das Gleichstellungsreferat einen weiteren Antrag der Universität Stuttgart. Da das Studentenwerk aufgrund der oben erwähnten Probleme keine Perspektiven für eine Kooperation im Rahmen dieses Antrags anbieten konnte, sollen im Falle einer Bewilligung des Antrags in bewährter Kooperation mit der pme familienservice GmbH weitere 10 Belegplätze in einer neuen Einrichtung in Vaihingen entstehen, um den enormen Bedarf besser abdecken zu können. Ferner wurden Mittel für den Ausbau der Ferienbetreuung (s.o.) sowie für die Schaffung eines Angebots zur bedarfsorientierten Betreuung für Kinder von Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, die für kürzere Aufenthalte an die Universität Stuttgart kommen, beantragt.

Neben diesem Engagement zur Schaffung zusätzlicher Kinderbetreuungsmaßnahmen konnten 2010 insgesamt fünf Still- und Wickelräume in Betrieb genommen werden. Sie befinden sich

- in Vaihingen in den Gebäuden Pfaffenwaldring 31 (Hallenbau, EG), Pfaffenwaldring 47 (Behinderten-WC, HG) und Allmandring 35 (Sanitätsraum, 2. OG)
- in Stadtmitte in den Gebäuden Geschwister-Scholl-Str. 24 C (Behinderten-WC, Zwischengeschoss neben der Zentralen Studienberatung) und Keplerstr. 17 (Behinderten-WC, UG).

Das vor zwei Jahren online gestellte Internetportal „uni & familie“ mit einer umfangreichen Sammlung relevanter Informationen rund um das Thema Studium oder Wissenschaft mit Familie (www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie) führt im Gleichstellungsreferat immer wieder zu neuen Kontakten mit Eltern, die oft auch um Beratungsgespräche bitten. Das Portal wird seitens des Gleichstellungsreferats unter Einbeziehung des fachlichen Wissens in der Zentralen Verwaltung und im Studentenwerk aktualisiert.

Ebenso wie Aussagen über die Anzahl der an der Universität beschäftigten Eltern waren solche über die Anzahl der Studierenden mit Kindern an der Universität Stuttgart bislang nur mittelbar, z.B. über die Erhebungen des Studentenwerks und entsprechende Hochrechnungen auf der Basis der dort ermittelten Werte, möglich. Seit der Einführung der Studiengebühren und der Möglichkeit, sich von der Zahlung derselben wegen Betreuung eines Kindes unter 14 Jahren befreien zu lassen, können nun auch für die Universität Stuttgart selbst zumindest relativ verlässliche Zahlen ausgewertet werden. Zwar werden hierbei studierende Eltern nicht erfasst, deren Kinder bereits älter als 14 Jahre sind, ebenso wenig Eltern, die zwar Kinder im entsprechenden Alter haben, jedoch bereits aufgrund anderer Befreiungsgründe von den Gebühren befreit sind und daher möglicherweise keinen zusätzlichen Antrag mehr gestellt haben. Andererseits dürften diese Fälle ausgesprochen selten sein, so dass die Zahl der aufgrund von Kinderbetreuung von den Studiengebühren befreiten Studierenden in hohem Maße der der Studierenden mit Kindern entspricht.

Im Wintersemester 2009/10 waren 529 Studierende aus diesem Grund von der Zahlung der Studiengebühren befreit, das entspricht einem Anteil von 2,6% der Gesamtstudierenden. Der Frauenanteil unter den Befreiten lag bei 57,7%, konkret waren dies 305 Studentinnen und damit 4,6% der Studentinnen unserer Universität. Der Anteil der Väter unter den Studenten (224) lag mit 1,6% deutlich niedriger.

Damit liegt die Universität Stuttgart deutlich unter den Werten, die die 19. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks im Sommersemester 2009 für die Bundesrepublik ergeben hatte (immerhin 5% der Studierenden, die sich an dieser Erhebung beteiligten, hatten Kinder); betrachtet man die Werte für die Studentinnen (6%), liegt die Universität Stuttgart davon allerdings gar nicht mehr soweit weg.

Gerade für Studierende mit Kleinkindern ist es wichtig, die Betreuung ihres Nachwuchses während ihrer Lehrveranstaltungen sicherstellen zu können. In besonderem Maße betrifft dies zumeist Studierende - und vor allem Studentinnen - in konsekutiven Studiengängen und während der Promotion. Aufgrund ihres höheren Lebensalters ist bei ihnen der Anteil derjenigen, die bereits Kinder haben, höher als im Durchschnitt. Das Gleichstellungsreferat wurde vor allem im Zusammenhang mit der Werbung für die Belegplätze für Kinder von Beschäftigten der Universität mehr-

fach mit Anfragen von Masterstudentinnen und Promotionsstudierenden konfrontiert, die als z. T. allein Erziehende dringenden Betreuungsbedarf haben, bei den Belegplätzen und den meisten anderen Maßnahmen aus dem MWK-Programm jedoch aufgrund der oben erwähnten Zugangsbedingungen in der Regel nicht berücksichtigt werden können. Gerade für sie wäre die geplante und nun auf unabsehbare Zeit verschobene Erweiterung des „Kinderhauses Pfaffenwald“ um eine weitere Gruppe für Kinder von Studierenden eine wichtige Entlastung, stehen doch einige von ihnen vor der Entscheidung, ihre wissenschaftliche Qualifikation mangels ausreichender Kinderbetreuung unterbrechen oder gar abbrechen zu müssen. Hier ist insbesondere das Studentenwerk Stuttgart gefordert, nicht in dem Bemühen nachzulassen, die geplante Erweiterung doch noch zu realisieren.

Betrachtet man, welche umfangreiche Maßnahmen das Gleichstellungsreferat zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit unserer Universität initiiert hat und laufend anbietet, wird deutlich, dass schon dieser Einsatz zu ganz erheblichem Arbeitsaufwand führte. Da es auf längere Sicht nicht mehr möglich ist, diesen Service neben der restlichen Arbeit zu leisten und weitere umfangreiche Aufgaben wie die Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule und andere Einzelmaßnahmen zu übernehmen, wurde im Zusammenhang mit der Umsetzung des Genderkonzepts ein Antrag auf Personalmittel für einen Service Uni & Familie gestellt. Bedauerlicherweise hat ihn das Rektorat vorerst abgelehnt. Dessen ungeachtet wurde auch nach Willen des Rektorats wie oben erwähnt bei der im Sommer 2010 erfolgten 3. Ausschreibung des MWK-Kinderbetreuungsprogramms ein weiterer Antrag u.a. für nochmals 10 Belegplätze gestellt, der im Bewilligungsfall erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufwand mit sich bringt. Dies ist eine paradoxe Situation, die einer sinnvollen Lösung bedarf. Will die Universität tatsächlich familienfreundlich sein, braucht sie dafür Personal, das in Form eines Service „Uni & Familie“ diese Dienstleistungen so betreibt, dass Eltern in allen Fällen optimale Lösungen angeboten werden können. Sie würde sich damit auf den Level anderer baden-württembergischer Universitäten begeben, die derartige zusätzliche Kontakt- und Servicepersonen längst eingestellt haben und damit nach außen signalisieren, wie wichtig ihnen die Thematik ist.

9. Beratungen

Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ließen sich vor allem in Fragen der Studien- und Forschungsförderung sowie der Laufbahnplanung, aber auch im Zusammenhang mit bevorstehender oder erfolgter Familiengründung beraten. Der Informationsbedarf zu Fragen der Kinderbetreuung sowie der Unterstützungsbedarf bei Auslaufen befristeter Verträge werdender Mütter ist hoch. Allerdings ist es erfreulich

zu beobachten, welche klare Vorstellungen über die konkrete Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Arbeit die jungen Wissenschaftlerinnen heute entwickeln und wie zielstrebig sie daran gehen, beiden Seiten angemessenen Platz in ihrem Leben einzuräumen. Je stärker die Gruppe der Eltern an der Universität wird, desto „normaler“ wird dieser Anspruch werden. Es ist zu hoffen, dass diese Entwicklung schnell vonstatten geht.

10. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

Zu diesem unerfreulichen Thema sind Gleichstellungsbeauftragter und –referat im Berichtsjahr keine konkreten Fälle bekannt gemacht worden. Dies ist erfreulich und lässt hoffen, dass die in der Vergangenheit ergriffenen Maßnahmen Wirkung zeigen.

11. Landes- und bundesweite Aktivitäten

Folgende interne und externe Termine haben Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen wahrgenommen:

14.10.2009, Stuttgart: Die Leere in der Lehre. Lassen wir unsere Studierenden im Stich? Bildungsforum der Landesvereinigung baden-württembergischer Arbeitgeber und von Südwestmetall (Hardtmann)

19.10.2009, Stuttgart, AveteAcademici, Stand der Gleichstellungsbeauftragten (Langer)

19./20.10.2009, Stuttgart: Invest in Future (Uniteutsch)

29./30.10.2009, Aachen: Going Diverse. Innovative Answers to Future Challenges. International Conference on Gender and Diversity in Science, Technology and Business (Landenberger)

12./13.11.2009, Frankfurt: Forum Mentoring e.V., Jahrestreffen und Tagung der Kongress AG (Landenberger)

19./20.11.2009, Berlin: Treffen der Facharbeitsgruppe des Femtec.Network (Uniteutsch)

19./20.11.2009, Freiburg: LaKoG (Hardtmann, Langer)

23./24.11.2009, Berlin: BMBF-TU9-Workshop und Hochschultagung „Spurensuche! Entscheidungskriterien für Natur- und Ingenieurwissenschaften und mögliche Ursachen für frühe Studienabbrüche von Frauen und Männern an TU9-Universitäten“ (Langer, Hardtmann)

30.11.2009, Stuttgart: Sitzung des Beirats des Femtec.Alumnae e.V. (Unteutsch)

07.12.2009, Stuttgart: Vernetzungsveranstaltung „Aktiv in Wissenschaft und Familie“ im Rahmen des Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind (Langer)

15.01.2010, Stuttgart: Einführungsveranstaltung „Probiert die Uni aus!“ (Hardtmann, Langer)

10.02.2010, Stuttgart: Sitzung des Beirats des Mentoring-Programms (Hardtmann, Unteutsch, Landenberger)

24.02.2010, Stuttgart: Auftaktveranstaltung „Qualitätsentwicklung in der Projektarbeit - Selbstevaluation als Lern- und Optimierungsinstrument“ (Langer)

11.03.2010, Duisburg: Sitzung der AG „High Potential“ des Forum Mentoring e.V. (Landenberger)

18./19.03.2010, Regensburg: Klausurtagung des Forum Mentoring e.V. (Landenberger)

18.03.2010, Sindelfingen: Femtec.Network-Exkursion zur Daimler AG (Unteutsch)

22./23.03.2010, Weingarten: LaKoG (Hardtmann, Unteutsch)

24.03.2010, Stuttgart: Workshop 1 „Qualitätsentwicklung in der Projektarbeit - Selbstevaluation als Lern- und Optimierungsinstrument“ (Langer)

25.03.2010, Stuttgart: Einführungsveranstaltung des Mentoring-Programms für das Exzellenzcluster Simulation Technology (Unteutsch, Landenberger)

29.03.2010, Stuttgart: Einführungsveranstaltung des Mentoring-Programms für GSa-ME (Landenberger)

31.03.2010, Stuttgart: Tagung „Einblick - Durchblick - Weitblick. Ansätze und erste Ergebnisse des Programms ‚Schülerinnen forschen‘“ (Hardtmann, Langer)

25.04.2010, Stuttgart: Vernetzungstreffender Mentorinnen/Mentoren und Mentees des Mentoring-Programms im Porsche Museum (Hardtmann, Unteutsch, Landenberger)

27.04.2010, Frankfurt: Sitzung der AG „Mentoring-Kongress“ des Forum Mentoring e.V. (Landenberger)

28.04.2010, Stuttgart: Workshop 2 „Qualitätsentwicklung in der Projektarbeit - Selbstevaluation als Lern- und Optimierungsinstrument“ (Langer)

04./05.05.2010, Freudenstadt: Klausur der Exzellenz-AG Nachwuchsförderung Schnittstelle Schule/Uni (Unteutsch)

06.05.2010, Stuttgart: Stand Gesundheitstag (Langer, Unteutsch)

10.05.2010, Frankfurt am Main: Sitzung der AG „Mentoring-Kongress“ des Forum Mentoring e.V. (Landenberger)

14.06.2010, Stuttgart: Heather Cameron: Boxen für sozialen Wandel. Vortrag im Rahmen der Reihe „EnBW Impulse. Köpfe dieser Zeit“ (Hardtmann, Unteutsch)

17./18.06.2010, Berlin: Planungstreffen des Femtec.Network (Unteutsch, Presta)

18.06.2010, Berlin: Sitzung des Beirats des Femtec.Alumnae e.V. (Unteutsch)

26.06.2010, Stuttgart: Stand beim Tag der Wissenschaft (Hardtmann, Langer, Unteutsch) und Tisch des Mentoring-Programms im Pavillon (Landenberger)

29.06.2010, Stuttgart: Sitzung des Beirats des BMBF-Projekts „Aufwind mit Mentoring“ (Landenberger)

05.07.2010, Frankfurt: Sitzung der AG „Mentoring-Kongress“ des Forum Mentoring e.V. (Landenberger)

06.07.2010, Frankfurt: Sitzung der AG „Evaluierung“ des Forum Mentoring e.V. (Landenberger)

08.07.2010, Stuttgart: Eröffnung des Neubaus der Kindertagesstätte „Kinderhaus Pfaffenwald“ (Hardtmann, Langer, Unteutsch)

08./09.07.2010, Stuttgart: LaKoG (Hardtmann, Langer, Unteutsch)

26.08.2010, Stuttgart: Sitzung des baden-württembergischen Mentoring-Netzwerks „Mento-BW“ (Unteutsch, Landenberger)

07.09.2010, Frankfurt: Sitzung der AG „Mentoring-Kongress“ des Forum Mentoring e.V. (Landenberger)

15.09.2010, Bonn: Informationsveranstaltung „Wissenschaft in der Gesellschaft“ (Langer)

15.09.2010, Stuttgart: Informationsveranstaltung zum BMBF-Projekt „Aufwind mit Mentoring“ (Landenberger)

20./21.09.2010, Berlin: 1. bundesweiter Mentoring-Kongress (Landenberger)

21.09.2010, Berlin: Vortrag über Mentoring beim Women's Business Network der Daimler Financial Services AG (Landenberger)

20.-22.09.2010, Trier: BuKoF-Jahrestagung (Langer)

21.10.2010, Stuttgart: „TOP-Frauen in Wirtschaft und Medien. Strategien und Erfahrungen erfolgreicher Frauen in Führungspositionen“, Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten im Porsche Museum im Rahmen der Frauenwirtschaftstage (Hardtmann, Landenberger, Langer, Unteutsch)

27.10.2010, Bonn: DFG-Informationsveranstaltung zu den Zwischenberichten im Rahmen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (Hardtmann)

Anlagen

1. Auszüge aus dem Gesetz über die Hochschulen
und Berufsakademien in Baden-Württemberg
(Landeshochschulgesetz - LHG)
vom 1. Januar 2005

§ 2
Aufgaben

[...]

(3) Die Hochschulen wirken an der sozialen Förderung der Studierenden mit; sie berücksichtigen die besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern und von behinderten Studierenden. [...]

§ 4
**Chancengleichheit von Frauen und Männern;
Gleichstellungsbeauftragte**

(1) Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Hochschulen stellen jeweils für fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal auf, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Sie berichten regelmäßig über deren Umsetzung und Ergebnisse.

(2) Der Senat wählt in der Regel aus dem Kreis des an der Hochschule tätigen weiblichen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte und bis zu drei Stellvertreterinnen; die Grundordnung legt die Dauer für die Amtszeit mit mindestens zwei und höchstens vier Jahren fest. Wiederwahl ist zulässig. Der Senat regelt die Zahl der Stellvertreterinnen und die Reihenfolge der Stellvertretung. Der Senat kann eine beratende Gleichstellungskommission nach § 19 Abs. 1 einrichten.

(3) Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit. Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Fakultäts- und Sektionsräte und der Berufungs- und Auswahlkommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Sie hat das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben

haben. Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen kann sie an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht nur Frauen oder nur Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen und soweit an der Personalentscheidung nicht mindestens eine weibliche Person beteiligt ist. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit.

(4) Die Gleichstellungsbeauftragte hat auch die Aufgabe, bei sexueller Belästigung Ansprechpartnerin für wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen zu sein. Sie wirkt, unbeschadet der Verantwortlichkeit von Organen und Gremien der Universität, darauf hin, dass wissenschaftlich tätige Frauen und Studentinnen vor sexueller Belästigung geschützt werden. Informationen über persönliche und sachliche Verhältnisse von Betroffenen dürfen nicht ohne deren Einverständnis an Dritte weitergegeben oder sonst verwertet werden. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zu beteiligen, soweit betroffene Frauen einer Beteiligung nicht widersprechen. Ist ein Gleichstellungsbeauftragter bestellt, hat diese Aufgabe eine Stellvertreterin wahrzunehmen.

(5) Die Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Angelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweist, frühzeitig zu unterrichten.

(6) Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Hochschule bereitzustellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

(7) Die Gleichstellungsbeauftragte ist dem Vorstand unmittelbar zugeordnet und hat ein unmittelbares Vortragsrecht. Sie ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht an Weisungen gebunden. Wegen ihrer Tätigkeit darf die Gleichstellungsbeauftragte weder allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden.

§ 5

Evaluation

(1) Zur Bewertung der Arbeit in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern nehmen die Hochschulen regelmäßig Eigenevaluationen vor. Darüber hinaus sind in angemessenen zeitlichen Abständen Fremdevaluationen durchzuführen, die in der Regel hochschulvergleichend und in geeigneten Fällen hochschulartenübergreifend sind. [...]. Die Ergebnisse sind dem Wissenschaftsministerium im Rahmen des Jahresberichts nach § 13 Abs. 9 zu berichten und sollen veröffentlicht werden. [...]

§ 7

Struktur- und Entwicklungsplanung

(1) Die Hochschulen stellen für einen Zeitraum von fünf Jahren Struktur- und Entwicklungspläne auf und schreiben sie regelmäßig fort; diese Pläne schlie-

ßen die Gleichstellungspläne nach § 4 Abs. 1 ein. In den Plänen stellen die Hochschulen ihre Aufgaben und die vorgesehene fachliche, strukturelle, personelle, bauliche und finanzielle Entwicklung dar und treffen Festlegungen für die künftige Verwendung freierwerdender Stellen von Professuren. Bei der Aufstellung dieser Pläne ist auch die Frauenförderung zu beachten. [...] [...]

§ 10

Gremien; Verfahrensregelungen

[...]

(2) Die Mitglieder eines Gremiums werden, soweit sie dem Gremium nicht kraft Amtes angehören, für eine bestimmte Amtszeit bestellt oder gewählt; sie sind an Weisungen und Aufträge ihrer Gruppe nicht gebunden. Frauen und Männer sollen bei der Besetzung gleichberechtigt berücksichtigt werden.

[...]

(7) Die Amtszeit der gewählten Mitglieder der Gremien beginnt in der Regel am 1. Oktober [...]. Nach Ablauf einer Amtszeit sind die Geschäfte bis zum Beginn einer neuen Amtszeit fortzuführen. Gleiches gilt für nebenamtliche Mitglieder von Organen.

[...]

§ 11

Personalverwaltung

[...]

(7) Frauen und Männer führen alle Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform.

§ 13

Finanz- und Berichtswesen

[...]

(2) Die staatliche Finanzierung der Hochschulen orientiert sich an ihren Aufgaben, den vereinbarten Zielen und den erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Die staatliche Finanzierung soll anteilig in mehrjährigen Hochschulverträgen, nach Leistungs- und Belastungskriterien sowie in ergänzenden Zielvereinbarungen, die insbesondere Ziele und Schwerpunkte der Entwicklung der Hochschulen unter Berücksichtigung der übergreifenden Interessen des Landes zum Gegenstand haben, festgelegt werden; dabei sind die Zielsetzungen aus genehmigten Struktur- und Entwicklungsplänen zu beachten. [...]

[...]

(8) Die Hochschulen richten ein Informationssystem ein, das die Grunddaten der Ressourcenausstattung und -nutzung für die Leistungsprozesse der Lehre, der Forschung und bei den sonstigen Aufgaben der Hochschulen sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages enthalten muss. Zu den Grunddaten gehören insbesondere Angaben über die gegenwärtige Situation, die mehrjährige fachliche, strukturelle, personelle, bauliche und finanzielle Entwicklung und die Ergebnisse der Leistungsprozesse.

[...]

§ 19 Senat

(1) Der Senat entscheidet in Angelegenheiten von Forschung, Kunstausbübung, künstlerischen Entwicklungsvorhaben, Lehre, Studium und Weiterbildung, soweit diese nicht durch Gesetz einem anderen zentralen Organ oder den Fakultäten zugewiesen sind. Der Senat ist insbesondere zuständig für die

[...]

3. Stellungnahme zu Struktur- und Entwicklungsplänen,

[...]

14. Erörterung des Jahresberichts der Gleichstellungsbeauftragten.

[...]

(2) Dem Senat gehören an

1. kraft Amtes

[...]

c) die Gleichstellungsbeauftragte,

[...]

§ 20 Aufsichtsrat

(1) Der Aufsichtsrat trägt Verantwortung für die Entwicklung der Hochschule und schlägt Maßnahmen vor, die der Profilbildung und der Erhöhung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit dienen. [...] Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats gehören insbesondere:

[...]

3. die Beschlussfassung über Struktur- und Entwicklungspläne sowie über die Planung der baulichen Entwicklung,

[...]

7. die Beschlussfassung auf Vorschlag des Vorstands über Grundsätze für die Ausstattung und für den wirtschaftlichen und aufgabengerechten Einsatz der Mittel für Forschung, Kunstausbübung, künstlerische Entwicklungsvorhaben und Lehre nach leistungs- und belastungsorientierten Kriterien und nach Evaluationsergebnissen auf der Grundlage von § 13 Abs. 2 [...].

§ 29

Studium; gestufte Studienstruktur (Bachelor- und Masterstudiengänge)

[...]

(4) [...] Darüber hinausgehende Regelstudienzeiten dürfen in besonders begründeten Fällen festgesetzt werden, insbesondere für Studiengänge, die in besonderen Studienformen, wie in Teilzeit, durchgeführt werden.

[...]

§ 34

Prüfungsordnungen

(1) Hochschulprüfungen werden auf Grund von Prüfungsordnungen abgelegt, die Regelungen zu den in § 36 Satz 2 genannten Gegenständen enthalten. Die Prüfungsordnungen müssen Schutzbestimmungen entsprechend dem Mutterschutzgesetz sowie den Fristen der gesetzlichen Bestimmungen über die Elternzeit vorsehen und deren Inanspruchnahme ermöglichen. [...]

(2) Der Prüfungsanspruch für die Vorprüfung oder die Zwischenprüfung oder für einzelne Prüfungsleistungen geht verloren, wenn diese Prüfungsleistungen nicht innerhalb von zwei Semestern nach Ablauf der in den jeweiligen Prüfungsordnungen für die erstmalige Erbringung der Prüfungsleistungen festgelegten Fristen erfolgreich abgelegt worden sind, es sei denn, die Fristüberschreitung ist vom Studierenden nicht zu vertreten. [...]

[...]

§ 36

Rechtsverordnung

Das Wissenschaftsministerium kann durch Rechtsverordnung nach Maßgabe der §§ 29 bis 35 zur Wahrung der Einheitlichkeit und Gleichwertigkeit von Hochschulprüfungen im Benehmen mit den Hochschulen die in diesem Gesetz vorgesehenen und die zu seiner Durchführung sonst erforderlichen Vorschriften für Satzungen der Hochschulen, die Prüfungsverfahren regeln, sowie über die Prüfungsorganisation erlassen. Diese Vorschriften sollen Regelungen enthalten über

[...]

4. die Verlängerung von Prüfungsfristen für Studierende mit Kindern sowie Studierende mit Behinderungen [...].

2. Richtlinien der Universität Stuttgart zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 13. Juni 2007

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 des Landeshochschulgesetzes Baden-Württemberg vom 1. Januar 2005 ist die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern als durchgängiges Leitprinzip bei allen Maßnahmen zu berücksichtigen. Auf dieser Grundlage beschließt der Senat der Universität Stuttgart die nachfolgenden, in seinen Kompetenzbereich fallenden Maßnahmen, die dazu dienen sollen, die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Die besondere Struktur der Universität macht es erforderlich, dass in den verschiedenen Fächern und Fakultäten gezielt Maßnahmen entwickelt werden, die Frauen den Zugang zum wissenschaftlichen Bereich erleichtern und den Frauenanteil auf allen Qualifikationsniveaus erhöhen sollen.

Der Senat erwartet vom Rektorat, dass es sich gegenüber Regierung und Gesetzgebung dafür einsetzt, die Chancen für Frauen im wissenschaftlichen Bereich an den Hochschulen und hinsichtlich der Studienbedingungen zu verbessern. Außerdem soll einer Prorektorin oder einem Prorektor das Aufgabengebiet der Gleichstellung von Frauen und Männern zusätzlich übertragen werden.

Der Senat fordert die in § 1 Abs. 6 genannten Gremien auf sicherzustellen, dass die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterinnen die in § 1 genannten Rechte wahrnehmen können.

Der Senat fordert die zuständigen Organe und Einrichtungen der Universität Stuttgart nachdrücklich dazu auf, die Vorschläge des Senatsausschusses für Gleichstellung im Rahmen ihrer Zuständigkeiten soweit wie möglich aufzugreifen und weiter zu verfolgen.

§ 1 Gleichstellungsbeauftragte

1. Der Senat wählt aus dem Kreis des an der Universität hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personals eine Gleichstellungsbeauftragte für die Dauer von zwei Jahren. Wiederwahl ist zulässig.
2. Der Senat wählt aus dem Kreis des an der Universität hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personals drei Stellvertreterinnen. Wiederwahl ist zulässig.

3. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit für Frauen und Männer und bei der Beseitigung von Nachteilen für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit.
4. Die Gleichstellungsbeauftragte erstattet dem Senat einen jährlichen Bericht über ihre Arbeit. Der Bericht der Gleichstellungsbeauftragten vor dem Senat erfolgt in öffentlicher Sitzung.
5. Die Gleichstellungsbeauftragte ist über jede Angelegenheit, die einen unmittelbaren Bezug zu ihrer Aufgabenstellung aufweist, frühzeitig zu unterrichten.
6. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied des Senats kraft Amtes. Sie ist berechtigt, an den Sitzungen der Fakultätsräte und der Berufungs- und Auswahlkommissionen mit Antrags- und Rederecht teilzunehmen. Sie kann sich hierbei vertreten lassen. Sie kann mit beratender Stimme an Sitzungen von Senatsausschüssen und Kommissionen teilnehmen, soweit sie diesen Ausschüssen oder Kommissionen nicht bereits als Mitglied angehört. Die Gleichstellungsbeauftragte ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren. Die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Sitzungen des Universitätsrates regelt dieser.
7. Die Gleichstellungsbeauftragte hat das Recht auf Beteiligung an Stellenausschreibungen und auf Einsicht in Bewerbungsunterlagen, sofern sich Frauen und Männer um die Stelle beworben haben.
8. Die Zentrale Verwaltung informiert die Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig über frei werdende Stellen im wissenschaftlichen Dienst und nach Besetzung einer jeden Stelle über die jeweilige Bewerbungslage. Bei Berufungsverfahren ist die Gleichstellungsbeauftragte durch die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden der Berufungskommission von Anfang an über die Bewerbungslage und im weiteren Verlauf des Verfahrens über die Gleichbehandlung der Bewerberinnen zu informieren.
9. Der Gleichstellungsbeauftragten ist zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben die erforderliche Personal- und Sachausstattung im Haushalt der Universität zur Verfügung zu stellen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird vom Gleichstellungsreferat in ihrer Arbeit unterstützt.
10. Die Gleichstellungsbeauftragte ist zur Ausübung ihres Amtes von ihren sonstigen Dienstaufgaben angemessen zu entlasten.

§ 2 Senatsausschuss für Gleichstellung

1. Der Senat der Universität Stuttgart wählt entsprechend seinem Wahlturnus jeweils einen beratenden Ausschuss zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Studium, Forschung und Lehre.
2. Der Ausschuss setzt sich aus der Gleichstellungsbeauftragten und aus jeweils zwei Vertreterinnen der Professorinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und der Studentinnen zusammen. Den Vorsitz im Ausschuss hat die Gleichstellungsbeauftragte soweit ihr der Rektor den Vorsitz nach § 17 Abs. 1 Satz 3 LHG übertragen hat. Sollten sich nicht genügend Frauen für die Arbeit im Senatsausschuss finden, können auch männliche Vertreter gewählt werden. Jede Statusgruppe muss jedoch durch mindestens eine Frau vertreten sein. Für jede Gruppe sollen bis zu zwei Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter gewählt werden.
3. Die Wahl des Senatsausschusses erfolgt durch den Senat auf Vorschlag der Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Studentinnen der Universität Stuttgart. Die Amtszeit der gewählten Professorinnen und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beträgt zwei Jahre, die der Studentinnen ein Jahr. Wiederwahl ist möglich.
4. Entscheidungen im Senatsausschuss werden mehrheitlich gefasst. Bei Stimmengleichheit im Ausschuss entscheidet die Stimme der Vorsitzenden.
5. Der Senatsausschuss unterstützt und berät die Gleichstellungsbeauftragte. Er erarbeitet Vorlagen für den Senat.
6. Der Senatsausschuss hat das Vorschlagsrecht für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen.

§ 3 Leistungsorientierte Mittelvergabe und Zielvereinbarungen

1. Im Rahmen der mehrjährigen Hochschulverträge und ergänzenden Zielvereinbarungen nach § 13 Abs. 2 Satz 2 LHG sind die in den Struktur- und Entwicklungsplänen getroffenen Zielsetzungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern mit zu berücksichtigen.
2. Analog zu § 13 Abs. 2 Satz 7 LHG sind Fortschritte bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auch im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe innerhalb der Universität Stuttgart zu berücksichtigen.

§ 4 Gleichstellungsplan

1. Die Universität erstellt jeweils für fünf Jahre einen Gleichstellungsplan für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal. Dieser muss Ziel- und Zeitvorgaben enthalten und ist integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Stuttgart.
2. Die Gleichstellungsbeauftragte und der Senatsausschuss für Gleichstellung erarbeiten (in Abstimmung mit dem Rektorat) den Entwurf für den Rahmenplan.
3. Da dieser fachspezifische und qualitative Angaben in Gestalt von Ziel- und Zeitvorgaben enthalten muss, ist er durch Gleichstellungspläne der Fakultäten und der Zentralen Einrichtungen - soweit diese wissenschaftliches Personal beschäftigen - zu ergänzen. Diese sind von den jeweiligen Fakultätsvorständen mit Zustimmung der jeweiligen Großen Fakultätsräte bzw. für die Zentralen Einrichtungen durch das Rektorat zu verabschieden.
4. Rahmenplan und Gleichstellungspläne aller Fakultäten sowie der Zentralen Einrichtungen bilden den Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart. Dieser ist nach Stellungnahme des Senats vom Universitätsrat zu beschließen.
5. Als notwendige Voraussetzung für die Erstellung des Gleichstellungsplans und des jährlichen Berichts der Gleichstellungsbeauftragten sowie als Grundlage für die inneruniversitäre leistungsbezogene Mittelvergabe ist die Zentrale Verwaltung der Universität verpflichtet, in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten den Fakultäten und den Zentralen Einrichtungen das erforderliche statistische Material zu liefern und aufzubereiten.
6. In Zusammenarbeit mit den für die Erstellung der Fakultätsgleichstellungspläne Zuständigen (§ 5 Abs. 4) und, soweit diese betroffen sind, den Leitungen der Zentralen Einrichtungen legt die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat nach fünf Jahren einen Bericht über die Wirksamkeit sämtlicher im Gleichstellungsplan vorgeschlagener Maßnahmen und das Erreichen der Ziel- und Zeitvorgaben vor. Nach Erörterung im Senat wird dieser Bericht an das Ministerium weitergeleitet. In der Zwischenzeit berichten Gleichstellungsbeauftragte und Rektor bzw. Rektorin darüber im Rahmen ihres jährlichen Arbeitsberichts.
7. Die Umsetzung des Gleichstellungsplans bzw. die Bewertung der Arbeit bei der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist Teil der regelmäßigen Evaluation nach § 5 Abs. 1 Satz 1 LHG.

§ 5 Gleichstellung auf Fakultätsebene

1. Auf Fakultätsebene wird die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte aus dem wissenschaftlichen Personal in direkter Wahl und auf Vorschlag der Professorinnen, der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen sowie der Studentinnen im Rahmen der Wahlen zum Senat gewählt. Analog erfolgt die Wahl der Stellvertreterin oder des Stellvertreters.
2. Das wissenschaftliche Personal der Zentralen Einrichtungen der Universität Stuttgart wird für die Wahl der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten dem jeweiligen wissenschaftlichen Personal in der jeweiligen Fakultät gemäß der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten gleichgestellt. Die danach gleichgestellten weiblichen Mitglieder wählen die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fakultät mit und sind für dieses Amt wählbar.
3. Die Amtszeit der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist möglich.
4. Die Dekanin bzw. der Dekan ist verantwortlich für die Erstellung des Gleichstellungsplans der Fakultät und den Beschluss des Großen Fakultätsrats über diesen sowie den Bericht zu dessen Wirksamkeit. Hierbei ist die bzw. der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte beratend tätig und nimmt jeweils zum Ergebnis Stellung. Näheres regelt der Gleichstellungsplan.
5. Die oder der Fakultätsgleichstellungsbeauftragte unterstützt die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität. Das Weitere regelt die Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.
6. Der Senat fordert die Fakultäten nachdrücklich auf, Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich mit dem Ziel zu betreiben, den Anteil der Frauen bei den Studierenden, im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sowie bei Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren und weiteren Qualifizierungsmaßnahmen (Auslandsaufenthalte, Forschungsprojekte etc.) zu erhöhen. Gleiches gilt für die Zentralen Einrichtungen, soweit sie betroffen sind. Die Durchsetzung der Gleichstellung auf Fakultätsebene ist ungeachtet der beratenden Rolle der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten eine Querschnittsaufgabe, für die jedes einzelne Fakultätsmitglied in seinem Aufgabenbereich mitverantwortlich ist.
7. Frauen sollen zu Bewerbungen ermuntert werden. Dies gilt nicht nur für Neueinstellungen, sondern auch für Beförderungsmöglichkeiten.

§ 6 Sprachliche Gleichstellung von Frauen

1. Die Gleichstellung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Bereich erfordert die Verwendung der männlichen und weiblichen Sprachform bzw. geschlechtsneutraler Formulierungen. Frauen führen alle Amts-, Status-, Funktions- und Berufsbezeichnungen, die im Landeshochschulgesetz in der männlichen Sprachform verwendet werden, in der entsprechenden weiblichen Sprachform. Dies gilt auch für die Führung von Hochschulgraden, akademischen Bezeichnungen und Titeln. Der Senat fordert alle Mitglieder der Universität nachdrücklich dazu auf, dies in allen Bereichen zu berücksichtigen.
2. Bei Stellenausschreibungen sind durch die Verwendung der entsprechenden Sprachform im gesamten Ausschreibungstext beide Geschlechter anzusprechen, oder es ist geschlechtsneutral zu formulieren. Der Verwaltung wird empfohlen, auch in Vordrucken und Formularen diesen Vorgaben zu folgen.
3. Um Bewerbungen von Frauen zu fördern und Bewerberinnen zu ermutigen, empfiehlt der Senat, Stellen mit dem Zusatz auszuschreiben: „Die Universität Stuttgart möchte den Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich erhöhen und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert“. Dies gilt auch für die Ausschreibung von Professuren.

3. Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart 2008-2012 (SEPUS)

Beschlossen im Senat am 11. November 2009

Band 1

A Allgemeiner Teil

12 Gleichstellung

12.1 Zielsetzung

Um die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG umzusetzen, hat der 2009 konstituierte Genderbeirat ein grundlegendes Genderkonzept erarbeitet, das die Zukunftsfähigkeit der Universität Stuttgart sichern soll (siehe Anlage). Es wurde vom Senat beschlossen und soll im Winter 2009/2010 in die Umsetzungsphase eintreten. Das Genderkonzept umfasst Maßnahmen in den Bereichen Struktur, Personal, Schulprojekte in den MINT-Fächern und Verbesserung der familienfreundlichen Rahmenbedingungen. In dieses Konzept sind die wichtigsten Maßnahmen des Konzepts SPIRIT, das im Rahmen des Professorinnenprogramms erstellt wurde, eingeflossen (siehe Anlage).

Im Zusammenhang mit dem Genderkonzept gelten die gesamtuniversitären Ziel- und Zeitvorgaben sowie detaillierte Zielvorgaben für die einzelnen Fakultäten (siehe Gleichstellungsplan).

Ausgehend von einem Frauenanteil von gut 6% bei den Professuren, 23% im Akademischen Mittelbau und gut 33% bei den Studierenden (Stichtag: 1.12.2007) strebt die Universität Stuttgart für den Zeitraum 2008 bis 2012 die Erhöhung der Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen an. Als Zielvorgaben wurden beschlossen:

- 10% bei den Professuren,
- 30% im Akademischen Mittelbau und
- 40% bei den Studierenden.

12.1.1 Studierende

Um die gesetzten Ziele zu erreichen, müssen vor allem Schülerinnen in höherem Maße als bisher ermutigt werden, ein Studium an der Universität Stuttgart in den Fächern aufzunehmen, die das Profil der Universität bestimmen. Weiter ist es erforderlich, auf die Belange von Studentinnen gezielt einzugehen. Daher unterstützt die Hochschulleitung die Initiativen der Fakultäten zur Einrichtung von Teilzeitstudiengängen sowie Initiativen zur Flexibilisierung von Prüfungs- und Studienordnungen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben sowie zur Verhinderung von Studienabbrüchen und zur Verkürzung der Studienzeiten beitragen.

12.1.2 Akademischer Mittelbau

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

12.1.3 Professuren

Für den Bereich der Professuren bemühen sich die Berufungskommissionen aktiv darum, geeignete Bewerberinnen anzusprechen. Bewerbungen von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen sind mit besonderer Aufmerksamkeit zur Kenntnis zu nehmen und angemessen zu berücksichtigen. Die Tatsache, dass fast ein Drittel der momentan vorhandenen Professuren an der Universität Stuttgart im Geltungszeitraum dieses Struktur- und Entwicklungsplanes zur Wiederbesetzung anstehen, stellt eine besondere Chance dar, den Anteil der Professorinnen signifikant zu steigern.

12.2 Instrumente

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

Zur Gewinnung von Studentinnen für die Natur- und Ingenieurwissenschaften beteiligt sich die Universität am „Girls´ Day“. Für Oberstufenschülerinnen wird seit 1997 erfolgreich „Probiert die Uni aus!“ organisiert. Diese Programme werden fortgeführt. Der Aufbau einer „Nachwuchsakademie“ ist in der Konzeption beschlossen.

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

Mangelnde Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie ist vor allem für Frauen noch immer ein Grund, von einer Laufbahn als Wissenschaftlerin Abstand zu nehmen. Daher arbeitet die Universität Stuttgart in besonderer Weise darauf hin, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie zu verbessern. Diesem Ziel dient vor allem die Schaffung ausreichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit an den Wissenschaftsbetrieb angepassten Öffnungszeiten. Daneben sollte die Entwicklung alternativer Modelle zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort vorangetrieben werden, und zwar sowohl für Beschäftigte (Arbeitszeitkonten, Telearbeit) als auch für Studierende (Teilzeitstudium, virtuelle Universität).

Besondere Aufmerksamkeit wird auch der Arbeit der Berufungskommissionen gewidmet, da in ihnen die Entscheidung über Listenplätze und die Berufung von Frauen auf Professuren fallen.

12.3 Fazit

Das Profil der Universität Stuttgart wird vor allem geprägt durch ihre ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächer. Wenn es gelingen soll, in einem solchen Umfeld die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen, kommt der Frauenerföderung eine sehr große Rolle zu. Die Universität wird sich hier in besonderem Maße engagieren.

B Struktur- und Entwicklungspläne der Zentralen Einrichtungen und weitere Pläne

B.9 Gleichstellungsplan

Zielsetzung

Im Landeshochschulgesetz (LHG) in der Fassung vom 01.01.2005 beauftragt der Gesetzgeber die Hochschulen, bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Sinne eines durchgängigen Leitprinzips zu fördern (§ 4 Abs. 1 Satz 1). Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei dieser Aufgabe und „bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit“ (§ 4 Abs. 3 Satz 1). Der Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart erfüllt die in § 4 Abs. 1 Satz 2 LHG festgelegte Pflicht der Hochschulen, für jeweils fünf Jahre Gleichstellungspläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal aufzustellen, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Der Gleichstellungsplan ist nach § 7 Abs. 1 Satz 1 LHG Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität, bei dessen Erstellung die Frauenförderung zu beachten ist.

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

1 Struktur

Der Rektor bzw. die Rektorin der Universität betrachtet die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern als eine seiner bzw. ihrer Führungsaufgaben. Zur Entwicklung von Maßnahmen und deren Umsetzung wird ein Gleichstellungsbeirat gebildet, dem neben dem Rektor oder der Rektorin die Kanzlerin bzw. der Kanzler, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Leitungen der Dezernate Personal und Finanzen angehören. Beschlüsse dieses Gleichstellungsbeirats, die die Fakultäten betreffen, werden in der Runde der Dekane vermittelt. Die Dekane setzen diese Beschlüsse dann um.

2 Geltungsbereich

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

Die Gleichstellungsbeauftragte und der Senatsausschuss für Gleichstellung erarbeiten (in Abstimmung mit dem Rektorat) den Entwurf für den Rahmenplan. Da dieser fachspezifische Angaben sowie Ziel- und Zeitvorgaben enthalten muss, ist er durch Gleichstellungspläne der Fakultäten zu ergänzen. Für deren Aufstellung sind die jeweiligen Fakultätsvorstände zuständig (§ 23 Abs. 3 Satz 5 Nr. 1 LHG). Die Großen Fakultätsräte erteilen ihre Zustimmung zum jeweiligen Fakultätsgleichstellungsplan (§ 25 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 LHG).

Der Rahmenplan und die von den Fakultäten verabschiedeten Gleichstellungspläne sowie die Gleichstellungspläne der Zentralen Einrichtungen bilden den Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart. Dieser ist nach Stellungnahme des Senats vom Universitätsrat zu beschließen.

3 Ziel- und Zeitvorgaben

Ziel- und Zeitvorgaben sind gesetzliche Bestandteile dieses Gleichstellungsplans; sie sind gleichzeitig auch Bestandteil der Personalentwicklungsplanung im Rahmen der Strukturplanung.

Aufgabe der Ziel- und Zeitvorgaben ist es, strategische Planungsziele für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Studium, Forschung und Lehre an der Universität zu setzen. Dabei ist es primäres Ziel der Gleichstellung, durch gezielte Frauenförderung bestehende Nachteile und Ungerechtigkeiten auszugleichen und eine gleichberechtigte Situation für alle an der Universität wissenschaftlich Tätigen zu schaffen. Von einer gleichberechtigten Situation kann ausgegangen werden, wenn

- der Anteil der Studentinnen mit einer Stelle als Wissenschaftliche Hilfskraft ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden des jeweiligen Faches entspricht,
- der Anteil der Stipendiatinnen, etwa im Rahmen des Landesgraduiertenförderungsgesetzes, dem Anteil der qualifizierten Antragstellerinnen entspricht,
- der Anteil der Frauen auf Promotionsstellen dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfaches entspricht,

- der Anteil der Frauen auf Habilitationsstellen/Juniorprofessuren dem Anteil der Doktorandinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der für eine Professur qualifizierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht.

In Anwendung auf die Universität Stuttgart bedeutet dies, dass folgende Frauenanteile bezogen auf den 5-Jahres-Zeitraum von 2008 bis 2012 als Zielvorgabe angestrebt werden: 10% bei den Professuren, 30% im Akademischen Mittelbau und 40% bei den Studierenden.

Rund 32% der vorhandenen Professuren werden voraussichtlich innerhalb der Geltungsdauer dieses Gleichstellungsplans neu zu besetzen sein, davon viele im Bereich der Geisteswissenschaften, in denen der Anteil qualifizierter Wissenschaftlerinnen traditionell besonders hoch ist. Ausgehend von einem aktuellen Frauenanteil von 5,5% müsste demnach etwa jede achte dieser Professuren mit einer Frau besetzt werden, um das gesetzte Ziel bis 2012 zu erreichen.

Die Universität Stuttgart ist eine technisch-naturwissenschaftlich orientierte Universität. Wenngleich vor diesem Hintergrund die Gewinnung von Professorinnen für viele Fächer äußerst schwierig ist, strebt die Universität Stuttgart im Bereich der Professuren eine 10%-Zielmarke für den Frauenanteil an. Die unten stehende Tabelle 1 zeigt sowohl den Ist-Stand (unterteilt nach Fakultäten) als auch die bis 2012 voraussichtlich freiwerdenden W3-Stellen. Weiterhin ist in der letzten Spalte die Anzahl der durch Frauen zu besetzenden Stellen angegeben, um den Mindestfrauenanteil von 10% bei den W3-Professuren zu erreichen.

Fakultät	W3-Professuren inkl. Leerstellen und Stiftungsprofessuren gesamt (Nov. 2008)	Davon besetzt mit Frauen	Frauenanteil	Freie und bis 2012 frei werdende Professuren, die (wieder) besetzt werden können	Mit Frauen zu besetzende Stellen laut Fakultätsratsbeschluss	Frauenanteil
1	23	2	8,7%	5	1	13,0%
2	24	3	12,5%	2	0	12,5% ⁽¹⁾
3	21	1	4,8%	6	2	14,3%
4	37	1	2,7%	7	3	10,8%
5	37	2	5,4%	4	2	10,8% ⁽²⁾
6	26	0	0%	2	2	7,7%
7	28	0	0%	4	3	10,7%
8	37	2	5,4%	5	2	10,8%
9	21	3	14,3%	3	2	23,8%
10	22	0	0%	4	3	13,6%
Gesamt	276	14	5,1%	42	20	12,3%

Tabelle 1: Angestrebte Besetzungen im Bereich der W3-Professuren

Anm. 1: Berufungsverfahren für die beiden frei werdenden Stellen sind inzwischen mit männl. Erstplatzierten abgeschlossen.

Anm. 2: Vorgabe kann aufgrund der inzwischen erfolgten Wegberufung einer Professorin voraussichtlich nicht erreicht werden.

Derzeit sind rund 21% der Stellen im Akademischen Mittelbau mit Frauen besetzt. Im Geltungszeitraum werden etwa 59% aller Haushaltsstellen und ein großer Teil der Drittmittelstellen frei, so dass eine Steigerung des Frauenanteils auf 30% bei konsequenter Berücksichtigung qualifizierter Bewerberinnen durchaus erreichbar scheint. So müssten im Bereich der Haushaltsstellen 43% der frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, um das gesteckte Ziel zu erreichen. Bei den Drittmittelstellen sind hierüber derzeit zwar keine Aussagen möglich, doch unter Berücksichtigung der Tatsache, dass bereits heute 22% der Drittmittelstellen mit Frauen besetzt sind und die Fluktuation höher als bei den Haushaltsstellen ist, dürfte das Erreichen der Zielvorgabe hier noch weniger Schwierigkeiten bereiten.

Die Fakultäten haben nach Aufforderung durch das MWK folgende Zielvorgaben für die Besetzung frei werdender Stellen im Akademischen Mittelbau beschlossen:

Fakultät	Ist-Stand Ende 2008			Bis 2012 frei wer- dende Stellen	Ziel Ende 2012	
	Besetzte Haushaltsstellen				Mit Frauen zu be- setzende Stellen	Neuer Frauen- anteil
	Männer	Frauen	Frauen- anteil			
1	33,74	13,00	27,8%	37,75	11	35,0%
2	69,95	12,84	15,5%	60,64	mindestens 10% der frei werden- den Stellen	15,8%
3	38,98	17,49	31,0%	34,47	25% der frei wer- denden Stellen	40,0%
4	62,98	19,49	23,6%	45,73	23	27,9%
5	106,89	7,61	6,6%	83,55	8	10,0%
6	55,00	11,00	16,7%	39,90	6	18,9%
7	92,00	4,00	4,2%	56,00	6,5	8,3%
8	65,24	13,49	17,1%	49,20	7	20,0%
9	20,00	19,50	49,4%	31,50	50% der frei wer- denden Stellen	52,5%
10	34,50	18,48	34,9%	37,93	5	40,0%

Tabelle 2: Angestrebte Besetzungen im Bereich des Akademischen Mittelbaus

Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil aktuell bei fast 34%. Unter der Voraussetzung, dass die Universität ihre Aktivitäten zur Gewinnung von Studentinnen für die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächer aufrecht erhält, erscheint das gesteckte Ziel realistisch.

4 Maßnahmen zur Erreichung der Ziel- und Zeitvorgaben

Um die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG umzusetzen, hat der 2009 konstituierte Genderbeirat ein grundlegendes Genderkonzept erarbeitet, das die Zukunftsfähigkeit der Universität Stuttgart sichern soll. Es wurde vom Senat beschlossen und soll im Winter 2009/2010 in die Umsetzungsphase eintreten. Das Genderkonzept umfasst Maßnahmen in den Bereichen Struktur, Personal, Schulprojekte in den MINT-Fächern und Verbesserung der familienfreundlichen Rahmenbedingungen. In dieses Konzept sind die wichtigsten Maßnahmen des Konzepts SPIRIT, das im Rahmen des Professorinnenprogramms erstellt wurde, eingeflossen.

4.1 Für den Bereich des wissenschaftlich tätigen Personals

4.1.1 Stellenbesetzungen und Berufungen

Die Gleichstellungsbeauftragte wird über die zur Besetzung freigegebenen Stellen durch die hierfür zuständige Fachabteilung zum frühestmöglichen Zeitpunkt informiert. Grundlage hierfür ist § 4 Abs. 3 LHG. Alle Stellen, die für 6 Monate oder länger besetzt werden, müssen mindestens hochschulöffentlich (z.B. Internet) ausgeschrieben werden. Stellen ab einer Laufzeit von zwei Jahren müssen überregional in Printmedien bzw. im Internet ausgeschrieben werden.

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

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

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

4.1.1.1 Professuren und Juniorprofessuren

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt an den Sitzungen der Berufungskommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren (§ 4 Abs. 3 Satz 2 LHG). Jeder Berufungskommission sollte neben der „fachkundigen Frau“ (§ 48 Abs. 4 Satz 2 LHG) mindestens eine weitere Wissenschaftlerin angehören. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt und kann zu jedem Zeitpunkt eine schriftliche Begründung über das Ausscheiden von Bewerberinnen verlangen.

Die Berufungskommissionen sind gehalten, gezielt potenzielle Bewerberinnen anzusprechen. Befinden sich unter den Nennungen, die nach Aufforderung durch die Berufungskommission von ausgewählten Persönlichkeiten eingegangen sind, Wissenschaftlerinnen, so sollen sie zur Bewerbung aufgefordert werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Zusätzlich sollen die Möglichkeiten elektronischer Datenbanken (z.B. Infosys) genutzt werden, um Bewerberinnen zu gewinnen.

Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und die gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, sollten zum Vortrag eingeladen werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind.

Die Berufungskommissionen sollen sich darum bemühen, vermehrt Gutachterinnen zu beauftragen.

Es ist darauf zu achten, dass bei der Besetzung von Juniorprofessuren im Falle einer Überschreitung der nach § 47 Satz 2 HRG vorgesehenen Promotions- bzw. Beschäftigungsphase von nicht mehr als sechs Jahren eventuelle Verlängerungsmöglichkeiten aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit oder der Pflege und Betreuung von Kindern unter 18 Jahren von 2 Jahren/Kind entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen § 2 Abs. 1 Satz 3 Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) berücksichtigt werden.

Insbesondere darf bei Juniorprofessuren die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubung oder Herabsetzung der Arbeitszeit wegen Betreuung/Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen im Rahmen von § 50 Abs. 3 HRG keine negativen Auswirkungen auf die Evaluation der betreffenden Juniorprofessorin bzw. des Juniorprofessors oder die Chancen zur Übernahme auf eine unbefristete Professur im Anschluss an eine erfolgreich absolvierte Juniorprofessur haben.

4.1.1.2 Wissenschaftlicher Dienst

Bei der Besetzung von Haushaltsstellen im wissenschaftlichen Dienst ist lt. § 4 Abs. 3 Satz 3 LHG die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen. Die Zentrale Verwaltung der Universität informiert die Gleichstellungsbeauftragte jeweils sofort über vom Rektorat freigegebene Haushaltsstellen. Die Gleichstellungsbeauftragte ist von der vorschlagsberechtigten Persönlichkeit rechtzeitig über Ausschreibung und Bewerbungslage zu unterrichten. Sie kann sich durch die jeweilige Fakultätsgleichstellungsbeauftragte vertreten lassen.

Bei Stellenbesetzungen in Bereichen geringer Repräsentanz von Frauen kann sie an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen teilnehmen, soweit nicht ausschließlich Frauen oder ausschließlich Männer die vorgesehenen Voraussetzungen für die Besetzung der Personalstelle oder des zu vergebenden Amtes erfüllen und soweit an der Personalentscheidung nicht mindestens eine weibliche Person beteiligt ist (§ 4 Abs. 3 Satz 4 und 5 LHG).

4.1.2 Leistungsgerechte Besoldung und Vergütung

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

4.1.3 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

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

Die Professorinnen und Professoren sind dazu angehalten, Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen etc. zu beraten. Die Universität unterstützt die Fortführung des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die Gleichstellungsbeauftragte nutzt Kontakte zu Industrie, öffentlichen Einrichtungen und anderen Institutionen, um weitere Möglichkeiten der Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen zu schaffen. Bei der Möglichkeit zur Teilnahme an Kongressen und Sitzungen von Berufsverbänden ist anzustreben, dass Wissenschaftlerinnen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der im wissenschaftlichen Dienst Beschäftigten berücksichtigt werden.

4.2 Für den Bereich der Studierenden

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

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

Die Mitglieder der Universität sind dazu angehalten, Studentinnen speziell im Hinblick auf Studienverlauf, Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung zu beraten. Hinzu sollen gezielte Weiterbildungsmaßnahmen treten (Rhetorik für Frauen, Bewerbungstraining, etc.).

Qualifizierte Studentinnen sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden.

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses erfordert es, auch für die Gruppen der Studierenden, der geprüften und ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie für die qualifizierenden Abschlüsse Zielvorgaben festzulegen.

4.3 Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie

4.3.1 Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

TV-L, Landesbeamtengesetz und Teilzeit- und Befristungsgesetz bieten verschiedene Möglichkeiten, aufgrund familiärer Verpflichtungen die Arbeitszeit zu reduzieren. Die Zentrale Verwaltung (Personaldezernat) informiert alle Beschäftigten der Hochschule über diese Flexibilisierungsmöglichkeiten. Hierzu gehört auch, dass befristet Beschäftigte über die Möglichkeiten der Nichtanrechnung von familienbedingten Ausfallzeiten (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, vgl. §§ 50 Abs. 3 und 57b Abs. 4 Nr. 3 HRG) informiert werden. Auf Wunsch wird in persönlichen Beratungsgesprächen mit den Betroffenen sichergestellt, dass sämtliche Flexibilisie-

rungsmöglichkeiten, die der Gesetzgeber einräumt, auch zugunsten der besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgeschöpft werden.

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

Bei Beurlaubung aus familiären Gründen bzw. während der Elternzeit einer beschäftigten Person sollen auf Antrag der Institutsleitung im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten sofort Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden. Ist während der Mutterschutzzeit für die Fortführung von Forschungsprojekten die sofortige Einstellung einer Vertretung erforderlich, kann für die Finanzierung einer Vertretung während des Mutterschutzes auf entsprechende Mittel, die durch das Rektorat bereitgestellt werden, zurückgegriffen werden.

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

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

4.3.2 Prüfungsrechtliche Voraussetzungen

Die Universität wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Insbesondere sollen Studierende mit Kindern durch die zuständigen Stellen ([Fach-]Studienberatung, Prüfungsamt, Prüfungsausschüsse, Studiensekretariat) darauf hingewiesen werden, dass nach Maßgabe von § 34 Abs. 1 Satz 2 LHG und von § 36 Satz 2 Nr. 4 LHG für sie verlängerte Fristen gelten. Die Universität soll an entsprechender Stelle darauf hinwirken, dass dies auch für die BAföG-Höchstdauer gilt.

Die Hochschulleitung unterstützt Initiativen der Fakultäten zur Einrichtung von Teilzeitstudiengängen sowie Initiativen zur Flexibilisierung von Prüfungs- und Studienordnungen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben sowie zur Verhinderung von Studienabbrüchen und zur Verkürzung der Studienzeiten beitragen.

Die Universität setzt sich dafür ein, dass Stipendien – sofern dies noch nicht möglich ist – durch Elternzeit unterbrochen werden können.

4.3.3 Kinderbetreuung

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

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

4.4 Besetzung von Gremien

4.4.1 Anteil von Frauen in den Gremien der Universität

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

4.4.2 Besetzung von Bundes- und Landesgremien

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

4.5 Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung

Die Universität strebt die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in möglichst vielen Disziplinen an. Dementsprechend soll Frauen- und Geschlechterforschung in Lehrpläne sowie in die Studien- und Prüfungsordnungen dieser Studienfächer eingearbeitet werden.

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

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

4.6 Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

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

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

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

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

Leitlinien für den Umgang mit sexueller Belästigung und Diskriminierung sind zu erstellen.

4.7 Geschlechtergerechte Sprache

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

Frauen und Männer führen alle Hochschulgrade, akademischen Bezeichnungen und Titel in der jeweils ihrem Geschlecht entsprechenden Sprachform (§ 35 Abs. 5 Satz 2 LHG). Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen

etc. Die Verantwortung obliegt der für die Ausstellungen zuständigen Person bzw. dem zuständigen Gremium. Die Universität achtet bei ihrer Selbstdarstellung darauf, als Institution mit hohem Interesse an Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aufzutreten. Dies betrifft die Präsentation bei Veranstaltungen ebenso wie die Gestaltung von Websites oder gedruckten Publikationen. Sowohl bei der Textgestaltung als auch bei der Auswahl von Fotos soll dem Rechnung getragen werden.

5 Leistungsorientierte Mittelvergabe

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

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

6 Evaluation

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

7 Controlling

In den Richtlinien zur Gleichstellung (§ 4 Abs. 6) heißt es über die Berichtspflicht: „In Zusammenarbeit mit den für die Erstellung der Fakultätsgleichstellungspläne Zuständigen (§ 5 Abs. 4) und, soweit diese betroffen sind, den Leitungen der Zentralen Einrichtungen legt die Gleichstellungsbeauftragte dem Senat nach fünf Jahren einen Bericht über die Wirksamkeit sämtlicher im Gleichstellungsplan vorgeschlagener Maßnahmen und das Erreichen der Ziel- und Zeitvorgaben vor. Nach Erörterung im Senat wird dieser Bericht an das Ministerium weitergeleitet. In der Zwischenzeit berichten Gleichstellungsbeauftragte und Rektor bzw. Rektorin darüber im Rahmen ihres jährlichen Arbeitsberichts.“

Für den jährlichen Bericht der Gleichstellungsbeauftragten ist es erforderlich, dass die Dekane und Dekaninnen der Fakultäten ihre Berichte über die Verwirklichung

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

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

4. Genderkonzept der Universität Stuttgart

Beschlossen im Senat am 11. November 2009

Genderkonzept der Universität Stuttgart

Qualität durch Chancengleichheit - Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor

Die Universität Stuttgart, hervorgegangen aus einer Ende des 19. Jahrhunderts gegründeten „Vereinigten Real- und Gewerbeschule“, ist heute eine forschungsintensive Volluniversität mit ausgeprägt technisch-naturwissenschaftlichem Profil, das sich in acht Fakultäten abbildet. Zwei weitere Fakultäten umfassen die Geistes-, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, die von Anfang an auf interdisziplinäre Zusammenarbeit mit den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern hin ausgerichtet waren. Des Weiteren zeichnet dieses Profil eine große Zahl reziproker Beziehungen zwischen Universitätsinstituten und Unternehmen aus, die sich in gemeinsamen Forschungsprojekten und Auftragsforschung, Ausbildungskooperationen und Dienstleistungen der Universität (Nutzung von Höchstleistungsrechnern, Speziallaboren etc.) ausdrücken. Sie haben auch in erheblichem Maße zum bundesweit herausragenden Drittmittelaufkommen der Universität beigetragen. Bei ihrer Aufgabe, neues Wissen und neue Technologien zur Lösung zentraler gesellschaftlicher Zukunftsthemen zu schaffen und den Studierenden zu vermitteln, nutzt die Universität ferner das kreative Potenzial, das in Kooperationen mit baden-württembergischen Partneruniversitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen von MPG, FHG und DLR liegt.

Angesiedelt an einem der leistungsstärksten Technologiestandorte Europas muss sich die Universität Stuttgart in besondere Weise ihrer Verantwortung für die Partizipation von Frauen an der Technologieentwicklung in unserer Gesellschaft stellen. Vor diesem Hintergrund ist die Forderung nach einem höheren Frauenanteil auf allen Ebenen sowohl ein Gebot der Chancengleichheit als auch eine Frage des ökonomischen Überlebens, da nur eine optimale Rekrutierung des gesamten geistigen Potenzials und eine exzellente Ausbildung des Nachwuchses den notwendigen technologischen Fortschritt sichern können.

Daher besteht für die Universität Stuttgart als Talentschmiede für zukünftige Ingenieure und Ingenieurinnen, aber auch für andere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine besondere Verpflichtung, den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs und hier gerade auch die Frauen zu fördern sowie Professuren verstärkt mit Frauen zu besetzen. Zwar steht im Vordergrund zunächst die Gewinnung hochqualifizierter

Wissenschaftlerinnen, aber es sollen auch ungleich mehr Anstrengungen als bisher unternommen werden, um sie langfristig an die Universität Stuttgart zu binden.

Auf dem Gebiet der Frauenförderung bzw. der Herstellung von Chancengleichheit ist die Universität Stuttgart seit Anfang der 90-er Jahre aktiv. Einen Erfolg mit starker Außenwirkung konnte sie 2004 mit der Auszeichnung ihres Gesamtförderkonzepts im Rahmen eines bundesweiten Wettbewerbs der Initi@tive D21 verzeichnen. 2006 gelang es, EU-Mittel für die Fortführung des erfolgreichen „Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung“ einzuwerben. 2008 ging sie erfolgreich aus der ersten Ausschreibungsrunde des vom BMBF konzipierten Professorinnenprogramms hervor; sie konnte drei Professuren – darunter eine mit der Denomination „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ – ausschreiben sowie die Berufungsverfahren erfolgreich durchführen. Inzwischen haben alle drei Wissenschaftlerinnen ihren Ruf angenommen. Gleichzeitig wurde mit der Umsetzung des Gleichstellungsmaßnahmenkonzepts „SPIRIT. Gender und Diversity an der Universität Stuttgart“ begonnen, das aus der Universität heraus entstand und den Stuttgarter Erfolg bei dieser Ausschreibung überhaupt erst möglich machte. Die wichtigsten Maßnahmen von „SPIRIT“ werden in das vorliegende Genderkonzept integriert.

Das vorliegende Genderkonzept wurde vom Genderbeirat der Universität Stuttgart, der im Januar 2009 erstmals zusammentrat, erarbeitet. Dieses Gremium ist im Gleichstellungsplan, einem integralen Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Stuttgart konzipiert und zeichnet sich dadurch aus, dass es Mitglieder beiderlei Geschlechts von der höchsten Leitungsebene über die Ebene der Dekanate hin zu den unterschiedlichen Personengruppen aus allen Fächergruppen vereint. Ziel ist es, die diversen Erfahrungen, die Spezifika der Fachkulturen und die daraus resultierenden unterschiedlichen Perspektiven in die Arbeit einfließen zu lassen. Erstmals wird auch dieses Gremium mit der Steuerung der Umsetzung des Genderkonzepts betraut sein, während in der Vergangenheit zumeist die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte allein oder später in Abstimmung mit dem Rektor die operative Verantwortung innehatte.

Grundlage für die Erarbeitung des Genderkonzepts waren insbesondere die Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz von 2006, des Wissenschaftsrats von 2007 und die im Juli 2008 verabschiedeten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

I. Situation und Analyse

Historisch bedingt ist aufgrund ihrer fachlichen Ausrichtung an der Universität Stuttgart die Unterrepräsentanz von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses erheblich stärker ausgeprägt als an einer Universität mit eher geistes- und sozialwissenschaftlichem Profil. Aus diesem Grund unternimmt die Universität seit Ende der 80-er Jahre nachweislich erfolgreiche und sich mit den gesellschaftlichen und hochschulpolitischen Rahmenbedingungen ändernde Anstrengungen, die Situation zu analysieren, Maßnahmen zu konzipieren, operativ umzusetzen, zu evaluieren und ggf. zu optimieren. Grundlage aller Aktivitäten sind die seit Anfang der 90-er Jahre jährlich erhobenen und im Bericht der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten veröffentlichten Daten zur Entwicklung der Frauenanteile auf gesamtuniversitärer Ebene und in den einzelnen Fakultäten.

1. Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen

Ein Blick auf die Zahlen zeigt den Handlungsbedarf an der Universität Stuttgart unmittelbar auf. Die Frauenanteile betragen gerundet:

- 33% bei den Studierende (Universitäten Land: 48% , Universitäten Bund: rund 50%)
- 21% bei den Promotionen (Land: 40% , Bund: 42%) und
- 42% bei den Habilitationen (Land: 21% , Bund: 24%)
- 6,1% bei den Professuren (ohne Juniorprofessuren); allerdings hatten zum Zeitpunkt der Erstellung des Genderkonzepts im Sommer 2009 zwei Professorinnen die Universität Stuttgart bereits wieder verlassen, so dass der Professorinnenanteil auf 5,7% sank - absolut: 14 Professorinnen (Land nur Universitäten: 11% , Bund nur Universitäten: 15%)

Ein Blick auf die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen über einen Zeitraum von mehr als 10 Jahren zeigt dennoch in mehreren Bereichen positive Entwicklungen, die in nicht unerheblichem Maße den vielen im Laufe der Jahre entwickelten Gleichstellungsmaßnahmen zu verdanken sind.

Einen tieferen Einblick als diese Gesamtzahlen bieten Zahlen, die die Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen in jeder einzelnen Fakultät abbilden. Hier manifestieren sich je nach Fächergruppe starke Unterschiede, die spezifische Aktivitäten erforderlich machen.

II. Zielvorstellungen

1. Qualitative Ziele

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

Dazu gehört es, die Thematik sowohl im obersten Leitungsgremium der Universität, dem Rektorat, als auch bei allen anderen mit Führungsaufgaben betrauten Personen männlichen wie weiblichen Geschlechts so zu verankern, dass sie im Sinne des von der EU postulierten Prinzips des Gender Mainstreaming in alle Entscheidungen als wichtiger Faktor einfließt. Es muss deutlich gemacht werden, dass eine Universität wie die unsrige besondere Verantwortung für die Überwindung des Gender Gaps trägt, da sie einen großen Teil der künftig so dringend benötigten hochqualifizierten Fachkräfte ausbildet. Daher muss sie sich breit und früh in der Genderthematik engagieren, gezielt Frauen in Spitzenpositionen technischer Fachdisziplinen berufen, die Diversität in Forschung und Lehre steigern und nachfolgenden Generationen weibliche Rollenvorbilder präsentieren.

2. Quantitative Ziele

In ihrem Struktur- und Entwicklungsplan (SEPUS), der das Thema Gleichstellung sowohl in seinem allgemeinen Teil als auch in den Fakultätsplänen enthält, hat sich die Universität als Ganze Ziel- und Zeitvorgaben gesetzt, nach denen bis Ende 2012 folgende Frauenanteile erreicht werden sollen:

- 10% bei den Professuren,

- 30% im Akademischen Mittelbau und
- 40% bei den Studierenden.

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

Fakultät	W3-Professuren inkl. Leerstellen und Stiftungsprofessuren gesamt (Nov. 2008)	Davon besetzt mit Frauen	Frauenanteil	Freie und bis 2012 frei werdende Professuren, die (wieder) besetzt werden können	Ziel: 10% Mindestanzahl der mit Frauen zu besetzenden Professuren (von den bis 2012 frei werdenden Stellen)	Frauenanteil
1	23	2	8,7%	5	1	13,0%
2	24	3	12,5%	2	0	12,5% ⁽¹⁾
3	21	1	4,8%	6	2	14,3%
4	37	1	2,7%	7	3	10,8%
5	37	2	5,4%	4	2	10,8% ⁽²⁾
6	26	0	0%	2	2	7,7%
7	28	0	0%	4	3	10,7%
8	37	2	5,4%	5	2	10,8%
9	21	3	14,3%	3	2	23,8%
10	22	0	0%	4	3	13,6%
Ge-samt	276	14	5,1% ⁽³⁾	42	20	12,3%

Anm. 1: Berufungsverfahren für die beiden frei werdenden Stellen sind inzwischen mit männlichen Erstplatzierten abgeschlossen.

Anm. 2: Vorgabe kann aufgrund der inzwischen erfolgten Wegberufung einer Professorin voraussichtlich nicht erreicht werden.

Anm. 3: Hier wurden die Leerstellen mit eingerechnet. Ohne Einbeziehung der Leerstellen betrüge der Frauenanteil bei den Professuren 5,7%.

Um die personellen Gleichstellungsstandards umzusetzen, haben alle Fakultäten der Universität Stuttgart Zielvorgaben für die Steigerung der Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikations- und Stusebenen beschlossen (Tabellen s. Anlage 2). Dieses Vorgehen sichert zum einen die Berücksichtigung der jeweils spezifischen Ausgangslage in jeder Fakultät; zum anderen ist durch diesen eigenen Beschluss jedes Fakultätsmitglied verpflichtet, sich aktiv für die Erreichung der Zielvorgaben einzusetzen.

Bei den Professuren ist hervorzuheben, dass sich gerade die ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fakultäten sehr hohe Zielvorgaben gesetzt haben, für deren Erfüllung sich die Mitglieder der Berufungskommissionen bewusst und nachdrücklich einsetzen müssen.

Beim Akademischen Mittelbau war die Abschätzung frei werdender Stellen nur für die Haushaltsstellen möglich. Deshalb wird besonders darauf geachtet werden, dass in den Fakultäten mit einem sehr hohen Drittmittelaufkommen und der damit verbundenen hohen Zahl an Stellen eine möglichst große Zahl an Nachwuchswissenschaftlerinnen vergeben wird.

Um die Situation an der Basis nachhaltig zu verbessern, d.h. um die Anzahl der Studentinnen insbesondere in den MINT-Fächern zu erhöhen, beteiligen sich die ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fakultäten bereits seit vielen Jahren ununterbrochen aktiv an Schülerinnenprojekten. Sie werden ihre Aktivitäten fortsetzen und um weitere Maßnahmen aufstocken, um die selbstgesetzten Ziele zu erreichen.

3. Priorisierung der Zielvorstellungen

Der Genderbeirat der Universität Stuttgart hat folgende Schwerpunkte bei den Gleichstellungsaktivitäten der nächsten 3 Jahre gesetzt:

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren (Ziel A)
- Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Ziel B)

III. Handlungsfelder und Maßnahmen in Bezug auf die definierten Ziele

Um attraktive Rahmenbedingungen sowohl für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs als auch für anzuwerbende Professorinnen zu schaffen, die die Universität Stuttgart national und international wettbewerbsfähig machen, sollen grundlegende Serviceleistungen angeboten werden. Hierfür ist der Einsatz zusätzlicher Personalmittel erforderlich. Ferner sollen Führungskräfte Weiterbildungsangebote zum Erwerb oder der Erweiterung ihrer genderspezifischen Kompetenz gemacht werden, die der aktiven Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und der objektiven Personalauswahl bis hin zu Berufungsverfahren zugute kommen sollen. Auch die Repräsentanz von Frauen in Organen und Gremien soll erhöht werden, damit Entscheidungen in „mixed teams“ mit größerer Relevanz für die betroffenen Gruppen gefällt werden. Frauen sollen dazu motiviert werden, in größerem Maße als bisher Anträge auf Drittmittel zu stellen. Damit können sie ihre Sichtbarkeit und den Umfang ihrer Forschungsaktivitäten gleichermaßen positiv beeinflussen.

Ziel: Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren und beim wissenschaftlichen Nachwuchs				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Gender in Forschungsanträgen				
Service „Gender Consulting“ (Unterstützung zum Thema Gleichstellung und Familienfreundlichkeit bei DFG-, EU-, BMBF- und anderen Anträgen)	Inhaltliche Unterstützung wird seit mehreren Jahren auf Nachfrage geleistet; ausbaufähig	Systematische Unterstützung und Integration in den Prozess der Antragserstellung müssen aufgebaut werden; Leitfaden	Gb	2010-
Höherer Frauenanteil bei Forschungsanträgen (aktive Suche nach Projekt- bzw. Teilprojektleiterinnen)	ausbaufähig	Leitfaden	Rektorat, Dekane, Institutsleitungen	2009-

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
2. Qualifizierung von Führungskräften				
Qualifizierung von Führungskräften: Gender-awareness und Genderkompetenz	Nicht vorhanden	Aktive Förderung des weibl. Nachwuchses; objektive Personalauswahl in Berufungsverfahren und bei wiss. Mitarbeiterinnen durch Führungskräfte	Gb, Rektorat, Dekane, Institutsleitungen	2010-
3. Präsenz in Gremien				
Höherer Frauenanteil in Gremien (aktive Suche für Mitglieder des Universitätsrats, der Organe und Gremien)	ausbaufähig	Mindestens anteilige Repräsentanz in Bezug auf jeweiligen Frauenanteil	Rektorat, Dekane, Professorenschaft, AKAM	2009-
4. Serviceleistungen				
Dual Career Service (DuCaSUS)	2009 gestartet	Aufbau für Professorinnen/ Professoren Ausbau für wiss. Nachwuchs	ZV (Dez. IV)	Sommer 2009-
Service „Uni & Familie“	Aktivitäten zur Unterstützung von Eltern (s. Anlage)	Extra Serviceeinheit für Familiengerechte Hochschule	Gb	

Ziel A: Erhöhung des Professorinnenanteils

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

Ziel: Erhöhung des Professorinnenanteils				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Akademisches Personalmanagement				
Berufungsverfahren (aktive Anwerbung von Frauen, transparente Verfahren, faire Beurteilung der Leistungen von Frauen)	wird derzeit überarbeitet	Leitfaden	Gb, ZV (Dez. I)	2009
Teilzeitprofessur als Option	ausbaufähig	Leitfaden	Gb, ZV	2009

Ziel B: Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses

Um die Basis für die Rekrutierung qualifizierten weiblichen Wissenschaftsnachwuchses zu verbreitern, setzen die vorgesehenen neuen Maßnahmen bei der Zielgruppe der Studentinnen an, da die Universität Stuttgart bei Projekten, die sich ausschließlich an Schülerinnen wenden und bei koedukativen Projekten mit dem Ziel einer Orientierung auf die MINT-Fächer bereits sehr gut aufgestellt ist.

Ziel: Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Förderung von Studentinnen				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
Stipendienprogramm „Opportunity“ (Förderung begabter Studentinnen aus MINT-Fächern in Kooperation mit der Industrie, SPIRIT 15)	Nicht vorhanden	Aufbau des Programms mit 20 Stipendien	Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“	2010-
Femtec.Network – Ausbau für Masterstudentinnen (SPIRIT 16)	In Umsetzung		Gb	2009-
Gründerinnen-Initiative SPIRIT (Information und Beratung zur Unternehmensgründung durch Frauen, SPIRIT 17)	Ansätze vorhanden; ausbaufähig	Aufbau bis 2010	TTI	2010-
Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung (Anwerbung von Studentinnen, SPIRIT 18)	Ausbau des vorhandenen Programms		Gb	2009-

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
Ladies' Community (Vernetzungsveranstaltungen für MINT-Studentinnen; Kontakt zu Wissenschaftlerinnen der Uni; Alumnae-Netzwerk; SPIRIT 20)	Nicht vorhanden	Aufbau bis 2010	Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“	2010-
Kolloquium „Frauen in Spitzenpositionen“ (Präsentation von Role Models aus Industrie und Wiss.; SPIRIT 21)	Nicht vorhanden	Aufbau bis 2010	Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“	2010-

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

Ziel: Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Akademisches Personalmanagement				
Rekrutierung		Leitfaden	Gb, Dez. IV	2009/10
Einstellung und Vergütung		Information Bew. Leitfaden	Gb, Dez. IV	2009/10
Beförderung	Stellungnahme Gb erforderlich	Wird fortgeführt	Gb	
2. Akademische Personalentwicklung				
Gezielte Förderung von Frauen vor externem Berufseinstieg (one-to-one-Mentoring, peer mentoring, Weiterbildungen, Vernetzung, Praktikums-InfoBörse)	Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung seit 2003/04	wird fortgeführt	Gb	
Gezielte Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (one-to-one-Mentoring, peer mentoring, Weiterbildungen, Vernetzung, Praktikums-InfoBörse)	Mentoring-Programm für Frauen in Wiss. und Forschung; ausbaufähig	Kooperationen mit SFBs, Graduiertenschulen, Exzellenzclustern + individueller Zugang zum Programm	Gb	2009-

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
Mentoring-Programm „ProFiL BW“ (Eliteförderung für wiss. Laufbahn; Unterstützung bei Planung und Entwicklung der wiss. Karriere; SPIRIT 19)	Vorphase eingeleitet	Vernetzung mit anderen Mentoring-Programmen in Baden-Württemberg	Gb + Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“	2010-
Unterstützung bei Programmen für Frauen (Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind, Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen)	Inhaltliche Unterstützung und Beratung erfolgen auf Nachfrage	Unterstützung sämtlicher Bewerberinnen	Gb, ZV	2009-

Übergreifende Handlungsfelder

Ziel ist die Integration von Gleichstellung in Strukturen, Organisationskultur und Hochschulentwicklungsplanung auf gesamtuniversitärer und auf Fakultätsebene. Nachhaltige Aktivitäten dazu sind zwar integraler Bestandteil der Frauenförder- und Gleichstellungsaktivitäten seit Mitte der 90-er Jahre; sie sollen jedoch intensiviert und verstärkt steuernd eingesetzt werden.

Ziel: Verankerung der Genderpolitik an der Universität				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Struktur				
Zuständigkeit im Rektorat	Rektor	Soll beibehalten werden	Rektor	
Zuständigkeit kraft Amtes	Gleichstellungsbeauftragte	Soll beibehalten werden	Gesetzgeber	
Genderbeirat	eingerrichtet entspr. Vorgaben im SEPUS	Entwicklung und Umsetzung eines Genderkonzepts	Rektor, Gb	Start: 2009
Senatsausschuss für Gleichstellung (Beratung und Unterstützung der Gb, Vorschlag für Wahl der Gb und ihrer Stellvertreterinnen)	vorhanden	Arbeitet weiter	Gb	
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	vorhanden	Genderpolitik in der Fakultät; Gender-Reporting	Gb	

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
Professur „Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“	Ruf erteilt und angenommen	Aktivitäten in Lehre und Forschung unter Einbeziehung von Gender- und Diversity-Wissen	Rektor Professorin	2009-
2. Steuerungsinstrumente				
Leitbild	Gleichstellung ist im Ansatz integriert	Grundlegende Integration	Rektorat, SA Struktur	2010
Schaffung einer Genderkultur		Implementierung der Thematik in alle Führungsverantwortlichkeiten	Rektorat, Dekane, Institutsleitungen	ab 2009
Ziel- und Zeitvorgaben Universität	vorhanden im SEPUS	Sollen nach 2012/13 überprüft und weiterentwickelt werden	Gb, Rektor, Senat, Unirat	2013-
Ziel- und Zeitvorgaben Fakultäten	in einzelnen Fakultäten vorhanden	Vorgesehen für alle Fakultäten	Rektor, Dekane	2009
Integration von Gleichstellung in die Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoM)	vorhanden	Gezielter Mitteleinsatz nach Evaluation der Wirksamkeit	Rektorat	2009/10

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
3. Qualitätssicherung				
Erhebung geschlechterdifferenzierter Daten	vorhanden i.T. ausbaubar	Ergänzung	ZV	2009/10
Gender-Reporting Universität gesamt	Bericht der Gb	Stärkere Integration in Bericht des Rektors	Gb, Rektor	2009-
Gender-Controlling Universität gesamt	Bericht der Gb	Bericht des Rektors	Gb, Rektor	2009-
Gender-Reporting Fakultäten	Berichte der Fakultäten	Berichte vergleichbaren Inhalts und vergleichbarer Qualität	Dekane, Gb	2009-
Gender-Controlling Fakultäten	ausbaufähig	Anreize/ Sanktionen	Dekane, Rektorat	2010-

Bereich Familienfreundliche Hochschule

Die bisherigen Aktivitäten der Universität zur Erhöhung der Familienfreundlichkeit wissenschaftlicher Berufstätigkeit sind nennenswert und erfolgreich. Es soll versucht werden, sie dennoch in einzelnen Bereichen auszubauen. Unterstützen soll dabei die angestrebte Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule, die die Bedingungen für an der Universität bereits aktive Eltern weiter verbessern soll und die ein positives, Anreiz schaffendes Signal für neu zu gewinnende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler setzt.

Ziel: Familiengerechte Universität				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Kinderbetreuung				
Kleinkind- betreuung	10 Plätze vorh. 10 Plätze geplant	Kontinuierliche Belegung Umsetzung	Gb Kanzlerin/ Studentenwerk	5/2009 2009
Notfall- betreuung	vorhanden	Bei Bedarf ausbauen	Gb	
Ferien- betreuung	vorhanden	Bei Bedarf ausbauen	Gb	
Beratung über und Vermittlung von externer Kinder- betreuung	vorhanden	Ausbau im Falle hoher Nachfrage	Gb	
2. Information und Vernetzung				
Internetportal „Uni & Familie“	vorhanden	Laufende Pflege	Gb	2009-
Aufbau eines Elternnetz- werks	in Planung	Reale Treffen Virtuelle Vernet- zung	Gb	2010
3. Facilities				
Still- u. Wickel- räume	in Umsetzung	Fertigstellung 2009	Gb, ZV (Dez. VI)	2008-

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
4. Wohnen und Betreuung				
Studentenwohnheime mit integrierter KiTa (SPIRIT 22)			Studentenwerk	2009-
Wohnhäuser für Wissenschaftler-Eltern „on-Campus“ (SPIRIT 22)		Umwidmung von Mitarbeiterwohnungen	ZV	2010-
5. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort				
Teilzeitarbeit	vorhanden		Gesetzgeber	
Telearbeit	Leitfaden vorhanden seit 2004/06	Umfassende Bekanntgabe	ZV (Dez. IV)	2009
6. Mittel für Ersatzpersonal				
Mutterschaftsfonds (Beamtinnen)	Vorhanden seit 1997	Umfassende Bekanntgabe	ZV	
7. Studium und Familie				
Flexibilisierung von Studien- und Prüfungsordnungen	vorhanden; ggf. verbesserungsfähig	Leitfaden für die Institute; umfassende Information aller Beteiligten	Gb, ZV (Dez. III)	2009/10
Erlass von Studiengebühren für Eltern mit Kindern bis zu 14 Jahren	vorhanden		Gesetzgeber	

Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verant-wortlich	Wann?
8. Sichtbarmachung				
Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule		Audit familien-gerechte Hochschule (Hertie-Stiftung)	Gb	2010-

Bereich Public Relations

Regelmäßige Kommunikation über Gleichstellungsaktivitäten an der Universität Stuttgart soll intern helfen, ihre Notwendigkeit sowie ihre Effizienz aufzuzeigen und die beschlossenen Maßnahmen zu etablieren. Nach außen soll die Kommunikation die Universität als Arbeitgeberin insbesondere auch für Wissenschaftlerinnen attraktiver machen.

Ziel: Genderaktivitäten der Universität nach innen und außen sichtbar machen				
Maßnahmen	Status Uni Stuttgart	Zielvorstellung	Verantwortlich	Wann?
1. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit				
Interne Kommunikation	Ausbaufähig	Angemessene Darstellung aller Gl.-aktivitäten	Pressestelle, Rektorat	Ab 2009
Externe Kommunikation	Ausbaufähig	Angemessene Darstellung aller Gl.-aktivitäten	Pressestelle, Rektorat	Ab 2009

Anlagen

1. Personelle Gleichstellungsstandards – Zielvorgaben der Universität Stuttgart insgesamt
2. Personelle Gleichstellungsstandards – Zielvorgaben der Fakultäten

Anlage 1

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht									
wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2008					Zielvorgabe für 2013			
	Anzahl		%		w	m	w	m	%
	m	w	m	w					
Immatrikulationen	13.109	6.441	67,1	32,9		60		40	
Promotionen	269	71	79,1	20,9		Mittelbau 70		Mittelbau 30	
Habilitationen	7	5	58,3	41,7					
Juniorprofessuren	9	2	81,8	18,2					
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	230	15	93,9	6,1		90		10	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	171	11	94,0	6,0					
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Universitätsrat / Rektorat)	46	5	90,2	9,8					

Anlage 2

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 1: Architektur und Stadtplanung						
wiss. Karrierestufen	Ausgangslage für 2008				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 06/2009)	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	713	726	49,5	50,5	50	50
Promotionen	11	4	73,3	26,7	70	30
Habilitationen	0	0			Keine Zielvorgabe, weil in der Architektur überaus selten habilitiert wird.	
Juniorprofessuren	0	0			Es ist keine Juniorprofessur in Aussicht.	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	20	2	90,9	9,1	87	13
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	14	0	100,0	0,0	86	14
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 2: Bau- und Umweltingenieurwissenschaften								
	Ausgangslage Ende 2008						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)	
	Anzahl		%		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen								
Immatrikulationen	1.085	541	66,7	33,3	65,0	35,0		
Promotionen	23	7	76,7	23,3	75,0	25,0		
Habilitationen	1	0	100,0	0,0	70,0	30,0		
Juniorprofessuren	3	0	100,0	0,0	keine Zielvorgabe, da keine frei werdenden Stellen bis 2013			
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	19	3	86,4	13,6	87,5	12,5		
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	15	3	83,3	16,7	keine Zielvorgabe, da keine frei werdenden Stellen bis 2013			
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	2	1	66,7	33,3	66,7	33,3		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 3: Chemie									
	Ausgangslage Ende 2008						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 08/2009)		
	Anzahl			%			%		
	m	w	w	m	w	w	m	w	w
wiss. Karrierestufen	598	413		59,1	40,9				
Immatrikulationen			413						Quote soll erhalten bleiben oder verbessert werden
Promotionen	25	14		64,1	35,9		60	40	
Habilitationen	0	1		0,0	100,0		50	50	
Juniorprofessuren	1	0		100,0	0,0		keine geplant		
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	16	1		94,1	5,9		86	14	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	12	1		92,3	7,7		90,5	9,5	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	2	1		66,7	33,3		66,7	33,3	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 4: Energie-, Verfahrens- und Biotechnik						
	Ausgangslage Ende 2008				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 08/2009)	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen						
Immatrikulationen	1.085	477	69,5	30,5	60	40
Promotionen	39	16	70,9	29,1	60	40
Habilitationen	0	1	0,0	100,0	50	50
Juniorprofessuren	0	0			keine Juniorprofessur geplant	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	29	1	96,7	3,3	89,2	10,8
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	19	1	95,0	5,0	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 5: Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik						
wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2008				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 08/2009)	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1.982	362	84,6	15,4	82,5	17,5
Promotionen	23	3	88,5	11,5	84,6 ⁽¹⁾	15,4 ⁽¹⁾
Habilitationen	0	0			85 ⁽¹⁾	15 ⁽¹⁾
Juniorprofessuren	0	1	0,0	100,0	75	25
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	31	2	93,9	6,1	89,2	10,8 ⁽²⁾
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	27	1	96,4	3,6	90	10 ⁽²⁾
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	75 (3)	25 ⁽³⁾

Ann. 1: Diese Zielvorgabe orientiert sich am weiblichen Anteil der Studierendenkohorte, die bis zu diesem Zeitpunkt eine Promotion erreichen kann; eine überproportionale Zielvorgabe wird dabei postuliert.

(Hier sollte über mehrere Jahre aggregiert werden, da die geringen Fallzahlen eines Jahres keine valide Quotenermittlung zulassen.)

Ann. 2: Da der SEPUS 4 Stellen identifiziert, die bis 2013 zu besetzen sind, für 3 dieser Stellen die Listen aber bereits bekannt sind, werden diese dem SEPUS entnommenen Zielvorgaben nicht erreichbar sein.

Ursache ist der bedauerliche Mangel an nach Gutachtermeinung qualifizierten Kandidatinnen sowie eine Wegberufung.

Ann. 3: Eine 25%-ige Zielvorgabe ist wünschenswert, stellt aber aufgrund einer zwischenzeitlich erfolgten Wegberufung derzeit bereits eine auf eine spezifische Person bezogene Aussage dar. Insofern ist das Erreichen dieser Zielvorgabe auch vom Erfolg der Fakultät in derzeit laufenden Berufungsverfahren abhängig, da nicht alle Professorinnen der Fakultät dauerhaft zwangsverpflichtet werden können.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 6: Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie						
	Ausgangslage Ende 2008				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)	
	Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen						
Immatrikulationen	1.499	254	85,5	14,5	82	18
Promotionen	25	2	92,6	7,4	90	10
Habilitationen	0	0			90	10
Juniorprofessuren	0	0			0	0
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	19	0	100,0	0,0	92,3	7,7
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	14	0	100,0	0,0	92,3	7,7
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	3	0	100,0	0,0	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 7: Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik							
	Ausgangslage Ende 2008						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)
	Anzahl		%		%		
	m	w	m	w	m	w	
wiss. Karrierestufen							
Immatrikulationen	3.266	359	90,1	9,9	85	15	
Promotionen	58	12	82,9	17,1	80	20	
Habilitationen	0	0			0	0	
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	66,7	33,3	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	25	0	100,0	0,0	92,3	7,7	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	21	0	100,0	0,0	95,2	4,8	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	3	0	100,0	0,0	100,0	0	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 8: Mathematik und Physik										
	Ausgangslage Ende 2008					Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)				
	Anzahl		%			Anzahl		%		
	m	w	m	w	w	m	m	w	w	
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	865	384	69,3		30,7		Mathem.: 52 Physik: 70		Mathem.: 48 Physik: 30	
Promotionen	42	2	95,5		4,5		90		10	
Habilitationen	4	0	100,0		0,0		90		10	
Juniorprofessuren	1	0	100,0		0,0		90		10	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	32	2	94,1		5,9		89,2		10,8	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	20	1	95,2		4,8		92,6		7,4	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0		0,0		75		25	

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 9: Philosophisch-Historische Fakultät										
	Ausgangslage Ende 2008						Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)			
	Anzahl		%		%		%			
	m	w	m	w	m	w	m	w		
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	801	2.005	28,5	71,5	40	60				
Promotionen	9	7	56,3	43,8	50	50				
Habilitationen	2	3	40,0	60,0	50	50				
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	66,6	33,4				
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	18	4	81,8	18,2	75	25				
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	13	4	76,5	23,5	75	25				
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	75	25				

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben Fakultät 10: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften									
	Ausgangslage Ende 2008					Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)			
	Anzahl		%			Anzahl		%	
	m	w	m	w		m	w	m	w
wiss. Karrierestufen									
Immatrikulationen	1.215	920	56,9	43,1		50		50	
Promotionen	14	4	77,8	22,2		70		30	
Habilitationen	0	0				70		30	
Juniorprofessuren	0	0				70		30	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	21	0	100,0	0,0		86,3		13,7	
davon Professuren, herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	16	0	100,0	0,0		87,5		12,5	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0		75		25	

5. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

5.1 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung

1. Einleitung

Die Situation der Frauen an der Fakultät wird im Folgenden getrennt nach Studierenden und Beschäftigten dargestellt. Ergänzend hierzu werden Maßnahmen und Ziele erläutert, die den Anteil der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen festigen bzw. in einzelnen Bereichen erhöhen sollen. Eine ausführliche Übersicht zur Entwicklung des Frauenanteils bieten Tabellen unter Punkt 4 am Ende des Berichts.

2. Ist-Zustand Studierende

Nach einem kontinuierlichen Anstieg in den letzten Jahren hat sich im Fach Architektur und Stadtplanung inzwischen ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden in der Gesamtstudierendenzahl eingependelt. Die Frauenquote liegt auch im Berichtsjahr bei stabilen 50,8%. Dies bestätigt ebenso die Zahl der Absolventinnen, die sowohl im Sommer- als auch im Wintersemester bei ausgeglichenen 50,8% bzw. 50,5% liegt.

Auffallend ist allerdings ein hoher Anstieg bei den Erstsemestern, der sich bereits im Vorjahr gezeigt hat. Mit einem Prozentsatz von 59,8%, der nur unwesentlich unter der Zahl des Vorjahres liegt, setzt sich dieser Trend fort. Gründe dafür mögen in der unterschiedlichen Bewertung der schlechten Arbeitsmarktsituation liegen. Weibliche Studienanfänger lassen sich hiervon möglicherweise weniger abschrecken als männliche und sehen vordringlich die Umsetzung des eigentlichen Berufswunsches.

3. Ist-Zustand Beschäftigte

Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich wie bereits in den Vorjahren auch im Berichtsjahr erhöht – von 38% auf 41,7%. Sie liegt damit bereits deutlich über der Zielvorgabe des SEPUS von 35%. Die Fakultät ist dennoch bestrebt diesen Anteil langfristig zu erhöhen und zu stabilisieren, da immer noch eine zu große Diskrepanz zum erreichten Anteil weiblicher Studierender besteht.

Aufgrund der angespannten beruflichen Situation in der Architektur ist in den letzten Jahren eine deutliche Tendenz zur erhöhten Qualifikation zu beobachten, was sich in der ansteigenden Zahl abgeschlossener Promotionen niederschlägt. Der Frauenanteil hierbei ist allerdings schwankend: In den letzten vier Jahren lag er zunächst bei 44,4%, sank auf 10%, stieg im Vorjahr auf 28,7% und im Berichtsjahr auf 47,4%. Insgesamt liegt die Zahl der Promotionen unter den Vergleichszahlen geistes- oder naturwissenschaftlicher Fakultäten. In diesem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass der Weg zur Erlangung einer Professur an einer Architektur fakultät, besonders in den Entwurf sfächern, nicht zwingend über eine wissenschaftliche Laufbahn führt. Stattdessen werden die Gründung eines eigenen Büros sowie die Realisierung herausragender Projekte bzw. Bauten als promotionsäquivalente Leistungen angesehen und gelten als Voraussetzung für die Lehrbefähigung. Dieser Umstand lässt sich auch an der niedrigen Zahl der Habilitationen im Vergleich zu anderen Fakultäten ablesen.

Bei den Beamtinnen (Besoldungsgruppen A13/14/15) hat sich die Situation durch das Ausscheiden von Kolleginnen und Kollegen verändert – von fünf Stellen ist nur noch eine von einer Frau besetzt. Damit fällt die Quote von 33,3% auf 20%.

Seit einigen Jahren lehrt eine Honorarprofessorin an der Fakultät. Im Berichtsjahr liegt der Frauenanteil bei 8,3%.

Der Frauenanteil bei den Professorenstellen hat sich im Berichtsjahr von 12,5% auf 13% leicht erhöht. Seit 2009 lehren nun zwei Professorinnen an der Fakultät, davon eine mit Leitungsfunktion. Der im SEPUS vorgegebene Anteil von 10% ist damit zwar erfüllt, aber auch der Unterschied zu den Zahlen des Mittelbaus und der Studierenden ist immer noch zu groß. Aus diesem Grund ist die Fakultät nach wie vor sehr an der Bewerbung von Frauen interessiert und strebt bei Neuberufungen an, den Anteil an Professorinnen weiter zu erhöhen.

4. Zielvorgaben und Maßnahmen

Aufgrund der ausgeglichenen Zahlen zwischen weiblichen und männlichen Studierenden kann in diesem Bereich auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils verzichtet werden. Anders verhält es sich dagegen im Bereich des Nachwuchses und der Beschäftigten. Obwohl die Zielvorgaben des SEPUS erreicht sind (siehe oben) werden folgende Maßnahmen getroffen:

- Zur Förderung des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses werden qualifizierte Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Promotion ermutigt, über Weiterbildungsangebote und über das Mentoring-Programm informiert.
- Ferner werden Studentinnen an namhafte Architekturbüros empfohlen oder zur Teilnahme an Wettbewerben angeregt, um schon während des Studiums die Einstiegschancen ins Berufsleben zu erhöhen und den Weg in die Selbstständigkeit zu ebnen.
- Die Fakultät berücksichtigt bei der Durchführung der Lehre die besonderen Bedingungen studierender Mütter, insbesondere bei Terminvereinbarungen für Betreuungen.
- Die Institute werden bei Neueinstellungen aufgefordert, den Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte und Mitarbeiter zu erhöhen. Zusätzliche Verbreitung der Stellenangebote wird über die Veröffentlichung in der Online-Stellenbörse „Baunetz“ erreicht. Jede Stellenausschreibung ist so formuliert, dass Frauen zur Bewerbung ermutigt werden.
- Bei Neuberufungen werden gezielt geeignete Kandidatinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

Stuttgart, den 23.07.10

Prof. Dr.-Ing. Helmut Bott
Dekan

Dipl.-Ing. Kyra Bullert
Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte

5. Statistik

Studierende Erstsemester

	Männer	Frauen	Anteil
WS 05/06	114	143	55,6%
WS 06/07	104	121	53,8%
WS 07/08	73	84	53,5%
WS 08/09	85	131	60,6%
WS 09/10	75	109	59,2%

Studierende aller Semester

	Männer	Frauen	Anteil
WS 05/06	822	779	48,8%
WS 06/07	798	748	48,4%
WS 07/08	713	670	48,3%
WS 08/09	668	683	50,6%
WS 09/10	578	561	50,8%

Studienabschlüsse (Diplom)

	Männer	Frauen	Anteil
SS 06	50	51	50,5%
WS 06/07	81	56	40,9%
SS 07	71	53	42,7%
WS 07/08	58	62	51,7%
SS 08	57	61	51,7%
WS 08/09	58	45	43,7%
SS 09	66	68	50,8%
WS 09/10	47	48	50,5%

Promotionen

	Männer	Frauen	Anteil
SS 06 + WS 06/07	5	4	44,4%
SS 07 + WS 07/08	9	1	10,0%
SS 08 + WS 08/09	11	4	26,7%
SS 09 + WS 09/10	10	9	47,4%

HonorarprofessorInnen, PrivatdozentInnen

	Männer	Frauen	Anteil
2006	9	1	11,1%
2007	15	1	6,3%
2008	14	1	7,1%
2009	11	1	8,3%

Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Angestellte

	01.12.2007			01.12.2008			01.12.2009		
Besoldungsgr.	M	F	Anteil	M	F	Anteil	M	F	Anteil
E13/Ü/14, AT	52	28	35%	49	30	38%	53	38	41,8%

Beamtinnen und Beamte im akademischen Mittelbau

	01.12.2007			01.12.2008			01.12.2009		
Besoldungsgr.	M	F	Anteil	M	F	Anteil	M	F	Anteil
A13	0	3	100%	0	3	100%	0	1	100%
A14 / A15	7	0	0%	6	0	0%	4	0	0%
A gesamt	7	3	30%	6	3	33,3%	4	1	20%

C-Stellen und W-Stellen

	01.12.2007			01.12.2008			01.12.2009		
Besoldungsgr.	M	F	Anteil	M	F	Anteil	M	F	Anteil
C1	0	1	100%	0	1	100%	0	1	100%
C2	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
C3	5	1	16,7%	5	1	16,7%	5	1	16,7%
C4	10	0	0%	9	0	0%	9	0	0%
W3	3	0	0%	6	1	14,3%	6	1	14,3%
C + W gesamt	19	2	9,5%	21	3	12,5%	20	3	13%

5.2 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

1 Einleitung

Im Folgenden wird eine Übersicht über die Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät für Bau- und Umweltingenieurwissenschaften gegeben. Hierbei wird sowohl die Situation bei Studierenden als auch bei den wissenschaftlichen Beschäftigten an der Fakultät statistisch untersucht. Gleichzeitig werden Ziele und Maßnahmen vorgestellt, um den Frauenanteil zu festigen und zu erhöhen. Die Fakultät zeigt daran großes Interesse.

2 Ist-Stand in der Fakultät

Die Fakultät 2 bietet zurzeit drei konsekutive Studiengänge „Bauingenieurwesen (BAU)“, „Umweltschutztechnik (UMW)“ und „Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft (IuI)“ sowie drei nicht-konsequente, internationale Masterstudiengänge „Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS)“, „Infrastructure Planning (IP)“ und „Water Resources Engineering and Management (WAREM)“ an. Die konsekutiven Studiengänge umfassen ca. 90% der Studierenden der Fakultät. Der Studiengang Bauingenieurwesen kann derzeit mit dem Diplom abgeschlossen werden oder als Nebenfach mit dem Abschluss Bachelor of Arts (BA) bzw. Magister belegt werden. Im Studiengang Umweltschutztechnik hat man die Möglichkeit mit einem Diplom oder Bachelor abzuschließen.

Im nachfolgenden Bericht und den darin enthaltenen Tabellen wird die Situation der Frauen an der Fakultät 2 „Bau- und Umweltingenieurwissenschaften“ in Bezug auf Anteile unter Studierenden, Angestellten und Beamten sowie dem Professorenstab dargestellt. Die Zahlen wurden von der zentralen Verwaltung zur Verfügung gestellt und zeigen die Entwicklung der drei zurückliegenden Semester auf.

2.1 Studierende

In den folgenden Tabellen wird der Fokus auf den Frauenanteil bei den Studierenden und Absolventen gelegt.

Der Anteil der Studentinnen im ersten Semester hat sich deutlich erhöht. Vergleicht man das WS 08/09 mit dem WS 09/10, so kann man einen Anstieg von etwa 24% erkennen. Im Studiengang Iul sind im WS 09/10 gleich wie im WS 08/09 mehr als die Hälfte der Studierenden weiblich. In den Studiengängen BAU und UMW ist ein bemerkenswerter Anstieg von ca. 50% festzustellen. Der Anteil der weiblichen Studierenden im Studiengang IP beträgt ca. 27%.

In den beiden nicht-konsekutiven Studiengängen COMMAS und WAREM liegt der Frauenanteil bei fast 5% bzw. 29%, was im Falle des Masterstudiengangs WAREM einem Rückgang entspricht. Im bisherigen Durchschnitt lag der Frauenanteil im Studiengang WAREM bei über 30%.

Tabelle 1: Studierende Erstsemester: Dipl.-Ing., B.Sc., M.Sc., B.A., M.A.

		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10		
		Σ	F	[%]	Σ	F	[%]	Σ	F	[%]
BAU	BA	1	1	100	1	1	100	1	1	100
	BSc	135	35	26	1	0	0	178	55	31
	Dipl	_*	_*	_*	1	0	0	0	0	0
	Mag	_*	_*	_*	0	0	0	0	0	0
COMMAS	MSc	31	4	13	0	0	0	23	5	5
IUI	BSc	88	40	55	0	0	0	70	43	61
	Dipl	_*	_*	_*	0	0	0	0	0	0
IP	MSc	13	3	23	0	0	0	27	16	59
UMW	BSc	70	25	36	0	0	0	82	35	43
	Dipl	0	0	0	1	0	0	0	0	0
WAREM	MSc	19	5	27	0	0	0	24	7	29
Gesamt		358	114	32	4	1	25	405	162	40

* für den untersuchten Zeitraum liegen keine Daten vor

Legt man den Fokus auf die Studierenden aller Semester, ist eine Erhöhung des Frauenanteils im Verlauf eines Jahres zu erkennen. Sowohl im Studiengang Bauingenieurwesen als auch im Studiengang Umweltschutztechnik (BSc) kann man einen gleichbleibenden Anteil der Studentinnen von rund 41 % feststellen.

Im Studiengang Immobilientechnik und -wirtschaft konnte ein Anteil von 50% erreicht werden.

Bei den internationalen Studiengängen WAREM, COMMAS und Infrastructure Planning erreicht COMMAS bei der Gesamtanzahl der Studentinnen mit 59% den höchsten Anteil. Die relativ großen Schwankungen der einzelnen Jahrgänge bei diesen Studiengängen hängen in erster Linie mit den stark unterschiedlichen Gesamtstudierendenzahlen zusammen – ein Trend lässt sich hieraus nur bedingt ablesen.

Insgesamt liegt der Studentinnenanteil im WS 09/10 bei mehr als einem Drittel aller eingeschriebenen Studierenden.

Tabelle 2: Studierende aller Semester: Dipl.-Ing., B.Sc., M.Sc., B.A., M.A.

		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10		
		Σ	F	[%]	Σ	F	[%]	Σ	F	[%]
BAU	BA	3	2	67	4	3	75	2	1	50
	BSc	135	35	26	120	32	27	273	83	30
	Dipl	324	86	27	296	79	27	245	68	28
	Mag	-	-	-	-	-	-	-	-	-
COMMAS	MSc	63	7	11	52	6	12	59	9	15
IUI	BSc	88	48	55	74	41	55	135	81	60
	Dipl	144	75	52	130	67	52	111	57	51
IP	MSc	17	5	29	15	5	33	42	21	50
UMW	BSc	121	40	33	104	41	39	164	67	41
	Dipl	602	203	34	548	180	33	493	164	33
WAREM	MSc	25	6	24	20	6	30	42	12	29
Gesamt		1522	507	33	1363	460	34	1566	563	36

In Tabelle 3 ist die Anzahl der Abschlüsse in allen Studiengängen der Fakultät seit dem WS 09/10 aufgelistet. Der Anteil der Frauen schwankt erheblich und es kann kein Trend festgestellt werden.

Tabelle 3: Studienabschlüsse: Dipl.-Ing., B.Sc., M.Sc., B.A., M.A.

		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10		
		Σ	F	[%]	Σ	F	[%]	Σ	F	[%]
BAU	Mag	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Dipl	19	3	16	37	14	38	23	2	9
COMMAS	MSc	_*	_*	_*	1	1	100	0	0	0
IUI	Dipl	12	4	33	14	11	79	10	6	60
IP	MSc	14	8	57	_*	_*	_*	_*	_*	_*
UMW	BSc	_*	_*	_*	_*	_*	_*	_*	_*	_*
	Dipl	30	14	47	39	14	36	23	9	39
WAREM	MSc	4	0	0	1	0	0	0	0	0
Gesamt		65	21	32	92	40	43	56	17	30

* für den untersuchten Zeitraum liegen keine Daten vor

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

Der Anteil der Frauen, die eine Promotion abgeschlossen haben, ist von knapp 23% in der Periode von SS 2008 und WS 2008/09 auf 17% im Zeitraum von SS 2009 und WS 2009/2010 abgesunken. Im SS 2009 und WS 09/10 wurde keine Habilitation von einer Frau abgeschlossen.

Tabelle 4: Promotionen und Habilitationen

	SS 2008 & WS 08/09			SS 2009 & WS 09/09		
	Σ	F	[%]	Σ	F	[%]
Promotionen	30	7	23	0	0	0
Habilitationen	1	0	0	36	6	17
Gesamt	31	7	23	36	6	17

2.3 Wissenschaftliches Personal

Wie in Tabelle 5 erkennbar, ist der Anteil der weiblichen wissenschaftlichen Angestellten (ohne Hilfskräfte) in allen Bereichen angestiegen. Die Anzahl der weiblichen wissenschaftlichen Assistenten stieg ein an auf 28% im Vergleich zum Jahr 2008 mit 26%.

Tabelle 5: Statistik Personal

	2007			2008			2009		
	Σ	F	[%]	Σ	F	[%]	Σ	F	[%]
C3-C4, AT/C4, W3	23	3	13	25	3	12	20	3	15
C1-C2	3	0	0	1	0	0	1	0	0
Beamteninnen/ Beamte: A13-A15	28	2	7	24	2	8	23	2	9
Angestellte: E13Ü, E13-E14	236	62	25	230	59	26	242	68	28
Wiss. Hilfskräfte: geprüft + ungeprüft	268	98	37	-	-	-	-	-	-
Gesamt	558	165	30	280	64	46	286	73	30

3 Ziele und Maßnahmen

Das von der Fakultät selbst gesteckte Ziel des SEPUS Programms zur Erhöhung der Frauenquote unter den Studierenden auf über 25% wurde auch im vergangenen Jahr erfüllt. Die 1/3-Quote konnte erreicht werden. Umso mehr bleibt anzustreben, Schülerinnen für einen Ingenieurstudiengang zu begeistern und somit die Zahl der Studentinnen zu erhöhen. Nur dadurch kann auch die Grundlage gelegt werden, das weibliche Personal im wissenschaftlichen Bereich beständig zu erhöhen, um die Quote unter den Promotionen und Habilitationen entsprechend dauerhaft auf diesem hohen Niveau halten zu können bzw. weiter zu erhöhen. Zur Förderung des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses werden und wurden in Aushängen Stipendien und Förderprogrammen publiziert, welche die Bemühungen der Fakultät um eine Erhöhung des wissenschaftlichen Nachwuchses unterstreichen. Im kommenden Studienjahr sind gleichartige Maßnahmen angedacht.

Zur Erreichung der im SEPUS Programm beschriebenen Zielvorgaben von 40% von weiblichen Studierenden beteiligte sich auch dieses Jahr wieder die Fakultät am „Girls Day“, um den Anteil der weiblichen Studierenden zu erhöhen. Darüber hinaus hat die Fakultät, wie jedes Jahr, erfolgreich an der Veranstaltung „Probiert die Uni aus! – Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ teilgenommen. Mit der Veranstaltung sollen Mädchen und junge Frauen, die häufig aufgrund von fehlenden Vorbildern oder mangelhafter Information von sich aus kein technisches Studium in Betracht ziehen würden, an die ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächer herangeführt werden. Unter Leitung und Mitwirkung mehrerer wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen aus allen Bereichen der Fakultät wurden darum auch dieses Jahr wieder Einführungsvorträge und Workshops im Rahmen dieser Veranstaltung durchgeführt. Für den Fakultätsvorstand konnte auch für das SS 2009 und das WS 2009/2010 die 1/3-Quote erhalten werden.

Stuttgart, den 12.10.2010

Prof. Dr.-Ing. Jörg Metzger
(Prodekan)

Dipl.-Ing. Dipl.-Ing. Maximilian Huber
(Gleichstellungsbeauftragter der Fakultät 2)

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

Berichtszeitraum:

1.10.2009 bis 30.09.2010 bzw. WS 08/09, SS 09 und WS 09/10 für Studienabschlüsse Diplom, Promotionen und Habilitationen

In der Anlage sind die Zahlen der Verwaltung tabellarisch und graphisch für die oben genannten Zeiträume zusammengestellt. Ebenfalls angefügt ist eine Tabelle über die Zielvorstellungen gemäß SEPUS bzw. DFG.

Auswertung:

Bei leicht gestiegenen Studierendenzahlen ist der Anteil der Frauen nahezu unverändert (ca. 40%). Bei den abgeschlossenen Hauptdiplomen ist der Frauenanteil schwankend und ist im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen (von 33,3% auf 27,5%), bei den Promotionen liegt der Frauenanteil unverändert bei etwa 38%.

Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen ist mit 39,5% vergleichbar mit dem Vorjahreswert und liegt oberhalb der SEPUS-Frauenquote. Eine frei gewordene Beamtenstelle wurde mit einer Frau besetzt, so dass hier der Frauenanteil leicht gestiegen ist.

Im Berichtszeitraum wurde ein Berufungsverfahren abgeschlossen. Die Erstplatzierte der Berufungsliste hat leider den Ruf an unsere Fakultät abgelehnt.

Ziele:

Die Fakultät Chemie hat im Juni 2009 beschlossen, die bereits guten Quoten bei den Studienanfängern, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovierten zumindest zu halten, wenn nicht zu verbessern. Im Bereich der Professuren bestand Nachholbedarf, wobei das Ziel von 9,5% (C4, W3 mL) mittlerweile gut erreicht wurde (15,4%). Allerdings sind vier Berufungsverfahren – davon drei mit männlichen Kandidaten auf der Berufungsliste – noch nicht abgeschlossen, so dass sich die Quote zu Gunsten der Männer verändern wird. In einem Fall hofft die Fakultät auf die Zusage der favorisierten Frau.

Maßnahmen:

Um mehr Frauen für die Fächer Chemie und Materialwissenschaft zu interessieren und zu begeistern, soll auch im WS 10/11 der „14. Workshop für Naturwissenschaftlerinnen und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ durchgeführt werden. Die 13 bereits durchgeführten Workshops unter dem Motto „Probiert die Uni aus!“ waren für die Fakultät Chemie sehr erfolgreich. Von den angemeldeten Schülerinnen haben sich etwa ein Drittel für eine Teilnahme an den Workshops in der Fakultät Chemie entschieden. Neben Experimenten aus dem neu eingeführten integrierten Praktikum wurde über Berufschancen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vieles mehr rege diskutiert. Die Schülerinnen schätzten hier auch vor allem die Möglichkeit, sich mit Studierenden höherer Semester austauschen zu können.

Im sogenannten „Schnupperstudium“, das die Fakultät Chemie anbietet, wird Schülerinnen (und auch Schülern) der 11. bis 13. Klasse Gelegenheit gegeben, die einzelnen Institute kennenzulernen und mit Frauen aus allen Studienabschnitten zu diskutieren. Auch zum „Berufsorientierten Praktikum“ (BoGy) für die 11. Klasse an Gymnasien haben alle Institute ein Praktikum ausgearbeitet.

Diese Angebote wurden verstärkt von Schülerinnen aus zahlreichen Gymnasien der Umgebung genutzt, die unter Anleitung Experimente durchführten. Die Schülerinnen, die bis zu einer Woche in den chemischen Instituten waren, haben sich durchweg positiv zu diesem Angebot geäußert.

Dieses Jahr hat sich die Fakultät wieder am Girls' Day beteiligt. Die zur Verfügung stehenden Plätze für Schülerinnen der Klassen 5 bis 10 waren umgehend ausgebucht. Diese z. T. sehr jungen Mädchen waren mit einer Begeisterung und Neugierde bei den Versuchen dabei, so dass sich die Fakultät auch im nächsten Jahr auf jeden Fall wieder beteiligen wird.

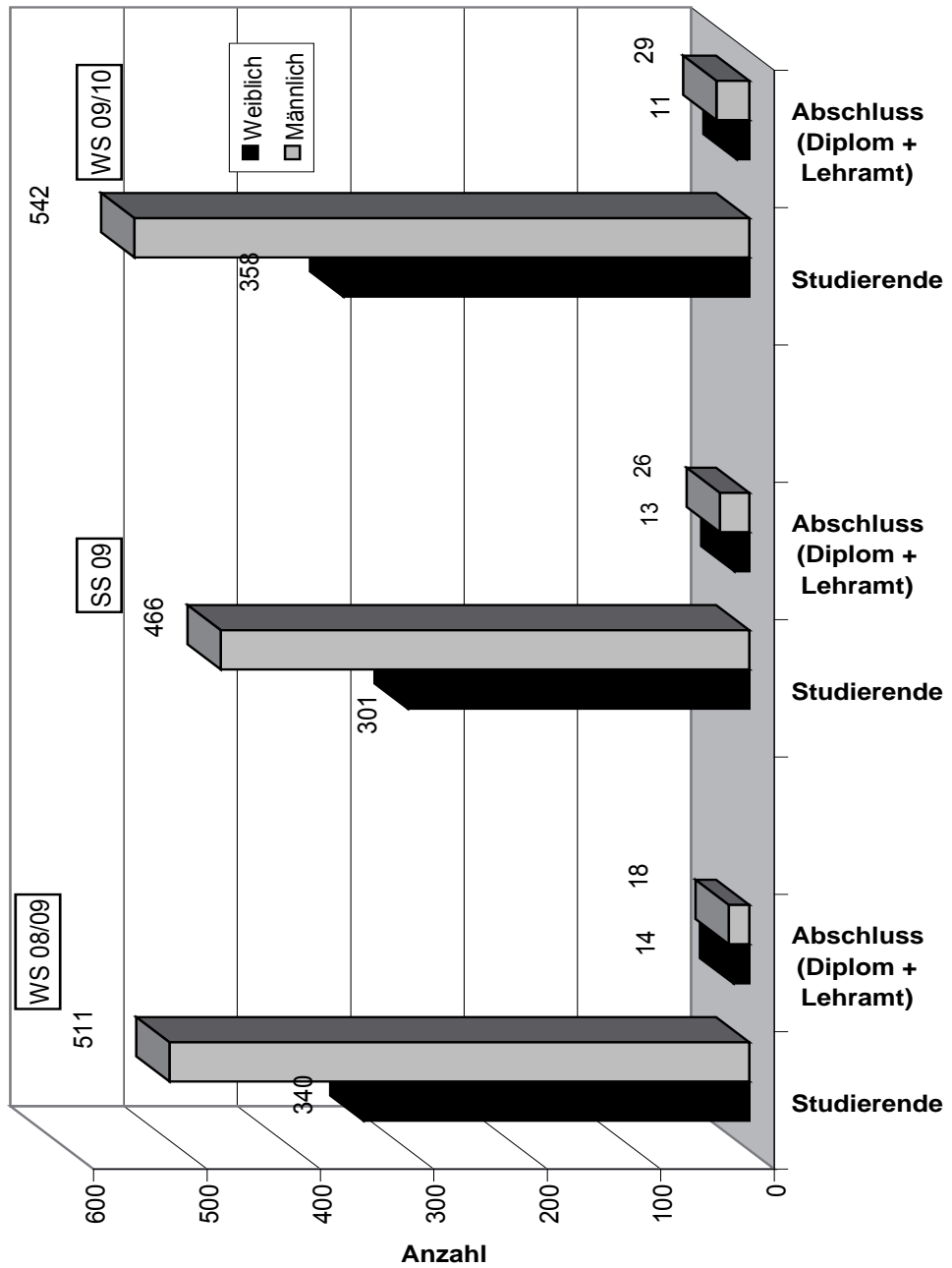
Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Beamtinnen rekrutieren sich erfahrungsgemäß aus den Studienabgängern der eigenen Fakultät, so dass alle Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils nach einiger Zeit auch in diesem Bereich greifen sollten. Gerade in dieser Altersgruppe könnte eine gezielte Verbesserung der Infrastruktur an der Universität (z.B. bezahlbare verlässliche Kinderbetreuung, Kinderbetreuung während Dienstreisen) zu einer gesteigerten Attraktivität der Stellen für Frauen führen.

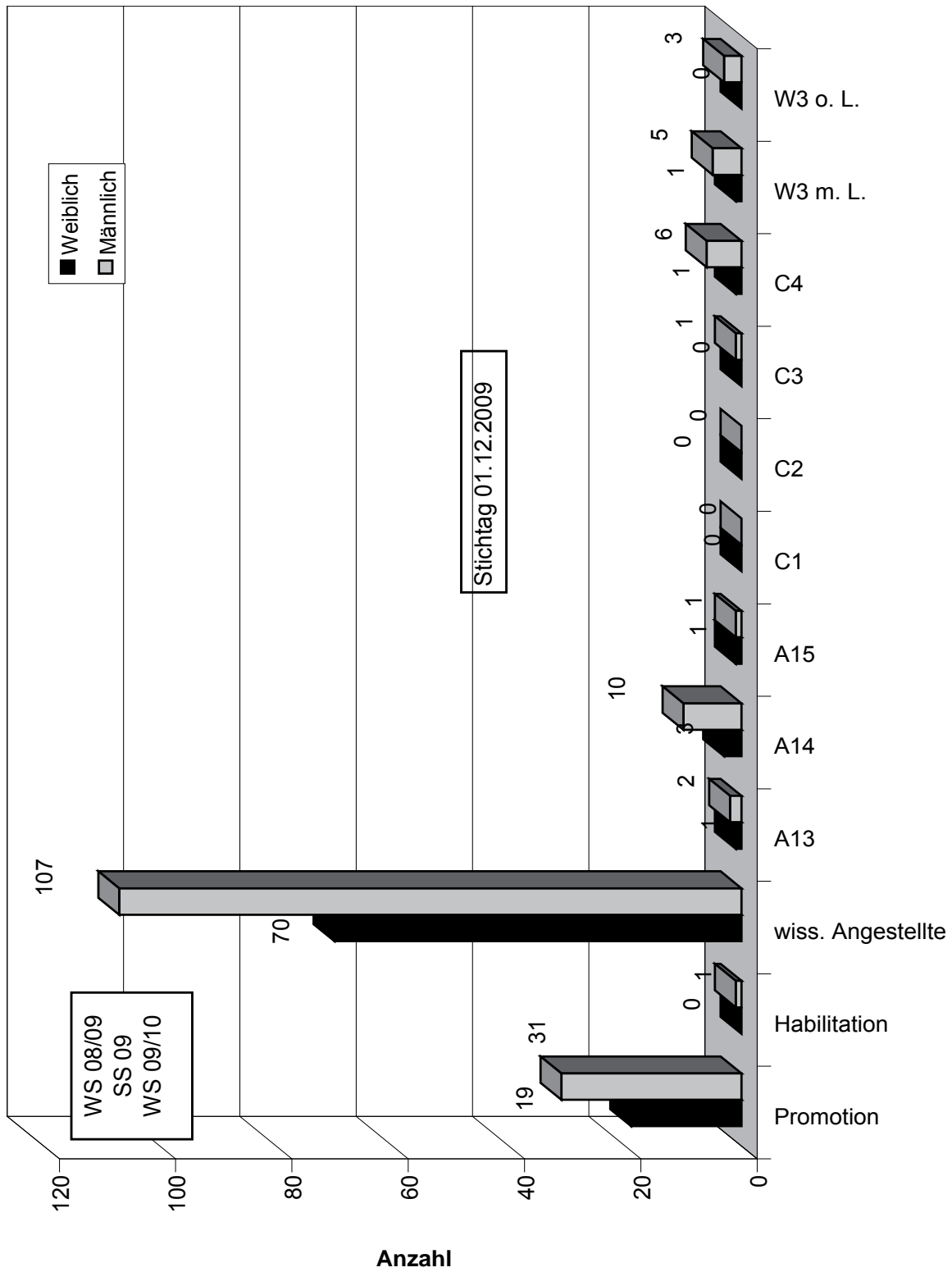
Um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, ist die Fakultät bei den anstehenden Berufungen stets bemüht, qualifizierte Frauen zu einer Bewerbung zu ermuntern. So wurden in laufenden Verfahren fast immer Kandidatinnen eingeladen, und bei entsprechender Eignung fanden sie ihren Platz auf der Berufungsliste.

	WS 08/09			SS 09			WS 09/10		
	w	m	Frauenanteil [%]	w	m	Frauenanteil [%]	w	m	Frauenanteil [%]
Studierende gesamt	340	511	40,0	301	466	39,2	358	542	39,8
Abschluss (Diplom + Lehramt)	14	18	43,8	13	26	33,3	11	29	27,5

	Kalenderjahr 2009		
	w	m	Frauenanteil [%]
Promotion	19	31	38,0
Habilitation	0	1	0,0
angestellte wissenschaft. Mitarbeiter/innen	70	107	39,5

	w	m	Frauenanteil [%]
Besoldungsgruppe A			
A13	1	2	33,3
A14	3	10	23,1
A15	1	1	50,0
Besoldungsgruppe C			
C1	0	0	0,0
C2	0	0	0,0
C3	0	1	0,0
C4	1	6	14,3
W3 m. L.	1	5	16,7
W3 o. L.	0	3	0,0
W1	0	0	0,0





SEPUS- und DFG-Quote

Wiss. Karrierestufen	SEPUS Frauenquote Dez. 2006	DFG/SEPUS Ziele für 2013	aktuelle Quote in Prozent
Studierende im 1. Fachsemester	46,90%	40,9% *	39,78%
Wissenschaftliche Mitarbeiter	34,80%	40%	39,55%
Promotionen	50%	40%	38,00%
Habilitationen	0	50%	0
Juniorprofessuren	0	0	0
Professuren gesamt (ohne JP)	4,50%	14%	11,76%
Professuren (C4, W3 mL)	6,25%	9,50%	15,38%
Fakultätsvorstand	33,30%	33,30%	0

*: Quote soll erhalten oder verbessert werden.

Stuttgart, den 03.08.2010

Dr. Brigitte Schwederski
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

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

5.4. Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik

Berichtszeitraum:

1.1.2009 - 31.12.2009.

Grundlage des Vergleiches sind die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten.

1. Ist-Zustand des Frauenanteils in der Fakultät 4

1.1. Studierende

Der Anteil der Frauen an den Gesamtstudierenden, Neuzulassungen und Absolventen in den einzelnen Studiengängen sind in folgenden Tabellen aufgeführt. Der Erfassungszeitraum der Studiengänge bezieht sich auf SS 09 und WS 09/010 für die konsekutiven Studiengänge: Geographie, Technische Biologie, Verfahrenstechnik und Energietechnik, wobei Geographie und Energietechnik auslaufende Studiengänge sind. Der Studiengang erneuerbare Energien wurde mit dem WS 09/10 neu aufgenommen. Die nicht-konsekutiven Studiengänge werden der gemeinsamen Kommission Maschinenbau (GKM) zugeordnet und dort verwaltet und sind in dem Bericht der Fakultät 7 berücksichtigt.

Tab. 1: Studierende im 1. Fachsemester der Fakultät 4 im WS 09/10

Studiengang	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	342	325	17	5,0
Energie- und Anlagentechnik (Diplom)	0			
Erneuerbare Energien (BSc)	54	38	16	42,1
Geographie (Diplom, Lehramt, Magister)	0			
Technische Biologie (BSc)	70	29	41	58,5
Verfahrenstechnik (BSc, Master)	119	92	27	22,7
WASTE (MSc)	36	21	15	41,6
Gesamt	279	180	99	35,5

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/26.05.2010).

*Studiengang der GKM, wurde bei Fak. 7 statisch ausgewertet

Tab. 2: Gesamtstudierende der Fakultät 4 im WS 09/10

Studiengang	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Maschinenbau (BSc)*	626	590	36	5,8
Energie- und Anlagentechnik (Diplom)	2	1	1	50,0
Erneuerbare Energien (BSc)	54	38	16	42,1
Geographie (Diplom, Lehramt, Magister)	91	65	26	28,6
Technische Biologie (Diplom, BSc)	363	156	207	57,0
Verfahrenstechnik (Diplom, BSc, Master)	429	306	123	28,7
WASTE	68	41	27	39,7
Gesamt	1007	607	400	39,7

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/26.05.2010)

*wird von der GKM Fak. 4 und 7 gemeinsam getragen und wurde bei Fak. 7 statistisch ausgewertet

Tab. 3: Studienabschlüsse in der Fakultät 4 im SS 09 und WS 09/10

Studiengang	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Geographie (Diplom, Lehramt, Magister)	59	38	21	35,6
Technische Biologie (Diplom)	53	30	23	43,3
Verfahrenstechnik (Diplom, BSc,)	66	54	12	18,2
WASTE	16	9	7	43,8
Gesamt	194	131	63	32,5

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/27.05.2010)

1.2. Wissenschaftliche Qualifikation

1.2.1. Promotionen

Tab. 4: Promotionen in der Fakultät 4

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
2008	55	39	16	29,1
2009	71	48	23	32,3

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/27.05.2010)

1.2.2. Habilitationen

Tab. 5: Habilitationen in der Fakultät 4

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
2008	1	0	1	100
2009	2	2	0	0

(Quelle: Dezernat I der Universität Stuttgart: Martin/27.05.2010)

1.3. Wissenschaftliches Personal

Die Personalsituation an den 22 Instituten wurde zum Stand Dezember 2009 erfasst. Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen ist aus folgenden Tabellen zu entnehmen.

Tab. 6: Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Angestellte

Besoldungsgruppe	31.12.2009			Frauenanteil im Vorjahr 2008
	Männer	Frauen	% Frauen	
E12	7,1	1,9	21,1	47,5
E13/ E13Ü	192,4	99,2	34,0	33,1
E14	24	3,	11,1	13,8
E15	4,8	1	17,2	20,0
AT	2	0	0	0

Tab. 7: Beamtinnen und Beamte im akademischen Mittelbau

Besoldungsgruppe	31.12.2009			Frauenanteil im Vorjahr 2008
	Männer	Frauen	% Frauen	
A13	4	1	20,0	25,0
A14	12,8	1	7,8	7,8
A15	5	0	0	0
A16	0	0	0	0

Tab. 8: C-Stellen und W-Stellen

Besoldungsgruppe	31.12.2009			Frauenanteil im Vorjahr 2008
	Männer	Frauen	% Frauen	
C4/W3/C3	31	1	3,1	5,3
C2	0	1	100	50
C1	0	0	0	0

2. Zielvorgaben an der Fakultät 4

Tab. 9: Vergleiche der aktuellen Frauenquoten zu Zielwerten des Genderkonzepts der Universität Stuttgart

wiss. Karrierestufen	Ziele für 2013	aktuelle Quote % Frauen
Immatrikulationen	40%	39,7
Promotionen	40%	32,2
Habilitationen	50%	0
Professuren	10,8	3,1

Die aktuelle Quote der Gesamtimmatrikulationen der konsekutiven Studiengänge der Fakultät 4 liegt mit 39,7% nahe den Zielvorgaben nach dem Genderkonzept für 2013.

In den einzelnen Studiengängen liegt der Anteil der Studentinnen im Studiengang Technische Biologie sowie dem Studiengang Geographie seit Jahren zwischen 30 und 60%. Dies ist für naturwissenschaftliche Studiengänge recht zufriedenstellend. Die Zielvorgabe ist somit, den derzeitigen Zustand mindestens beizubehalten bzw. leicht zu erhöhen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Studiengang Geographie keine Erstsemester mehr aufgenommen werden. Der Frauenanteil bei den bestandenen Examina liegt in den Studiengängen Technische Biologie und Geographie, leicht schwankend, beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahrganges.

In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist der Frauenanteil geringer. Der Frauenanteil bei den 1. Semestern in den von der GKM verwalteten Studiengängen liegt bei 5%. Der Anteil an Studentinnen im 1. Semester im Studiengang Verfahrenstechnik ist mit 22,7% gegenüber dem Vorjahreswert von 32,7% erniedrigt, die gesamtstudierenden Frauen dieses Studiengangs sind jedoch gleich geblieben. Im Studiengang WASTE ist der Frauenanteil bei den Erstsemestern von 33 auf 41% gestiegen.

Bei den Vollzeitstellen im Akademischen Mittelbau und bei Professuren sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert.

3. Maßnahmen zur Verwirklichung von Zielvorgaben an der Fakultät 4

Bei den Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben stimmt die Fakultät 4 mit dem im „Gleichstellungsplan für die Universität Stuttgart“ genannten Richtlinien überein. Im einzelnen misst die Fakultät 4 den folgenden Maßnahmen besondere Bedeutung zu.

Stellenausschreibungen

Bei Ausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst sind die Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Geeignete Bewerberinnen sind ggf. gezielt anzusprechen. Bei der Planung von Forschungsprojekten soll besonders darauf geachtet werden, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Die erforderlichen Qualifikationen sowie die fachliche Ausrichtung sind in der Ausschreibung festzulegen.

Stellenbesetzungen

Bei der Auswahlentscheidung ist bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben dergestalt Rechnung zu tragen, dass ihnen Kindererziehungs- oder Pflegezeiten nicht zum Nachteil gereichen, soweit dies im Rahmen des geltenden Rechts möglich ist. Dies gilt insbesondere für Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit, Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, Überschreitung von Altersgrenzen.

Professuren

Jeder Berufungskommission sollte mindestens eine Wissenschaftlerin angehören. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt. Alle Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und die gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, sollten zum Vortrag eingeladen werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Die Berufungskommissionen sollten sich darum bemühen, vermehrt Gutachterinnen zu beauftragen.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Die Mitglieder der Fakultät sind dazu angehalten, Studentinnen speziell im Hinblick auf Studienverlauf, Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung zu beraten.

Hinzu sollen gezielte Weiterbildungsmaßnahmen treten (Rhetorik für Frauen, Bewerbungstraining etc.). Studentinnen sollen auch weiterhin bei der Vergabe von Hilfskraftstellen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden eines Faches berücksichtigt werden.

Qualifizierte Studentinnen sollen auch weiterhin gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise von den Mitgliedern der Fakultät ermuntert werden.

Bei der Vergabe von Stipendien etwa im Rahmen des Landesgraduiertenförderungsgesetzes sollen Studentinnen gemäß ihrem Anteil an der Gesamtzahl qualifizierter Anträge berücksichtigt werden. Die Angehörigen des Lehrkörpers, die in Gutachterkommissionen oder als Vertrauensdozenten von Stiftungen tätig sind, werden gebeten, darauf hinzuwirken, dass diese Grundsätze allgemein bei der Vergabe von Stipendien zur Geltung kommen.

Die Professorinnen und Professoren sind dazu angehalten, Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen etc. zu beraten. Wissenschaftlerinnen sollen bei der Verfolgung ihrer Karriere unterstützt werden.

Dr. Hildegard Watzlawick
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

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

5.5 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 5

Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik

Zeitraum: Oktober 2009 bis September 2010

1. Entwicklung im Berichtszeitraum

1.1. Entwicklung bei den Studierenden

Die Fakultät 5 bietet derzeit vier B.Sc.-Studiengänge und deren auslaufende grundständige Diplomstudiengänge, einen weiterführenden M.Sc.-Studiengang der Elektrotechnik und Informationstechnik, einen internationalen M.Sc.-Studiengang INFOTECH und (zusammen mit der Fakultät 10 und der Universität Hohenheim) einen Bachelor/Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik an. Ferner ist die Fakultät in diversen Formen an Lehramtsstudiengängen beteiligt. Weitere Masterprogramme, insbesondere zu allen B.Sc.-Programmen, sind für die Zukunft bereits fest vorgesehen oder werden derzeit geplant. In den auslaufenden Diplomstudiengängen sind noch etwa 63% der Studierenden immatrikuliert. Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil in den letzten Jahren bei ca. 11% in der Elektrotechnik und Informationstechnik, ca. 13% in der Informatik, 8,5% in der Softwaretechnik und rund 50% in der Computerlinguistik. Leider deutet sich in den letzten drei Jahren ein leichter aber stetiger Abwärtstrend der Frauenquote in den grundständigen Studiengängen sowohl bei den Erstsemesterzahlen als auch bei der Gesamtzahl der Studierenden an. Die Zunahme des Frauenanteils bei den Anfängerzahlen hat sich seit 2007 außer in der Computerlinguistik und der Softwaretechnik nicht fortgesetzt. Der Frauenanteil im internationalen M.Sc.-Studiengang INFOTECH liegt bei gut 20%. Die anderen Studiengänge zeigen weiterhin erfreulich hohe Frauenanteile, teilweise schwankend aufgrund der geringen Fallzahlen.

Auch bei den Abschlusszahlen verzeichnen wir nach deutlichen Verbesserungen in den vergangenen Jahren nun einen starken Abfall der Frauenquote. Geringe Fallzahlen liefern bei den kleineren Studiengängen dabei aber wohl nicht tragfähige Quotenzahlen.

1.2. Entwicklungen im wissenschaftlichen Dienst

Nachdem die absolute Zahl der Frauen beim akademischen Personal im vergangenen Jahr um 50% gestiegen war, pendelt sich auch hier die Frauenquote auf einem etwas niedrigeren Niveau ein. Aus der Gesamtquote von 12,9% sind 12,6% geworden. Bei den befristeten Stellen, wo sich Trends am besten abzeichnen können, liegt sie derzeit bei rund 14% und noch über der Frauenquote bei den Studierenden oder bei den Abschlüssen.

Die Promotionsquote der Frauen steigt weiter und hat 2009 14,3% erreicht; dies ist eine Steigerung um knapp 50% gegenüber dem Vorjahreswert. Die geringen Fallzahlen lassen aber keine tragfähigen Schlüsse zu. Die im Vorjahr bereits ausgesprochene Hoffnung, die gegenüber der DFG geäußerte Quote bis 2013 zu erreichen, ist ein Stück realer geworden. Nur noch 1,2% (d.h. eine zusätzliche Promovierte) fehlt noch.

Lediglich bei den Professuren ist der Ausblick düster. Nach ersten Erfolgen im Jahr 2007 ist durch eine Wegberufung die Quote wieder gesunken, während mehrere Berufungsverhandlungen mit Frauen leider scheiterten. Die im SEPUS vom Ministerium eingeforderte Quote von gut 10% wird angesichts bereits bekannter Berufungslisten und noch anstehender Nachfolge- oder Neuberufungen daher nicht mehr erreichbar sein.

2. Ziele

Die Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik strebt eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in allen Bereichen an, wobei dies nur bei einer signifikanten Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfängern gelingen kann. Daher liegt bei der Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung des Nachwuchses hier ein besonderer Schwerpunkt. Wie die Daten zeigen, tragen die Bemühungen aber keine oder nur sehr langsam Früchte, müssen aber weiter fortgeführt und auch ausgedehnt werden. Im Gegenteil fällt die Gewinnungsquote, seitdem besondere Projekte durchgeführt werden, die insbesondere Schülerinnen für MINT-Berufe zu interessieren versuchen.

Die Frauenquote im Mitarbeiterbereich ist hingegen besser von uns beeinflussbar. Sie ist in den letzten Jahren im Integral um gut ein Viertel gestiegen; sie ist für die Population der Absolventen überproportional zu Gunsten der Frauen. Wir hoffen, diese Quote auch noch weiter zu verbessern. Offene Mitarbeiterstellen sind bei gleicher Eignung mit Frauen zu besetzen. Sowohl für die Studierenden als auch für die ange-

stellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Teilzeitstudium oder -arbeit gefördert werden.

Nach wie vor ist das Bild, das die Gesellschaft von den Fächern der Fakultät 5 hat, das Hauptproblem, das es zu überwinden gilt. Elektrische Systeme, Elektronik und Datenverarbeitung werden nicht im Reiz ihrer Gestaltung wahrgenommen, sondern die zugehörigen Tätigkeiten gelten als rein technisch und schwer durchschaubar. Ein Grund hierfür besteht darin, dass grundlegende Kenntnisse auf diesen Gebieten bisher nicht zum Allgemeinwissen aller Bürger gehören. Wenn es gelingt, die oftmals falschen Vorstellungen in der Öffentlichkeit zu korrigieren, wird sich der Frauenanteil vermutlich deutlich erhöhen. Auch in der schulischen Vorbildung werden Technikfächer immer noch weitestgehend ausgeschlossen, so dass ein großes Informationsdefizit besteht.

Die markant bessere Frauenquote im ebenso technisch ausgerichteten M.Sc.-Studiengang INFOTECH führt vor Augen, dass die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland im Vergleich mit anderen Ländern unerklärlich technikfeindlich verläuft. Hier lässt sich auf ursächlich gesellschaftliche und arbeitsorganisatorische Defizite speziell in Deutschland schließen. Diese Entwicklungen können auch nicht beliebig schnell korrigiert werden, sei es aus Gründen der Finanzknappheit oder auch wegen fehlender Vorbilder und Leitfiguren.

3. Maßnahmen

Regionale Aktivitäten: Die Fakultät wird die in den Studiengängen bereits begonnenen Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils fortführen. Hierzu gehört die Beteiligung an den Universitätsaktionen „Probiert die Uni aus!“ (Workshop für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe) und „Girls' Day“ ebenso wie der Besuch von Studentinnen und Studenten an den Gymnasien, um die Studiengänge und Inhalte besser bekannt zu machen. Eine neu anlaufende Maßnahme ist das Projekt SciPhy-ra, das im Rahmen des Programms „Schülerinnen forschen“ Robotik-Kurse, thematische Ferienlager und Beratungsangebote für Schülerinnen anbietet. Das Projekt gibt den Schülerinnen die Gelegenheit, ihre Fähigkeiten kennen zu lernen und auszuprobieren. Dabei verschwinden Berührungsängste und die Schülerinnen entwickeln neue technische, gesellschaftliche und soziale Kompetenzen. Da der Förderungszeitraum im Verlauf der nächsten Berichtsperiode abläuft, werden momentan verstärkt Anstrengungen unternommen, das Projekt an der Universität Stuttgart fest zu etablieren. Zum aktuellen Zeitpunkt sind dazu jedoch noch keine konkreten Aussagen möglich.

An der Fakultät 5 befindet sich zur Zeit ein Mentoring-Programm für Schülerinnen und Schüler im Aufbau. Das Programm richtet sich ausdrücklich an beide Geschlechter, es wird bei der Auswahl der Mentees darauf geachtet, dass ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter gewahrt wird. Die Grundidee, die dieses Mentoring-Programm von anderen unterscheidet, liegt darin, dass jedem Mentee jeweils eine Mentorin und ein Mentor zugeteilt werden, die unter den Studierenden und wissenschaftlichen Mitarbeiter(innen) der Fakultät angeworben werden. Dies hat den Vorteil, dass sowohl männliche als auch weibliche Mentees Frauen im technischen/naturwissenschaftlichen Bereich erleben und dies als „normal“ wahrnehmen. Die Schülerinnen bekommen dadurch gleichgeschlechtliche Vorbilder, und die Schüler lernen zu akzeptieren, dass auch Frauen in diesen Bereichen tätig sind und sein können. Dadurch soll vermieden werden, dass sich die zukünftigen Kommilitonen ihren Kommilitoninnen gegenüber abwertend verhalten. Des Weiteren lernen die Schülerinnen und Schüler Männer im technischen/naturwissenschaftlichen Bereich kennen, die nicht dem Klischee des kontaktarmen Bastlers entsprechen. Den Schülerinnen können damit Bedenken gegenüber potentiellen Kommilitonen und Kollegen genommen werden. Da die Schülerinnen und Schüler durch das Mentoring die Möglichkeit haben, mehr über die Studiengänge der Fakultät, deren Anforderungen und die Arbeitswelt in diesen Fachbereichen zu erfahren, können bestimmte Vorurteile (z. B. Informatik = Programmieren) beseitigt und unbekannte (z. B. soziale) Aspekte der jeweiligen Studiengänge und Berufe herausgestellt werden.

Da Wirtschaft und Industrie einen dauerhaften Bedarf an wissenschaftlich qualifiziertem Nachwuchs haben, sollen insbesondere hochqualifizierten weiblichen Fachkräften interessante berufliche Laufbahnen aufgezeigt werden. Begabte Studentinnen sollen verstärkt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden.

Überregionale Aktivitäten: In der Vorstellung der meisten Menschen und auch in der populären Presse dominieren die Bedienung von Systemen sowie die Nutzung von Werkzeugen stark gegenüber den Konzepten, Gestaltungen, Entwurfsmethoden und Architekturen. Auch überwiegen kritische Äußerungen zu Risiken und Pannen im Bereich der Elektrotechnik und der Informatik meist gegenüber den Chancen und Möglichkeiten, die diese Wissenschaften für die Zukunft bieten. Daher arbeiten Mitglieder der Fakultät in entsprechenden überregionalen Arbeitskreisen mit, wobei auch „aufklärende“ Aktivitäten im Rahmen der Wissenschaftsjahre unterstützt werden. Beispielsweise organisieren wir zusammen mit dem Maschinenbau die Tagung „meccanica femminile“ 2011 und werden uns aktiv an der Durchführung der Tagung beteiligen.

4. Statistiken

Entwicklung der Studierendenzahlen

		WS 2008/2009	SS 2009	WS 2009/2010
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Elektrotechnik und Informationstechnik	Diplom	69/645: 10,7%	61/571: 10,7%	47/477: 9,9%
	B.Sc. Hauptfach	32/273: 11,7%	38/267: 14,2%	48/419: 11,5%
Erneuerbare Energien	B.Sc.	-	-	16/54: 29,6%
Informatik	Diplom	96/702: 13,7%	88/623: 14,1%	72/553: 13,0%
	B.Sc.	-	1/1:	15/126: 11,9%
	BA Nebenfach	13/19: 68,4%	10/16: 62,5%	8/13: 61,5%
	Lehramt Beifach	2/2: -	0/2: -	2/7: -
	Lehramt Hauptfach	3/19: 15,8%	3/15: 20,0%	7/24: 29,2%
	Magister Nebenfach	1/2: -	1/1: -	1/1: -
INFOTECH	M. Sc.	20/89: 22,5%	14/69: 20,3%	24/112: 21,4%
Linguistik	Diplom	92/158: 58,2%	88/153: 57,5%	71/131: 54,2%
Masch. Sprachverarbeitung	B.Sc.	-	-	6/21: 28,6%
Softwaretechnik	Diplom	28/381: 7,3%	28/343: 8,2%	17/275: 6,2%
	B.Sc.	-	-	16/114: 14,0%
Wirtschaftsinformatik	B. Sc.	24/117: 20,5%	17/99: 17,2%	22/120: 18,3%
Summe	alle	378/2407: 15,7%	349/2160: 16,2%	372/2447: 15,2%

Entwicklung der Erstsemesterzahlen

		WS 2008/2009	SS 2009	WS 2009/2010
		Frauenanteil	Frauenanteil	Frauenanteil
Elektrotechnik und Informationstechnik	Diplom	0/2: -	0/0: -	0/0: -
	B.Sc. Hauptfach	23/214: 10,7%	2/3: -	18/208: 8,7%
Erneuerbare Energien	B.Sc.	-	-	16/54: 29,6%
Informatik	Diplom	18/129: 14,0%	1/3: -	1/1: -
	B.Sc.	-	-	15/126: 11,9%
	Lehramt Hauptfach	2/7: 28,6%	0/0: -	5/12: 41,7%
	Lehramt Beifach	0/2: -	0/0: -	1/4: -
	BA Nebenfach	8/13: 61,5%	0/0: -	3/6: -
INFOTECH	M.Sc. Hauptfach	5/25: 20,0%	0/2: -	11/49: 22,4%
Linguistik	Diplom	13/19: 68,4%	0/0: -	0/0: -
Masch. Sprachverarbeitung	B.Sc.	-	-	5/20: 25,0%
Softwaretechnik	Diplom	11/90: 12,2%	1/2: -	0/0: -
	B.Sc.	-	-	16/113: 14,2%
Wirtschaftsinformatik	B.Sc. Hauptfach	6/34: 17,6%	0/0: -	9/42: 21,4%
Summe	alle	86/535: 16,1%	4/10: 40,0%	100/635: 15,7%

Diplom-, Bachelor- und Masterabschlüsse (SS 09 + WS 09/10)

		Frauen	Männer	Frauenanteil	Vorjahrsquote
Elektrotechnik und Informationstechnik	BA / B.Sc.	1	7	12,5%	0/9: -
	Diplom	12	100	10,7%	13/130: 10,0%
Informatik	Diplom	8	54	12,9%	11/92: 12,0%
INFOTECH	M.Sc.	3	15	16,7%	5/18: 27,8%
Linguistik	Diplom	6	1	85,7%	3/8: -
Softwaretechnik	Diplom	2	51	3,8%	2/36: 5,6%
Wirtschaftsinformatik	BA / B.Sc.	4	16	20,0%	5/18: 27,8%
Summe	alle	36	244	12,9%	20,2%

Promotionen 2009

Frauen	Männer	Frauenanteil	Vorjahrsquote
4	24	14,3%	9,7% (3/31)

Habilitationen 2009

Frauen	Männer	Frauenanteil
0	2	-

Akademischer Dienst (Stichtag: 01.12.2009)

		Frauen	Männer	Frauenanteil	Vorjahrs- quote
Angestellte, akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (AT + E15Ü-E11)	unbefristet	2	15	2/15	1/16
	befristet	42	250	14%	16%
Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (A15 - A13)	unbefristet	0	18	0%	0%
	befristet	0	0	0%	0%
Juniorprofes- sorinnen und -professoren (W1)	befristet	1	3	1/3	1/2
Professorinnen und Professoren (W3)	unbefristet	1	7	14%	14%
	befristet	0	1	0,0%	0%
Beamte und Beamtinnen im akademischen Mittelbau (C1 + C2)	unbefristet	0	1	0,0%	0%
	befristet	0	4	0,0%	0%
Professorinnen und Professoren (C4 + C3)		0	21	0,0%	0%
Alle		46	320	12,6%	12,9%

SEPUS- und DFG-Quoten

Qualifizierungsebene	SEPUS Frauenquote Dez 2006	Vorjahrsquote	DFG/SEPUS Ziele für 2013 (Stand 08/2009)	aktuelle Quote
Immatrikulation	14,1%	16,1%	17,5%	15,7%
Wissenschaftl. Dienst	9,8%	13,5%	10%	13,3%
Promotionen	9,7%	11,5%	15,4%	14,3%
Habilitationen		keine	15%	keine
Juniorprofessuren	keine	50%	25%	25%
Professuren (ohne JP)	5,3%	6,5%	10,8%	3,3%
Professuren (C4, W3m.L.)	0%	5,3%	10%	0%
Fakultätsvorstand	0%	0%	25%	0%

Prof. Dr. rer. nat. / Harvard Univ. Erhard Plödereder
 Dekan

5.6 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 6

Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie

1. Einleitung

Die Fakultät Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie unterstützt den Frauenförderplan der Universität Stuttgart und ist sehr daran interessiert, die Zahl der Frauen in Studium, Forschung und Lehre zu erhöhen.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Die Möglichkeit, bei universitären Veranstaltungen wie dem Informationstag der Universität und dem „Tag der Wissenschaft“, Frauen für die Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu begeistern, wird von der Fakultät seit Jahren wahrgenommen. In besonderem Maße haben sich die Fakultätsfrauenbeauftragte, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mehrere Studentinnen und Studenten für die Durchführung dieser Veranstaltungen engagiert. Gleiches gilt auch für den Workshop der Fakultät, der im Rahmen des Schülerinnenprojekts „Probiert die Uni aus!“ angeboten wurde, an dem zahlreiche interessierte Schülerinnen aus der Oberstufe teilgenommen haben. Neben Informationen zum Studium erhielten die Schülerinnen einen Einblick in die Arbeiten der Institute – in Lehre, Forschung und Entwicklung. In der abschließenden Diskussionsrunde konnten u. a. Fragen zu den Berufsaussichten von Frauen mit abgeschlossenem technischen Studiengang beantwortet werden. Auch 2011 soll „Probiert die Uni aus!“ in der 14. Projektrunde fortgeführt werden.

Außerdem fand in diesem Jahr zum siebten Mal der „Girls Day“ an unserer Fakultät statt, bei dem wie schon im Jahr zuvor alle von der Fakultät 6 angebotenen Plätze ausgebucht waren. Diese Aktion richtet sich an Mädchen von der 5. bis zur 10. Klasse und möchte diese schon früh für die Technik gewinnen. Ferner ist es unter Schülern in der Zwischenzeit sehr beliebt, die im Rahmen von BOGY (Beruf- und Studienorientierung am Gymnasium) geforderten Berufspraktika im Bereich der Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu absolvieren, wobei auch sehr viele Schülerinnen den Weg zu uns finden. Das Angebot konnte auch in diesem Jahr wieder erweitert werden, so dass die Zahl der angebotenen Plätze deutlich gesteigert werden konnte.

Die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik sowie der 2006 neu eingerichtete englischsprachige M.Sc.-Studiengang GEOENGINE werden hinsichtlich der Studierenden getrennt betrachtet, um eine genauere Aufschlüsselung zu ermöglichen. Der Anteil der Frauen an unserer Fakultät wird in den jeweiligen Tabellen und Diagrammen verdeutlicht.

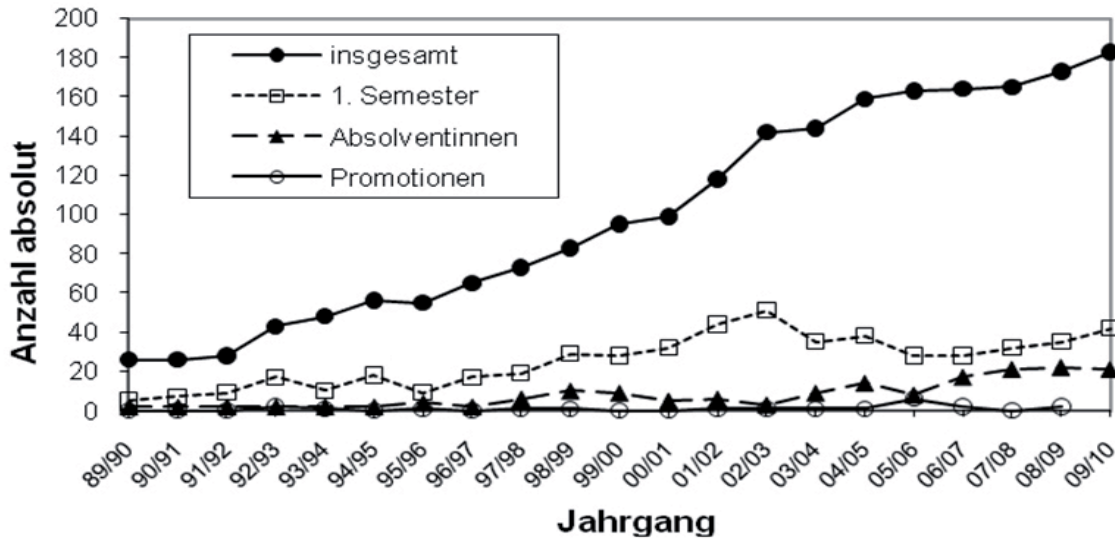
Da die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie seit dem Wintersemester 2009/2010 von Diplom auf Bachelor umgestellt wurden, beziehen sich die Angaben für Neuzulassungen im Folgenden ausschließlich auf die Bachelor-Studiengänge. Bei der Gesamtzahl der Studierenden werden beide angestrebten Abschlüsse zusammen betrachtet.

Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik

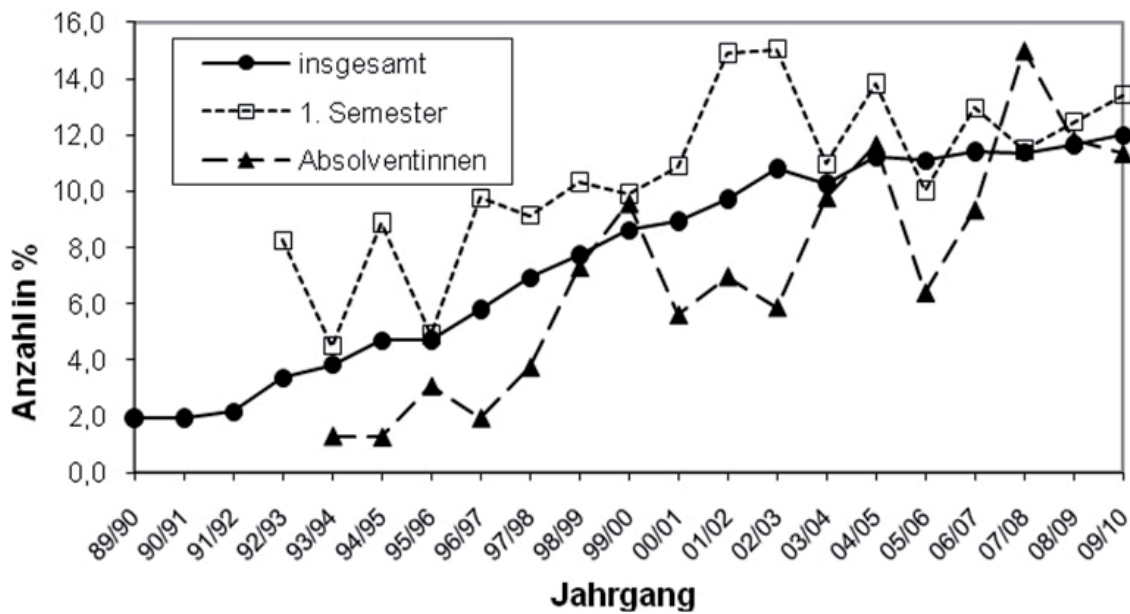
Im Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik erhöht sich der Frauenanteil der Studierenden zwar nur langsam, in den letzten fünf Jahren konnte jedoch eine Steigerung von 11,1% auf inzwischen 12,0% beobachtet werden. Mit nur einer einzigen Ausnahme zeigt der Frauenanteil seit dem Jahrgang 1989/90 stets einen positiven Trend. Der Anteil der Frauen bei den Neuzulassungen ist nach dem Einbruch im Jahr 2006 von 13% auf 11,5% wieder um zwei Prozentpunkte auf 13,4% gestiegen. Bei den Absolventinnen und Absolventen ist der Frauenanteil nach dem Rekordhoch von 15% im Jahr 2007 in der aktuellen Berichtsperiode wieder gesunken. Er bleibt jedoch auf einem überdurchschnittlich hohen Wert von 11,4%. Erfreulicherweise konnten dieses Jahr 10 erfolgreich abgeschlossene Promotionen von Frauen verzeichnet werden.

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promotionen
	Ges.	Frauen	%	Ges.	Frauen	%	Ges.	Frauen	%	Frauen
89/90	1327	26	2,0		5			2		0
90/91	1342	26	1,9		7			2		0
91/92	1288	28	2,2		9			2		0
92/93	1275	43	3,4	206	17	8,3		2		2
93/94	1252	48	3,8	222	10	4,5	154	2	1,3	1
94/95	1192	56	4,7	203	18	8,9	159	2	1,3	0
95/96	1164	55	4,7	184	9	4,9	130	4	3,1	1
96/97	1121	65	5,8	174	17	9,8	103	2	1,9	0
97/98	1054	73	6,9	208	19	9,1	160	6	3,8	1
98/99	1072	83	7,7	281	29	10,3	137	10	7,3	1
99/00	1102	95	8,6	283	28	9,9	94	9	9,6	0
00/01	1106	99	9,0	294	32	10,9	89	5	5,6	0
01/02	1213	118	9,7	295	44	14,9	86	6	7,0	1
02/03	1314	142	10,8	339	51	15,0	51	3	5,9	1
03/04	1402	144	10,3	319	35	11,0	92	9	9,8	1
04/05	1416	159	11,2	275	38	13,8	120	14	11,7	1
05/06	1469	163	11,1	279	28	10,0	125	8	6,4	6
06/07	1437	164	11,4	216	28	13,0	182	17	9,3	3
07/08	1450	165	11,4	279	32	11,5	140	21	15,0	0
08/09	1484	173	11,7	281	35	12,5	186	22	11,8	2
09/10	1525	183	12,0	313	42	13,4	185	21	11,4	10

Absoluter Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrt



Prozentualer Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrt

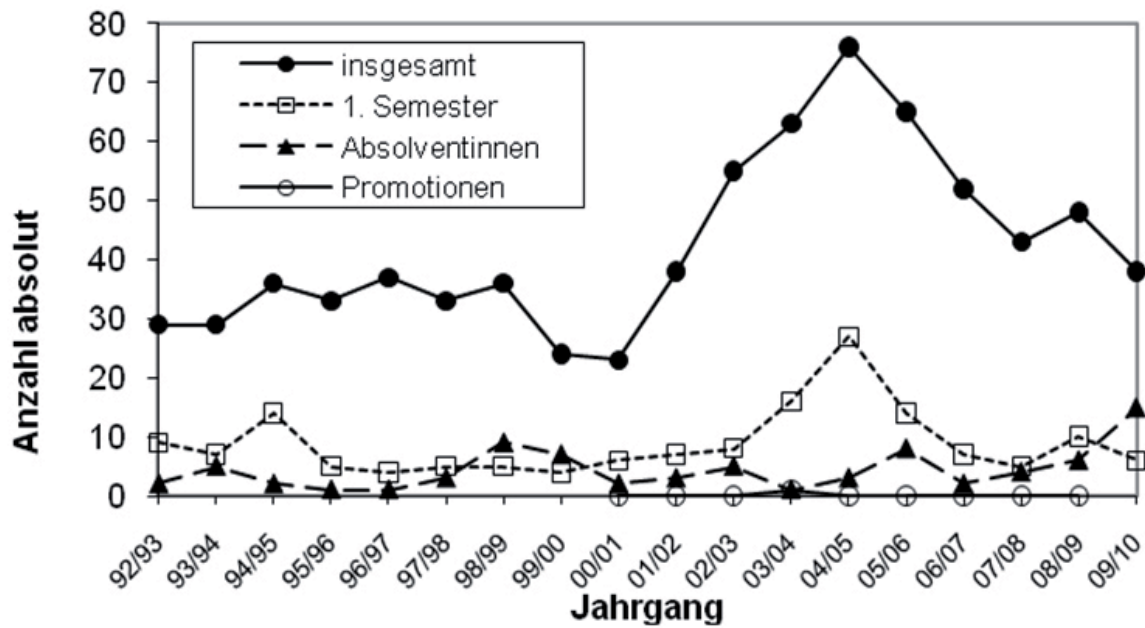


Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

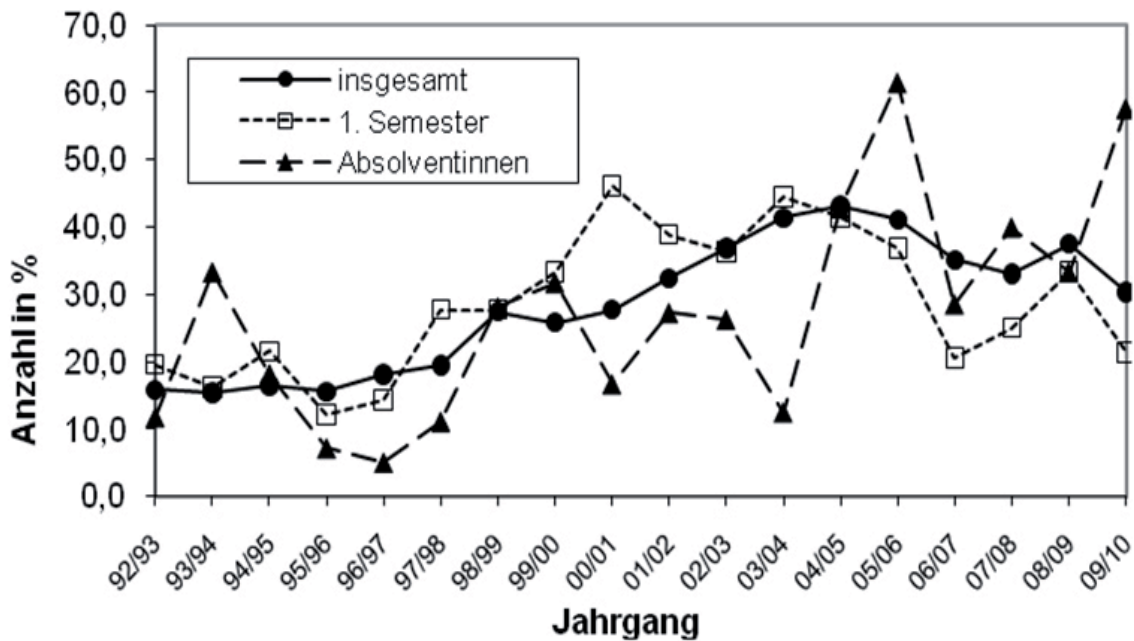
Während im Studiengang Geodäsie und Geoinformatik der Frauenanteil an Studierenden um 7,1 Prozentpunkte und an Neuzulassungen sogar um 11,9% gesunken ist im Vergleich zum Vorjahr, hat sich der Anteil an Absolventinnen fast verdoppelt. In der aktuellen Berichtsperiode wurde das Rekordhoch von 61,5% aus dem Jahr 2005 mit 57,7% fast wieder erreicht. Absolut betrachtet konnte sogar die höchste Zahl an Absolventinnen bisher erreicht werden und beträgt im Berichtszeitraum 15. Insgesamt wirken sich aber aufgrund der relativ geringen Anzahl an Studierenden selbst kleine Änderungen bei den weiblichen Studierenden prozentual sehr stark aus.

Jahr-gang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promo-tionen
	Ges.	Frau-en	%	Ges.	Frau-en	%	Ges.	Frau-en	%	Frauen
92/93	183	29	15,8	46	9	19,6	17	2	11,8	
93/94	188	29	15,4	43	7	16,3	15	5	33,3	
94/95	218	36	16,5	65	14	21,5	11	2	18,2	
95/96	212	33	15,6	41	5	12,2	14	1	7,1	
96/97	204	37	18,1	28	4	14,3	20	1	5,0	
97/98	169	33	19,5	18	5	27,8	27	3	11,1	
98/99	131	36	27,5	18	5	27,8	32	9	28,1	
99/00	93	24	25,8	12	4	33,3	22	7	31,8	
00/01	83	23	27,7	13	6	46,2	12	2	16,7	0
01/02	117	38	32,5	18	7	38,9	11	3	27,3	0
02/03	149	55	36,9	22	8	36,4	19	5	26,3	0
03/04	152	63	41,4	36	16	44,4	8	1	12,5	1
04/05	176	76	43,2	65	27	41,5	7	3	42,9	0
05/06	158	65	41,1	38	14	36,8	13	8	61,5	0
06/07	148	52	35,1	34	7	20,6	7	2	28,6	0
07/08	130	43	33,1	20	5	25,0	10	4	40,0	0
08/09	128	48	37,5	30	10	33,3	18	6	33,3	0
09/10	125	38	30,4	28	6	21,4	26	15	57,7	0

Absoluter Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Studiengang GEOENGINE

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

Aktuell sind es insgesamt 27 Studierende, darunter 6 Frauen, welche somit einen erfreulichen Anteil von 22,2% ausmachen. Auch bei den Neuzulassungen zum Wintersemester 09/10 sind 2 der 15 Studierenden weiblich. Das im SEPUS 2007 formulierte Ziel, unter den Studierenden ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen zu erreichen, ist in diesem Studiengang damit sehr gut erfüllt. Dies ist auch anhand der Absolventenzahlen ersichtlich. Hier liegt der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei 71,4%. Unter den insgesamt 7 Absolventen waren fünf Frauen. Auch in diesem Studiengang wirken sich aufgrund der geringen Anzahl von Studierenden kleine Änderung bei weiblichen Studierenden sehr stark aus.

Jahr-gang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen			Promo-tionen
	Ges.	Frau-en	%	Ges.	Frau-en	%	Ges.	Frau-en	%	
07/08	10	5	50,0	5	3	60,0	-	-	-	-
08/09	17	8	47,1	12	5	41,7	7	5	71,4	-
09/10	27	6	22,2	15	2	13,1	7	5	71,4	

Betrachtung der gesamten Fakultät

Im Folgenden wird die gesamte Fakultät betrachtet und auf die untenstehende Tabelle Bezug genommen. Die Zahlen der verschiedenen Besoldungsgruppen sind als Bestandsaufnahme zum jeweiligen Zeitpunkt zu verstehen. Die Anzahl der Habilitationen und Promotionen hingegen bezieht sich auf den Verlauf des jeweiligen Jahres.

Auf die Betrachtung des Anteils der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften wird ab diesem Jahr verzichtet, da diese Zahlen bereits in den vergangenen Jahren nur bedingt aussagekräftig waren, da viele Hilfskraftverträge nur für eine relativ kurze Zeitspanne abgeschlossen wurden und oft schon vor dem Stichtag der Personalstatistik endeten. Dennoch soll an dem unter 4. beschriebenen Vorhaben festgehalten werden, eine größere Anzahl an weiblichen wissenschaftlichen Hilfskräften an der Fakultät zu beschäftigen.

Im akademischen Mittelbau, bei den E13 Stellen, ist der Anteil der Frauen von 12,1% auf 13,0% gestiegen. Absolut waren mit 29 Frauen im Berichtszeitraum mehr Frauen im akademischen Mittelbau beschäftigt als in den letzten 4 Jahren.

Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stellt sich die Situation in den Graduiertenschulen, den Exzellenzclustern, SFBs und den DFG-Projekten wie folgt dar. Sowohl im Rahmen der Graduiertenschulen als auch bei den DFG-Projekten beträgt der Frauenanteil 50%, während er in den SFBs 25% erreicht. Der Frauenanteil in den Exzellenzclustern liegt aktuell bei 0%, jedoch sind in der gesamten Fakultät ohnehin nur zwei Mitarbeiter hier vertreten. Um die Zahlen in den genannten Rubriken weiter zu erhöhen, wird vermehrt auf die unten stehenden Maßnahmen eingegangen werden.

Im letzten Jahr haben zwölf Frauen ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen. Dies ist ein Rekordhoch, das in den Jahren zuvor noch nie erreicht wurde. Die hohe Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf E13 Stellen verspricht auch für die kommenden Jahre noch eine Vielzahl an Promotionen von Frauen. Wie schon im Vorjahr gab es auch 2009 keine Habilitation einer Frau.

Seit Mitte des Jahres 2007 gibt es in der Fakultät 6 der Universität Stuttgart keine Professorin mehr. Es gibt jedoch weiterhin eine Privatdozentin, eine Honorarprofessorin und eine Frau mit einer C1-Stelle. Es sollte nochmals darauf hingewiesen werden, dass 2007 eine A-Besoldungsstelle durch eine Frau besetzt wurde. Dies ist erfreulich, da viele der A-Stellen im akademischen Dienst dauerhaft besetzt sind und daher Veränderungen nur längerfristig möglich sind. Im Berichtszeitraum wurde bei den Dauerstellen lediglich ein Frauenanteil von 6,5% erreicht, von insgesamt 31 Stellen waren nur 2 von Frauen besetzt.

Besoldungsgruppen der Fakultät 6:

	Stand 1.12.07			Stand 1.12.08			Stand 1.12.09		
	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen
C1	6	1	16,7	6	2	33,3	3	1	33,3
C3	6	0	0,0	5	0	0,0	6	0	0,0
C4/W3	12	0	0,0	14	0	0,0	13	0	0,0
Honorar-prof.	12	1	8,3	12	1	8,3	13	1	7,7

	Stand 1.12.07			Stand 1.12.08			Stand 1.12.09		
	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen
A13	5	1	20,0	3	1	33,3	3	1	33,3
A14/A15	6	0	0,0	9	0	0,0	10	0	0,0

	Stand 1.12.07			Stand 1.12.08			Stand 1.12.09		
	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen
AT	2	0	0,0	1	0	0,0	4	0	0,0
BAT1a/ E15	7	1	14,3	6	0	0,0	7	0	0,0
BAT1b/ E14	22	0	0,0	18	1	5,6	19	0	0,0
BAT2a/ E13	191	28	14,7	206	25	12,1	252	37	14,7
Studie- rende	1589	213	13,4	1612	221	13,7	1677	227	13,5
Hiwi ung.	200	36	18,0	---	---	---	---	---	---
Hiwi gepr.	10	2	20,0	---	---	---	---	---	---

	Stand 1.12.07			Stand 1.12.08			Stand 1.12.09		
	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen
Habilita- tionen	0	0	0,0	0	0	0,0	1	0	0,0
Promo- tionen	26	0	0,0	25	2	8,0	48	12	25,0

	Stand 1.12.07			Stand 1.12.08			Stand 1.12.09		
	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen	Ges.	Frauen	% Frauen
Unbefristet	55	3	5,5	31	2	6,5	31	2	6,5
Befristet	218	28	12,8	245	34	13,9	264	37	14,0

3. Ziele

Die Fakultät will den Anteil der Frauen bei den Studierenden weiter erhöhen. Dies soll durch die im vierten Kapitel dargestellten Maßnahmen erfolgen. Die Anzahl der Frauen bei den wissenschaftlichen Hilfskräften soll gesteigert werden. Da derzeit noch relativ wenige Frauen im Bereich des akademischen Mittelbaus tätig sind, möchte die Fakultät ganz gezielt qualifizierte Frauen für eine Promotion im Bereich der Luft- und Raumfahrttechnik oder der Geodäsie begeistern. Derzeit setzt sich die Fakultät zum Ziel, dass mindestens zwei Frauen pro Jahr mehr in der Fakultät beschäftigt werden.

Im Rahmen des SEPUS und der personellen Gleichstellungsstandards der DFG wurden für 2013 auf Basis der Ausgangslage Ende 2008 weitere Zielvorgaben festgelegt. Die Fakultät ist bemüht, den Frauenanteil von 16,7% im Jahr 2008 im akademischen Mittelbau zu erhöhen. Es wird daher angestrebt, von den frei werdenden Stellen mindestens 6 mit Frauen zu besetzen. Bis 2013 werden insgesamt 39,9 Stellen frei, davon haben derzeit 4,5 dieser Stellen Frauen inne. An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass die W1- und W2-Stellen in der Fakultät 6 zum Mittelbau gezählt werden müssen, da zum Stichtag keine W2- oder Juniorprofessur besetzt war. Gleiches gilt auch für die mit einer Frau besetzte W3-Stelle, die derzeit zur Finanzierung einer Wissenschaftlerin herangezogen wird. Des Weiteren ist zu beachten, dass nicht alle nominell frei werdenden Stellen neu besetzt werden können, da oftmals Verlängerungsmöglichkeiten für die Stelleninhaberinnen bzw. Stelleninhaber bestehen.

Die Zielvorgaben bezüglich der personellen Gleichstellungsstandards sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt.

Wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2008				Zielvorgaben für 2013	
	Anzahl		Prozent		Prozent	
	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	306	50	86,0%	14,0%	82%	18%
Promotionen	36	12	75,0%	7,4%	90%	10%
Habilitationen	0	0	0	0	90%	10%
Juniorprofessuren	0	0	0	0	nicht geplant	nicht geplant
Professuren gesamt (ohne Juniorprofessuren)	19	0	100%	0	92,3%	7,7%
Davon C4 und W3 mit Leitungsfunktion	13	0	100%	0	92,3%	7,7%
Leitungspositionen – mittlerer und höchste Ebene	3	0	100%	0	66,7%	33,3%

4. Maßnahmen

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

Studentinnen

Die Fakultät kann durch geeignete Informationsveranstaltungen Schülerinnen, die Interesse an Naturwissenschaften und Technik zeigen, die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik näher bringen. Dies wird durch Besuche von Studentinnen höherer Semester beziehungsweise wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in den Schulklassen gefördert. Zusätzlich bietet der Fachbereich den Schülerinnen die Möglichkeit, an speziellen Informationstagen die Universität und die unterschiedlichen Institute kennen zu lernen. Schülerinnen der Mittelstufe haben die Möglichkeit durch berufsbezogene Praktika den Arbeitsbereich Universität kennen zu lernen.

Studentinnen werden über die Existenz des Careerbuilding-Programmes „Femtec. Network“ informiert.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Um die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zu steigern, sollten die Studentinnen schon im frühen Studium für wissenschaftliche Tätigkeiten an der Universität motiviert werden. Es sollte insbesondere darauf geachtet werden, dass der Frauenanteil der wissenschaftlichen Hilfskräfte weiterhin gehalten oder gesteigert wird. Qualifizierten Studentinnen sollte schon möglichst früh die Möglichkeit der Promotion erläutert und nahe gelegt werden. Innerhalb des von der Universität Stuttgart angebotenen „Mentoring-Programms“ existiert hier unter anderem schon die Möglichkeit zum Beitritt in einem so genannten „Erfolgsteam“. Des Weiteren werden die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen über diverse Förderprogramme informiert.

Professorinnen

Zur Erhöhung der Anzahl der Frauen unter den Professoren werden die im „Gleichstellungsplan der Universität“ genannten Richtlinien eingehalten.

Stuttgart, 12.07.2010

Prof. Dr.-Ing. Alfred Kleusberg
Dekan der Fakultät 6

Dipl.-Ing. Barbara Mayer
stellv. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

5.7 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 7 Maschinenbau

1. Einleitung

Die Situation der Frauen in der Fakultät 7 stellt sich im Berichtsjahr 10/2009 bis 9/2010 sehr unterschiedlich dar. Es ist ein leichter Rückgang der Studentinnen zu verzeichnen, das mag auch an der wirtschaftlichen Situation liegen, die durch die Finanzkrise ausgelöst wurde. Der Maschinenbau in Baden-Württemberg war extrem stark von Turbulenzen betroffen und die Negativmeldungen in den Medien mögen dazu beigetragen haben, dass sich verhältnismäßig wenige Frauen für die Studiengänge der Fakultät beworben haben. Ganz anders auf der Ebene der Professorinnen. Hier haben wir erstmals in der Geschichte zwei Voll-Professorinnen an der Fakultät eingestellt, befördert durch das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Für das Kalenderjahr 2009 wird die Situation der Frauen in der Fakultät 7 dargestellt und mit den Zahlen des ab 2008 gültigen SEPUS verglichen. Grundlage des Vergleiches sind die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten.

2.1 Studierende

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

Nicht aufgeführt in diesem Bericht sind die Zahlen der Studiengänge Verfahrenstechnik und WASTE. Sie gehören seit Anfang 2008 zur Fakultät 4. Der Studiengang Energie- und Anlagentechnik ist ausgelaufen. Der Studiengang Automatisierung in der Produktion ist in Mechatronik umgewandelt worden.

- Bei allen von der Fakultät Maschinenbau angebotenen Studiengängen ist der Frauenanteil für die Gesamtstudierendenzahlen mit 9,7% ganz leicht gestiegen, im Vorjahr lag er bei 9,4%. Dabei haben die Studiengänge Logistikmanagement

und Technologiemanagement eine rund doppelt so hohe Frauenquote. Der neue Studiengang Erneuerbare Energien schneidet mit knapp 30% besonders gut ab. Besonders schwach ist dagegen die Fahrzeug- und Motorentechnik mit etwa dem halben Frauenanteil, wie im Durchschnitt über die Fakultät. Da nur noch zwei Personen Energie- und Anlagentechnik studieren, eine Frau und ein Mann, ist die dargestellte Quote von 50% nicht aussagenkräftig.

- Der Frauenanteil bei den Erstsemestern in allen von der Fakultät 7 angebotenen Studiengängen liegt bei 10,5%. Wegen der Umstrukturierung der Fakultäten kann diese Zahl jedoch nicht an dem im SEPUS gesetzten Ziel von 15% gemessen werden. Im Vergleich zum Vorjahr (10,4%) konnte ein ganz leichter Zuwachs verzeichnet werden.
- Bei den Absolventen in den von der Fakultät 7 angebotenen deutschsprachigen Studiengängen (Automatisierungstechnik in der Produktion/Mechatronik, Fahrzeug- und Motorentechnik, Logistikmanagement, Maschinenwesen/-bau, Technische Kybernetik und Technologiemanagement) liegt der Frauenanteil bei insgesamt 10,9%. Das ist weniger als im letzten Jahr (12,7%). Im SEPUS gibt es speziell zu den Absolventinnen keine Angaben.

Studiengang	Studierende			Erstsemester			Absolventen		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Automatisierung in der Produktion	147	9	6,1%	-	-	-	6	-	-
Energie-, Anlagentechnik	2	1	50%	-	-	-	-	-	-
Erneuerbare Energien	54	16	29,6%	54	16	29,6%	-	-	-
Fahrzeug- und Motorentechnik	968	43	4,4%	166	9	5,4%	46	3	6,5%
Logistikmanagement	47	9	19,1%	16	3	18,8%	-	-	-
Maschinenwesen/ Maschinenbau	1760	140	8%	342	17	5%	85	11	12,9%
Mechatronik	79	6	7,6%	41	4	9,8%	-	-	-
Technische Kybernetik	352	36	10,2%	69	8	11,6%	31	3	9,7%
Technologie-management	811	149	18,4%	140	30	21,4%	34	5	14,7%
Gesamt	4220	409	9,7%	828	87	10,5%	202	22	10,9%

Tabelle1: Frauenanteil bei den Studiengängen der Fakultät 7 im Jahr 2009.

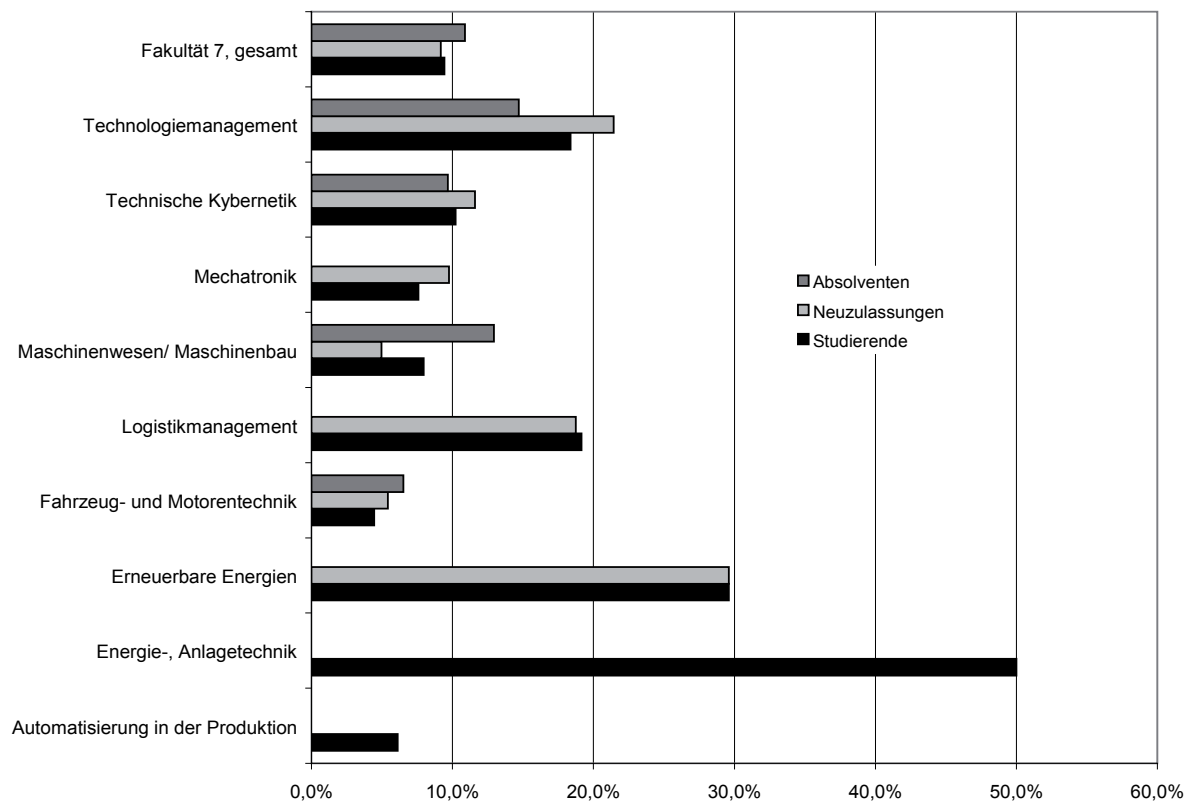


Abb. 1: Frauenanteil bei den Studiengängen der Fakultät 7 im Jahr 2009.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Bei den Promotionen ist der Frauenanteil mit 5,7% deutlich gesunken (Vorjahr 17%). Von den insgesamt 56 Doktoranden der Fakultät 7 im Jahr 2009 waren drei weiblich. Im SEPUS war für 2009 die Anzahl von acht Doktorandinnen vorgesehen. Diese Zahl wurde also im vergangenen Jahr nicht erreicht, das mag an der Abwanderung von Kandidatinnen in die Graduiertenschule GSaME liegen. Hier beträgt der Anteil der Doktorandinnen etwa 14%. Im Exzellenzcluster SimTech liegt der Doktorandinnen-Anteil bei 15%.

2.2.2 Habilitationen

Im Berichtsjahr wurden keine Frau und ein Mann habilitiert.

2.3 Wissenschaftliches Personal

Jahr	C1 bis C4	W1	W3	A15	A14	A13
2007	20,2%	0,0%	0,0%	11,5%	0,0%	12,5%
2008	36,8%	33,3%	0,0%	0,0%	5,9%	25,0%
2009	0,0%	33,3%	7,1%	0,0%	5,9%	14,3%

Jahr	E15	E14	E13	E12	BAT 1a	BAT 1b	BAT 2a
2007	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	15,9%	17,9%
2008	0,0%	20,2%	11,3%	36,8%	0,0%	0,0%	0,0%
2009	0,0%	29,8%	12,0%	38,6%	-	-	-

Tabelle 2: Prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen in 2009

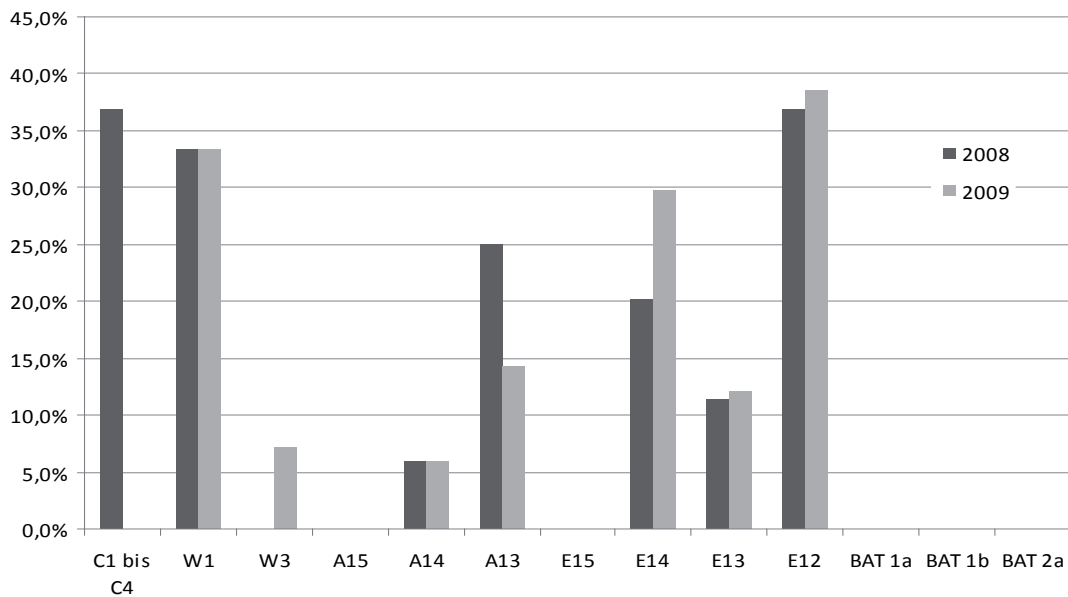


Abb. 2: Prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen in 2009

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Bei den Beamten sind wie im Vorjahr zwei Stellen mit Frauen besetzt, für A13 beträgt der Frauenanteil 14,28% und A14 ist zu 5,8% weiblich besetzt. Diese Zahlen haben sich gegenüber dem Vorjahr bei den A-Stellen leicht zum Negativen verändert, wobei sie im vergangenen Berichtsjahr sehr positiv ausgefallen waren.

Ein äußerst positiver Trend ist auch bei den wissenschaftlichen Angestellten zu erkennen. Hier liegt der Frauenanteil der Eingruppierung E14 bei 30%, das ist deutlich höher als die im SEPUS anvisierten 18%. Bei den E13 Stellen allerdings beträgt der Frauenanteil zurzeit nur 12,5%.

2.3.2 Professuren

In der Fakultät 7 war im Jahr 2009 nach wie vor eine Junior-Professur mit einer Frau besetzt. Ab dem WS 2009/2010 sind zwei W3-Professorinnen an der Fakultät 7 beschäftigt, eine davon mit und eine ohne Leitungsfunktion. Was die Professorinnen angeht, ist im Berichtsjahr ein Riesensprung nach vorne gelungen, wenn man so will, ein Anstieg von 200%. Insgesamt beträgt der Frauenanteil der Professorenschaft 7%, die Juniorprofessur nicht mitgerechnet.

2.3.3 Exzellenzcluster SimTech und Graduiertenschule GSaME

Für die Graduiertenschule für advanced Manufacturing Engineering – GSaME hat die Gleichstellung einen besonders hohen Stellenwert. Innerhalb des ersten Jahres erreichte sie bereits – wie mittelfristig geplant – einen Anteil von 25% weiblichen Doktoranden. Stand Mitte 2010 ging der Frauenanteil bei den Doktoranden auf etwa 14% zurück. Es wurde ein Kooperationsvertrag mit dem „Mentoring-Programm“ der Universität unterschrieben und drei Doktorandinnen nehmen zurzeit an den spezifischen Maßnahmen, einschließlich spezieller Fortbildungsseminare teil. Sechs Frauen aus der Fakultät 7 werden als aktive oder ehemalige Mitglieder im „Mentoring-Programm“ geführt. Ein internes Betreuungssystem der GSaME bezieht insbesondere weibliche erfahrene Wissenschaftlerinnen mit ein. Die GSaME bietet auch eine breite Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf an.

Der SimTech-Personalbeauftragte achtet besonders auf Chancengleichheit. Der Cluster unterstützt die Gender-Maßnahmen der Universität Stuttgart aktiv, in dem es beispielsweise Wissenschaftlerinnen aus dem „Femtec.Network“ oder dem „Mentoring-Programm“ rekrutiert. Die Studierenden werden dabei unterstützt, sich bei diesen Programmen zu bewerben. SimTech forciert außerdem gemeinsam mit der Universität die Aktivitäten zum Thema Dual Career. Eine aktive Teilnahme am „Girls’

Day“ und dem Programm „Probiert die Uni aus!“ ist ebenfalls vorgesehen. Von den acht Personen im Management-Team von SimTech sind fünf weiblich (ohne das Sekretariat).

3. Ziele und Maßnahmen

3.1 Studierende

Um weiterhin mehr Studentinnen für Natur- und Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, ging das Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“ im WS 09/10 bereits zum 13. Mal an den Start. Das Projekt bietet Schülerinnen der Oberstufe die Möglichkeit, Workshops zu verschiedenen technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern zu besuchen, welche überwiegend von den an den Instituten tätigen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen durchgeführt werden. Es soll den Schülerinnen vermittelt werden, dass in diesen Arbeitsgebieten Frauen ebenso erfolgreich tätig sind wie Männer. Von der Fakultät wurde im Rahmen dieses Projektes für die Studiengänge Maschinenwesen, Mechatronik, Fahrzeug und Motorentechnik, Technologiemanagement und Technische Kybernetik Vorträge oder Workshops an einem Freitagnachmittag in den Monaten Januar bis März 2010 angeboten. Es wurde im Rahmen dieser Veranstaltung ein Mini-CAD-Kurs angeboten, der das Grundwerkzeug der Ingenieurinnen und Ingenieuren vermittelte. Unter der Anleitung von Tutorinnen wurden die Mädchen mit der Handhabung des Rechners vertraut gemacht. Dabei haben sie einfache Funktionen erlernt, die zur Erstellung einer technischen Zeichnung notwendig sind. Am Schluss wurde dann eine ganze Baugruppe aus ihren Einzelteilen zusammengesetzt. Auch das Exzellenzcluster SimTech stellte sich hier vor. Die Resonanz der Schülerinnen war sehr positiv, so dass das Projekt fortgeführt werden soll.

Die Beteiligung am jährlichen „Girls' Day“ sollte unbedingt fortgeführt werden. Einige Institute der Fakultät, insbesondere solche, die an ein Fraunhofer-Institut verbunden sind, haben jährlich mehrere hundert Schülerinnen zu Gast, viele davon bewerben sich im Anschluss um ein Praktikum oder einen Studienplatz. Darüber hinaus bot das Universitätsinstitut ISW im Berichtsjahr 10 Plätze, das ITO 12 Plätze und gemeinsam mit dem TTI weitere 12 Plätze und das ITM 15 Plätze an.

3.2 Wissenschaftliches Personal

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

3.3 Professorinnen

Durch die Teilnahme der Universität Stuttgart am Professorinnenprogramm des BMBF werden in den nächsten fünf Jahren zusätzliche Stellen für Professorinnen geschaffen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Länder stellen zusammen für das Programm 150 Millionen Euro zur Verfügung. Gefördert wird damit die Anschubfinanzierung für fünf Jahre für Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren. Zum WS 2009/2010 wurden zwei Professorinnen mit Hilfe dieses Programms an die Fakultät 7 der Universität Stuttgart berufen.

Zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, die bestrebt sind in der Fakultät 7 zu habilitieren, hält die Fakultät 7 Informationen zum „Brigitte Schlieben-Lange-“ und „Margarete-von Wrangell-Programm“ der Universität vor. Begabte Wissenschaftlerinnen werden von den Mitgliedern der Fakultät und der Gleichstellungsbeauftragten in der Antragstellung unterstützt.

4. SEPUS- und DFG-Frauenquoten

Entsprechend dem Genderkonzept der Universität werden in der nachfolgenden Tabelle (Stand 12/2009) die Frauenquoten des SEPUS 2002-2006, die Zielvorgaben für die DFG und des SEPUS 2008-2013 in Bezug zur Ist-Situation zum Ende des Berichtszeitraums gestellt.

Qualifizierungsebene	SEPUS 2002-2006	Ausgangslage Ende 2008	Stand 12/2009	DFG/SEPUS Ziele für 2013
Immatrikulationen	12%	15,6%	9,7%	15%
*Wissenschaftlicher Dienst	12%	12,1%	12,1%	18%
Promotionen	10%	17,1%	5,7%	20%
Habilitationen	1	0	0	1
Juniorprofessuren	k.A.	33,3%	33,3%	33,3 %
Professuren ohne Juniorprofessur	3,3 %	0%	7,1%	6,6%
davon Professuren mit Leitungsfunktion	k.A.	0%	4,5%	4,5%
Fakultätsvorstand	k.A.	0	0	0

*Die Quoten sind hier inklusive der Drittmittelstellen aufgeführt.

Die Ziele, die die Besetzung von Professuren mit Frauen betreffen, sind erreicht. Von den derzeit insgesamt 28 Professuren der Fakultät 7 sind Ende 2010 zwei mit einer Frau besetzt. Von 22 Professuren mit Leitungsfunktion wird eine von einer Frau eingenommen. Die Fakultät 7 hat momentan drei Juniorprofessuren, eine ist von einer Frau besetzt. Weiterhin ist die Fakultät bestrebt, eine Frau zu habilitieren.

Prof. Dr.-Ing. Oliver Sawodny
(Dekan)

Dr. phil. Birgit Spaeth
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

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

Einleitung

Die Naturwissenschaften Mathematik und Physik gehören zu den Fachrichtungen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind. Im Folgenden sind zunächst die Frauenanteile unter den Studierenden, den wissenschaftlichen Angestellten und der Professorenschaft getrennt nach Fachbereichen wiedergegeben. Dabei ist der weibliche Anteil bei den Studierenden am höchsten (45,3% bei Diplom, Bachelor und Lehramt Mathematik insgesamt; 20,34% bei Diplom, Bachelor, Master und Lehramt Physik insgesamt). Bei den Studienanfängerinnen in der Mathematik liegt der Anteil sogar bei 50%, was zum Teil auch auf den hohen Anteil beim Lehramt Mathematik (61,32%) zurückzuführen ist. In der Physik ist der Anteil der Studienanfängerinnen mit 21,56% etwas geringer. Deutlich geringer ist der Anteil beim wissenschaftlichen Personal (8,7% Beamtinnen und 16,59% weibliche Angestellte). Sowohl in der Mathematik als auch in der Physik gibt zur Zeit an der Universität Stuttgart keine Professorin mehr.

Damit besteht weiterhin Handlungsbedarf zur nachhaltigen Frauenförderung auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Weiterqualifikation. Wichtig bleiben auch die Bestrebungen, weibliche Studierende für Mathematik und Physik zu gewinnen, wobei es vor allem beim Diplom- bzw. Bachelor/Master-Studium noch weiterer Steigerung bedarf. Im zweiten Teil des Berichts wird im Detail auf Projekte und Maßnahmen an der Fakultät zur Frauenförderung insbesondere auch in Bezug auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eingegangen.

Studentinnen

Fachbereich Mathematik

		2007/2008	2008/2009	2009/2010
Studienanfängerinnen	Diplom/B.Sc.	33%	37%	44%
	LA Hauptfach Mathematik	45%	61%	61%
Gesamtstudierende	Diplom/B.Sc.	36%	35%	36%
	LA Hauptfach Mathematik	54%	57%	56%
Absolventinnen*	Diplom	39%	44%	36%
	LA Hauptfach Mathematik	0%	72%	78%

Fachbereich Physik

		2007/2008	2008/2009	2009/2010
Studienanfängerinnen	Diplom/B.Sc.	13%	13%	22%
	M.Sc.	-	9%	23%
	LA Hauptfach Physik	35%	52%	45%
Gesamtstudierende	Diplom/ B.Sc./ M.Sc.	15%	16%	17%
	LA Hauptfach Physik	32%	37%	39%
Absolventinnen*	Diplom/ Master	7%	7%	15%
	LA Hauptfach Physik	0%	25%	50%

*) Die Gesamtzahl der Absolventen in den Lehramtsstudiengängen liegt bei jeweils 1.

Doktorandinnen und Habilitandinnen

Fachbereiche Mathematik und Physik

Im SS 2009 und WS 2009/10 wurden 36 Promotionen abgeschlossen, davon 9 von Frauen. Das entspricht einem Frauenanteil von 25%. Im genannten Zeitraum hat eine Frau im Fachbereich Physik habilitiert.

Weibliches wissenschaftliches Personal

Fachbereiche Mathematik und Physik

Professuren

Am Fachbereich war bis zum WS09/10 eine W3oL-Stelle mit einer Frau besetzt. Dies entspricht einem Frauenanteil der Professuren mit C- bzw. W-Gehältern von 3%. Darüber hinaus gab es eine außerplanmäßige Professorin. Beide Professuren sind gegenwärtig nicht mehr durch Frauen besetzt.

A13/A14/A15-Stellen

Es gibt zwei mit Frauen besetzte Stellen dieser Besoldungsgruppe (befristet), das entspricht etwa 9% der Beamtenstellen des Mittelbaus.

Unbefristete und befristete TV-L-Stellen

Es gibt 35 befristete und eine unbefristete TV-L-Stellen mit Frauen besetzt. Der Frauenanteil beträgt bei den befristeten TV-L-Stellen etwa 17%, bei den unbefristeten TV-L-Stellen etwa 9%.

Projekte zur Frauenförderung in der Fakultät

„Probiert die Uni aus!“

Knapp 30 Schülerinnen der 11., 12. und 13. Schulstufe nahmen am 29. Januar 2010 am Workshop Mathematik im Rahmen von „Probiert die Uni aus!“ teil. Dabei wurden sie zunächst über die Möglichkeiten und Perspektiven des Mathematikstudiums allgemein und speziell an der Universität Stuttgart informiert, wobei insbesondere auf das neue Bachelorstudium eingegangen wurde. Es folgte ein Fachvortrag über „Biomathematik“, der Einblicke in ein mathematisches Gebiet und dessen Anwendungen gewährte. Danach berichtete eine Mathematik-Studentin über ihre Erfahrungen als Praktikantin und Diplomandin bei der Bosch GmbH. Eine weitere informative Runde über das Mathematikstudium an der Universität Stuttgart ließ bei Kaffee und Keksen auch Platz für Fragen seitens der Schülerinnen und Diskussionen.

Abschließend beschäftigten sie sich an den Computern des CIP-Pools im Fachbereich spielerisch mit einer mathematischen Anwendung beim Entschlüsseln von Texten.

Am Projekt „Probiert die Uni aus!“ des Fachbereichs Physik haben am 20. Februar 2010 wieder über 30 Schülerinnen teilgenommen. Durch eine „Einführungsvorlesung in die Physik“ von Herrn Dr. Wölfel wurde den Schülerinnen gezeigt, wie interessant und spannend physikalische Phänomene dargestellt werden können. Auch die Experimente aus der Physikvorlesung, welche sie selbst machen konnten, haben sie begeistert. Die Besichtigung von Praktikumsräumen, in denen Physikstudenten Experimente durchführen, fand großen Anklang. Nach einem Vortrag zum Physikstudium und den anschließenden Berufsmöglichkeiten wurden in einer abschließenden Diskussionsrunde mit Physikerinnen und Physikstudentinnen viele Fragen besprochen.

„Girls' Day“ im Fachbereich Physik

Zum vierten Mal hat sich im April 2010 die Universität Stuttgart am bundesweiten „Girls' Day“ beteiligt. Fünf Institute des Fachbereichs Physik, das 1., 2. und 5. Physikalische Institut sowie das Institut für Plasmaforschung und das Institut für Computerphysik, haben Programme angeboten. Die Schülerinnen waren von 08:30 bis 15:00 Uhr an den Instituten zu Gast und wurden dort mit spannenden Aufgaben, Versuchen und Vorträgen in die Welt der Physik eingeführt.

Am Institut für Plasmaforschung haben 15 Schülerinnen der 8.-10. Klasse unter dem Motto „Plasmen – unsere guten Geister“ einige Experimente durchgeführt, bei de-

nen es u.a. um Untersuchungen mit der Thermokamera und um die Überprüfung, ob ganz normale Textilien durch Plasmabeschichtung wirklich wasserdicht werden, ging. Auch durften sie in den Labors ein Plasma im Weckglas erzeugen, mit einem Elektronen-Mikroskop experimentieren und an mehreren Vorführungen teilnehmen. Abschließend konnten sie mit einem Fragebogen ihr neu gewonnenes Wissen testen und mit mehreren Physikern/innen und Doktorandinnen über ihre Arbeitsgebiete und Perspektiven sprechen.

Unter dem Motto „Physik hautnah“ wurde 16 Mädchen der 5. und 6. Klasse am 1. Physikalischen Institut die Bedeutung dreier für physikalische Experimente wichtiger Themenkomplexe nähergebracht: Zu den Themen Licht und Farben, Tieftemperaturphysik und Vakuumphysik erhielten die Mädchen zuerst eine Einführung bevor sie entsprechende spielerische Experimente, wie beispielsweise die Erzeugung von Speiseeis mit flüssigem Stickstoff oder das Aufblähen eines Schokokusses in einer Vakuumlampe, durchführen konnten. Die individuelle Betreuung durch Studierende und Doktoranden des 1. Physikalischen Instituts sowie den tieferen Einblick ins echte Laborgeschehen haben die Schülerinnen sehr intensiv und gern zum inoffiziellen Kontakt mit den Physikerinnen und Physikern genutzt.

10 motivierte Schülerinnen der 8.-10. Klasse haben in unterschiedlichen Experimenten Einblicke in die Forschung des 2. Physikalischen Instituts erhalten. Dabei wurden verschiedene Phänomene aus dem Alltag untersucht. Unter anderem der Lotuseffekt bei Blättern, die Herstellung von Minilaboren und vieles mehr.

Am 5. Physikalischen Institut konnten die 15 Schülerinnen der 7.-8. Klasse nach einer kurzen theoretischen Einführung in die Atomphysik mit Modellfallen experimentieren und so spielerisch das Prinzip von Atomfallen kennen lernen. Weiter wurden einfache Experimente mit Laserlicht durchgeführt, die aufzeigen sollten, wofür dieses Licht verwendet werden kann und wie es sich von normalem Licht unterscheidet. Schließlich gewannen die Schülerinnen erste Erfahrungen auf dem Gebiet der Elektronik mit Hilfe eines eigenen Experiments zum Mitnehmen.

Am Institut für Computerphysik konnten 17 Schülerinnen der 8.-10. Klasse unter dem Motto „Atome sichtbar gemacht: Physik auf dem Computer“ untersuchen, bei welcher Temperatur aus einem Gas eine Flüssigkeit und aus der Flüssigkeit ein fester Kristall wird, und das Ganze ohne Labor, sondern am Rechner.

Schülerzirkel Mathematik

Im Rahmen von unterschiedlichen Beteiligungsmöglichkeiten soll hier die Fähigkeit vermittelt werden, komplexe logische Probleme zu analysieren und diese durch Zurückführen auf Bekanntes und/oder mit Hilfe neuer Ideen zu lösen. Eine aktive

Teilnahme bereitet die Schülerinnen und Schüler auf ein naturwissenschaftliches Studium vor. Darüber hinaus lernen sie die Struktur der Universität kennen und knüpfen erste Kontakte. Angeboten werden ein Korrespondenzzirkel, Schülerseminare, der Mathematik-Tag (meist Ende September / Anfang Oktober, Teilnehmerzahl stetig angestiegen, zwischen 2004 und 2007 um 418%) und seit neuestem sogar ein Schülerstudium. Angesprochen werden vor allem Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 7-13. Der Schülerinnenanteil betrug bei den aktiven Teilnehmenden rund 38%. Die Angebote ergänzen sich gegenseitig, können aber auch unabhängig voneinander belegt werden. Da solche Aktivitäten einen Eindruck vom tatsächlichen Mathematikstudium geben, helfen sie unter anderem in wirkungsvoller Weise beim Abbau von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Vorbehalten und dienen damit auch Gleichstellungszielen.

Personelle Gleichstellungsstandards: Zielvorgaben für 2013

Die Zielvorgaben für die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG liegen für Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren und Professuren insgesamt bei jeweils 10 Prozent Frauenanteil.

Laut Struktur- und Entwicklungsplan der Fakultät 8 von Ende 2007 sollen dazu zum einen Maßnahmen zur Sicherung und Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden und im Mittelbau ergriffen bzw. fortgesetzt werden (siehe oben). Zum anderen sollen Diplomandinnen und Doktorandinnen durch gezielte individuelle Beratung zur wissenschaftlichen Karriere ermutigt und auf spezielle Fördermöglichkeiten und berufliche Entwicklungschancen hingewiesen werden.

Im Hinblick auf die Zielvorgaben im Bereich der Professuren soll hier kurz auf die laufenden Berufungsverfahren in der Fakultät 8 eingegangen werden:

Für die W3mL Professur „Algebra und Zahlentheorie“ gab es 59 Bewerbungen, davon 8 von Frauen, sowie 8 Vorträge, davon einer von einer Frau, und einen Berufungsvorschlag ohne Frau.

Beim gemeinsamen Berufungsverfahren W3mL „Geometrie“ und W3oL „Geometrie und Topologie“ gab es 68 Bewerbungen, davon 6 von Frauen. Die 12 Vorträge und der Listenvorschlag waren ohne weibliche Beteiligung.

Die Bilanz beim Verfahren für die W3mL-Professur „Stochastik“ ist bei 6 Frauen von 48 Bewerbungen und 4 Frauen von 11 Vortragenden. Leider findet sich auch hier keine Frau auf dem Berufungsvorschlag.

Erfreulich ist – in Anbetracht der männerdominierten beteiligten Fachbereiche – der Anteil der Juniorprofessorinnen im Exzellenzcluster SimTech mit 2 Frauen von 10 bisher besetzten Stellen.

Bei der SimTech W3mL Professur „Mathematical Systems Theory“ gab es nach zwei Absagen einen ergänzenden Berufungsvorschlag, der eine Frau enthielt. Allerdings wurde letztendlich doch wieder ein Mann berufen.

Der Berufungsvorschlag für die SimTech W3mL Professur „Modelling of Uncertain Systems“ enthielt keine Frau. Die Professur ist bereits besetzt.

Zurzeit läuft das Berufungsverfahren für eine W3mL Professur beim Lehrstuhl Angewandte Mathematik/Numerik für Höchstleistungsrechner. Die 6 Vorträge und der Listenvorschlag waren leider wieder ohne weibliche Beteiligung.

Weitere 2 W3mL Professuren sind neu zu besetzen.

Prof. Dr. R. Dipper
(Dekan)

Dr. Christina Surulescu
Dr. Ellen Reister-Gottfried
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

5.9 Bericht über die Situation der Frauen an der Fakultät 9

Philosophisch-Historische Fakultät

Die Fakultät 9 ist daran interessiert, die Zahl der Frauen in Forschung und Lehre unter sowohl qualitativen als auch quantitativen Gesichtspunkten zu erhöhen. Im Folgenden werden der derzeitige Stand und die Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten beschrieben.

1. Zu den Studierenden

An der Fakultät 9 liegt der Anteil der weiblichen Gesamtstudierenden mit ca. 71% relativ stabil. In den jeweiligen Fächern bzw. in den jeweiligen Studiengängen sind allerdings nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen – zwischen stark weiblich besetzten Fächern wie Italianistik (ca. 84%), Galloromanistik/Französisch/Romanistik (84%) einerseits und weniger weiblich besetzten Studiengängen wie Geschichte, die zu ca. 50% von Studentinnen studiert wird.

Die Zahl der Studienanfängerinnen ist mit durchschnittlich 72% in den WS 08/09, SS 09, WS 09/10 gegenüber dem letzten Erhebungsjahr (SS 08/WS 08/09) leicht gesunken.

Leider liegen keine zuverlässigen und dementsprechend aufschlussreichen Zahlen für die Zwischenprüfungen in den SS 09 und WS 09/10 vor. Da sich tendenziell mehr weibliche Studierende für modularisierte Studiengänge entschieden haben und daher auch keine Zwischenprüfung absolvieren müssen, sind die Zwischenprüfungen nicht einzig relevant. Spezifische Zahlen zu den Ergebnissen in den BA-Studiengängen liegen nicht vor, so dass ein Vergleich leider nicht möglich ist. Die Zahl der Abschlussprüfungen in den SS 09 und WS 09/10 sind ebenfalls nicht ganz vollständig; aus den vorhandenen Statistiken geht dennoch tendenziell ein positives Ergebnis mit einem einem Durchschnitt von ca. 75% Frauen bei Absolventen der Fakultät (Stand 27.05.2010) hervor.

Trotz grundlegender Veränderungen in den Studiengängen scheint sich zu bestätigen, dass Studentinnen, die ein geisteswissenschaftliches Studium beginnen, die besten Aussichten haben, es erfolgreich abzuschließen.

2. Zu den Beschäftigten

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

Von 19 Professuren sind (Stand WS 09/10) nach wie vor 4 von Frauen bekleidet, eine Juniorprofessur ist ebenfalls von einer Professorin besetzt. 2 Vertretungen wurden in der Erhebungszeit auch von weiblichen Professorinnen übernommen.

Die Diskrepanz zwischen einer stark weiblich besetzten Studentenschaft und immer noch mehrheitlich männlich besetzten Professorenstellen durch eine gezielte Berufungspolitik hinsichtlich der freiwerdenden Stellen zu verringern, gehört zu den Prioritäten dieser Fakultät. Ein von einer Frau besetzter Lehrstuhl zieht Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen nach sich. Mit ihrer starken Vorbildfunktion tragen Professorinnen dazu bei, Studentinnen für eine erfolgreiche Laufbahn zu motivieren.

Bei der Neubesetzung von Professuren war in den letzten Jahren das Planziel (25% Frauen) des Frauenförderplans 2002-07 übertroffen worden (50% der neuen Professuren wurden mit Frauen besetzt). Wie im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart 2007 festgeschrieben, wird sich die Fakultät bemühen, diese Tendenz fortzusetzen. Von den 3 an der Fakultät 9 bis 2012 frei werdenden Stellen sollen nach den neuen im Rahmen des Genderkonzepts der Universität Stuttgart beschlossenen Zielvorgaben 2 von Frauen besetzt werden. Es wäre zu begrüßen, dass insbesondere in den Instituten, bei denen keine Professur weiblich besetzt ist (Geschichte, Philosophie), dieses Defizit behoben werden könnte.

Im wissenschaftlichen Dienst sind nach wie vor große Unterschiede zwischen den verschiedenen Disziplinen zu verzeichnen, zwischen dem Institut für Philosophie, an dem eine einzige Wissenschaftlerin tätig ist, dem Historischen Institut, mit einem sehr geringen weiblichen Anteil (2 von 7 Stellen) und dem Institut für Literaturwissenschaften (ca. 63%) oder dem Institut für Linguistik (ca. 70%), an dem mehr Frauen im Mittelbau tätig sind. Es wäre daher wünschenswert, dass die Institute, die einen geringen weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs aufweisen, bei den frei werdenden Stellen Frauen verstärkt berücksichtigen.

Seit dem letzten Erhebungsjahr wurden 15 Promotionen von Frauen abgeschlossen, gegenüber 4 von Männern, was ein sehr gutes Zeichen für den weiblichen Nachwuchs bedeutet. Von insgesamt 3 Habilitationen wurde 1 von einer Frau erfolgreich abgeschlossen.

3. Aktivitäten

Zu den Aktivitäten der Gleichstellungsbeauftragten im letzten Jahr gehörte die gezielte Beratung von einzelnen weiblichen Studierenden hinsichtlich der Gestaltung des Studiums sowie der Möglichkeit von finanzieller Förderung von Promotionen und Habilitationen. Ferner wurden die weiblichen Lehrkräfte der Fakultät 9 regelmäßig über Stellen, Förderungen, Seminare und Workshops sowie über die Möglichkeiten von Kinderbetreuung informiert.

Der Stellenwert des „Mentoring-Programms“ der Universität Stuttgart zur Beratung, Begleitung und Förderung qualifizierter Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde betont. Aktuell sind es 17 junge Wissenschaftlerinnen, die als Mentees am Programm teilnehmen – sowohl Wissenschaftlerinnen in der Promotions- oder Habilitationsphase als auch weibliche Studierende vor der Abschlußprüfung.

Die laufenden Berufungsverfahren innerhalb der Fakultät 9 wurden ebenfalls von der Gleichstellungsbeauftragten aktiv begleitet. Qualifizierten Wissenschaftlerinnen wurde die Möglichkeit gegeben, sich in einem Bewerbungsvortrag und der anschließenden Diskussion zu präsentieren.

Im Rahmen der Diskussion zum Genderkonzept der Universität wurden Zielvorgaben diskutiert und festgesetzt.

4. Perspektiven

In der Fakultät 9 stellen die weiblichen Studierenden nach wie vor einen überdurchschnittlich hohen Anteil, während im Bereich der Lehrenden der Anteil von Frauen auf der Spitze der akademischen Hierarchie verhältnismäßig gering bleibt. Da weiblichen Lehrenden und insbesondere Professorinnen eine wesentliche Vorbildfunktion zukommt, sollte der Anstieg des Frauenanteils insbesondere in der Professorenschaft ein vorrangiges Ziel der Fakultät bleiben. Eine fakultätsspezifische Frauenförderung ist allerdings nur möglich, wenn über die Berufungspolitik hinaus eine grundlegende Aufbauarbeit durch die Förderung von Frauen als Tutorinnen, wissenschaftlichen Hilfskräften, Doktorandinnen, Habilitandinnen und nicht zuletzt wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen geleistet wird. In den Fächern, in denen weibliche Wissenschaftlerinnen unterdurchschnittlich vertreten werden, ist ein Ausgleich auf dieser Ebene unbedingt erstrebenswert.

Gegenüber den im letzten Jahr von der Fakultät festgelegten Zielvorgaben im Rahmen von SEPUS und Genderkonzept der Universität ist zum Teil eine positive Entwicklung zu vermerken. Der Anteil der weiblichen Promovierenden ist von 43,8% auf 73,7% gestiegen (Zielvorgabe 50%). Der Anteil der weiblichen Juniorprofessuren ist von 0% auf 33,3 % gestiegen (Zielvorgabe 33%). Im Erhebungsjahr wurde eine einzige Professur (Germanistische Mediävistik) neu besetzt und leider in diesem Bereich kein Fortschritt registriert.

Im Fakultätsvorstand wurde eine Professorin als Stellvertretende Dekanin gewählt (Amtsbeginn Wintersemester 2010/11) gewählt. Die Übernahme dieser leitenden Position von einer Frau wird einen wichtigen Impuls dazu geben, das Bewusstsein der Fakultät für die Notwendigkeit der Gleichstellung insbesondere an der Spitze der Hierarchie zu schärfen.

Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben

Die Fakultät bekennt sich zu folgenden Maßnahmen:

- Förderung des Anteils von promovierenden und sich habilitierenden Frauen
- Spezifischer Ausbau des Mentoringprogramms für die Geisteswissenschaften
- Ausbau der Kinderbetreuung im Bereich Stadtmitte sowie Wiedereinstiegsförderung
- Ausbau der Graduiertenförderung gezielt für Frauen
- Einrichtung einer gezielten Praktikumsbetreuung für weibliche BA-Studierende
- Systematisches und gezieltes Training für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen für Frauen – insbesondere im Hinblick auf Forschung
- Einrichtung einer Juniorprofessur zur Genderforschung

Der Dekan
Prof. Dr. Horst Thomé

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte
Françoise Joly

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

1. Einleitung

Die Fakultät 10 strebt nach wie vor ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen an bzw. versucht dieses beizubehalten. Die Hürden zeigen sich in der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften besonders in der wissenschaftlichen Karriere. Nach der Gesamtbetrachtung des Ist-Standes der Fakultät werden sowohl die Entwicklungen der Studiengänge als auch die Entwicklungen des wissenschaftlichen Personals institutsspezifisch erörtert, da es bei genauerem Hinsehen zu Unterschieden zwischen den einzelnen Instituten kommt, die durch eine allgemeine Einschätzung nicht erfasst werden können.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Insgesamt zeigt sich die Situation an der Fakultät 10 weiterhin sehr zufriedenstellend. Die Veränderungen zum Vorjahr sind überwiegend im positiven Bereich.

Der Frauenanteil am Betriebswirtschaftlichen Institut ist im Vergleich zum vorherigen Jahr in den verschiedenen Kategorien prozentual fast gleich geblieben. Der Anteil der weiblichen Studierenden ist etwas gesunken, der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal dafür gestiegen.

Beim Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie gab es keine wesentlichen Veränderungen. Der Frauenanteil des Instituts bleibt sowohl bei den Studierenden als auch bei den wissenschaftlich Beschäftigten konstant hoch bei etwa 60%.

Das Institut für Sozialwissenschaften zeigt ebenfalls einen relativ konstanten Wert bei den Studierenden. Der Prozentsatz weiblicher Studierender hat sich mittlerweile auf 55,6% stabilisiert (Vorjahr: 56,8%). Ebenfalls konstant verhält es sich angesichts der wissenschaftlichen Beschäftigten des Instituts. Von den 25 wissenschaftlichen Beschäftigten (inkl. Beamte) sind 10 Frauen, d.h. der Frauenanteil liegt bei dieser Betrachtung bei 40,0%.

Auch das Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht hat befriedigende Zahlen vorgelegt. 36,4% des wissenschaftlichen Personals sind weiblich. Der Anteil ist damit etwas gesunken.

Das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft zeigt unterschiedliche Entwicklungen hinsichtlich der weiblichen Studierenden und des weiblichen wissenschaftlichen Personals. Der Frauenanteil der Studierenden beträgt 38,5% und ist damit insgesamt weiterhin rückläufig. Betrachtet man allerdings die Studierenden des ersten Fachsemesters, so ist in diesem Berichtszeitraum eine deutliche Steigerung zu verzeichnen. Der Anteil der Studienanfängerinnen beträgt 34,4% (Vorjahr: 24,1%). Bei der Stellensituation am InSpo ist die Frauenquote im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls deutlich gestiegen: von 31,6% auf 47,1%. D.h. in den letzten beiden Berichtszeiträumen hat sich der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals mehr als verdoppelt.

Die Fakultät hatte im vergangenen Jahr in Ergänzung des Struktur- und Entwicklungsplanes sowie im Rahmen der Entwicklung eines Genderkonzepts für die gesamte Universität Stuttgart beschlossen, bis zum Jahr 2013 mindestens drei Professuren mit weiblichen Bewerbern zu besetzen, soweit eine ausreichende Anzahl von Stellen zur Neu- bzw. Wiederbesetzung anstehen sollte. Weiter strebt die Fakultät in diesem Zusammenhang ein Verhältnis 70/30 männlicher/weiblicher Kandidaten bei den abgeschlossenen Promotionen bzw. ein ausgewogenes Verhältnis bei den im Zuständigkeitsbereich der Fakultät immatrikulierten Studierenden an.

Diese selbst gesteckten Ziele sind im Zeitpunkt der Veröffentlichung des vorliegenden Gleichstellungsberichtes insgesamt auf einem guten Wege der Realisierung. Die aktuell bereits erreichten Zwischenziele lassen sich allerdings noch nicht in der Statistik des Berichtszeitraums ablesen, da sich die Ergebnisse erst im Jahr 2010 eingestellt haben.

Mittlerweile sind zwei Professuren der Fakultät mit Frauen besetzt. Zu Beginn des Jahres 2010 konnte Frau Prof. Dr. Nadja Schott für die „Sportwissenschaft“ gewonnen werden. Frau Prof. Dr. Cathleen Kantner hat zum Wintersemester 2010/11 die Abteilung für „Internationale Beziehungen und Europäische Integration“ am Institut für Sozialwissenschaften übernommen. Im aktuell laufenden Besetzungsverfahren für die Professur „Berufspädagogik, Schwerpunkt Technikdidaktik“ steht eine Bewerberin auf Listenplatz eins, so dass die Fakultät hoffen kann, auch diese Professur im Jahr 2011 mit einer Professorin zu besetzen.

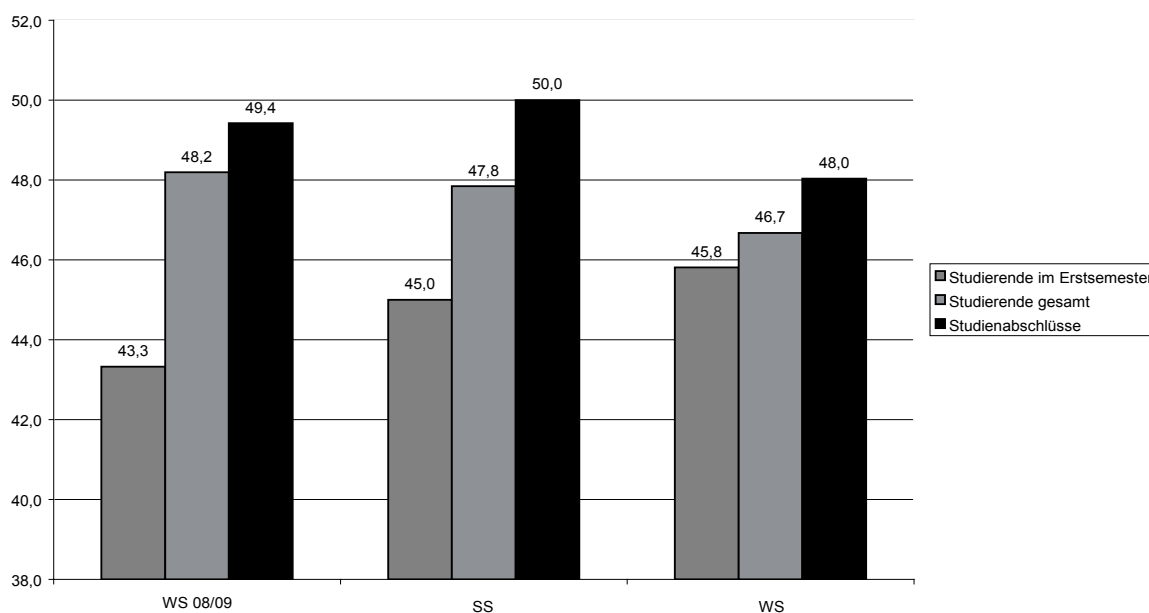
Das Verhältnis von männlichen und weiblichen Promotionsabsolventen beträgt im Berichtszeitraum 66,6 zu 33,3% (s hierzu auch nachfolgend 2.2.1).

Das Verhältnis der im Zuständigkeitsbereich der Fakultät immatrikulierten Studierenden differiert sehr stark nach Instituten und wird daher nachfolgend im Einzelnen beleuchtet.

2.1 Studierende

Der Rückwärtstrend der vergangenen Jahre, gemessen an der Gesamtzahl der Studierenden, setzt sich weiter fort. In den letzten zwei Jahren ist ein leichter Rückgang an weiblichen Studierenden zu verzeichnen. Im Vorjahr betrug der Rückgang noch 0,8%, im jetzigen Berichtszeitraum sind es 1,5% (WS 08/09 = 48,2%, WS 09/10 = 46,7%). Dieser Rückgang dürfte sich jedoch in den nächsten Jahren wieder ausgleichen, da der prozentuale Anteil der Erstsemester im Berichtszeitraum um 2,5% gestiegen ist.

Frauenanteil bei den Studierenden



Insgesamt zeigt sich der Anteil an weiblichen und männlichen Studierenden für die gesamte Fakultät nahezu ausgeglichen.

Da zwischen den einzelnen Instituten größere Abweichungen auftreten, werden die Studiengänge in den folgenden Abschnitten nach Instituten gesondert dargestellt und genauer erläutert.

2.1.1 Studiengänge des Betriebswirtschaftlichen Instituts

Im Vergleich zum Wintersemester 08/09 ist der Frauenanteil der Studierenden am Betriebswirtschaftlichen Institut im Wintersemester 09/10 weiter um 1,8% von 40,8% auf 39,0% gefallen. Im Sommersemester 2009 war im Vergleich zum Wintersemester 07/08 nur ein geringer Rückgang auf 40,4% zu beobachten. Der Frauenanteil der Studierenden im 1. Fachsemester ist ebenfalls um knapp 1% auf 30,4% gesunken im Vergleich zum Vorjahr. Damit zeichnet sich weiterhin ein leichter Rückgang der weiblichen Studierenden ab. Bei den Studierenden, die im Wintersemester 09/10 ihren Abschluss machten, lag der Anteil der Frauen mit 32,3% diesmal weit unter dem Wert des Vorjahres (45,5%). Winter- und Sommersemester zusammengenommen, ergeben eine weibliche Abschlussquote von 35,8%.

2.1.2 Studiengänge des Instituts für Erziehungswissenschaft und Psychologie

Der Frauenanteil bei den Studierenden ist in den auslaufenden Magisterstudiengängen Pädagogik und Berufspädagogik sowie im BA-Studiengang Pädagogik/Berufspädagogik auf hohem Niveau von über 80% stabil. In den Gewerbelehrerstudiengängen stieg der Frauenanteil um etwa 3% von 28,0% auf 31,1%. Insgesamt liegen die erziehungswissenschaftlichen Studiengänge bei durchschnittlich 60% weiblicher Studierender, Tendenz steigend.

2.1.3 Studiengänge des Instituts für Sozialwissenschaften

In den vom Institut für Sozialwissenschaften angebotenen Studiengängen hat sich der Frauenanteil der Studierenden im aktuellen Berichtszeitraum stabilisiert. Nach einem stetigen Aufwärtstrend der letzten Jahre ist im vergangenen Jahr ein leichter Rückgang von gut 1% auf 55,6% zu verzeichnen, was durch einen leichten Rückgang der Neueinschreibungen zum WS 09/10 erklärt werden kann (WS 08/09 = 60,9%, WS 09/10 = 58,9%).

2.1.4 Studiengänge des Instituts für Sport- und Bewegungswissenschaft

Hinsichtlich der Frauenquoten schneidet das Institut im Vergleich zu den anderen Instituten schlechter ab. Bezüglich der Gesamtstudierendenzahl sinkt der Anteil der Frauen weiterhin von 39,3% auf 38,5%. Allerdings stieg die Quote bei den Erstsemestern von 24,1% auf 34,4%, also um gut 10%.

2.1.5 Studiengänge des Instituts für Volkswirtschaftslehre und Recht

Über 90% der Studierenden, die vom IVR betreut werden, studieren im Studiengang der techn. BWL. Bei den wenigen Studierenden mit dem Ziel Dipl.-VWL techn. und Magister-Nebenfach ist der Frauenanteil ausgeglichen. Auf eine statistische Auswertung wurde verzichtet, da beide Studiengänge auslaufen. Die Zahl der Bachelor Nebenfach-Studierenden ist insgesamt so gering, dass Gleiches gilt. Die technischen Fächer, für die seitens der VWL Vertiefungsmöglichkeiten angeboten werden, werden von den jeweiligen Fakultäten interpretiert.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

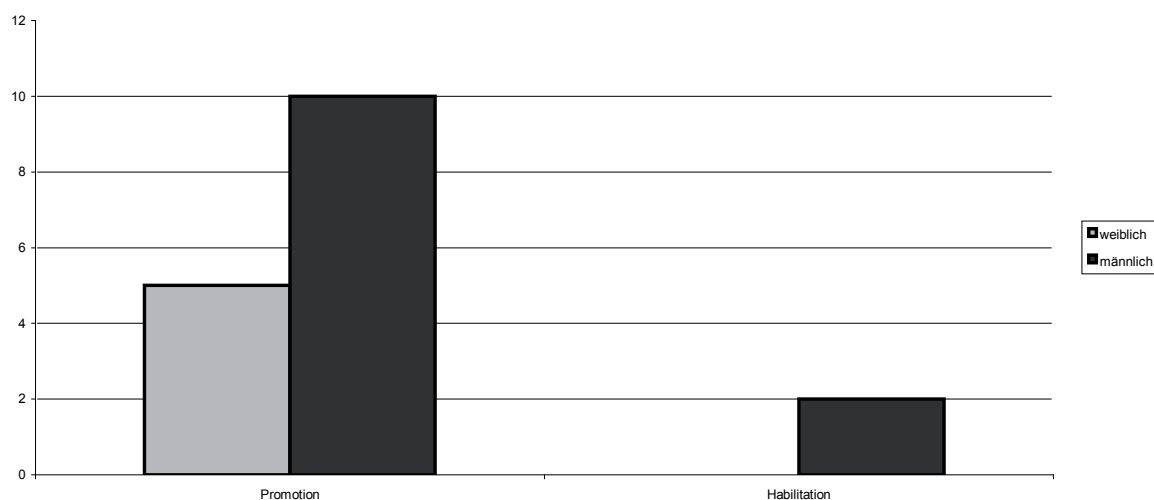
2.2.1 Promotionen

In der Fakultät wurden im Betrachtungszeitraum Wintersemester 09/10 bis Sommersemester 2010 15 Promotionen durchgeführt, davon 33,3% von Frauen. Hier zeigt sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum eine positive Entwicklung von 11,1%. Damit werden den positiven Zahlen beim wissenschaftlichen Nachwuchs Rechnung getragen. Eine Weiterführung dieser Entwicklung ist wünschenswert.

2.2.2 Habilitationen

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

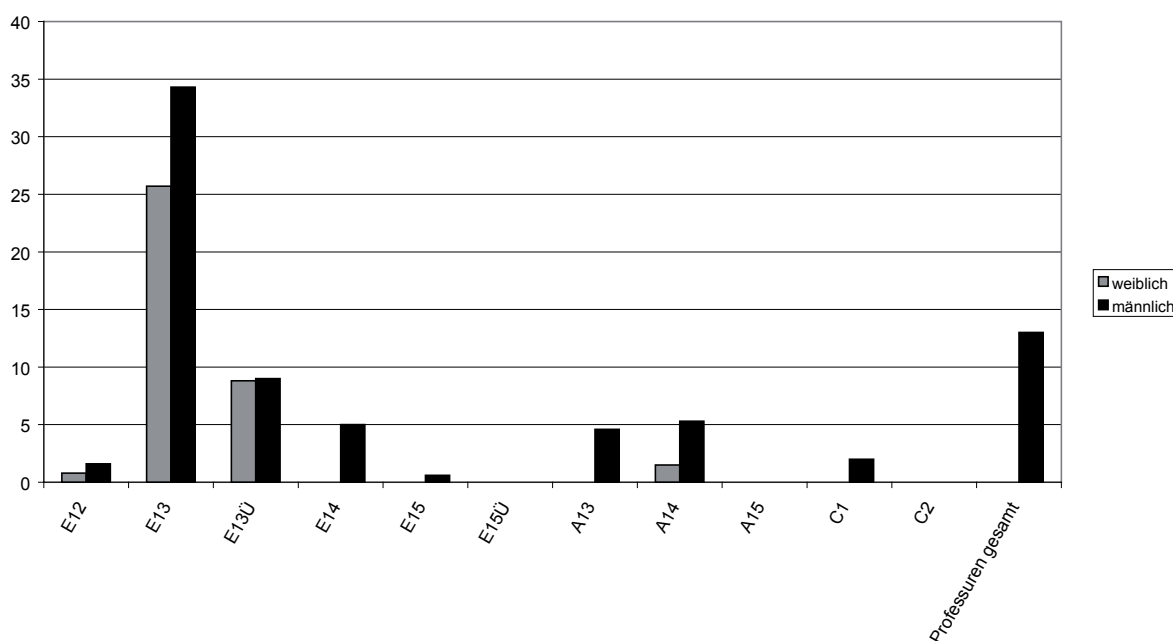
Frauenanteil bei der wissenschaftlichen Qualifikation



2.3 Wissenschaftliches Personal

Allgemein lässt sich festhalten, dass bezüglich einer zahlenmäßig möglichst ausgewogenen Beschäftigung von Männern und Frauen immer noch Handlungsbedarf besteht. Allerdings können Wunsch (angestrebte Geschlechtergleichheit von Männern und Frauen) und Wirklichkeit (v. a. reale Haushalts- und Stellensituation) nur bedingt miteinander vereinbart werden. Die Zahl der Haushaltsstellen wird auf absehbare Zeit nicht erhöht. Eine – befristete – Beschäftigung aus Drittmitteln hingegen scheint nicht unbedingt für alle qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen attraktiv. Dennoch konnten, abgesehen vom Institut für Sozialwissenschaft, alle Institute den Frauenanteil ungefähr halten oder steigern.

Frauenanteil bei den Beschäftigten



Die folgenden Abschnitte befassen sich gesondert mit den akademischen Mitarbeitern/innen sowie dem Leitungspersonal.

2.3.1 Wissenschaftliche Beschäftigte

Die meisten Institute haben einen durchaus befriedigenden Durchschnitt an akademischen Mitarbeiterinnen. Der Gesamtanteil der weiblichen Angestellten beträgt 37,4% (VZÄ), eine leichte Steigerung zum Vorjahreszeitraum. Bei Betrachtung der absoluten Anzahl Mitarbeiterinnen ergibt sich eine Quote von 43,0%. Allerdings sind lediglich 14,3% der Dauerstellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt.

Das Betriebswirtschaftliche Institut konnte nach einem Rückgang im Vorjahr den Gesamtanteil an Frauen steigern von 27,5% auf 32,6% (+5,1%). Betrachtet man die einzelnen Beschäftigungsgruppen, zeigt sich, dass beim BWI alle weiblichen Angestellten der Tarifgruppe E13 bzw. E13Ü angehören. Alle anderen vorhandenen Beschäftigungsgruppen sind männlich besetzt.

Beim Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht liegt der Frauenanteil (inkl. der Beamtenstelle) bei 36,4%. Von den insgesamt 11 Stellen sind die zwei einzigen Dauerstellen von Frauen besetzt. Hier ist im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum ein geringfügiger Rückgang zu verzeichnen.

Das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft hat erfreulicherweise im Vergleich zum Vorjahreszeitraum den Frauenanteil um +15,5% auf 47,1% erhöht. Ebenso wie beim BWI sind alle Frauen im E13 Bereich angesiedelt.

Beim Institut für Sozialwissenschaften beträgt die Frauenquote 40,0%. Damit hat sich der Trend stabilisiert (WS 07/08 = 42%, WS 08/09 = 39,1%). Von den eineinhalb Beamtenstellen ist eine halbe Stelle von einer Frau besetzt. Die anderen weiblichen Angestellten sind auch hier im Bereich E13 bzw. E13Ü angesiedelt.

Einen leichten Überhang an weiblichen Angestellten zeigt weiterhin das Institut für Erziehungswissenschaft mit knapp 60,0%. Der Mitarbeiterinnenanteil hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. Auch hier sind sämtliche weibliche Angestellte im E13-Bereich eingruppiert.

2.3.2 Professuren

Im Berichtszeitraum liegt der Frauenanteil beim Leitungspersonal immer noch bei 0%.

Zum Wintersemester 2010/11 hat jedoch Frau PD Dr. Kathleen Kantner den Ruf zur Neubesetzung der W3-Professur Internationale Beziehungen angenommen.

Bereits zu Beginn des Jahres konnte erfreulicherweise Frau Prof. Nadja Schott (Vorgezogene Nachfolge Prof. Schlicht) für das Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft gewonnen werden.

3. Ziele

Aufgrund der sich doch teilweise erheblich unterscheidenden Daten werden sowohl die Ziele als auch daraus resultierende Maßnahmen bezüglich der Studierenden und des wissenschaftlichen Personals gesondert erörtert.

3.1 Studierende

Während die meisten Institute Schwierigkeiten haben, Frauen im gleichen Umfang wie Männer für die jeweiligen Studiengänge zu gewinnen, arbeitet das Institut für Sozialwissenschaften daran, mehr männliche Studierende zu gewinnen.

Das Institut für Sozialwissenschaften gibt an, dass auch im Wintersemester 09/10 der Frauenanteil der Studierenden im ersten Fachsemester wieder wie in den Vor-

jahren bei 50% und darüber liegt. Dies belegt zum einen die Attraktivität der neuen gestuften Bachelor- und Master-Studiengänge des Instituts auch für Frauen. Zum anderen scheinen damit keine akuten Aktivitäten zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils erforderlich. Der relativ hohe Frauenanteil scheint auch die traditionellen Muster der Wahl des Studienfaches zu bestätigen: Frauen bevorzugen nach wie vor Studienfächer, die der weiblichen Geschlechterrolle entsprechen, also neben Sozialwissenschaften vor allem Sprach-, Kultur- oder Erziehungswissenschaften. Handlungsbedarf besteht für das Institut vielmehr darin, mehr Männer für das Studium der Sozialwissenschaften zu interessieren. Die stärker anwendungsorientierten Bachelor- und Master-Studiengänge sind ein guter Weg, dieses Ziel zu erreichen. Diese neuen Studiengänge verdeutlichen, dass mit dem Studium der Sozialwissenschaften in gleicher Weise eine „gute“ Berufsausbildung erworben werden kann wie mit einem Studium der Mathematik oder der Natur- und Ingenieurwissenschaften. Daher wird vom Institut in der Außendarstellung nur Informationsmaterial verwendet (Flyer, Studiengangsbeschreibungen, Vortragsfolien, Internet u. ä.), das Männer und Frauen gleichermaßen anspricht. Geschlechtsneutrale Formulierungen sind zu bevorzugen, Geschlechterstereotypen sind zu vermeiden.

Das Betriebswirtschaftliche Institut strebt an, den Anteil der weiblichen Studierenden beizubehalten bzw. weiter auszubauen. Für das IVR ist die Entwicklung des Anteils weiblicher Studierender im Studiengang BWL techn. ausschlaggebend. Im Bereich der Bachelor-, Master- und technischen VWL-Studierenden sind wegen der geringen Zahl der Absolventen eindeutige Zielvorgaben laut IVR nicht sinnvoll.

Beim Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft sieht das Bild besser aus als in den Jahren zuvor. Mit einer, bedingt durch die Einführung neuer Studiengänge, insgesamt steigenden Studierendenzahl, steigt auch der Anteil der weiblichen Studierenden. Auch wenn der Anteil an Studentinnen insgesamt betrachtet einen leichten Rückgang aufweist, kann davon ausgegangen werden, dass angesichts einer steigenden Quote bei den Neueinschreibungen der Anteil zukünftig auch insgesamt weiter steigt.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Grundsätzliches Ziel aller Institute ist es den bereits erreichten Prozentsatz weiblicher Mitarbeiter beizubehalten und ggf. weiter auszubauen. Die Entwicklung ist zufrieden stellend, obwohl die Rahmenbedingungen – z. B. Einfrieren der Zahl der Planstellen, befristete Drittmittel-Anstellung und/oder Teilzeitbeschäftigung – es nach wie vor erschweren, geeignete qualifizierte Kandidatinnen für eine Anstellung interessieren zu können.

Besonders gut entwickelt hat sich im letzten Berichtszeitraum der Anteil des weiblichen Personals beim Institut für Sport- und Bewegungswissenschaft. Dies zeigt, dass die Bemühungen des InSpo Früchte tragen, eigenes Personal zu qualifizieren.

Im wissenschaftlichen Dienst des Instituts für Volkswirtschaftslehre und Recht sind beide Vollzeit-Dauerstellen mit Frauen besetzt, zurzeit eine im Bereich A 14 und eine E13-Stelle. Zwei weitere Frauen besetzen befristete E13-Stellen. Die sechs weiteren wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen werden als Qualifizierungsstellen von Männern eingenommen. Bei gleicher Qualifikation soll künftig auch zumindest eine der Qualifizierungsstellen mit einer Frau besetzt werden.

Sehr erfreulich ist, dass zukünftig auch mindestens zwei Professorinnen in der Fakultät vertreten sein werden.

4. Maßnahmen

4.1 Studierende

Insgesamt versuchen alle Institute bei Veranstaltungen wie dem Uni-Tag und Tag der Wissenschaften speziell Frauen für die Studiengänge zu gewinnen. Darüber hinaus bietet das Betriebswirtschaftliche Institut spezielle Informationsveranstaltungen für Frauen an, wie „Probiert die Uni aus!“. Das Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht arbeitet zusätzlich mit der zentralen Studienberatung zusammen.

Das InSpo wird weiterhin mit eigenen Projekten um seine Studiengänge werben und dabei besonders Bewerberinnen ansprechen. Darüber hinaus erwartet das InSpo mit dem Studiengang Master of Arts Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung eine hohe Nachfrage bei Frauen, da Gesundheitsberufe gerade dort attraktiv sind.

4.2 Wissenschaftliches Personal

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

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

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

	WS 08/09			SS 09			WS 09/10		
	w	m	Anteil Frauen [%]	w	m	Anteil Frauen [%]	w	m	Anteil Frauen [%]
Studierende im Erstsemester	237	310	43,3	9	11	45,0	257	304	45,8
Studierende gesamt	1323	1422	48,2	1200	1308	47,8	1263	1443	46,7
Studienabschlüsse	86	88	49,4	61	61	50,0	61	66	48,0

	2009 gesamt		
	weiblich	männlich	Anteil Frauen [%]
Promotion	5	10	33,3
Habilitation	0	2	0,0

	weiblich	männlich	Anteil Frauen [%]
Besoldungsgruppe E			
E12	0,8	1,6	33,3
E13	25,7	34,3	42,8
E13Ü	8,8	9,0	49,4
E14	0,0	5,0	0,0
E15	0,0	0,6	0,0
E15Ü	0,0	0,0	0,0
Besoldungsgruppe A			
A13	0,0	4,6	0,0
A14	1,5	5,3	22,1
A15	0,0	0,0	0,0
Besoldungsgruppe C			
C1	0,0	2,0	0,0
C2	0,0	0,0	0,0
Professuren			
Professuren gesamt	0	13	0,0
Haushalt	0	12	0,0
fremd	0	1	0,0

Stichtag: 31.12.2009

Stuttgart, den 20. Juli 2010

Prof. Dr. Frank C. Englmann
(Dekan)

Annika Boltze, M.A.
(Gleichstellungsbeauftragte)

6. Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultäts-gleichstellungsbeauftragten (Wahlsatzung)

Vom 20. Februar 2008

Auf Grund der §§ 8 Abs. 5, 19 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 des Landeshochschulgesetzes (LHG), § 13 Abs. 2 der Grundordnung der Universität Stuttgart und § 5 Abs. 1 und 2 der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Stuttgart hat der Senat der Universität Stuttgart am 23. Januar 2008 die folgende Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten (Wahlsatzung) beschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Satzung gilt für die Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der Universität Stuttgart.

§ 2 Wahlberechtigung, Wählbarkeit

(1) Wahlberechtigt sind die weiblichen Mitglieder der jeweiligen Fakultät im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 LHG. Wählbar sind Frauen und Männer aus den in Satz 1 genannten Statusgruppen mit Ausnahme der Studierenden und der eingeschriebenen Doktoranden und Doktorandinnen.

(2) Mitglieder des wissenschaftlichen Personals im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2 LHG an Zentralen Einrichtungen der Universität Stuttgart können auf Antrag für die Wahl der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten dem wissenschaftlichen Personal einer Fakultät gleich gestellt werden. Sie können durch begründete schriftliche Erklärung gegenüber der Wahlleitung bestimmen, in welcher Fakultät sie wahlberechtigt bzw. wählbar sein möchten. Die Wahlleitung kann diese Erklärung nur zurückweisen, wenn sie sachlich nicht gerechtfertigt ist.

(3) Wählen und gewählt werden können nur Mitglieder, die in das Verzeichnis der Wahlberechtigten eingetragen sind. Mitglieder des wissenschaftlichen Personals im Sinne von § 10 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 und 2 LHG an Zentralen Einrichtungen der Universität Stuttgart können nur wählen und gewählt werden, wenn sie die in Absatz 2 Satz 2 genannte Bestimmung getroffen haben und die Wahlleitung diese Erklärung nicht nach Absatz 2 Satz 3 zurückgewiesen hat. Maßgebender Zeitpunkt für die

Wahlberechtigung und die Wählbarkeit ist der Tag des vorläufigen Abschlusses des Verzeichnisses der Wahlberechtigten.

(4) Von der Aufstellung eines Wählerverzeichnisses für Studentinnen und eingeschriebene Doktorandinnen wird abgesehen. Die Stimmabgabe wird auf dem Studenausweis, aus dem hervorgehen muss, in welcher Fakultät die Studentin bzw. Doktorandin wahlberechtigt und wählbar sein soll (§ 22 Abs. 3 Satz 2 und 3 LHG), vermerkt.

§3 Zeitpunkt der Wahlen

Die Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten werden alle zwei Jahre zeitgleich mit den Wahlen zum Senat durchgeführt.

§ 4 Wahlorgane

Die Wahlorgane für die Wahlen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind mit den Wahlorganen nach § 4 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung) identisch.

§ 5 Bekanntmachung der Wahl

Die Bekanntmachung der Wahl hat zu enthalten:

1. die Zahl der zu wählenden Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und deren Amtszeit,
2. den Hinweis, dass nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt wird und
3. den Hinweis, dass Mitglieder einer Fakultät bzw. die ihnen nach § 2 Abs. 2 gleich gestellten Mitglieder nur die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten derselben Fakultät wählen dürfen.

Im Übrigen gilt § 5 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung) entsprechend.

§ 6 Verzeichnisse der Wahlberechtigten

Das Verzeichnis der Wahlberechtigten für die Gremienwahlen kann auch für die Wahl der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten verwendet werden. Es enthält zusätzlich eine Angabe über das Geschlecht der Wahlberechtigten und die Bestimmung, in welcher Fakultät die nach § 2 Abs. 2 gleich gestellten Mitglieder wahlberechtigt bzw. wählbar sind. Im Übrigen gilt § 6 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung).

§ 7 Auflegung der Verzeichnisse der Wahlberechtigten

Für die Auflegung der Verzeichnisse der Wahlberechtigten gilt § 7 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung).

§ 8 Änderung der Verzeichnisse der Wahlberechtigten

Für die Änderung der Verzeichnisse der Wahlberechtigten gilt § 8 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung).

§ 9 Endgültiger Abschluss der Verzeichnisse der Wahlberechtigten

Die Verzeichnisse der Wahlberechtigten sind spätestens am 22. Tag vor dem ersten Wahltag unter Berücksichtigung der im Berichtigungsverfahren ergangenen Entscheidungen von der Wahlleitung endgültig abzuschließen. Dabei ist von der Wahlleitung in den Verzeichnissen der Wahlberechtigten zu beurkunden:

1. die Zahl der eingetragenen Wahlberechtigten und
2. die Zahl der Anträge auf Berichtigung des Verzeichnisses der Wahlberechtigten.

§ 10 Wahlvorschläge

(1) Die Wahlvorschläge sind spätestens am 28. Tag vor dem ersten Wahltag bis 16 Uhr bei der Wahlleitung einzureichen. Der Wahlvorschlag muss von mindestens drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein.

(2) Unterzeichnerinnen eines Wahlvorschlags müssen für die betreffende Wahl wahlberechtigt sein; sie müssen ihren Namen in Block- oder Maschinenschrift und dazu ihre Amts- oder Berufsbezeichnung und bei Studentinnen die Matrikel-Nummer angeben. Der Wahlvorschlag soll eine Angabe darüber enthalten, welche Unterzeichnerin zur Vertretung des Wahlvorschlags gegenüber der Wahlleitung und dem Wahlausschuss berechtigt ist und wer sie im Fall einer Verhinderung vertritt. Fehlt eine solche Angabe, so gilt die an erster Stelle stehende Unterzeichnerin als Vertreterin des Wahlvorschlags; sie wird von der an zweiter Stelle stehenden Unterzeichnerin vertreten. Bewerberinnen können gleichzeitig Unterzeichnerinnen sein.

(3) Jeder Wahlvorschlag kann nur eine Bewerberin bzw. einen Bewerber enthalten. Für jede sich bewerbende Person ist anzugeben:

1. Familienname,
2. Vorname,

3. die Amts- oder Berufsbezeichnung,

4. die Fakultätszugehörigkeit.

Die sich bewerbende Person hat durch Unterschrift zu bestätigen, dass sie der Aufnahme in den Wahlvorschlag zustimmt.

(4) Die Zurücknahme von Wahlvorschlägen, von Unterschriften unter einem Wahlvorschlag oder von Zustimmungserklärungen von Bewerberinnen bzw. Bewerbern ist nur bis zum Ablauf der Einreichungsfrist für die Wahlvorschläge zulässig.

(5) Auf dem Wahlvorschlag hat die Wahlleitung Datum und Uhrzeit des Eingangs zu vermerken. Etwaige Mängel hat sie der Vertreterin des Wahlvorschlags unverzüglich, spätestens aber am Tag nach dem Ablauf der Einreichungsfrist, mitzuteilen und sie aufzufordern, unverzüglich die Mängel zu beseitigen. Der Wahlvorschlag muss spätestens am 25. Tag vor dem ersten Wahltag wieder eingereicht sein.

(6) Ist die Einreichungsfrist versäumt oder fehlen die erforderlichen Unterschriften oder Zustimmungserklärungen oder sind sie oder der ganze Wahlvorschlag unter einer Bedingung abgegeben, so können diese Mängel nach Ablauf der Einreichungsfrist nicht mehr behoben werden.

§ 11 Beschlussfassung über die Wahlvorschläge

Der Wahlausschuss entscheidet spätestens am 21. Tag vor dem ersten Wahltag über die Zulassung der eingereichten Wahlvorschläge. Zurückzuweisen sind Wahlvorschläge, die

1. nicht rechtzeitig eingereicht worden sind,
2. eine Bedingung oder einen Vorbehalt enthalten oder sich nicht auf die verlangten Angaben beschränken,
3. nicht ordnungsgemäß, insbesondere nicht von der erforderlichen Zahl Wahlberechtigter unterzeichnet sind,
4. mehr als eine Bewerberin bzw. einen Bewerber enthalten.

Im Übrigen gilt § 11 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung) entsprechend.

§ 12 Bekanntmachung der Wahlvorschläge

Für die Bekanntmachung der Wahlvorschläge gilt § 12 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung).

§ 13 Mehrheitswahl mit Bindung an die vorgeschlagenen Bewerberinnen oder Bewerber

(1) Mehrheitswahl mit Bindung an die vorgeschlagenen Bewerberinnen oder Bewerber findet statt, wenn mindestens vier gültige Wahlvorschläge eingereicht wurden. Jede Wählerin hat eine Stimme.

(2) Die Wählerin soll so abstimmen, dass sie auf dem Stimmzettel einen vorgedruckten Namen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers ankreuzt.

(3) Die Person mit der höchsten Stimmenzahl ist als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. Fakultätsgleichstellungsbeauftragter gewählt. Die Person mit der zweithöchsten Stimmenzahl ist als Stellvertretung gewählt. Abweichend hiervon können die Gewählten eine Umkehrung der Reihenfolge vereinbaren.

§ 14 Mehrheitswahl ohne Bindung an die vorgeschlagenen Bewerberinnen bzw. Bewerber

(1) Mehrheitswahl ohne Bindung an die vorgeschlagenen Bewerberinnen oder Bewerber findet statt, wenn weniger als vier gültige Wahlvorschläge eingereicht wurden. Jede Wählerin hat eine Stimme.

(2) Die Wählerin soll so abstimmen, dass sie auf dem Stimmzettel

1. einen vorgedruckten Namen einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers ankreuzt oder

2. den Namen einer anderen wählbaren Person unter unzweifelhafter Bezeichnung der Person einträgt.

(3) Die Person mit der höchsten Stimmenzahl ist als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. Fakultätsgleichstellungsbeauftragter gewählt. Die Person mit der zweithöchsten Stimmenzahl ist als Stellvertretung gewählt. Abweichend hiervon können die Gewählten eine Umkehrung der Reihenfolge vereinbaren.

§ 15 Verweis auf die Wahlordnung

Im Übrigen gelten die §§ 16 bis 35 der Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Gremienwahlen (Wahlordnung) entsprechend.

§ 16 Ausscheiden und Nachrücken

Wenn eine gewählte Person die Wählbarkeit verliert, das Amt niederlegt oder aus einem sonstigen Grund ausscheidet, tritt an ihre Stelle für den Rest der Amtszeit die Person mit der nächsthöheren Stimmenzahl. Sind keine gewählten Personen mehr vorhanden oder wurde niemand gewählt, so bestimmt die Dekanin bzw. der Dekan der jeweiligen Fakultät eine sachverständige Person als kommissarische Fakultätsgleichstellungsbeauftragte bzw. kommissarischen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten für den Rest der Amtszeit.

§17 In-Kraft-Treten

Diese Satzung tritt am Tage nach ihrer Bekanntmachung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Universität Stuttgart in Kraft. Gleichzeitig tritt die Satzung der Universität Stuttgart zur Durchführung der Wahlen der Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner in den Fakultäten (Wahlsatzung) vom 15. November 2000 (Amtliche Bekanntmachungen der Universität Stuttgart Nr. 67, vom 20. November 2000, zuletzt geändert durch Satzung vom 27. Februar 2004 (Amtliche Bekanntmachungen der Universität Stuttgart Nr. 112, vom 31. März 2004), außer Kraft.

7. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Amtszeit: 01.10.2008 - 30.09.2010

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
1	<p>Dipl.-Ing. Kyra Bullert Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen Keplerstraße 11</p> <p>Tel.: 685-83257 Fax: 685-84213 E-Mail: bullert@irg.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl. -Ing. Kerstin Heidemann Dekanat Architektur und Stadtplanung Keplerstraße 11</p> <p>Tel. 685-84400 Fax. 685-82788 E-Mail:heidemann@f01.uni-stuttgart.de</p>
2	<p>Dipl.-Ing. Maximilian Huber Institut für Geotechnik Pfaffenwaldring 35</p> <p>Tel: 685-63778 Fax: 685-62439 E-Mail: maximilian.huber@igs.uni-stuttgart.de</p>	
3	<p>Dr. Brigitte Schwederski Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55</p> <p>Tel.: 685-64220 Fax: 685-64165 E-Mail: schwederski@iac.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Monika Sieger Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55</p> <p>Tel.: 685-64192 Fax: 685-64165 E-Mail: sieger@iac.uni-stuttgart.de</p>
4	<p>Dr. Hildegard Watzlawick Institut für Industrielle Genetik Allmandring 31</p> <p>Tel.: 685-66981 Fax: 685-66973 E-Mail: hildegard.watzlawick@iig.uni-stuttgart.de</p>	<p>PD Dr. Christina Wege Biologisches Institut Pfaffenwaldring 57</p> <p>Tel.: 685-65073 Fax: 685-65096 E-Mail: christina.wege@bio.uni-stuttgart.de</p>
5	<p>Dipl.-Inf. Ursula Vollmer Institut für IT-Services Allmandring 30E</p> <p>Tel.: 685-60474 Fax: 685-65898 E-Mail: ursula.vollmer@iits.uni-stuttgart.de</p>	

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
6	<p>Dipl.-Ing. Friederike Gräter Institut für Luftfahrtantriebe Pfaffenwaldring 6</p> <p>Tel.: 685-63522 Fax: 685-63505 E-Mail: friederike.graeter@ila.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl.-Ing. Barbara Mayer Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt Pfaffenwaldring 31</p> <p>Tel.: 685-62042 Fax: 685-62317 E-Mail: barbara.mayer@itlr.uni-stuttgart.de</p>
7	<p>Dr. Birgit Spaeth Institut für Industrielle Fertigung und Fabrikbetrieb Nobelstraße 12</p> <p>Tel.: 970-1810 Fax: 970-1400 E-Mail: birgit.spaeth@iff.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl.-Ing. Dipl.-Kffr. Bettina Rzepka Institut für Maschinenelemente Pfaffenwaldring 9</p> <p>Tel.: 685-66172 Fax: 685-66319 E-Mail: bettina.rzepka@ima.uni-stuttgart.de</p>
8	<p>Dr. Ellen Reister II. Institut für Theoretische Physik Pfaffenwaldring 31 / III</p> <p>Tel.: 685-64923 Fax: 685-64902 E-Mail: reister@theo2.physik.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Christina Surulescu (kommissarisch) Institut für Angewandte Analysis und Numerische Simulation Pfaffenwaldring 57</p> <p>Tel.: 685-67647 Fax: 685-65389 E-Mail: Christina.Surulescu@mathematik. uni-stuttgart.de</p>
9	<p>Françoise Joly Institut für Literaturwissenschaft / Abt. Romanische Literaturen I Keplerstraße 17</p> <p>Tel.: 685-83111 Fax: 685-82765 E-Mail: francoise.joly@po.uni-stuttgart.de</p>	<p>Judith Yacar Institut für Linguistik/Romanistik Keplerstraße 17</p> <p>Tel.: 685-82446 E-Mail: judith.yacar@ling.uni-stuttgart.de</p>
10	<p>Annika Boltze, M.A. Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik Geschwister-Scholl-Straße 24D</p> <p>Tel.: 685-83183 Fax: 685-83130 E-Mail: boltze@bwt.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Isabell Thaidigsmann Institut für Sozialwissenschaften Abt. Politische Systeme und Politische Soziologie Breitscheidstraße 2</p> <p>Tel.: 685-83667 Fax: 685-82333 E-Mail: isabell.thaidigsmann@sowi.uni- stuttgart.de</p>

Amtszeit: 01.10.2010 - 30.09.2012

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
1	<p>Dipl.-Ing. Kyra Bullert Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen Keplerstraße 11</p> <p>Tel.: 685-83257 Fax: 685-84213 E-Mail: bullert@irg.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl. -Ing. Kerstin Heidemann Dekanat Architektur und Stadtplanung Keplerstraße 11</p> <p>Tel. 685-84400 Fax. 685-82788 E-Mail:heidemann@f01.uni-stuttgart.de</p>
2	<p>Dipl.-Wirt.-Ing. Susanne Urlaub Lehrstuhl für Bauphysik Pfaffenwaldring 7</p> <p>Tel: 685-60414 Fax: 685- E-Mail: susanne.urlaub@lbp.uni-stuttgart.de</p>	
3	<p>Dr. Brigitte Schwederski Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55</p> <p>Tel.: 685-64220 Fax: 685-64165 E-Mail: schwederski@iac.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Isabella Waldner Institut für Physikalische Chemie Pfaffenwaldring 55</p> <p>Tel.: 685-64583 Fax: 685-64443 E-Mail: i.waldner@ipc.uni-stuttgart.de</p>
4	<p>Dr. Tatjana Kleinow Biologisches Institut Abt. Molekularbiologie und Virologie der Pflanzen Pfaffenwaldring 57</p> <p>Tel.: 685-65075 Fax: 685-65096 E-Mail: tatjana.kleinow@bio.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Hildegard Watzlawick Institut für Industrielle Genetik Allmandring 31</p> <p>Tel.: 685-66981 Fax: 685-66973 E-Mail: hildegard.watzlawick@iig.uni-stuttgart.de</p>
5	<p>Dr.-Ing. Gerda Gläser Institut für Physikalische Elektronik Pfaffenwaldring 47</p> <p>Tel.: 685-69214 Fax: 685-67138 E-Mail: gerda.glaeser@ipe.uni-stuttgart.de</p>	

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
6	<p>Dipl.-Ing. Laura Vranos Institut für Luftfahrtantriebe Pfaffenwaldring 6</p> <p>Tel.: 685-60321 Fax: 685-63505 E-Mail: laura.vranos@ila.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl.-Ing. Manuela Glietsch Institut für Luftfahrtantriebe Pfaffenwaldring 6</p> <p>Tel.: 685-60323 Fax: 685-63505 E-Mail: manuela.glietsch@ila.uni-stuttgart.de</p>
7	<p>Dr. Birgit Spaeth Institut für Industrielle Fertigung und Fabrikbetrieb Nobelstraße 12</p> <p>Tel.: 970-1810 Fax: 970-1400 E-Mail: birgit.spaeth@iff.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl.-Ing. Dipl.-Kffr. Bettina Rzepka Institut für Maschinenelemente Pfaffenwaldring 9</p> <p>Tel.: 685-66172 Fax: 685-66319 E-Mail: bettina.rzepka@ima.uni-stuttgart.de</p>
8	<p>Dipl.-Math. Semra Demirel (kommissarisch) Institut für Analysis, Dynamik und Modellierung Lehrstuhl für Analysis und Mathematische Physik Pfaffenwaldring 57</p> <p>Tel.: 685-65364 Fax: 685-65594 E-Mail: semra.demirel@mathematik.uni- stuttgart.de</p>	
9	<p>Françoise Joly Institut für Literaturwissenschaft / Abt. Romanische Literaturen I Keplerstraße 17</p> <p>Tel.: 685-83111 Fax: 685-82765 E-Mail: francoise.joly@po.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Ulrike Ramming Institut für Philosophie Seidenstraße 36</p> <p>Tel.: 685-82460 Fax: 685-82492 E-Mail: ulrike.ramming@philo.uni-stuttgart.de</p>
10	<p>Anne Windaus, M.A. Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik Geschwister-Scholl-Straße 24D</p> <p>Tel.: 685-82997 Fax: 685-83130 E-Mail: Windaus@bwt.uni-stuttgart.de</p>	<p>Svitlana Mokhonko, M.A. Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik Geschwister-Scholl-Straße 24D</p> <p>Tel.: 685-82977 Fax: 685-83130 E-Mail: Mokhonko@bwt.uni-stuttgart.de</p>

8. Studierende insgesamt, WS 2008/09 bis WS 2009/2010

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaften	Magister	20	9	69,0%	14	8	63,6%	14	8	63,6%
Anglistik	BA	136	31	81,4%	123	30	80,4%	163	30	84,5%
Architektur und Stadtplanung	Magister	121	53	69,5%	108	43	71,5%	86	38	69,4%
Automatisierung in der Produktion	BSc	8	0	100,0%	9	0	100,0%	8	0	100,0%
Bauingenieurwesen	BSc	0	0	--	0	0	--	111	75	59,7%
Bauphysik	Diplom	683	668	50,6%	633	609	51,0%	578	561	50,7%
Berufspädagogik	Diplom	13	147	8,1%	11	144	7,1%	9	138	6,1%
Magister	BA	2	1	66,7%	3	1	75,0%	1	1	50,0%
Magister	BSc	35	100	25,9%	32	88	26,7%	83	190	30,4%
Magister	Diplom	86	238	26,5%	79	217	26,7%	68	177	27,8%
Magister	MBP	4	23	14,8%	4	20	16,7%	5	36	12,2%
Magister	Magister	52	11	82,5%	45	9	83,3%	36	9	80,0%
Magister	NF	5	3	62,5%	5	3	62,5%	5	2	71,4%

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)											
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat 1											
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10			
		F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	
Biologie	Magister	1	0	100,0%	1	0	100,0%	0	0	---	
BWL	BA	36	12	75,0%	33	11	75,0%	39	11	78,0%	
	Magister	41	11	78,8%	35	11	76,1%	24	7	77,4%	
BWL technisch orientiert	BA (1-Fach)	0	0	---	1	0	100,0%	1	0	100,0%	
	BSc	60	133	31,1%	56	126	30,8%	86	210	29,1%	
	Diplom	321	450	41,6%	286	402	41,6%	257	346	42,6%	
Chemie	BA (1-Fach)	1	3	25,0%	0	0	---	0	0	---	
	BSc	56	73	43,4%	49	70	41,2%	89	119	42,8%	
	Diplom	119	189	38,6%	99	173	36,4%	87	147	37,2%	
	LA Gym	5	4	55,6%	4	4	50,0%	5	5	50,0%	
		96	61	61,1%	88	54	62,0%	108	71	60,3%	
	Magister	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%	
		1	0	100,0%	1	0	100,0%	1	0	100,0%	
COMMAS	MSc	7	56	11,1%	6	46	11,5%	9	50	15,3%	
Computational Physics	BSc	0	3	0,0%	0	3	0,0%	0	1	0,0%	
Deutsch	Künstl. LA	69	11	86,3%	69	10	87,3%	63	10	86,3%	
	LA Gym	19	11	63,3%	19	13	59,4%	37	17	68,5%	
		458	177	72,1%	426	164	72,2%	402	158	71,8%	

Studierende aller Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat 1										
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10		
		F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil
Deutsch als Fremdsprache	BA	2	0	100,0%	1	0	100,0%	1	0	100,0%
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	BA (1-Fach)	36	15	70,6%	33	14	70,2%	35	13	72,9%
	Diplom	12	5	70,6%	10	3	76,9%	7	2	77,8%
Elektro- und Informationstechnik	BSc	32	241	11,7%	38	229	14,2%	48	371	11,5%
	Diplom	69	576	10,7%	61	510	10,7%	47	430	9,9%
	MSc	0	0	---	0	0	---	1	5	16,7%
Empirische Politik- und Sozialforschung (dt.-frz.)	MA (1-Fach)	13	9	59,1%	12	9	57,1%	15	14	51,7%
	MA (1-Fach)	18	8	69,2%	16	7	69,6%	31	13	70,5%
Energie- und Anlagentechnik	Diplom	1	2	33,3%	1	2	33,3%	1	1	50,0%
	Künstl. LA	34	1	97,1%	35	2	94,6%	33	5	86,8%
Englisch	LA Gym	10	2	83,3%	9	2	81,8%	14	13	51,9%
	HF	377	176	68,2%	356	162	68,7%	398	162	71,1%
Erneuerbare Energien	BSc	0	0	---	0	0	---	16	38	29,6%
	BSc	10	166	5,7%	9	159	5,4%	15	300	4,8%
Fahrzeug- und Motorentechnik	Diplom	32	749	4,1%	31	682	4,3%	28	625	4,3%

Studierende aller Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat 1										
	WS 08/09			SS 2009			WS 09/10			
	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	
Französisch	Künstl. LA	28	3	90,3%	27	3	90,0%	28	1	96,6%
	LA Gym	9	0	100,0%	7	0	100,0%	8	0	100,0%
Galloromanistik	HF	170	31	84,6%	159	26	85,9%	178	33	84,4%
	BA	0	0	--	0	0	--	2	0	100,0%
Geodäsie und Geoinformatik	Magister	22	8	73,3%	21	8	72,4%	17	8	68,0%
	BSc	3	1	75,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%
GEOENGINE	Diplom	48	80	37,5%	40	72	35,7%	32	65	33,0%
	MSc	8	9	47,1%	7	9	43,8%	6	21	22,2%
Geographie	Diplom	26	48	35,1%	18	41	30,5%	14	33	29,8%
	LA Gym	1	2	33,3%	1	1	50,0%	0	1	0,0%
Germanistik	Magister	2	3	40,0%	2	2	50,0%	2	2	50,0%
	BA	151	45	77,0%	139	40	77,7%	120	36	76,9%
	Magister	145	37	79,7%	130	33	79,8%	104	30	77,6%
	NF	7	6	53,8%	7	6	53,8%	5	5	50,0%

Studierende aller Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)				WS 08/09				SS 2009				WS 09/10			
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat 1				F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Geschichte	BA	HF	55	68	44,7%	52	56	48,1%	81	79	50,6%				
		NF	58	35	62,4%	51	28	64,6%	61	24	71,8%				
	Künstl. LA	WissF	13	4	76,5%	11	2	84,6%	10	4	71,4%				
		BF	28	14	66,7%	28	14	66,7%	28	12	70,0%				
	LA Gym	HF	261	209	55,5%	237	193	55,1%	254	218	53,8%				
		HF	1	0	100,0%	1	0	100,0%	1	0	100,0%				
	MA	NF	3	0	100,0%	3	0	100,0%	3	0	100,0%				
			0	0	--	0	0	---	1	0	100,0%				
	MA (1- Fach)														
		Magister	HF	98	81	54,7%	88	74	54,3%	75	68	52,4%			
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	BA	NF	8	10	44,4%	10	8	55,6%	8	6	57,1%				
		HF	9	13	40,9%	9	13	40,9%	10	15	40,0%				
	Magister	NF	18	26	40,9%	18	24	42,9%	25	24	51,0%				
		HF	12	19	38,7%	11	17	39,3%	6	17	26,1%				
	Magister	NF	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	1	50,0%				
			48	40	54,5%	41	33	55,4%	81	54	60,0%				
	BSc		75	69	52,1%	67	63	51,5%	57	54	51,4%				
		Diplom													
	Immobilientechnik und -wirtschaft														

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)											
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10			
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Informatik	BA	NF	13	6	68,4%	10	6	62,5%	8	5	61,5%
	BSc		0	0	--	1	0	100,0%	15	111	11,9%
	Diplom		96	606	13,7%	88	535	14,1%	72	481	13,0%
	Künstl. LA	WissF	0	1	0,0%	0	1	0,0%	0	0	--
	LA Gym	BF	0	1	0,0%	0	2	0,0%	2	5	28,6%
		HF	3	16	15,8%	3	12	20,0%	7	17	29,2%
	Magister	NF	1	1	50,0%	1	0	100,0%	1	0	100,0%
	MSc		20	69	22,5%	14	55	20,3%	24	88	21,4%
	MSc		4	12	25,0%	5	10	33,3%	21	21	50,0%
	LA Gym	HF	0	0	--	0	0	--	1	0	100,0%
Italianistik	Magister	HF	50	8	86,2%	40	6	87,0%	31	5	86,1%
		NF	7	1	87,5%	6	1	85,7%	6	1	85,7%
	Künstl. LA	WissF	5	0	100,0%	4	0	100,0%	4	0	100,0%
Italienisch	LA Gym	BF	2	0	100,0%	2	0	100,0%	2	0	100,0%
		HF	22	6	78,6%	19	6	76,0%	18	5	78,3%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)													
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat 1		WS 08/09				SS 2009				WS 09/10			
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Kunstgeschichte	BA	HF	87	11	88,8%	73	8	90,1%	114	12	90,5%		
		NF	70	20	77,8%	62	16	79,5%	64	20	76,2%		
	MA	6	0	100,0%	6	0	100,0%	6	0	100,0%			
	MA (1- Fach)	0	0	--	0	0	--	6	1	85,7%			
	Magister	HF	110	9	92,4%	94	9	91,3%	74	9	89,2%		
		NF	2	3	40,0%	2	2	50,0%	2	2	50,0%		
Staats- examen		53	18	74,6%	47	17	73,4%	48	16	75,0%			
Lebensmittelchemie	BA	HF	60	15	80,0%	45	11	80,4%	42	9	82,4%		
		NF	62	12	83,8%	58	11	84,1%	58	8	87,9%		
	BA (1- Fach)	10	0	100,0%	20	1	95,2%	26	2	92,9%			
	Diplom	92	66	58,2%	88	65	57,5%	71	60	54,2%			
Magister	NF	5	1	83,3%	3	1	75,0%	3	1	75,0%			
	MA (1- Fach)	4	1	80,0%	4	1	80,0%	2	1	66,7%			
Linguistik	Magister	HF	152	18	89,4%	128	16	88,9%	100	13	88,5%		
		NF	12	1	92,3%	8	1	88,9%	6	1	85,7%		

Studierende aller Fachsemester														
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)														
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat 1														
		WS 08/09				SS 2009				WS 09/10				
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Philosophie	BA	29	30	49,2%	27	25	51,9%	17	13	56,7%				
		HF												
		NF	47	20	70,1%	42	18	70,0%	54	24	69,2%			
	BA (1- Fach)	0	0	--	0	0	--	17	17	50,0%				
	LA Gym	2	0	100,0%	2	0	100,0%	3	0	100,0%				
	MA	1	1	50,0%	1	2	33,3%	1	2	33,3%				
		NF	5	0	100,0%	5	0	100,0%	5	0	100,0%			
	MA (1- Fach)	0	0	--	0	0	--	1	1	50,0%				
	Magister	62	35	63,9%	58	36	61,7%	53	32	62,4%				
		NF	11	2	84,6%	10	1	90,9%	8	1	88,9%			
Philosophie/Ethik	Künstl. LA	2	0	100,0%	2	0	100,0%	3	0	100,0%				
	LA Gym	104	63	62,3%	99	60	62,3%	138	90	60,5%				
	Magister	0	1	0,0%	0	0	--	0	0	--				
Physics	MSc	4	31	11,4%	5	25	16,7%	7	27	20,6%				

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)											
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat 1											
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10			
		F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	
Physik	BA	0	0	--	0	0	--	1	0	100,0%	
	BA (1-Fach)	0	0	--	0	0	--	1	0	100,0%	
	BSc	13	99	11,6%	11	80	12,1%	30	157	16,0%	
	Diplom	60	275	17,9%	50	242	17,1%	47	210	18,3%	
	Künstl. LA	1	0	100,0%	1	0	100,0%	1	0	100,0%	
	LA Gym	4	6	40,0%	3	5	37,5%	1	4	20,0%	
		33	56	37,1%	32	55	36,8%	46	67	40,7%	
	Magister	0	2	0,0%	0	1	0,0%	0	1	0,0%	
	BA	34	21	61,8%	28	21	57,1%	23	24	48,9%	
	Künstl. LA	5	4	55,6%	5	5	50,0%	4	5	44,4%	
Politikwissenschaft	LA Gym	16	26	38,1%	16	22	42,1%	19	24	44,2%	
		85	71	54,5%	78	72	52,0%	90	82	52,3%	
	Magister	55	68	44,7%	49	61	44,5%	46	57	44,7%	
		0	0	--	0	0	--	1	0	100,0%	
Praxisorientierte Kulturphilosophie	Magister	6	3	66,7%	7	2	77,8%	6	2	75,0%	
		3	2	60,0%	3	2	60,0%	3	4	42,9%	
	MA (1-Fach)										

Studierende aller Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)											
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat 1											
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10			
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Romanistik	BA	HF	16	5	76,2%	11	5	68,8%	19	4	82,6%
		NF	3	0	100,0%	4	0	100,0%	6	1	85,7%
	BA (1- Fach)		18	3	85,7%	13	3	81,3%	18	3	85,7%
Romanistik: Französisch	BA		0	0	--	0	0	---	2	0	100,0%
		HF	19	0	100,0%	20	0	100,0%	13	0	100,0%
		NF	6	0	100,0%	6	0	100,0%	6	0	100,0%
Romanistik: Italienisch	BA	HF	12	1	92,3%	11	1	91,7%	10	1	90,9%
		NF	21	0	100,0%	22	0	100,0%	15	0	100,0%
Softwaretechnik	BSc		0	0	--	0	0	---	16	98	14,0%
		Diplom	28	353	7,3%	28	315	8,2%	17	258	6,2%
Sozialwissenschaften	BA	HF	6	3	66,7%	4	0	100,0%	1	1	50,0%
		BA (1- Fach)	81	62	56,6%	77	60	56,2%	129	101	56,1%
Soziologie	BA	NF	27	13	67,5%	23	11	67,6%	26	14	65,0%
		Magister	53	36	59,6%	47	29	61,8%	33	25	56,9%
		NF	11	4	73,3%	10	3	76,9%	9	3	75,0%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat 1												
	WS 08/09			SS 2009			WS 09/10					
	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil			
Sportwissenschaft	BA	11	18	37,9%	11	18	37,9%	10	15	40,0%		
		HF	0	1	0,0%	0	1	0,0%	1	2	33,3%	
	BA (1- Fach)	5	21	19,2%	5	20	20,0%	11	40	21,6%		
		NF	39	66	37,1%	39	63	38,2%	38	61	38,4%	
	Diplom	2	1	66,7%	2	1	66,7%	1	2	33,3%		
	Künstl. LA	3	5	37,5%	3	5	37,5%	2	8	20,0%		
	LA Gym	73	93	44,0%	70	86	44,9%	68	92	42,5%		
	Magister	5	10	33,3%	4	9	30,8%	5	6	45,5%		
		HF	2	1	66,7%	2	1	66,7%	7	2	77,8%	
	Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	MA (1- Fach)	0	0	---	0	0	---	7	3	70,0%	
Sprachtheorie und Sprachvergleich	MA (1- Fach)	6	4	60,0%	3	3	50,0%	2	2	50,0%		
Technische Geowissenschaft	Diplom	6	15	28,6%	6	13	31,6%	6	11	35,3%		
Technikpädagogik/Bautechnik	DiplGewL	4	10	28,6%	4	10	28,6%	3	6	33,3%		
Technikpädagogik/Elektrotechnik	DiplGewL	1	8	11,1%	0	9	0,0%	1	8	11,1%		
Technikpädagogik/Informatik	DiplGewL	7	31	18,4%	8	30	21,1%	7	28	20,0%		
Technikpädagogik/Maschinenwesen	DiplGewL	0	0	---	0	0	---	11	12	47,8%		
Technikpädagogik	BSc	0	0	---	0	0	---	9	20	31,0%		
Technikpädagogik	MSc	18	29	38,3%	19	36	34,5%	15	30	33,3%		
	DiplGewL											
Technikpädagogik Aufbaustudiengang	DiplGewL											

Studierende aller Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat 1										
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Technische Biologie	BSc	0	0	--	0	0	--	41	29	58,6%
	Diplom	201	160	55,7%	185	150	55,2%	166	127	56,7%
Technische Kybernetik	BSc	7	63	10,0%	7	59	10,6%	14	116	10,8%
	Diplom	29	244	10,6%	24	228	9,5%	22	200	9,9%
Technologiemanagement	BA (1-Fach)	1	0	100,0%	0	0	--	0	0	--
	BSc	32	118	21,3%	34	113	23,1%	64	219	22,6%
Umweltschutztechnik	Diplom	95	541	14,9%	88	491	15,2%	85	443	16,1%
	BSc	40	81	33,1%	41	63	39,4%	67	97	40,9%
Verfahrenstechnik	Diplom	203	399	33,7%	180	368	32,8%	164	329	33,3%
	BSc	81	200	28,8%	68	177	27,8%	81	181	30,9%
VWL	Diplom	30	87	25,6%	27	73	27,0%	24	64	27,3%
	MSc	10	22	31,3%	15	26	36,6%	18	61	22,8%
VWL technisch orientiert	BA	8	7	53,3%	8	4	66,7%	8	3	72,7%
	Magister	6	7	46,2%	4	8	33,3%	3	4	42,9%
WAREM	Diplom	11	15	42,3%	9	13	40,9%	7	10	41,2%
	MSc	6	19	24,0%	6	14	30,0%	12	30	28,6%
WASTE	MSc	23	45	33,8%	15	31	32,6%	27	41	39,7%
	Diplom	47	125	27,3%	45	117	27,8%	42	101	29,4%
Wirtschaftsinformatik	BSc	24	93	20,5%	17	82	17,2%	22	98	18,3%

9. Studierende im Erstsemester, WS 2008/09 bis WS 2009/2010

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaften	Magister	0	0	—	0	0	—	0	0	—
		0	0	—	0	0	—	0	0	—
Anglistik	BA	68	23	74,7%	2	1	66,7%	79	10	88,8%
		60	21	74,1%	0	0	—	41	6	87,2%
Architektur und Stadtplanung	Magister	0	0	—	0	0	—	0	0	—
		0	0	—	0	0	—	0	0	—
Automatisierung in der Produktion	BSc	0	0	—	0	0	—	109	75	59,2%
	Diplom	131	85	60,6%	0	1	0,0%	0	0	—
Bauingenieurwesen	Diplom	0	0	—	0	0	—	0	0	—
	BA	1	0	100,0%	1	0	100,0%	1	0	100,0%
Bauphysik	BSc	35	100	25,9%	0	1	0,0%	55	123	30,9%
	Diplom	0	0	—	0	1	0,0%	0	0	—
Berufspädagogik	MBP	2	13	13,3%	0	0	—	2	16	11,1%
	Magister	0	0	—	0	0	—	0	0	—
		0	0	—	0	0	—	0	0	—

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)									
	WS 08/09			SS 2009			WS 09/10		
	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Biologie									
BWL	Magister	0	0	0	0	---	0	0	---
	BA	8	2	80,0%	0	0	11	3	78,6%
BWL technisch orientiert	Magister	0	0	---	0	---	0	0	---
	BA (1-Fach)	0	0	---	0	---	1	0	100,0%
	BSc	60	132	31,3%	0	0	37	97	27,6%
	Diplom	0	1	0,0%	0	0	0	0	---
	BA (1-Fach)	1	3	25,0%	0	0	0	0	---
Chemie	BSc	56	72	43,8%	0	2	51	67	43,2%
	Diplom	0	0	---	0	0	0	0	---
	LA Gym	0	1	0,0%	0	0	2	1	66,7%
	HF	36	21	63,2%	1	1	33	23	58,9%
	Magister	0	0	---	0	0	0	0	---
COMMAS	Magister	0	0	---	0	---	0	0	---
	MSC	4	27	12,9%	0	0	5	18	21,7%
Computational Physics	BSc	0	0	---	0	---	0	0	---
	Künstl. LA	10	7	58,8%	4	1	4	2	66,7%
Deutsch	LA Gym	5	6	45,5%	1	0	20	7	74,1%
	HF	136	54	71,6%	2	0	22	12	64,7%

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat I												
	WS 08/09		SS 2009		WS 09/10		WS 08/09		SS 2009		WS 09/10	
	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil
Deutsch als Fremdsprache	0	0	---	0	0	---	0	0	---	0	0	---
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften												
	BA	8	66,7%	0	0	---	0	0	---	9	4	69,2%
	Diplom	0	---	0	0	---	0	0	---	0	0	---
Elektro- und Informationstechnik												
	BSc	23	10,7%	2	1	66,7%	18	190	8,7%			
	Diplom	0	0,0%	0	0	---	0	0	---	0	0	---
MSc	0	---	0	0	---	1	5	16,7%				
Empirische Politik- und Sozialforschung (dt.-frz.)												
	MA (1-Fach)	4	40,0%	0	0	---	5	5	50,0%			
Empirische Politik- und Sozialforschung												
	MA (1-Fach)	13	72,2%	1	0	100,0%	15	6	71,4%			
Energie- und Anlagentechnik												
	Diplom	0	---	0	0	---	0	0	---	0	0	---
Englisch												
	Künstl. LA	3	100,0%	1	0	100,0%	5	3	62,5%			
	LA Gym	4	80,0%	0	0	---	8	10	44,4%			
Erneuerbare Energien												
	HF	51	78,5%	0	0	---	58	20	74,4%			
Fahrzeug- und Motorentechnik												
	BSc	0	---	0	0	---	16	38	29,6%			
	BSc	10	5,7%	0	0	---	9	157	5,4%			
Diplom	0	---	0	0	---	0	0	---	0	0	---	

Studierende im 1. Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat I										
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Französisch	Künstl. LA	3	0	100,0%	0	0	---	3	0	100,0%
	LA Gym	1	0	100,0%	0	0	---	0	0	---
	HF	41	6	87,2%	0	0	---	38	11	77,6%
Galloromanistik	BA	0	0	---	0	0	---	2	0	100,0%
	Magister	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	NF	0	0	---	0	0	---	0	0	---
Geodäsie und Geoinformatik	BSc	0	0	---	0	0	---	6	22	21,4%
	Diplom	10	20	33,3%	0	0	---	0	0	---
	MSc	5	7	41,7%	0	0	---	2	13	13,3%
Geographie	Diplom	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	LA Gym	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---
Germanistik	Magister	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	BA	99	31	76,2%	1	0	100,0%	16	6	72,7%
	NF	59	24	71,1%	2	3	40,0%	45	14	76,3%
	Magister	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	NF	0	0	---	0	0	---	0	0	---

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat I												
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10				
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil		
Geschichte	BA	HF	26	36	41,9%	1	1	50,0%	37	34	52,1%	
		NF	37	21	63,8%	1	0	100,0%	28	4	87,5%	
	Künstl. LA	WissF	2	0	100,0%	0	0	---	2	1	66,7%	
	LA Gym	BF	8	1	88,9%	0	0	---	2	1	66,7%	
		HF	76	54	58,5%	0	0	---	49	44	52,7%	
	MA	HF	1	0	100,0%	0	0	---	0	0	---	
		NF	3	0	100,0%	0	0	---	0	0	---	
	MA (1-Fach)		0	0	---	0	0	---	1	0	100,0%	
		Magister	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	BA	HF	3	6	33,3%	1	0	100,0%	4	1	80,0%
NF			6	7	46,2%	0	0	---	7	6	53,8%	
Magister		HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---	
		NF	0	0	---	0	0	---	0	0	---	
BSc			48	40	54,5%	0	0	---	43	27	61,4%	
		Diplom	0	0	---	0	0	---	0	0	---	
Immobilientechnik und -wirtschaft												

Studierende im 1. Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat I										
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Informatik	BA	8	5	61,5%	0	0	---	3	3	50,0%
	BSc	0	0	---	0	0	---	15	111	11,9%
	Diplom	18	111	14,0%	1	2	33,3%	1	0	100,0%
	Künstl. LA	0	1	0,0%	0	0	---	0	0	---
	LA Gym	0	1	0,0%	0	0	---	1	3	25,0%
	HF	2	5	28,6%	0	0	---	5	7	41,7%
	Magister	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	MSc	5	20	20,0%	0	2	0,0%	11	38	22,4%
	MSc	3	10	23,1%	0	0	---	16	11	59,3%
	LA Gym	0	0	---	0	0	---	0	0	---
Italianistik	Magister	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	NF	0	0	---	0	0	---	0	0	---
Italienisch	Künstl. LA	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	LA Gym	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---

Studierende im 1. Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)													
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat I													
		WS 08/09				SS 2009				WS 09/10			
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Kunstgeschichte	BA	HF	52	4	92,9%	4	0	100,0%	69	5	93,2%		
		NF	56	16	77,8%	3	1	75,0%	27	9	75,0%		
	MA	4	0	100,0%	1	0	100,0%	0	0	--			
	MA (1-Fach)	0	0	--	0	0	--	6	1	85,7%			
	Magister	HF	0	0	--	0	0	--	0	0	--		
Lebensmittelchemie	Staats- examen	NF	0	0	--	0	0	--	0	0	--		
			15	7	68,2%	0	0	--	18	5	78,3%		
Linguistik	BA	HF	43	9	82,7%	3	0	100,0%	10	3	76,9%		
		NF	44	10	81,5%	6	0	100,0%	25	3	89,3%		
	BA (1-Fach)	10	0	100,0%	0	0	--	10	1	90,9%			
	Diplom	13	6	68,4%	0	0	--	0	0	--			
	MA	2	1	66,7%	0	0	--	0	0	--			
Magister	MA (1-Fach)	2	1	66,7%	0	0	--	0	0	--			
	HF	0	0	--	0	0	--	0	0	--			
		NF	0	0	--	0	0	--	0	0	--		

Studierende im 1. Fachsemester										
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat I										
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Literaturwissenschaft: Anglistik	MA	1	0	100,0%	0	0	---	0	0	---
		HF								
		1	0	100,0%	0	0	---	0	0	---
		NF								
	MA (1-Fach)	0	0	---	0	0	---	3	0	100,0%
Literaturwissenschaft: Germanistik	MA	3	1	75,0%	0	0	---	0	0	---
		HF								
		1	1	50,0%	0	0	---	0	0	---
		NF								
	MA (1-Fach)	0	0	---	0	0	---	9	2	81,8%
Logistikmanagement	MBE	4	7	36,4%	3	14	17,6%	3	13	18,8%
Luft- und Raumfahrttechnik	BSc	0	0	---	0	0	---	42	270	13,5%
	Diplom	35	246	12,5%	1	0	100,0%	0	1	0,0%
Maschinelle Sprachverarbeitung	BSc	0	0	---	0	0	---	5	15	25,0%
Maschinenbau	BSc	23	291	7,3%	0	3	0,0%	17	325	5,0%
Maschinenwesen	BA	0	0	---	0	0	---	0	0	---
	Diplom	0	1	0,0%	0	0	---	0	0	---
Materialwissenschaft	BSc	14	55	20,3%	1	0	100,0%	17	57	23,0%

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat I												
	WS 08/09			SS 2009			WS 09/10					
	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil			
Mathematik	BA	NF	3	0	100,0%	0	0	---	2	0	100,0%	
	BSc		35	60	36,8%	0	0	---	38	59	39,2%	
	Diplom		1	0	100,0%	1	0	100,0%	0	0	---	
	Künstl. LA	WissF	1	2	33,3%	1	0	100,0%	5	1	83,3%	
	LA Gym	BF	3	1	75,0%	0	0	---	0	1	0,0%	
		HF	65	41	61,3%	1	1	50,0%	73	46	61,3%	
Mechatronik	Magister	NF	0	0	---	0	0	---	0	0	---	
	BSc		2	41	4,7%	0	0	---	4	37	9,8%	
	Diplom		0	0	---	0	0	---	0	0	---	
Mineralogie			0	0	---	0	0	---	0	0	---	
	Pädagogik	WissF	0	0	---	0	0	---	0	0	---	
	LA Gym	HF	1	0	100,0%	0	0	---	3	0	100,0%	
	Magister	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---	
Pädagogik/Berufspädagogik		NF	0	0	---	0	0	---	0	0	---	
	BA	HF	1	0	100,0%	0	0	---	0	0	---	
		NF	17	3	85,0%	2	0	100,0%	15	3	83,3%	

Studierende im 1. Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)													
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat I													
		WS 08/09				SS 2009				WS 09/10			
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Philosophie	BA	HF	15	15	50,0%	1	2	33,3%	1	1	50,0%		
		NF	14	8	63,6%	0	0	---	28	9	75,7%		
	BA (1-Fach)		0	0	---	0	0	---	16	16	50,0%		
		LA Gym	0	0	---	0	0	---	0	0	---		
	MA	HF	1	1	50,0%	0	0	---	0	0	---		
		NF	3	0	100,0%	1	0	100,0%	0	0	---		
	MA (1-Fach)		0	0	---	0	0	---	1	1	50,0%		
		Magister											
	Philosophie/Ethik	Künstl. LA	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---	
			NF	0	0	---	0	0	---	0	0	---	
Physics	LA Gym	WissF	0	0	---	0	0	---	1	0	100,0%		
		HF	29	14	67,4%	0	0	---	48	37	56,5%		
	Magister	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---		
	MSC		1	10	9,1%	0	0	---	3	10	23,1%		

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat I												
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10				
		F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil	F	M	Frauen-anteil		
Physik	BA	0	0	---	0	0	---	1	0	100,0%		
	BA (1-Fach)	0	0	---	0	0	---	1	0	100,0%		
	BSc	10	69	12,7%	0	0	---	21	88	19,3%		
	Diplom	1	0	100,0%	1	0	100,0%	1	0	100,0%		
	Künstl. LA	0	0	---	0	0	---	0	0	---		
	LA Gym	0	1	0,0%	0	0	---	0	0	---		
		13	12	52,0%	1	2	33,3%	19	22	46,3%		
	Magister	0	0	---	0	0	---	0	0	---		
	BA	13	8	61,9%	0	0	---	10	8	55,6%		
	Künstl. LA	1	2	33,3%	1	1	50,0%	0	2	0,0%		
Politikwissenschaft	LA Gym	10	7	58,8%	0	0	---	4	5	44,4%		
		17	9	65,4%	0	0	---	17	15	53,1%		
	Magister	0	0	---	0	0	---	0	0	---		
		0	0	---	0	0	---	0	0	---		
	Magister	0	0	---	0	0	---	0	0	---		
	MA (1-Fach)	2	1	66,7%	0	0	---	0	2	0,0%		
Praxisorientierte Kulturphilosophie												

Studierende im 1. Fachsemester											
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)											
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat I											
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10			
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	
Romanistik	BA	HF	14	5	73,7%	0	0	---	9	2	81,8%
		NF	3	0	100,0%	0	0	---	6	1	85,7%
	BA (1-Fach)		18	3	85,7%	1	0	100,0%	13	3	81,3%
Romanistik: Französisch	BA	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---
		NF	0	0	---	0	0	---	1	0	100,0%
Romanistik: Italienisch	BA	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---
		NF	0	0	---	0	0	---	0	0	---
Softwaretechnik	BSc		0	0	---	0	0	---	16	97	14,2%
		Diplom	11	79	12,2%	1	1	50,0%	0	0	---
Sozialwissenschaften	BA	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---
		BA (1-Fach)		38	27	58,5%	3	0	100,0%	65	44
Soziologie	BA	NF	13	7	65,0%	0	0	---	11	6	64,7%
		Magister	HF	0	0	---	0	0	---	0	0
		NF	0	0	---	0	0	---	0	0	---

Studierende im 1. Fachsemester												
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)												
Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat I												
		WS 08/09			SS 2009			WS 09/10				
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil		
Sportwissenschaft	BA	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---	
		NF	0	1	0,0%	0	0	---	1	2	33,3%	
	BA (1-Fach)		5	21	19,2%	0	1	0,0%	5	20	20,0%	
	Diplom		0	0	---	0	0	---	0	0	---	
	Künstl. LA	WissF	0	1	0,0%	0	0	---	0	1	0,0%	
	LA Gym	BF	1	2	33,3%	0	0	---	0	3	0,0%	
		HF	5	15	25,0%	0	0	---	10	13	43,5%	
	Magister	HF	0	0	---	0	0	---	0	0	---	
	Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	MA (1-Fach)	2	1	66,7%	0	0	---	5	1	83,3%	
	Sprachtheorie und Sprachvergleich	MA (1-Fach)	0	0	---	0	0	---	7	3	70,0%	
Technische Geowissenschaft	Diplom	0	0	---	0	0	---	0	0	---		
Technikpädagogik/Bautechnik	DiplGewL	2	4	33,3%	0	0	---	0	0	---		
Technikpädagogik/Elektrotechnik	DiplGewL	0	2	0,0%	0	0	---	0	0	---		
Technikpädagogik/Informatik	DiplGewL	0	3	0,0%	0	0	---	0	0	---		
Technikpädagogik/Maschinenwesen	DiplGewL	3	6	33,3%	0	0	---	0	0	---		
Technikpädagogik	BSc	0	0	---	0	0	---	11	12	47,8%		
	MSc	0	0	---	0	0	---	8	20	28,6%		
Technikpädagogik Aufbaustudiengang	DiplGewL	4	8	33,3%	2	9	18,2%	1	0	100,0%		

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		WS 08/09				SS 2009				WS 09/10			
		F	M	Frauen- anteil		F	M	Frauen- anteil		F	M	Frauen- anteil	
Technische Biologie	BSc	0	0	--		0	0	--		41	29	58,6%	
	Diplom	33	25	56,9%		1	0	100,0%		0	0	--	
Technische Kybernetik	BSc	7	63	10,0%		0	0	--		8	61	11,6%	
	Diplom	0	0	--		0	0	--		0	0	--	
Technologiemanagement	BA (1-Fach)	1	0	100,0%		0	0	--		0	0	--	
	BSc	32	118	21,3%		1	1	50,0%		30	110	21,4%	
Umweltschutztechnik	Diplom	0	0	--		0	0	--		0	0	--	
	BSc	25	45	35,7%		0	0	--		35	47	42,7%	
Verfahrenstechnik	Diplom	0	1	0,0%		0	1	0,0%		0	0	--	
	BSc	44	89	33,1%		0	0	--		21	56	27,3%	
VWL	Diplom	0	0	--		0	0	--		0	0	--	
	MSc	10	22	31,3%		5	7	41,7%		6	36	14,3%	
VWL technisch orientiert	BA	5	5	50,0%	NF	0	0	--		4	1	80,0%	
	Magister	0	0	--	NF	0	0	--		0	0	--	
WAREM	Diplom	0	0	--		0	0	--		0	0	--	
	MSc	5	14	26,3%		0	0	--		7	17	29,2%	
Werkstoffwissenschaft	MSc	10	18	35,7%		0	0	--		15	21	41,7%	
	Diplom	0	0	--		0	0	--		0	0	--	
Wirtschaftsinformatik	BSc	6	28	17,6%		0	0	--		9	33	21,4%	

10. Studienabschlüsse SS 2009 bis WS 2009/10

Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 27.05.2010) Quelle: Dezernat I Universität Stuttgart		SS 2009			WS 09/10			Mittel		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Anglistik	BA	12	2	85,7%	7	0	100,0%	19	2	90,5%
	Magister	2	0	100,0%	1	0	100,0%	3	0	100,0%
Architektur und Stadtplanung	Diplom	68	66	50,7%	48	47	50,5%	116	113	50,7%
Automatisierung in der Produktion	Diplom	1	5	16,7%	0	6	0,0%	1	11	8,3%
Bauingenieurwesen	Diplom	14	23	37,8%	2	21	8,7%	16	44	26,7%
BWL	Magister	1	0	100,0%	0	0	—	1	0	100,0%
BWL t.o.	Diplom	24	31	43,6%	19	39	32,8%	43	70	38,1%
Chemie	Diplom	8	19	29,6%	4	7	36,4%	12	26	31,6%
COMMAS	Lehramt Gym.	2	3	40,0%	4	2	66,7%	6	5	54,5%
Computational Physics	MSc	0	1	0,0%	0	0	—	0	1	0,0%
Deutsch	BSc	0	1	0,0%	0	0	—	0	1	0,0%
	Künstl. LA	1	0	100,0%	11	1	91,7%	12	1	92,3%
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	Lehramt Gym.	0	1	0,0%	33	12	73,3%	33	13	71,7%
	BA	5	3	62,5%	0	0	—	5	3	62,5%
	Diplom	0	0	—	1	0	100,0%	1	0	100,0%

Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 27.05.2010) Quelle: Dezernat I Universität Stuttgart		SS 2009			WS 09/10			Mittel		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Elektro- und Informationstechnik	BSc	1	4	20,0%	0	3	0,0%	1	7	12,5%
	Diplom	6	53	10,2%	6	47	11,3%	12	100	10,7%
Empirische Politik- und Sozialforschung (dt.-frz.)	MA	0	0	---	6	1	85,7%	6	1	85,7%
	MA	0	0	---	1	1	50,0%	1	1	50,0%
Empirische Politik- und Sozialforschung	Künstl. LA	0	0	---	8	0	100,0%	8	0	100,0%
	Lehramt Gym.	0	0	---	23	7	76,7%	23	7	76,7%
Fahrzeug- und Motorentechnik	Diplom	4	44	8,3%	3	43	6,5%	7	87	7,4%
	Künstl. LA	0	1	0,0%	3	1	75,0%	3	2	60,0%
Französisch	Lehramt Gym.	0	0	---	4	3	57,1%	4	3	57,1%
	Diplom	10	6	62,5%	5	5	50,0%	15	11	57,7%
Geodäsie und Geoinformatik	MSc	5	2	71,4%	0	0	---	5	2	71,4%
	Diplom	6	10	37,5%	12	26	31,6%	18	36	33,3%
GEOENGINE	Lehramt Gym.	0	1	0,0%	3	1	75,0%	3	2	60,0%
	BA	1	0	100,0%	9	1	90,0%	10	1	90,9%
Geographie	Magister	1	0	100,0%	2	0	100,0%	3	0	100,0%
	BA	2	1	66,7%	1	1	50,0%	3	2	60,0%
Geschichte	Künstl. LA	0	0	---	3	0	100,0%	3	0	100,0%
	Lehramt Gym.	0	0	---	12	10	54,5%	12	10	54,5%
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	MA	0	0	---	0	1	0,0%	0	1	0,0%
	BA	0	0	---	1	0	100,0%	1	0	100,0%
Immobilientechnik und -wirtschaft	Diplom	11	3	78,6%	6	4	60,0%	17	7	70,8%

Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 27.05.2010) Quelle: Dezernat I Universität Stuttgart		SS 2009			WS 09/10			Mittel		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Informatik	Diplom	1	30	3,2%	7	24	22,6%	8	54	12,9%
INFOTECH	MSc	1	7	12,5%	2	8	20,0%	3	15	16,7%
Italianistik	Magister	1	0	100,0%	0	0	---	1	0	100,0%
Italienisch	Künstl. LA	0	0	---	1	0	100,0%	1	0	100,0%
Kunstgeschichte	Lehramt Gym.	0	0	---	5	1	83,3%	5	1	83,3%
	BA	7	2	77,8%	6	0	100,0%	13	2	86,7%
	MA	0	0	---	2	0	100,0%	2	0	100,0%
	Magister	0	1	0,0%	0	0	---	0	1	0,0%
Linguistik	BA	0	0	---	4	3	57,1%	4	3	57,1%
	Diplom	3	0	100,0%	3	1	75,0%	6	1	85,7%
	MA	0	0	---	2	0	100,0%	2	0	100,0%
	Magister	2	0	100,0%	0	0	---	2	0	100,0%
Literaturwissenschaft: Anglistik	MA	0	0	---	0	1	0,0%	0	1	0,0%
Literaturwissenschaft: Germanistik	MA	1	0	100,0%	0	0	---	1	1	66,7%
Luft- und Raumfahrttechnik	Diplom	17	99	14,7%	4	65	5,8%	21	164	11,4%
	Diplom	3	81	3,6%	11	74	12,9%	14	155	8,3%
Maschinenwesen	Diplom	4	7	36,4%	4	7	36,4%	8	14	36,4%
	Lehramt Gym.	0	0	---	7	2	77,8%	7	2	77,8%
Mathematik	Lehramt Gym.	0	0	---	4	2	66,7%	4	2	66,7%
	Magister	3	0	100,0%	0	0	---	3	0	100,0%
Pädagogik	Lehramt Gym.	0	0	---	4	2	66,7%	4	2	66,7%
	Magister	3	0	100,0%	0	0	---	3	0	100,0%

Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 27.05.2010) Quelle: Dezernat I Universität Stuttgart	SS 2009			WS 09/10			Mittel		
	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Pädagogik / Berufspädagogik	3	0	100,0%	1	0	100,0%	4	0	100,0%
Philosophie	0	0	---	3	2	60,0%	3	2	60,0%
	0	0	---	0	1	0,0%	0	1	0,0%
Philosophie/Ethik	2	0	100,0%	5	4	55,6%	7	4	63,6%
Physics	0	7	0,0%	1	1	50,0%	1	8	11,1%
Physik	0	0	---	0	1	0,0%	0	1	0,0%
	3	24	11,1%	8	33	19,5%	11	57	16,2%
Lehramt Gym.	0	0	---	1	1	50,0%	1	1	50,0%
Politikwissenschaft	0	0	---	0	1	0,0%	0	1	0,0%
	3	4	42,9%	5	1	83,3%	8	5	61,5%
Magister	1	1	50,0%	0	0	---	1	1	50,0%
Romanistik: Französisch	0	0	---	6	0	100,0%	6	0	100,0%
	1	0	100,0%	5	0	100,0%	6	0	100,0%
Romanistik: Italienisch	2	27	6,9%	0	24	0,0%	2	51	3,8%
	8	0	100,0%	1	2	33,3%	9	2	81,8%
Soziologie	1	0	100,0%	0	0	---	1	0	100,0%
Sportwissenschaft	1	0	100,0%	3	0	100,0%	4	0	100,0%
	4	2	66,7%	0	0	---	4	2	66,7%
Künstl. LA	0	0	---	1	0	100,0%	1	0	100,0%
	1	0	100,0%	9	3	75,0%	10	3	76,9%

Abschlussprüfungen / Diplome (Stand 27.05.2010) Quelle: Dezernat I Universität Stuttgart		SS 2009			WS 09/10			Mittel		
		F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil	F	M	Frauen- anteil
Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung	MA	0	0	---	0	1	0,0%	0	1	0,0%
Sprachtheorie und Sprachvergleich	MA	0	0	---	0	1	0,0%	0	1	0,0%
Technische Geowissenschaft	Diplom	3	1	75,0%	2	1	66,7%	5	2	71,4%
Technikpädagogik/Bautechnik	Dipl.-Gew.L.	0	0	---	0	2	0,0%	0	2	0,0%
Technikpädagogik/Elektrotechnik	Dipl.-Gew.L.	0	0	---	2	0	100,0%	2	0	100,0%
Technikpädagogik/Informatik	Dipl.-Gew.L.	1	0	100,0%	0	1	0,0%	1	1	50,0%
Technikpädagogik/Maschinenwesen	Dipl.-Gew.L.	0	0	---	1	2	33,3%	1	2	33,3%
Technikpädagogik Aufbaustudiengang	Dipl.-Gew.L.	1	5	16,7%	5	6	45,5%	6	11	35,3%
Technische Biologie	Diplom	11	23	32,4%	12	7	63,2%	23	30	43,4%
Technische Kybernetik	Diplom	2	18	10,0%	3	28	9,7%	5	46	9,8%
Technologiemanagement	Diplom	7	39	15,2%	5	29	14,7%	12	68	15,0%
Umweltschutztechnik	Diplom	14	25	35,9%	9	14	39,1%	23	39	37,1%
Verfahrenstechnik	BSc	2	7	22,2%	4	28	12,5%	6	35	14,6%
	Diplom	4	5	44,4%	2	14	12,5%	6	19	24,0%
VWL t.o.	Diplom	1	2	33,3%	1	1	50,0%	2	3	40,0%
WAREM	MSc	0	1	0,0%	0	0	---	0	1	0,0%
WASTE	MSc	7	7	50,0%	0	2	0,0%	7	9	43,8%
Werkstoffwissenschaft	Diplom	3	4	42,9%	3	20	13,0%	6	24	20,0%
Wirtschaftsinformatik	BSc	3	13	18,8%	1	3	25,0%	4	16	20,0%
Gesamt		92	215	30,0%	103	236	30,4%	195	451	30,2%

11. Angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen Dienst

differenziert nach Vergütungsgruppen und Art des Arbeitsverhältnisses
(Haushalts- und Drittmittelstelle, Stand: 01.12.2009)

Verg.- Gruppe	weiblich			männlich			Frauen- anteil in %
	befr.	unbefr.	Summe	befr.	unbefr.	Summe	
AT/C3	0	0	0	0	2	2	0,0%
AT/C4	0	0	0	0	5	5	0,0%
AT/W2	1	0	1	2	0	2	33,3%
AT/W3	1	1	2	4	1	5	28,6%
E15Ü	1	0	1	1	11	12	7,7%
E15	2	2	4	6	42	48	7,7%
E14	11	13	24	43	125	168	12,5%
E13Ü	135	24	159	489	36	525	23,2%
E13	425	13	438	1114	16	1130	27,9%
E12	11	0	11	26	1	27	28,9%
AT	0	0	0	0	3	3	0,0%
PAUSCH hD	4	0	4	5	0	5	44,4%
Summe	591	53	644	1690	242	1932	25,0%
Summe aller angest. wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 2576							

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

12. Beamtinnen und Beamte im wissenschaftlichen Dienst

differenziert nach Vergütungsgruppen, Stand: 01.12.2009

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
A 16	1	0	-
A 15	25	1	3,8%
A 14	115	10	8%
A 13	39	9	18,8%
Summe	180	20	20%

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

13. Frauenanteil bei den Berufungsverfahren der Jahre 2000-2009

Jahr	Anzahl der Verfahren	davon C3 bzw. W3 o. L. (ab 2005)	davon C4 bzw. W3 m. L. (ab 2005)	davon W1 (ab 2005)	Bewerbungen von Männern	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil bei den Bewerbungen in %	Frauenanteil bei den Vortrags-einladungen in %	Frauenanteil bei den Begutachtungen in %	Platzierungen von Frauen	Rufnahmen von Frauen
2000	18	5	13	-	498	59	10,6%	*	*	Platz 1: 1 Platz 2: 1 Platz 3: 0	0
2001	19	6	13	-	577	63	9,8%	*	*	Platz 1: 1 Platz 2: 1 Platz 3: 1	2
2002	25	7	18	-	657	81	11,0%	9,7%	8,7%	Platz 1: 2 Platz 2: 3 Platz 3: 3	2
2003	17	11	6	-	555	36	6,1%	7,8%	8,8%	Platz 1: 2 Platz 2: 1 Platz 3: 2	2
2004	13	3	10	-	334	25	7,0%	5,3%	6,0%	Platz 1: 2 Platz 2: 1 Platz 3: 0	1

Jahr	Anzahl der Verfahren	davon C3 bzw. W3 o. L. (ab 2005)	davon C4 bzw. W3 m. L. (ab 2005)	davon W1 (ab 2005)	Bewerbungen von Männern	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil bei den Bewerbungen in %	Frauenanteil bei den Vortrags-einladungen in %	Frauenanteil bei den Begutachtungen in %	Platzierungen von Frauen	Rufnahmen von Frauen
2005	11	2	9	0	420	72	14,6%	14,1%	6,8%	Platz 1: 1 Platz 2: 2 Platz 3: 1	0
2006	25	10	14	1	757	105	12,2%	14,9%	11,0%	Platz 1: 4 Platz 2: 2 Platz 3: 3	4
2007	17	3	13	1	665	129	16,2%	16,8%	15,3%	Platz 1: 2 Platz 2: 5 Platz 3: 3	1
2008	32	8	12	12	906	86	8,7%	19,1%	12,2%	Platz 1: 5 Platz 2: 3 Platz 3: 3	4
2009	22	5	14	1	556	130	19,0%	18,8%	18,5%	Platz 1: 6 Platz 2: 2 Platz 3: 3	3

Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

14. Frauenanteil bei den C- und W-Besoldungen, 1998-2009

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
C1	1998	85	18	17,5%
	1999	70	19	21,3%
	2000	67	17	20,2%
	2001	71	16	18,4%
	2002	72	22	23,4%
	2003	67	24	26,4%
	2004	73	19	20,7%
	2005	57	17	23,0%
	2006	43	17	28,3%
	2007	24	12	33,3%
	2008	16	5	23,8%
	2009	9	5	35,7%
C2	1998	25	5	16,7%
	1999	25	4	13,8%
	2000	21	4	16,0%
	2001	28	2	6,7%
	2002	26	3	10,3%
	2003	24	3	11,1%
	2004	26	5	16,1%
	2005	21	4	16,0%
	2006	15	3	16,7%
	2007	7	3	30,0%
	2008	3	2	40,0%
	2009	1	2	66,7%

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
W1	2006	1	0	0,0%
	2007	1	0	0,0%
	2008	9	2	18,2%
	2009	12	3	20,0%
C3 bzw. W3 ohne L.	1998	74	3	3,9%
	1999	70	4	5,4%
	2000	65	3	4,4%
	2001	57	3	5,0%
	2002	59	2	3,3%
	2003	60	2	3,2%
	2004	60	2	3,2%
	2005	55	2	3,5%
	2006	50	2	3,8%
	2007	44	1	2,2%
	2008	44	1	2,2%
	2009	57	3	5,0%
C4 bzw. W3 mit L.	1998	186	4	2,1%
	1999	181	4	2,2%
	2000	180	4	2,2%
	2001	177	5	2,7%
	2002	178	7	3,8%
	2003	185	8	4,1%
	2004	184	8	4,2%
	2005	171	8	4,5%
	2006	167	8	4,6%
	2007	148	7	4,5%
	2008	138	6	4,2%
	2009	166	13	7,3%

	Jahr	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
Professuren gesamt C2-C4; seit 2005 einschl. W1 und W3	1996	278	10	3,5%
	1997	274	13	4,5%
	1998	285	12	4,0%
	1999	276	12	4,2%
	2000	286	11	3,7%
	2001	262	10	3,7%
	2002	264	12	4,3%
	2003	269	13	4,6%
	2004	270	15	5,3%
	2005	257	14	5,2%
	2006	233	17	6,8%
	2007	233	17	6,8%
	2008	235	18	7,1%
2009	236	19	7,5%	
C3 und C4 einschl. W3	1996	263	8	3,0%
	1997	257	8	3,0%
	1998	260	7	2,6%
	1999	251	8	3,1%
	2000	245	7	2,8%
	2001	234	8	3,3%
	2002	246	9	3,5%
	2003	245	10	3,9%
	2004	244	10	3,9%
	2005	236	10	4,1%
	2006	241	14	5,5%
	2007	225	14	5,9%
	2008	223	14	5,9%
2009	223	16	6,7%	

15. Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten im Jahr 2009

Fakultät	W 1		W 3 o. L.		W 3 m. L.		Gesamt
	m	w	m	w	m	w	
1	-	-	-	-	-	1	1
2	-	-	1	-	1	-	2
3	-	-	-	-	3	1	4
4	-	-	-	-	2	-	2
5	-	-	-	-	-	-	-
6	-	-	1	-	1	-	2
7	-	-	-	1	-	1	2
8	-	-	1	-	2	-	3
9	-	-	-	-	1	-	1
10	-	-	-	-	2	1	3
Summe:	0	0	3	1	12	4	20

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

„Die Zeiten waren für Frauen nie besser als jetzt“

STAATSANZEIGER

Internetportal für Wirtschaft, Politik und Verwaltung in Baden-Württemberg



Karriere in der Wissenschaft

Gleich drei neue Professorinnen haben im Wintersemester an der Universität Stuttgart ihre Arbeit aufgenommen. Der Frauenanteil steigt damit gehörig, denn Frauen auf dem Professorenstuhl zählen weiter zur Minderheit. Abhilfe soll nun das Professorinnen-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung schaffen.

Kerstin Jaworski

STUTTGART. Richtig angekommen sind Nadja Schott und Meike Tilebein noch nicht in Stuttgart. In den Büros der beiden Professorinnen stapeln sich die Umzugskartons, die Wände sind kahl, Pappbecher ersetzen das Kaffeegeschirr und neue Mitarbeiter müssen teilweise noch eingestellt werden. „Mir fehlen die helfenden Hände, um alle Bücher und Unterlagen einzuräumen“, entschuldigt sich Tilebein. In wenigen Wochen wird der erste wissenschaftliche Assistent sie an dem neu eingerichteten Lehrstuhl für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften unterstützen. Sie freut sich darauf, einen Lehrstuhl komplett neu aufzubauen.

Ziel: Frauenanteil bis 2013 auf zehn Prozent erhöhen

Genau wie sie werden auch Nadja Schott, Professorin für Sportpsychologie und Bewegungswissenschaften und Cristina Tarin, zuständig für die Prozessleittechnik im Maschinenbau am Institut für Systemdynamik im Rahmen des Professorinnen-Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Fünf Jahre lang werden Bund und Land ihre Ar-

als andere“, sagt Tarin über sich selbst. „Ich habe sehr hart gearbeitet, viel geforscht und viele Veröffentlichungen geschrieben. Manch andere hätte wahrscheinlich schon früher aufgegeben.“

Die Vitamin-B-Gesellschaft Wissenschaft

Andere Wege gehen oder mal um die Ecke denken, hält Schott für essenziell. Neben Sport hat sie auch Jura studiert, in der Physiotherapie und beim Radio gearbeitet und ist ins Ausland gegangen. „Ich habe viel ausprobiert und neue Arbeitsweisen kennengelernt“, sagt sie. Neue Wege beschritt auch Tilebein. Nach dem Studium der Technischen Kybernetik schrieb sie ihre Diplomarbeit am Stuttgarter Institut für Betriebswirtschaftslehre und bewegte sich mit ihrer Doppelqualifikation in zwei Welten, die ihr nun zugutekommen.

„Die Zeiten waren für Frauen nie besser als jetzt“, meint Tilebein. Denn das Thema Gleichstellung erhält momentan viel Aufmerksamkeit. Durch Initiativen wie dem Professorinnen-Programm oder den Girl's Day ließen sich die Wege für Frauen in die „Vitamin-B-Gesellschaft“ Wissenschaft ebnen. „Da wir Frauen immer mehr werden, haben auch wir unsere Netzwerke.“ Sportprofessorin Schott hat dieses Vorhaben bereits umgesetzt: Eine junge Kollegin, die sie letztes Jahr auf einer Tagung kennenlernte, hat sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit ins Boot geholt.

MEHR ZUM THEMA

Mehr über das Gleichstellungsprogramm der Universität Stuttgart und Tipps für junge Akademikerinnen gibt es am Montag im Bereich Beruf & Karriere auf: www.staatsanzeiger.de

mehr Frauen in die Wissenschaft wagen, davon sind die Neu-Professorinnen überzeugt. „Denn wenn es hart auf hart kommt“, so Tarin, sei es doch immer noch die Frau, die sich um die Kinder kümmert. Das bestätigt auch Tilebein: „Wer sich abends um die Kinder kümmern muss, kann keine Publikationen schreiben. Manchmal habe ich mir daher eine Umrrechnungs-tabelle für Berufungskommissionen gewünscht, die angibt, wie viele Artikel ein Kind wert sind.“

Motivation, Querdenkertum und Hartnäckigkeit – diese Eigenschaften zeichnen nach Meinung der drei Professorinnen Frauen aus. Und damit lasse sich in der Wissenschaft viel erreichen: „Ich hatte mehr Durchhaltevermögen

der oder Karriere. Für mich ist das der Hauptgrund, warum es so wenige Professorinnen gibt“, sagt Nadja Schott, die sich selbst gegen Kinder entschieden hat. Tilebein dagegen ist Mutter zweier Kinder, die sie noch während des Studiums bekommen hat. Dadurch verzögerten sich Studium und Promotionsphasen. „Mein Gehalt habe ich eins zu eins in die Kinderbetreuung gesteckt“, erzählt sie. Tarin hat ebenfalls Kinder und Karriere vereinen können – dank der Unterstützung ihrer Familie.

Kurz gesagt: Es fehlen die nötigen Rahmenbedingungen. Gabe es mehr Betreuungsplätze für Kinder oder attraktive Modelle wie ein Dual-Career-System nach amerikanischem Vorbild, würden sich

finanzieren. Damit will die Universität ihrer Zielvorgabe, bis 2013 den Frauenanteil auf zehn Prozent zu erhöhen, einen großen Schritt näher kommen. Derzeit stehen lediglich 21 W3-Professorinnen, inklusive Juniorprofessur, 223 W3-Professoren gegenüber.

Das Förderprogramm setzt Akzente, wenngleich es einmal mehr zeigt, dass Frauen in der Alma Mater weiterhin selbstverständlich sind. In aller Regel schneiden Studentinnen im Studium und bei der Promotion besser ab als ihre männlichen Kommilitonen. Dennoch gibt es bloß wenige Frauen an der Spitze der Universitäten. Was hindert sie an der wissenschaftlichen Laufbahn? „Frauen stehen in Deutschland immer noch vor der Frage: Kin-

Mehr Frauen forschen

Gleichstellung Die Universität Stuttgart kümmert sich um den weiblichen Nachwuchs für die Wissenschaft. *Von Nadine Szymanski*

Unter den Studierenden technischer Studiengänge sind zu wenig Kommilitoninnen. Obwohl der Frauenanteil an den Universitäten kontinuierlich steigt, zeigt ein Blick in die Hörsäle von Ingenieur- und Naturwissenschaftlern, dass die Plätze überwiegend von männlichen Studenten besetzt werden. Dies setzt sich fort: zwar promovieren immer mehr Absolventinnen und wollen sich an den Universitäten auch beruflich weiterentwickeln, dennoch sind Professorinnen weiter deutlich in der Minderzahl – in Deutschland sind sie mit gerade einmal 17 Prozent vertreten, europaweit mit 18 Prozent.

Bei der Förderung von Professorinnen ist die Universität Stuttgart nun einen Schritt weiter. Mit ihrem Gleichstellungskonzept hat die Uni bei den Gutachtern des Professorinnenprogramms, das 2008 von Bund und Ländern ausgeschrieben worden war, gepunktet. Im Rahmen des Programms kann jede Hochschule Fördermittel für bis zu drei Professuren erhalten. Für die Universität Stuttgart wurden alle Anträge genehmigt. Bundesweit ist es bisher nur sechs weiteren Hochschulen gelungen, diese Höchstförderung zu erreichen. Die Professorinnen Nadja Schott, Cristina Tarin und Meike Tilebein haben inzwischen ihre Arbeit an der Universität Stuttgart aufgenommen.

„Seit den 90er Jahren betreiben wir eine gezielte Gleichstellungspolitik, um den Frauenanteil zu stärken und junge Talente auf ihrem Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen“, berichtet Gabriele Hardtmann, die Gleichstellungsbe-

auftragte der Hochschule. Sie hat sich bei ihrer Arbeit ein konkretes Ziel gesetzt: Bis zum Jahr 2012 soll der Anteil der Studentinnen von derzeit 33 auf 40 Prozent und jener der Wissenschaftlerinnen von 24,6 auf 30 Prozent steigen. Besonderen Nachholbedarf sieht Gabriele Hardtmann bei den Promotionen. Ein Mentoringprogramm, bei dem etablierte Professoren dem karrierewilligen Nachwuchs unter die Arme greifen, soll Frauen auf dem Weg zum Dokortitel unterstützen.

Der Unirektor Wolfram Ressel sieht Potenzial im weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs: „Für uns als technisch orientierte Universität ist der Gewinn von Frauen immer ein Erfolg.“ Mit Veranstaltungen wie dem Girls Day und Workshops sollen junge Frauen für technische und naturwissenschaftliche Studienfächer begeistert werden. Mit ihren Angeboten will die Uni junge weibliche Talente werben und verhindern, dass sie in andere Bereiche abwandern.

Meike Tilebein, eine der geförderten Professorinnen, gehörte während ihres Studiums zur weiblichen Minderheit. Wegen der Geburt ihrer beiden Kinder hatte sich ihre Karriere verzögert. Nun hilft ihr die Förderung beim Wiedereinstieg. Frauen sollten es heute einfacher haben, Familie und Wissenschaft miteinander zu verbinden, sagt Gabriele Hardtmann. Dazu gehöre nicht nur ein gutes Betreuungsangebot für Kinder. Hardtmann will eine familienfreundliche Hochschule: „Wir arbeiten gerade an einem Modell für Teilzeitstudiengänge und -professuren.“

„Frauen zu gewinnen, ist für uns als technische Universität immer ein Erfolg.“

Wolfram Ressel,
Rektor der Uni Stuttgart

16.4 Stuttgarter Nachrichten, 25. Januar 2010

Drei Professorinnen für die Uni Stuttgart

Teilnahme an einem Wettbewerb zur Gleichstellung spült 2,25 Millionen Euro in die Kasse

STUTTGART. Dank ihres Gleichstellungskonzeptes hat die Universität Stuttgart beim Professorinnenprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung drei neue unbefristete Stellen bewilligt bekommen. „Das ist die Maximalausbeute“, sagte Rektor Wolfram Ressel stolz. Damit erhält seine Lehranstalt bis 2015 jährlich 450 000 Euro an Fördermitteln aus einem 150 Millionen Euro schweren Topf, der von Bund und Ländern gemeinsam finanziert wird - macht in fünf Jahren 2,25 Millionen Euro.

Entscheidend für den positiven Bescheid war letztlich das Konzept der Universität. Darin ist eine aktive Nachwuchswerbung für Frauen, ein Mentorenprogramm sowie die Möglichkeit, beiden Ehepartnern in der Region eine gleichberechtigte Karriere zu ermöglichen, festgelegt. Einen zentralen Bestandteil stellt auch das Angebot einer Kinderbetreuung dar.

Weil das die Gutachter von Bund und Ländern überzeugte, können die neuen Lehrstuhlinhaberinnen Nadja Schott (Sport- und Gesundheitswissenschaft), Cristina Tarin (Prozessleittechnik im Maschinenbau) und Meike Tilebein (Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften) ihre Arbeit aufnehmen. Die Berufung der drei jungen Akademikerinnen soll jedoch nur der Auftakt sein: „Wir wollen durch unser Konzept unsere Ziele erreichen“, erklärte Ressel selbstbewusst.

Konkret in Zahlen ausgedrückt heißt das: Bis zum Jahresende 2012 will der Rektor den Anteil an Akademikerinnen an seiner Universität von derzeit 6,1 auf 10 Prozent erhöhen, ebenso die Zahl an Studentinnen von aktuell 33 auf 40 Prozent wachsen. Die Menge an Wissenschaftlerinnen im akademischen Mittelbau soll von 24,6 auf 30 Prozent steigen. „Ich bin guter Dinge, dass uns das auch gelingen wird“, sagt Gabriele Hartmann, die Frauenbeauftragte der Universität Stuttgart.

Ein anderer Grund dürfte die im Jahr 2008 beschlossene Förderungspolitik der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) sein. Auf jener DFG-Tagung wurde von Ressel und der Mehrheit seiner Kollegen beschlossen, die Bewilligung von Forschungsvorhaben von einem Gleichstellungsförderungsplan abhängig zu machen. Seitdem gilt: Bei Nichteinhaltung leidet der Geldbeutel der Institute.

16.5 Staatsanzeiger (online), 25. Januar 2010

Der Einstieg in die Wissenschaft

25.01.2010 Die drei neuen Professorinnen an der Universität Stuttgart raten jungen Studentinnen dazu, während des Studiums alle Möglichkeiten zur Netzwerkbildung auszuschöpfen. Dies gelingt am besten auf Konferenzen oder als studentische Hilfskraft. Auf diese Weise lasse sich auch austesten, ob einem die wissenschaftliche Arbeitsweise überhaupt liegt.

Wer promovieren und habilitieren möchte, sollte die Stellen zudem sehr sorgfältig auswählen und keinesfalls das erstbeste Angebot annehmen. Denn lediglich wer hundertprozentig von seinem Thema überzeugt ist, hält die mitunter schwierigen Zeiten der Promotions- oder Habilitationsphase motiviert durch. Den Austausch suchen und Kritik einholen, erachten die Professorinnen ebenfalls für wichtig.

jaw

16.6 Staatsanzeiger (online), 25. Januar 2010

Universität macht Gleichstellungskonzept zur Chefsache

25.01.2010 Stuttgart. Die Universität ist mit ihrem neuen Genderkonzept erfolgreich: Gleich drei neue Professorinnen haben im Wintersemester ihre Arbeit an der Universität Stuttgart aufgenommen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert die hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen mit Geldern aus Bund und Ländern für jeweils fünf Jahre. Ein neu gegründeter Gender-Beirat soll die Situation in Stuttgart zusätzlich verbessern.



„Ich war die zwei Prozent Frauenanteil in meinem Studiengang“, sagt die Professorin Meike Tilebein, die in diesem Wintersemester den Lehrstuhl für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften übernommen hat. Was sich im Studium bereits zeigt, setzt sich in der Promotion und Habilitation als Trend fort und ist zum regelrechten Problem deutscher Universitäten geworden: Der weibliche Nachwuchs fehlt – vor allem in den technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Bei den Professuren zählen Frauen mit 17 Prozent in Deutschland und 18 Prozent in Europa immer noch zur Minderheit.

Auch die Universität Stuttgart hat mit dieser Problematik zu kämpfen. Derzeit sind lediglich 6,1 Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Um mehr Frauen für die Wissenschaft zu gewinnen, hat die Universität im November 2009 ein Gender-Konzept verabschiedet. Das Ziel ist es, den Frauenanteil auf allen Ebenen und in allen Fakultäten zu erhöhen. So soll der Anteil der Studentinnen bis Ende 2010 von 33 auf 40 Prozent und der der Wissenschaftlerinnen im Akademischen Mittelbau von 24,6 auf 30 Prozent steigen. Besonderen Handlungsbedarf sieht die Gleichstellungsbeauftragte Gabriele Hardtmann bei den Professuren: „In diesem Bereich streben wir zehn Prozent an.“

Jetzt zeigen sich die ersten Erfolge: Die Universität war bei der Ausschreibung des Professorinnen-Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) erfolgreich. Die drei neuen Professorinnen Meike Tilebein, Cristina Tarin und Nadja Schott, die in diesem Wintersemester ihre Arbeit aufgenommen haben, werden nun für jeweils fünf Jahre gefördert. Voraussetzung für die Förderung durch das BMBF ist ein überzeugendes Gleichstellungskonzept. Hier sammelte Stuttgart viele Pluspunkte. „Wir haben uns angestrengt und freuen uns, dass alle drei Anträge bewilligt wurden“, sagt dazu der Rektor der Universität, Wolfram Ressel. „In Baden-Württemberg stehen wir damit an der Spitze.“ Jede Universität kann Fördermittel für bis zu drei Professuren beantragen. Bundesweit ist es bisher nur sechs weiteren Universitäten gelungen, diese Höchstförderung zu erreichen.

Von Wickeltischen bis zu Teilzeitprofessuren

„Für uns als technisch orientierte Universität ist der Gewinn von Frauen immer ein Erfolg“, freut sich Ressel. „Wir sind stolz darauf, dass wir zwei Frauen für ingenieurwissenschaftliche Bereiche gewinnen konnten. Insbesondere mit der neuen Professur von Meike Tilebein hoffen wir, neue Wege zu finden, um mehr junge Frauen für Technik und Wissenschaft zu begeistern.“

Auf dem Gebiet der Frauenförderung ist die Universität Stuttgart seit den 90er Jahren aktiv. Fungierten bisher jedoch hauptsächlich die Gleichstellungsbeauftragten als Motor, hat sich Ressel die Genderproblematik nun persönlich zur Aufgabe gemacht und treibt die Vorhaben gezielt voran. Diese umfassen unter anderem die Begleitung von Studentinnen, Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Gewinnung von hochqualifizierten Professorinnen sowie Pläne zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Mit Kindergartenplätzen, Wickelräumen oder einer Notfallbetreuung will die Universität den Frauen den Weg in die Wissenschaft ebnen. Laut Hardtmann seien darüber hinaus Teilzeitprofessuren sowie Teilzeitstudiengänge geplant. Die neuen Bachelor- und Masterstudiengänge eröffneten dabei neue Möglichkeiten. Die Steuerung der einzelnen Aktivitäten übernimmt der Gender-Beirat, der im Januar 2009 erstmalig zusammentrat.

Die neuen Professorinnen gehen vorbildlich voran: „Ich sehe mich als Rollenvorbild für Studentinnen und Doktorandinnen“, sagt Tilebein. Als Studentin hat sie selbst zwei Kinder bekommen und weiß daher um die Probleme junger Nachwuchswissenschaftlerinnen. Nadja Schott, Professorin für Sportpsychologie und Bewegungswissenschaften, hat sogleich eine wissenschaftliche Mitarbeiterin eingestellt – ein Beweis dafür, dass das Gleichstellungskonzept auch bei den Universitätsangehörigen ankommt.

Kerstin Jaworski

18. Artikel zum „Girls' Day“ 2010

Stuttgarter Zeitung, 23. April 2010

Wenn aus Fruchtee eine Solarzelle wird

Girls Day Am Aktionstag können sich Mädchen über Berufe informieren. *Von Jeremy Burkle*

Obwohl der Girls' Day in diesem Jahr zum zehnten Mal stattgefunden und sich längst im Schuljahr etabliert hat, müssen die Veranstalter im Vergleich zum vergangenen Jahr einen Rückgang der Besucherzahlen hinnehmen. Nur noch 122 500 Mädchen zwischen zehn und 16 Jahren wollten heuer die Welt der Wissenschaft und Technik erforschen – 10 000 weniger als im Jahr zuvor und sogar 15 000 weniger als 2008. Die Projektleitung rund um das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit sieht diese Entwicklung jedoch nicht als Rück-, sondern als Fortschritt. Elisabeth Schöppner, die Leiterin des Projektes, erklärt diese Sichtweise so: „Da zwar weniger Mädchen angemeldet waren, aber 500 Veranstaltungen mehr als im vorigen Jahr auf dem Plan standen, ist eine intensivere Betreuung der Mädchen gewährleistet worden.“

Allein in Stuttgart öffneten mehr als 50 Firmen ihre Tore für neugierige Fünft- bis Zehntklässlerinnen und boten knapp 1800 Mädchen einen Platz. Vor allem Firmen wie die EnBW und Daimler aus den Bereichen Technik und Wissenschaft gaben gestern Einblicke in typische Männerberufe wie zum Beispiel Schweißer oder Lackierer. Doch auch die Uni-

„Mädchen können etwas über für sie untypische Jobs lernen.“

Beate Langer,
Universität Stuttgart

versität Stuttgart nahm am Girls' Day teil. So informierten sich die Mädchen sich auf dem Vaihinger Campus darüber, wie man ein Radio oder eine Fruchtee-solarzelle baut; zudem hatten sie die Chance, Atome zu entdecken. „Es ist für uns wichtig, dass sich Mädchen auch für Berufe interessieren, die für sie gewöhnlicherweise nicht in Frage kommen“, sagt Beate Langer vom Gleichstellungsreferat der Universität. Außerdem wolle sie mehr Studentinnen an die Uni locken, um sie auch für die technischen Kernfächer zu interessieren. Die Uni hat 42 der 123 Girls'-Day-Veranstaltungen im Raum Stuttgart angeboten; das ist knapp ein Drittel des Gesamtprogramms.

Das Vorbild des Girls' Day ist der „Take-our Daughters-to-Work-Day“ aus den USA, an dem Töchter von den Verwandten für einen Tag in den Beruf mitgenommen werden. Ähnliche Projekte gibt es auch in Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Tschechien, Belgien, dem Kosovo, Polen, Spanien, der Schweiz und Liechtenstein. Grenzübergreifende Veranstaltungen gibt es zwischen Deutschland und Polen, Tschechien, Österreich und Belgien.

So unterschiedlich die einzelnen Projekte auch sind, sie haben ein gemeinsames Ziel: Mädchen sollen über ihre Berufswahl gut informiert sein und diese jenseits traditioneller Rollenbilder treffen.

19. Flyer „Probiert die Uni aus!“ 2011



Universität Stuttgart



Probiert die Uni aus!
Naturwissenschaften und Technik
für Schülerinnen der Oberstufe



www.uni-stuttgart.de/probiert



2011



Workshops gibt es in folgenden Studiengängen:

Bauingenieurwesen
... ist Planen, Entwerfen und Gestalten unserer menschlichen Umgebung: Planung und Betrieb von Verkehrsanlagen, Entwerfen von Brücken und Hochhäusern, Bau und Kontrolle von Wasser- und Abwasseranlagen, Akustik und Klimaregelung in Gebäuden und vieles mehr.

Chemie
Warum sind Stoffe farbig? Wie trenne ich ein Stoffgemisch? Welche Beobachtungen hat John Dalton über die Massenverhältnisse in chemischen Verbindungen gemacht? Wie stelle ich Seifen her? Was ist Aspirin? Diese Fragestellungen kommen im Workshop Chemie zur Sprache, wir benutzen dazu Versuchsaufbauten, wie sie auch im ersten Semester des Chemiestudiums verwendet werden

Elektrotechnik und Informationstechnik
Sind Sie bereit, die Technologie von morgen mitzuentwickeln? Sichere Autos, schnelle Mobiltelefone oder schnelle Mikrochips – Elektrotechnik bietet für jeden Geschmack etwas. In unserem Workshop erhalten Sie einen Einblick in die faszinierende Welt der Elektrotechnik.

Geodäsie und Geoinformatik
Navigation – Telematik – Virtuelle Welten – Fernerkundung – 3D-Form- erfassung – Erdfigur – das sind die Themenstellungen der modernen Geodäsie und Geoinformatik. Unser Workshop gibt einen Einblick in die Vielseitigkeit des Fachbereichs, sowie Informationen zum Studium und zu beruflichen Möglichkeiten.

Informatik und Softwaretechnik
Was ist Informatik? Auf jeden Fall viel, viel mehr als Programmieren! In interessanten Vorträgen und praktischen Aufgaben stellen wir die Informatik und die beiden Studiengänge Informatik und Software- technik vor.

Luft- und Raumfahrttechnik
Flugzeuge, Raketen, Raumstationen, Satelliten, Windkraftanlagen, ... : Welche Technik steckt dahinter? Beispielhafte Experimente an Labor- modellen, Informationen zum Studium und späteren Berufsweg.

Maschinenbau
Maschinenbau nur Märrnersache? In Workshops lernen Sie das Werkzeug der Ingenieurin kennen und erfahren interessantes zum Studium Maschinen- bau, Fahrzeug-/Motorentechnik, Technologiemanagement und Mechatronik.

Mathematik
... steckt hinter vielen Dingen des Alltags: Scheckkarte (Verschlüsselung), MP3 (Datenkomprimierung), Wettervorhersage (Differenzialgleichungen), ... Mathematikerinnen sind deshalb in verschiedenen Bereichen einsetzbar und auch in schwachen Wirtschaftslagen immer gesucht, z.B. in For- schungs- und Entwicklungsabteilungen, bei der Softwareentwicklung, in Banken, Versicherungen und Unternehmensberatungen.

Physik
... ist spannend, modern und lebendig. Vorträge, Führungen, Gespräche und Experimente zum Selbermachen – die Physik stellt sich vor als ein Studium mit vielen interessanten Themen und einer beruflichen Zukunft in der Industrie, Forschung oder Schule.

Simulation Technology
Wie verläuft die Luftströmung um ein Rennauto? Wie verhalten sich Gase, wenn sie gemischt werden? Wie breiten sich Risse aus? – All dies sind Fragestellungen, die mit Hilfe von Simulation Technology beantwortet wer- den können. Darüber hinaus sind Simulationstechnologien unentbehrlich für die Lösung komplexer Probleme und sparen in vielen Fällen Zeit und Geld.

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

Umweltschutztechnik
Was hat Biologie, Chemie oder Physik mit Müllverbrennungsanlagen, Grundwasserreinigung, Windkraftanlagen, Verkehrsplanung oder Kraftfahrzeugechnik zu tun? Umweltschutztechnik führt die Natur- und Ingenieurwissenschaften zu einem interdisziplinären Studiengang im Sinne einer „nachhaltigen Entwicklung“ zusammen.

Verfahrenstechnik
Von der Kakaobohne zur Praline, vom Erdöl zum Kunststoffplanat für Uniallopter: jedes Produkt hat seinen eigenen Herstellungsweg.

Wirtschaftsinformatik
E-Business, elektronische Märkte, ERP, BI, wearable Computers, ... Was heißt das alles eigentlich und wie setzen Wirtschaftsinformatikerinnen Software und Hardware ein, um Unternehmen und Verwaltung ihre Arbeit zu erleich- tern? Unser Workshop gibt die Antworten auf diese Fragen.

Einführungsveranstaltung

am 14. Januar 2011, 15 Uhr
Campus Stuttgart-Vaihingen



Was ist „Probiert die Uni aus!“ ?

„Probiert die Uni aus!“ bietet Workshops zu verschiedenen technischen und naturwissenschaftlichen Studiengängen, bei denen ihr Uni hautnah erleben könnt.

Dabei gilt vor allem: Selbst ist die Frau, und dumme Fragen gibt's nicht! Aus erster Hand bekommt ihr Infos über Voraussetzungen und Aufbau der verschiedenen Studiengänge. Anhand eines speziell ausgewählten Themas bekommt ihr einen Eindruck von den Inhalten des betreffenden Studienfachs. Klar, dass ihr auch selber ausprobieren könnt, was man z.B. im Chemie- oder CAD-Praktikum so macht. Und natürlich habt ihr auch reichlich Gelegenheit, mit Leuten zu reden, die mitten im Studium oder schon im Beruf stehen. Besondere Vorkenntnisse braucht ihr nicht.

Damit ihr wisst, was überhaupt alles angeboten wird und wie das Projekt abläuft, gibt's am **14. Januar 2011** im Uni-bereich Stuttgart-Vaihingen eine **Einführungsveranstaltung**. Danach müsst ihr euch entscheiden, welche **Workshops** ihr besuchen wollt. Die finden dann **ab dem 28. Januar 2011 jeweils Freitag nachmittags** statt, pro Studiengang gibt es je einen Workshop-Nachmittag.

Betreut werdet ihr während des Projekts zumeist von Professorinnen, Mitarbeiterinnen und Studentinnen, die nur darauf warten, über ihre Erfahrungen in Studium und Beruf „ausgequetscht“ zu werden.

Wie ihr an unserem Projekt teilnehmen könnt?

- mit dem angehängten Formular bei uns **anmelden**
- bei der Einführungsveranstaltung eine Menge Infos zum Projekt abholen und euch erdgültig in die Teilnehmerliste(n) für eines oder mehrere Fächer (maximal drei) **eintragen**
- zu den Workshops **kommen**

In den letzten dreizehn Jahren haben schon rund 2300 Schülerinnen an „Probiert die Uni aus!“ teilgenommen. Wir sind gespannt, wie viele es sein werden, wenn das Projekt im Januar 2011 in die vierzehnte Runde geht ...

Warum nur für Frauen?

In den Natur- und Ingenieurwissenschaften gibt es immer noch viel zu wenig Studentinnen, dabei können Frauen in diesen Bereichen genauso erfolgreich sein wie Männer. Weil ihr sicher auch schon erlebt habt, dass man euch das Gegenteil weismachen will, möchten wir, dass ihr euch selbst ein Bild macht.

Bei der Gelegenheit werdet ihr feststellen, dass es viel mehr Frauen mit Interesse an Naturwissenschaften und Technik gibt als ihr vielleicht bisher gedacht habt und viel mehr Studiengänge und Berufe in diesen Bereichen als ihr von der Schule her kennt. Viele davon bieten gerade für Frauen ungeheuer spannende Perspektiven, die man auf den ersten Blick nicht dahinter vermuten würde.

Ihr interessiert euch für Naturwissenschaften und/oder Technik – warum also nicht einen Beruf daraus machen? Für Männer ist das viel selbstverständlicher als für Frauen. Damit das nicht so bleibt, sprechen wir mit „Probiert die Uni aus!“ nur Frauen an – Männer in naturwissenschaftlich-technischen Berufen gibt's schließlich schon viel mehr!

Teilnehmerinnen zum Projekt

„Ich finde es toll, dass es solche Angebote überhaupt gibt.“

„Besonders Lob an die Mitarbeiterinnen, die nicht nur ‚Standardinfos‘ sondern auch Persönliches berichten haben.“

„Ich fand es toll, mal selbst etwas zu machen, etwas ausprobieren zu dürfen.“

„Besonders gut finde ich es, wenn man in kleinen Gruppen mit Studenten reden und Fragen stellen kann. So traut man sich eher zu fragen und die Studenten können ihre Erfahrungen weitergeben.“

„Ich find's toll, dass man sich die Zeit nimmt und uns alles zeigt und vor allem lustige, interessante Aktionen auf die Beine stellt. Man erfährt einfach mehr.“

„Klasse Projekt! Super, dass man mal weibliche Professoren und Doktoren sieht.“

Eine Veranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Stuttgart und der Fakultäten

- Bau- und Umweltingenieurwissenschaften
- Chemie
- Energie-, Verkehrs- und Biotechnik
- Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik
- Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik
- Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie
- Mathematik und Physik

Informationen ab November an allen Gymnasien der Region oder bei Universität Stuttgart, Gleichstellungsreferat, Geschwister-Scholl-Strasse 24 B, 70774 Stuttgart, Telefon 0711/685-84034 und -82166, Telefax 0711/685-84035, gleichstellungsreferat@uni-stuttgart.de, www.uni-stuttgart.de/probiert

20. Flyer „Nassy“

The flyer is a vertical rectangular layout. The top right corner features the University of Stuttgart logo and the text 'Universität Stuttgart'. Below this, the word 'NASSY' is written in large, bold, white letters. Underneath 'NASSY', there is a small photo of a student in a lab coat, followed by the text 'Schülerinnen-Labor Feriencamps Studien- und Berufsinformation' and 'Für Schülerinnen der Klassen 7-10'. The central part of the flyer is a collage of illustrations: a rainbow, clouds, rain, a snail, a water tap, a bottle, and a bird. On the right side, there are two photos of students in a laboratory setting. The bottom left corner contains the 'Impressum' section with publication details. The bottom right corner features logos for the 'Bundesagentur für Arbeit' and 'Baden-Württemberg'.

Universität Stuttgart

NASSY

Schülerinnen-Labor
Feriencamps
Studien- und Berufsinformation

Für Schülerinnen der Klassen 7-10

www.nassy.uni-stuttgart.de

Impressum
Herausgeber: Universität Stuttgart, Institut für Wasserbau
Bilder: Universität Stuttgart, Institut für Wasserbau,
Institut für Siedlungswasserbau, Wassergüte- und Abfallwirtschaft
Gestaltung und Illustration: Christine Thau, Légumes Internationales
Juli 2009

Nassy ist ein Projekt des Programms
»Schülerinnen forschen – Einblicke in Naturwissenschaft und Technik«
www.schuelerinnen-forschen.de

Gefördert von

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST



NASSY

»Check, was in Dir steckt!«

Die Nassy-Veranstaltungsangebote rund um das Thema Wasser bieten Dir interessante Einblicke in Naturwissenschaft, Umwelt und Technik.

Schülerinnen-Labor

An drei Nachmittagen gehst Du an der Uni Stuttgart als Forscherin dem Wasser auf den Grund; mit spannenden Experimenten im Labor, bei einem Besuch der Kläranlage und einem mitreißenden Bad im Strömungskanal.



Feriencamps

In den Feriencamps erkundest Du die geheimnisvollen Wege des Trinkwassers und untersuchst das Leben in Fließgewässern. Du lernst Expertinnen aus der Praxis kennen, die Interessantes aus ihrem Berufsalltag berichten. Außerdem erwarten Dich viele Kreativangebote, Sport, Spiel und Spaß – mit und ohne Wasser.



Studien- und Berufsinformation

- > Welche Studienfächer und Berufe gibt es und welche passen zu mir?
- > Woher bekomme ich Informationen zu meiner Studien- und Berufswahl?

Bei der Veranstaltung zur Studien- und Berufsinformation erfährst Du alles, was rund um Deine Studien- und Berufswahl wichtig ist.



Weitere Infos, aktuelle Termine und Anmeldung unter www.nassy.uni-stuttgart.de



21. Flyer „SciPhyra“



 **Universität Stuttgart**

SciPhyra

Informationen für Schülerinnen



Mit SciPhyra lernst Du die Welt der Robotik kennen.

Was sind autonome Roboter? Was können sie? Und wie bringt man ihnen bei, Aufgaben zu erledigen?

Beim Entwurf, dem Bau und der Programmierung von Robotern setzt Du Deine Kreativität ein und erlebst die Arbeitswelt einer Ingenieurin.

Informationen

Du kannst Dich zu den Laboren, Camps und Beratungsangeboten über die Seite von "Schülerinnen forschen" anmelden:
<http://www.schuelerinnen-forschen.de/>

Universität Stuttgart
Institut für IT-Services
Allmandring 30e
70569 Stuttgart



Tel.: 0711 / 685-60474
Fax: 0711 / 685-65898
<http://www.iits.uni-stuttgart.de/SciPhyra/index.html>
sciphyra@iits.uni-stuttgart.de

Gefördert vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Kooperation mit der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit.



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT, FORSCHUNG UND KUNST



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Baden-Württemberg



SciPhyra-Robotik-Labore

Um Dir die Möglichkeit zu geben, erste Erfahrungen im Bauen und Programmieren von Robotern zu sammeln, bieten wir vierstündige **Schnupperkurse** in Deiner Schule an – bitte wende Dich an Deinen Lehrer oder Deine Lehrerin.

Wenn Du tiefer in die Welt der Roboter eintauchen willst, dann besuch' doch eines unserer regelmäßig stattfindenden Labore. Du kommst einmal pro Woche für drei Stunden zu uns an die Universität Stuttgart und baust und programmierst – zusammen mit anderen Schülerinnen – Roboter.

Wenn Du noch keine Vorkenntnisse mit LEGO Mindstorms NXT Roboterbausätzen hast, kommst Du einfach in einen unserer **Grundkurse**, die über einen Zeitraum von vier Wochen stattfinden.

Du hast nach dem Schnupper- oder Grundkurs noch nicht genug oder kennst Dich bereits ein bisschen mit LEGO Mindstorms NXT aus? Dann komm doch zu einem unserer **Fortgeschrittenenkurse** (sechs Wochen).

In unseren Kursen "Mini-Roboter löten" (acht Wochen) zeigen wir Dir, wie man lötet und Du baust Dir Deinen eigenen kleinen Roboter. Für diesen Kurs brauchst Du keine Vorkenntnisse.

Alle SciPhyra-Robotik-Labore sind auf 12 Teilnehmerinnen ausgelegt, was es uns ermöglicht, Dich und die anderen Schülerinnen individuell zu betreuen.

SciPhyra-Feriencamps

Im SciPhyra-Feriencamp entdeckst Du eine Woche lang vormittags die Welt der Roboter. Du entwirfst, baust und programmierst gemeinsam mit den anderen Teilnehmerinnen Roboter.

Neben den Robotik-Laboren wirst Du (zukünftige) Ingenieurinnen oder Naturwissenschaftlerinnen kennenlernen. Außerdem werden wir eine Firma besuchen, wo Du Dich mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über ihre Arbeit unterhalten kannst.

Natürlich kommt auch die Freizeit nicht zu kurz. Abhängig vom Wetter werden wir eine GPS-Schnitzeljagd machen, Grillen, ...

SciPhyra-Beratung

Jedes der regelmäßig stattfindenden Robotik-Labore wird von einer Fachfrau mit einem naturwissenschaftlichen oder technischen Beruf begleitet. Diese wird sich Euch im Lauf des Kurses kurz vorstellen und Ihr dürft sie dann mit Fragen zu ihrer Arbeit löchern.

Wenn Du mindestens in der 10. Klasse bist, kannst Du auch mit einer persönlichen Mentorin zusammenarbeiten, die Dich dann individuell betreut. Diese Mentoring-Beziehung kann bis zum Ende Deiner Schulzeit, über das Abitur, die Studienauswahl, bis zum Studienbeginn bestehen bleiben.

Außerdem stehen Dir natürlich sämtliche Beratungsangebote der Universität Stuttgart zur Verfügung.

22. Artikel zu den Schülerinnenprojekten

Stuttgarter Zeitung, 19. Oktober 2010

Frauen in die Wirtschaft

Stuttgart Ministerin Schavan will junge Frauen für Technikfächer begeistern. *Von Christoph Link*

Das Kürzel Mint steht für Berufe auf den Feldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Seit längerem bemühen sich Bildungspolitiker, das Interesse junger Leute an den Mint-Fächern zu steigern. Als fünftes Bundesland nach Nordrhein-Westfalen, Bremen, Brandenburg und Niedersachsen hat gestern Baden-Württemberg gemeinsam mit Bundeswissenschaftsministerin Annette Schavan (CDU) in Stuttgart einen „Nationalen Pakt für Frauen in Mint-Berufen“ unterzeichnet. Schon jetzt gehören dem Pakt 70 Partner an – vom Unternehmen über Verbände bis zu Gewerkschaften. Mit dem Vertrag verpflichtet sich das Land, mehr für Frauen in den Mint-Berufen zu werben. Im Frühjahr hatten die Stuttgarter ein Landesprogramm entworfen, das etwa Karriereberatungsstellen für Studentinnen in Mint-Berufen vorsieht.

„Man kann sich natürlich fragen, ob dieser Pakt notwendig ist“, sagte Ministerin Schavan bei der Unterzeichnung im Fraunhofer-Institut für Produktionstechnik in Stuttgart. Aber sie sieht bereits erste Erfolge aufgrund des ständigen Werbens und einer „neuen Offenheit der Hochschulen“. 2009 habe man zum Teil zweistellige Zuwachsraten bei Studentinnen in einzelnen Ingenieursfächern gehabt. Man benötige nun eine weitere „Charmeoffensive“ für die naturwissenschaftlichen Fächer.

Allgemein ist die Mint-Quote bei Frauen niedrig: Nur acht Prozent der Frauen entscheiden sich für einen Mint-Beruf, bei den Männern seien es 50 Prozent, sagte Rüdiger Drautz, Staatssekretär im Stuttgarter Wirtschaftsministerium. Drautz hofft, mit mehr Frauen in Technikberufen den Fachkräftemangel zu beheben. Laut einer Prognos-Analyse fehlten 2015 im Land 280 000 Fachkräfte, 2030 schon 500 000. Für Wissenschaftsminister Peter Frankenberg ist die Gewinnung von Fachkräften eine Zukunftsfrage. „Ansonsten droht wegen Arbeitskräftemangel bald eine Abwanderung von Unternehmen.“ Hubert Grosser von der Fraunhofer-Gesellschaft berichtete, dass von 1500 Mitarbeitern zehn Prozent Frauen seien. Das Anbieten von Schüler-Praktika und die Girls-Days, bei denen Mädchen typische Männerberufe kennenlernen, zeige Wirkung.

Technikerinnen verzweifelt gesucht

Baden-Württemberg hat sich dazu verpflichtet, bei jungen Frauen stärker für naturwissenschaftliche Berufe zu werben

Naturwissenschaften führen in die Isolation und bedeuten Laborarbeit. Laut Bundeswissenschaftsministerin Annette Schavan (CDU) gängige Vorurteile, die Frauen von Mathematik und Informatik abhalten. Unternehmen, Hochschulen und Verbände wollen das ändern.

Von Stefanie Köhler

STUTTGART. Laura und Elena, beide 12, bauen einen Roboter. Er besteht aus grauen und schwarzen Legosteinen, zwei Rädern und einem kopfähnlichen Aufsatz. Am Bauch bringen die Gymnasiastinnen ein handgroßes Gerät mit einem Bildschirm an. So verbinden sie den Computer mit dem Roboter, um ihn zu programmieren. „Später stellen wir ihn so ein, dass er aus einem Karton herausfindet“, sagt Laura. Sie findet Spaß am Roboterkurs „Science-Physics-Robotics“ an der Universität Stuttgart. Zwölf Schülerinnen nehmen teil. „Ich habe mir Programmieren komplizierter vorgestellt“, sagt Elena. „Man hat uns erklärt, wie alles funktioniert, dann war es ganz einfach.“

Dieses Bild von einem Dutzend Mädchen, die an Robotern basteln und sie zum Laufen bringen, sehen Politiker, Firmenchefs, Dozenten und Lehrer viel zu selten. Und falls doch, bedeutet das längst nicht, dass die junge Frauen einen Mint-Beruf ergreifen. Mint steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Bereiche also, die meist Männer beherrschen. Daher hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) einen „Nationalen Pakt für Frauen in Mint-Berufen“ geschlossen. Ihm gehören bereits 70 Partner wie Unternehmen, Hochschulen, Gewerkschaften und Verbände an. Jedes Jahr gibt das BMBF drei Millionen Euro für Projekte aus.

Nun unterzeichnete Baden-Württemberg als fünftes Bundesland nach Brandenburg, Bremen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen den Pakt. Mit der Unterschrift von Wissenschaftsminister Peter Frankenberg (CDU) und Wirtschaftsstaatssekretär Richard Drautz (FDP) verpflichtet sich der Südwesten, bei Frauen stärker für Mint zu werben. Zum Beispiel mit Programmen wie „Schülerinnen forschen - Einblicke in Naturwissenschaft und Technik“, zu dem der Roboterkurs gehört. Das Wissenschaftsministerium und die Bundesagentur für Arbeit finanzieren es. 2010 investiert das Ministerium eine Million Euro in Initiativen, die Frauen in Mint-Berufe ziehen sollen.

Weiblichen Nachwuchs hat das Land der Tüftler und Erfinder dringend nötig. Auch wenn das Statistische Landesamt erhoben hat, dass sich die Zahl der Frauen in Mint-Berufen seit 1999 mit einem Plus von 2200 Beschäftigten verdoppelte. „Nur acht Prozent der Frauen in einer dualen Ausbildung entscheiden sich für einen Mint-Beruf“, sagt Drautz. Bei den Männern liege die Quote bei 50 Prozent. Und bloß vier Prozent der beschäftigten Frauen arbeiten in Mint-Berufen, sagt Drautz. „Am Arbeitsmarkt fehlen 6000 ausgebildete Ingenieurinnen, weil sie ausgestiegen sind.“ Drautz verweist auf eine Studie der Prognos-AG. Sie besagt: 2015 mangelt es im Land an 280 000 Fachkräften, 2030 an einer halben Million.

Warum meiden so viele Frauen die Naturwissenschaften? Sicher nicht wegen mangelnder Begabung, sagt Frankenberg. 40 Prozent der studienberechtigten Frauen hätten ein Talent für Mint. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wählten im Wintersemester 2008/09 aber nur 26 Prozent der Studentinnen ein Mint-Fach. Biologie, Mathematik und Wirtschaftsingenieurwesen waren am beliebtesten. „In der Medizin beträgt der Frauenanteil 70 Prozent“, so Frankenberg. Auf Mint-Fächern lasteten Vorurteile, die der Realität nicht entsprächen, so Bundeswissenschaftsministerin Annette Schavan (CDU) bei der Unterzeichnung des Pakts. „Frauen verbinden Mint-Berufe oft mit einem gehobenen Blaumann. Oder sie denken, dass Naturwissenschaften in die Isolation führen und nur Laborarbeit bedeuten.“ Um Frauen vom Gegenteil zu überzeugen, sei es wichtig, dass sie früh Praxiserfahrung wie Praktika sammelten. Schavan lobt dabei die neue Offenheit der Hochschulen. Sie zeigt erste Erfolge. „2009 hatten wir in einzelnen Ingenieurfächern zweistellige Zuwachsraten.“ Nun benötige man eine weitere Charme-Offensive für die Naturwissenschaften.

Vielleicht lernen Laura und Elena später einen technischen Beruf. Falls nein, liegt es zumindest nicht an Vorurteilen.

www.komm-mach-mint.de

23. Info-Flyer der Gleichstellungsbeauftragten für Studentinnen



Universität Stuttgart

Die Gleichstellungsbeauftragte

Studentin

an der Uni Stuttgart



uni & familie

Kinderbetreuung

Studierende haben die Möglichkeit, ihre Kinder in den Einrichtungen des Studentenwerks und von STUJPS e.V. betreuen lassen. Sie bieten derzeit Plätze in insgesamt 3 Krabbelgruppen für Kinder von 6 Monaten bis 3 Jahren sowie in mehreren Kitas für Kinder bis zum Schulstart an.

www.sws-internet.de

Kindernotfallbetreuung

Bei besonderen Anforderungen im Studium oder bei Ausfall der Regelbetreuung können studierende Eltern die Kindernotfallbetreuung in Anspruch nehmen, bei Bedarf sogar rund um die Uhr oder am Wochenende.

www.uni-stuttgart.de/kinder

„Stuttgarter Forschungsferien“

Zu Pfingsten und im Sommer bietet die Uni mit den „Stuttgarter Forschungsferien“ kreative und anspruchsvolle Betreuung für Schulkinder an. Aktivitäten gibt es zu den Themenbereichen: Technik, Naturwissenschaften, Kunst, Musik, Theater und Sport. Dieses Angebot soll die Vereinbarkeit von Studium und Familie erleichtern.

www.uni-stuttgart.de/kinder

uni & familie

Für alle Eltern an der Uni Stuttgart wurde eine Informationsplattform rund um das Thema der Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie eingerichtet: www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie





Projekte

Femtec.Network

Centerbuilding für den weiblichen Unternehmenserfolg im Ingenieur- und Naturwissenschaftsbereich

Das Femtec.Network ist ein bundesweit einzigartiger Kooperationsverbund aus führenden technischen Universitäten und international agierenden Spitzenunternehmen.

Das gemeinsame Careerbuilding-Programm für Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften trainiert Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen und bietet praktische Fallarbeit in einem großen Netzwerk interessanter Frauen.

www.uni-stuttgart.de/femtec

mentoring

Das Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung wendet sich an Studentinnen höherer Fachsemester sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen, die ihren beruflichen Weg in Wissenschaft, Industrie oder anderen Bereichen bewusst planen möchten.

Im Zentrum steht dabei die Unterstützung durch eine berufserfahrene Mentorin oder einen Mentor. Ebenso wichtig ist aber auch die Teilnahme an bedarfsorientierten Weiterbildungsveranstaltungen, das Peer-Mentoring in Erfolgs Teams, der Zugang zu beruflichen Netzwerken sowie der Austausch mit anderen ambitionierten Frauen.

www.uni-stuttgart.de/mentoring

PraktikumsinfoBörse

Die virtuelle PraktikumsinfoBörse bietet die Gelegenheit, Kontakt gerade auch zu mittelständischen Unternehmen zu knüpfen und über ein Praktikum Einblick in zukunftsreiche Berufsfelder zu bekommen.

www.uni-stuttgart.de/praktikumsinfoerse

Gleiche Rechte = gleiche Chancen?

Diese Gleichung stimmt noch lange nicht! An der Universität Stuttgart studieren nur halb so viele Frauen wie Männer, nur knapp jede 5. Promotion wird von einer Frau abgelegt und das von der Universität selbst gesteckte Ziel von 10% Professorinnenanteil ist noch lange nicht erreicht.

Die Hochschulen haben den gesetzlichen Auftrag, die Chancengleichheit zu verwirklichen. Deshalb gibt es seit 1992 eine Gleichstellungsbeauftragte an der Universität Stuttgart.



Ansprechpartnerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte vertritt vorrangig die Interessen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der gesamten Universität Stuttgart.

Direkte Ansprechpartnerinnen in den Fakultäten sind die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die bei fachspezifischen und fakultätsinternen Fragen und Problemen weiterhelfen.

In ihrer Arbeit werden sie vom Gleichstellungsreferat unterstützt. Es informiert Studentinnen und Wissenschaftlerinnen über verschiedene Möglichkeiten der Karriereplanung, über Stipendien und Forschungsförderung. Es berät außerdem über die Vereinbarkeit von Studium bzw. Wissenschaft und Familie und erarbeitet konkrete Lösungswege. Eine weitere Aufgabe des Gleichstellungsreferats ist der Schutz vor sexueller Diskriminierung und Gewalt.

Außerdem wurden im Gleichstellungsreferat in den letzten Jahren viele Projekte initiiert, die Studentinnen in ihrem Studium unterstützen.



Kontakt

Universität Stuttgart
Gleichstellungsreferat
Geschwister-Scholl-Str. 24 B
70174 Stuttgart

Tel.: 0711 685-82156
Fax: 0711 685-84035

gleichstellungsreferat@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte



Teilnehmerinnen des Careerbuilding-Programms der Femtec

Sie studieren Ingenieur- oder Naturwissenschaften? Sie sind in Ihrem Studium erfolgreich und wollen Ihre Karriere aktiv gestalten?

Dann bewerben Sie sich für das Careerbuilding-Programm der Femtec

Die Femtec ist ein Hochschulkarrierezentrum für Frauen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften. Im Femtec Network kooperieren führende Hochschulen und international agierende Spitzenunternehmen, um Sie gezielt auf die berufliche Praxis und auf künftige Führungsaufgaben vorzubereiten. Wir unterstützen Sie kontinuierlich während des Studiums, beim Berufseinstieg und auf Ihrem weiteren Karriereweg.

Das Programm-Struktur und Inhalte

Das Programm ist auf drei Semester angelegt. Die neuen Kurse starten jeweils im März und im September eines Jahres.

KURSÜBERGREIFENDES ANGEBOT		Bewerbungstraining Promotionsforum Unternehmensforum
SCHOOL 1 (5 Tage) + EXKURSION 1 (6 Tage)	Teambuilding Berufs- und Karrierewege I Exkursionsvorbereitung Standort- und Zielbestimmung	
SCHOOL 2 (3 Tage) + EXKURSION 2 (5 Tage)	General Management Business Etikette	
SCHOOL 3 (4 Tage)	Führung Managing Diversity Kommunikation/Präsentation Innovationswerkstatt (optional)	
SCHOOL 4 (4 Tage)	Berufs- und Karrierewege II Selbstmarketing	
INDIVIDUELLE BERATUNG		



Von Vorbildern lernen – Ingenieurinnen der Siemens AG

Was bietet Ihnen das Careerbuilding-Programm?

Kontakte

Sie sprechen mit Personalverantwortlichen, Fachingenieur/innen und Führungskräften in Deutschlands führenden Unternehmen über Chancen und Anforderungen im Beruf. Auf den Exkursionen lernen Sie die Femtec-Partnerunternehmen kennen. Praktika im In- und Ausland, Diplom- und Masterarbeiten erleichtern Ihnen den Berufseinstieg.

Wissen und Kompetenzen

In den Femtec-Schools entwickeln Sie Ihre Soft-Skills wie beispielsweise Teamfähigkeit und kommunikative Kompetenz. Sie lernen die Funktionsweise von Unternehmen und unterschiedliche Führungsstile kennen. In Ihre neu erworbenen Kenntnisse gleich praktisch umsetzen.

Individuelle Beratung

Für Ihre persönlichen Ziele im Studium und Ihre Berufswünsche haben die Beraterinnen der Femtec immer ein offenes Ohr. Wir unterstützen Sie bei der Bewerbung auf ein Praktikum, bei der beruflichen Zielfindung, in der Bewerbungsphase und den ersten Tagen im neuen Job mit Beratung und Coaching.

Netzwerk

Bei der Femtec treffen Sie technikbegeisterte junge Frauen in einem bundesweiten Netzwerk. Mehrere hundert Teilnehmerinnen und Alumni sind schon dabei. Und jedes Jahr kommen neue Frauen hinzu. Zahlreiche ehemalige Teilnehmerinnen engagieren sich darüber hinaus aktiv im Femtec-Alumni e.V.

„Der größte Schatz, den die Femtec mir mitgegeben hat, ist das Netzwerk aus motivierten und engagierten Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen.“

Katrin Kadayan, Femtec, Absolventin 2008



Auf Exkursion – Werkbesichtigung bei der ThyssenKrupp AG

Bewerbung und Teilnahme

Bewerbung

Das Careerbuilding-Programm richtet sich an Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften, die an einer der kooperierenden Hochschulen im Haupt- bzw. Masterstudium studieren oder kurz vor Ende des Bachelorstudiums stehen und ein Masterstudium an einer der kooperierenden Hochschulen anstreben.

Auswahl

Wir suchen Bewerberinnen, die Engagement und Teamgeist mitbringen und später berufliche Führungsverantwortung übernehmen wollen. Max. 80 Teilnehmerinnen werden jährlich per online-Bewerbung und Assessment-Center ausgewählt.

Kosten

Die Kosten für die Teilnahme werden vom Femtec Network im Sinne eines Stipendiums übernommen. Die Aufwendungen für Anreise und Unterkunft sind darin nicht enthalten. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten der Reisekostenunterstützung.

Flexibilität

Die Femtec geht flexibel auf Ihre Studiensituation ein. Ist Ihnen die Teilnahme einmal nicht möglich, können Sie ein Training ggf. zu einem anderen Zeitpunkt nachholen.

Zertifikat

Nach Abschluss des Programms erhalten Sie ein Zertifikat.

Sie sind neugierig geworden?

Den Starttermin für den nächsten Kurs sowie weitere Informationen finden Sie auf unserer Website:

www.femtec.org

25. Flyer „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“



Universität Stuttgart

mentoring
programm

der universität stuttgart
für frauen in wissenschaft und forschung

Karrierestrategien für Chancengleichheit



Mit Mentoring in Führungsposition!

Mehr Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen – auch in Stuttgart!

„In Anbetracht des geringen Frauenanteils bei den Professuren und in Führungspositionen unterstützen wir nachdrücklich das Mentoring-Programm und wünschen uns, dass wir in Zukunft mehr hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart in leitenden Positionen sehen werden.“

Wolfram Ressel

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

G. Hardtmann

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

Das Mentoring-Portfolio umfasst:



Praktikums-
InfoBörse

Informations-
veranstaltungen

nachhaltige
Qualitätssicherung

internationale
Kooperationen

Das Mentoring-Programm adressiert:

Führungspersonen:

- in verantwortungsvollen, leitenden Positionen
- an universitären und außeruniversitären Forschungsinstitutionen, aus Unternehmen oder Verwaltungseinrichtungen
- die ihre beruflichen Erfahrungen weitergeben wollen.

Mentorinnen & Mentoren

Ihre Aufgaben und Ihr Gewinn:

- Beratung und Unterstützung bei der Karriereplanung
- Weitergabe von Erfahrungen und Vermittlung von Kontakten zu wissenschaftlichen und beruflichen Netzwerken.
- Zugangsmöglichkeiten zu aktuellen, wissenschaftlichen Erkenntnissen und Forschungsthemen
- Stärkung der eigenen Beratungs- und Vermittlungskompetenzen
- Vernetzung mit universitären und außeruniversitären Bereichen.

Nach Nachwuchswissenschaftlerinnen:

- mit einer Anbindung an die Universität Stuttgart
- ab dem Hauptstudium
- die motiviert sind und sich beruflich erfolgreich positionieren wollen.

Mentees

Ihre Aufgaben und Ihr Gewinn:

- aktive Gestaltung der Mentoring-Beziehung
- Definition und Konkretisierung der beruflichen Ziele
- kontinuierliche Verbesserung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation und ihrer beruflichen Perspektiven.
- Zugang zu Netzwerken und Insider-Informationen
- Wissen über institutionelle Strukturen, Branchenspezifika und Betätigungsfelder.





Ziele des Mentoring-Programms sind:

Wissen generationenübergreifend austauschen

längerfristiger Austausch mit berufserfahrenen, erfolgreichen Mentorinnen und Mentoren aus Tätigkeitsfeldern in Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung.

Fachliche Weiterqualifizierung zu unterstützen

differenziertes, an den Bedürfnissen der Mentees orientiertes Angebot an Workshops und Seminaren zur individuellen Weiterbildung der Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Soziale und kommunikative Fähigkeiten ausbauen

interdisziplinäre Diskussionen mit Mit-Mentees in Erfolgsteams oder mit Mentorinnen und Mentoren sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Vernetzungstreffen.

Beratung

Begleitung

Förderung

Mehr **erfolgreiche Doktorandinnen und Habilitandinnen**
Mehr **Frauen in universitären und außeruniversitären Führungspositionen**

Mentoring ...

eine erfolgsorientierte Strategie zur nachhaltigen Förderung
qualifizierter Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen!

mentoring
programm
der universität stuttgart
für frauen in wissenschaft und forschung

Haben Sie Interesse?

Sind Sie eine potenzielle Mentee, eine potenzielle
Mentorin oder ein potenzieller Mentor?

Sprechen Sie uns an. Wir freuen uns, wenn Sie
Kontakt zu uns aufnehmen.

Mentoring-Koordination: Dr. Sonia Landenberger
Geschwister-Scholl-Str. 24 D · 70174 Stuttgart · Tel.: +49 (0)711/685-84127 · Fax: +49 (0)711/685-84173 · e-mail: mentoring@uni-stuttgart.de



Das Mentoring-Programm ist ein Projekt der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Stuttgart.

26. „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“ – Der Mentoring-Beirat

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

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

Vorsitz:

Dr. Gabriele Hardtmann
Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Mitglieder

Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz
Universitätspräsidentin a. D.
Leiterin des Steinbeistransferzentrums Plasma- und Raumfahrttechnologie

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

Prof. Dr. Dieter Fritsch
Altrector, Mitglied der Professorenschaft der Universität Stuttgart

Dr. Gisela Meister-Scheufelen
Ministerialdirektorin im Finanzministerium Baden-Württemberg

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

Prof. Dr. Wolfram Ressel
Rektor der Universität Stuttgart

Claudia Röttger
Standortpersonalleiterin Friedrichshafen, EADS Astrium GmbH

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

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

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

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

Prof. Dr. Engelbert Westkämper
*Mitglied des Universitätsrat der Universität Stuttgart, Leiter des Fraunhofer-Instituts
für Produktionstechnik und Automatisierung*

27. Verteilung der Mentees auf die Fakultäten nach Statusgruppen

Stand: 9. September 2010

	Fakultät	Studentin	Doktorandin	Postdoktorandin & Habilitandin	Privatdozentin	Mentees gesamt
1	Architektur & Stadtplanung		3	1		4
2	Bau- und Umweltingenieur- wissenschaften		6	2		8
3	Chemie		3	1		4
4	Energie-, Verfahrens- und Biotechnik		13	4		17
5	Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	1	5	1		7
6	Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie		5	1		6
7	Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik		4	1		5
8	Mathematik und Physik		2	1		3
9	Philosophisch-Historische Fakultät	3	12	1	1	17
10	Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2	15	2		19
	Gesamt	6	68	15	1	90

29. Flyer „TOP-Frauen in Wirtschaft und Medien“ im Rahmen der Frauenwirtschaftstage 2010



Anfahrt
Sie erreichen das Porsche Museum mit der S-Bahn-Linie S6 in Richtung Leonberg/Weil der Stadt ab Stuttgart Hauptbahnhof bis Haltestelle Neuwirtshaus/Porscheplatz. Das Porsche Museum befindet sich direkt an der Haltestelle.

Bei Anreise mit dem Auto stehen in der Tiefgarage des Porsche Museums kostenlose Parkmöglichkeiten zur Verfügung.

Veranstaltungsort
Porsche Museum
Porscheplatz 1
70435 Stuttgart-Zuffenhausen

Information und Anmeldung
Dr. Sonja Landenberger
Universität Stuttgart
Mentoring-Koordinationsbüro
Geschwister-Scholl-Strasse 24 D
70174 Stuttgart
Telefon: 0711/6985 - 64127
Fax: 0711/6985 - 84173
E-Mail: mentoring@uni-stuttgart.de
www.uni-stuttgart.de/mentoring



Frauen | WirtschaftsTage

**TOP-Frauen in
Wirtschaft und Medien**

Strategien und Erfahrungen
erfolgreicher Frauen in
Führungspositionen

21. Oktober 2010
19.00 Uhr
Porsche Museum

Eine Veranstaltung
der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Stuttgart



Universität Stuttgart
mentoring
Porsche Museum



Baden-Württemberg
UNIVERSITÄTSTAG
Mit freundlicher Unterstützung der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG

<p>TOP-Frauen in Wirtschaft und Medien</p> <p>Strategien und Erfahrungen erfolgreicher Frauen in Führungspositionen</p> <p>Was macht Frauen erfolgreich?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genügt es, männliche Verhaltensweisen zu adaptieren oder brauchen Frauen eigene Strategien und Handlungsweisen? • Welche spezifischen Erfahrungen machen Frauen in Führungspositionen und was prägt sie nachhaltig? • Beschreibt jede Frau ihren individuellen Weg oder lassen sich Parallelen in den Biografien von Führungsfrauen finden? <p>Diese und weitere Fragen stehen im Mittelpunkt unserer Veranstaltung „TOP-Frauen in Wirtschaft und Medien. Strategien und Erfahrungen erfolgreicher Frauen in Führungspositionen“.</p> <p>Prof. Dr. Sonja Bischoff wird den Abend mit einem Vortrag eröffnen. Auf der Basis ihrer in diesem Jahr bereits zum fünften Mal durchgeführten Studie über Männer und Frauen in Führungspositionen in Deutschland wird sie grundlegende Erkenntnisse vermitteln und die Diskussion außerdem in die aktuellen wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen einbinden.</p> <p>Das anschließende Podiumsgespräch gewährt spannende Einblicke in die Vielfalt weiblicher Karrierewege. Neben arrivierten Führungspersönlichkeiten werden auch junge High Potentials über ihre Erfahrungen berichten. Dies ermöglicht eine generativemüßbergreifende Betrachtung der Thematik aus der Perspektive unterschiedlicher Karrierestufen ebenso wie verschiedener Berufsfelder, die nicht nur für junge Potenzialträgerinnen interessant und anregend sein dürfte.</p> <p>Die Universität Stuttgart setzt mit dieser Veranstaltung einen weiteren Akzent bei der Unterstützung und Begleitung begabter und zielstrebigster Frauen auf ihrem Karriereweg. Bereits seit vielen Jahren ist sie hier aktiv mit ihrem „Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung“ sowie als Mitglied im bundesweiten „Femtec Network“ und seinem Careerbuilding-Programm für den weiblichen Führungsnachwuchs aus dem Ingenieur- und Naturwissenschaften. Die Teilnahme zweier Alumni dieser Programme am Podiumsgespräch bietet eine willkommene Gelegenheit, über die nachhaltige Wirksamkeit dieser Nachwuchsförderung zu sprechen.</p> <p><i>Gabrielle Hardtmann</i> Dr. Gabrielle Hardtmann Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart</p>	<p>Programmablauf</p> <p>Begrüßung</p> <p>Dr. Gabriele Hardtmann Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart</p> <p>Thomas Edig Stellv. Vorsitzender des Vorstands und Vorstand Personal- und Sozialwesen der Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG</p> <p>Prof. Dr. Wolfram Ressel Rektor der Universität Stuttgart</p> <p>Vortrag</p> <p>Frauen führen – können, sollen, wollen sie?</p> <p>Prof. Dr. Sonja Bischoff Universität Hamburg</p> <p>Podiumsgespräch</p> <p>Dr. Annette Arnold Gesundzucht, ARNOLD Verkehrssysteme</p> <p>Diana Baumhauer Leberin Personal Holding Verlagsguppe Georg von Holtzbrinck GmbH</p> <p>Ingrid Feigenblätter Landesrinderflehern, SWR Baden-Württemberg</p> <p>Martina Koedertitz Gesellschafterin Mittelstand und Partnergesellschafter, IBM Deutschland GmbH</p> <p>Katrin Metzendorf Gruppenleiterin Basissoftware-Entwicklung, Robert Bosch GmbH</p> <p>Gabriele Muz Leibniz Business Management und Governance, Daimler AG</p> <p>Moderation: Dr. Renate Hauser</p> <p>Empfang</p>
--	--

31. „Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind“ – Ausschreibung



Brigitte Schlieben-Lange-Programm
Förderprogramm für Frauen mit Kind zur besseren Vereinbarkeit von
wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifizierung und Familie
2. Ausschreibungsrunde
- Ausschreibung vom 19. August 2010 -

Zur Förderung des Hochschullehrerinnennachwuchses in Baden-Württemberg schreibt die Landesregierung das Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind aus. Vorrangiges Ziel dieses Programms ist es, durch eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierungsphase und familiären Pflichten die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen mit Kind zu erhöhen.

Mit der Fördermaßnahme kann eine Promotion, die Vorbereitung einer Habilitation, die Habilitation selbst oder ein künstlerisches Entwicklungsvorhaben unterstützt werden. Das Programm gliedert sich in drei Förderlinien:

- **Förderlinie A:** Verhinderung einer Unterbrechung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung
- **Förderlinie B:** Ermöglichung des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung
- **Förderlinie C:** Berufsbegleitende Durchführung der Promotion

Förderanträge der Linien A und B sind bei den Prorektorinnen und Prorektoren für Forschung der Universitäten, Pädagogischen Hochschulen oder Kunst- und Musikhochschulen einzureichen, Förderanträge der Linie C bei der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg (Lakof FH).

Die Auswahl der zu fördernden Anträge erfolgt durch Vergabekommissionen, die an den Hochschulen unter Vorsitz der Prorektorin bzw. des Prorektors für Forschung und unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten gebildet werden. Bei den Pädagogi-

schen Hochschulen und den Kunst- und Musikhochschulen können zentrale Vergabekommissionen mit der Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten dieser Hochschulart gebildet werden. Die Förderung beginnt in der Regel am 1. November 2010.

Einzelheiten sind den beiliegenden verbindlichen Richtlinien zu entnehmen. Interessentinnen können sich bei den Prorektorinnen und Prorektoren für Forschung, bei der Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Hochschule, der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Förderlinien A / B) oder der Lakof FH (Förderlinie C) informieren.

Die Richtlinien und Antragsunterlagen des Programms sowie weitere Informationen können unter www.mwk.baden-wuerttemberg.de (Service > Foerderprogramme > Hochschulen) abgerufen werden.

32. „Brigitte Schlieben-Lange-Programm“ – Richtlinien



Brigitte Schlieben-Lange-Programm
Förderprogramm für Frauen mit Kind zur besseren Vereinbarkeit von
wissenschaftlicher oder künstlerischer Qualifizierung und Familie
2. Ausschreibungsrunde
- Richtlinien -

1. Ziel des Programms

Zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wissenschaft und als eine Investition in die Zukunft fördert das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) mit dem Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen exzellente Hochschulabsolventinnen und Wissenschaftlerinnen mit Kind in Baden-Württemberg, die eine Promotion, Habilitation oder entsprechende künstlerische Qualifikation anstreben.

Mit der Fördermaßnahme kann eine Promotion, die Vorbereitung einer Habilitation, die Habilitation selbst oder ein künstlerisches Entwicklungsvorhaben unterstützt werden. Dieses künstlerische Entwicklungsvorhaben kann insbesondere in der Teilnahme an einem internationalen Wettbewerb, der Durchführung einer Solo-Tournee oder einer Ausstellung bestehen.

Das Programm gliedert sich in drei Förderlinien:

- **Förderlinie A:** Verhinderung der Unterbrechung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung
- **Förderlinie B:** Ermöglichung des Wiedereinstiegs in die wissenschaftliche oder künstlerische Qualifizierung
- **Förderlinie C:** Berufsbegleitende Durchführung der Promotion

Königstraße 46, 70173 Stuttgart, Telefon 0711 279-0, Telefax 0711 279-3080, poststelle@mwk.bwl.de,
www.mwk.baden-wuerttemberg.de, www.service-bw.de,

Behindertengerechte Parkplätze: Innenhof Mißnachtsbau (Einfahrt Gymnasiumstraße), VVS-Anschluss: S - Stadtmitte, U - Schlossplatz



Das wesentliche Ziel des hochschulartenübergreifenden Förderprogramms ist es, die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen mit Kind durch eine bessere Vereinbarkeit der Qualifizierungsphase mit familiären Pflichten zu erhöhen.

Aufgabe der Hochschule und der betreuenden Person ist es, der geförderten Frau die noch fehlenden Berufungsvoraussetzungen zu vermitteln und sie nach Auslaufen der Förderung bei der Anschlussfinanzierung für den Fall, dass die Qualifikationsarbeit noch nicht abgeschlossen wurde, zu unterstützen. Dabei soll die Förderung der Überbrückung der Familienphase dienen und nicht eine Vollfinanzierung einer wissenschaftlichen Qualifizierung darstellen.

Es können nur Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen gefördert werden, die ihr Vorhaben an einer wissenschaftlichen Hochschule in Baden-Württemberg durchführen oder an einer künstlerischen Hochschule des Landes Baden-Württemberg immatrikuliert sind.

Seitens des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst wurde die Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) mit der Organisation von Einführungs-, Netzwerk-, Weiterbildungs- und Alumniveranstaltungen für die Stipendiatinnen sowie mit der Evaluation des Programms beauftragt. Dazu leitet die Vergabekommission eine Mehrfertigung des bewilligten Antrags an die LaKoG weiter. Hierzu sind für die Förderlinien A und B die Dokumente A-F sowie ggf. P und Q, für die Förderlinie C die Dokumente A-G der unter 3. folgenden Aufstellung beizufügen.

Die Stipendiatinnen nehmen verpflichtend an einer Einführungsveranstaltung des Programms „MuT - Mentoring und Training“ und an mindestens zwei weiteren Modulen dieses Programms oder an gleichwertigen Weiterbildungsveranstaltungen anderer Einrichtungen teil. Die Veranstaltungen im Rahmen des Programms „MuT - Mentoring und Training“ werden landesweit von der LaKoG angeboten.

2. Art, Umfang und Höhe der Förderung

Fördermittel können im Rahmen der Erstellung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifikationsarbeit bzw. des künstlerischen Entwicklungsvorhabens für den Lebensunterhalt, für Kinderbetreuungskosten und als Projektmittel eingesetzt werden. Projektmittel stehen zur Verfügung für:

- Sachkosten,
- Reisekosten und/oder
- wissenschaftliche Hilfskräfte.

Die für die Erstellung der Qualifikationsarbeit notwendige strukturelle Grundausstattung ist der Stipendiatin von der Hochschule bereit zu stellen.

Die Kosten für den Lebensunterhalt und die Kinderbetreuung werden der Stipendiatin direkt von der Hochschule zugewiesen. Sind im Kostenplan Projektmittel vorgesehen, werden diese von der Hochschule direkt bewirtschaftet. Sie stehen der Stipendiatin zur Erfüllung des Stipendienzwecks zur Verfügung.

Die Förderdauer beträgt in der Regel zwei Jahre. In begründeten Ausnahmefällen ist eine Verlängerung bis zu einem weiteren Jahr möglich. Die Förderdauer der Vorbereitung einer Habilitation beträgt maximal ein Jahr. Voraussetzung für eine Verlängerung des Stipendiums ist eine positive Stellungnahme durch die betreuende Fakultät. Kriterien für die Bewilligung einer Verlängerung sind in der Regel persönliche Gründe (z. B. Geburt eines Kindes).

Die Vorbereitung des Promotionsprojektes ist nicht förderfähig.

Die Höhe der monatlichen Förderung beträgt

- bei Promotionen und künstlerischen Arbeiten: 1.200 €
- bei der Vorbereitung einer Habilitation: 1.400 €
- bei Habilitationen: 1.800 €.

Bei den Förderlinien A und B ist seitens der gewährenden Hochschule ein Eigenanteil in Höhe von 20 % zu erbringen.

Stipendien aller Förderlinien sind nach § 3 Nr. 44 EStG steuerfrei. Sie begründen kein Arbeitsverhältnis und unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht.

Die Fördersätze beziehen sich auf Vollstipendien. Sie sind in der Gesamthöhe nicht veränderbar. Bei gleichzeitiger Beschäftigung werden die für den Lebensunterhalt monatlich zur Verfügung stehenden Mittel entsprechend des Beschäftigungsumfangs der Stipendiatin gekürzt.

Als Pauschale für anfallende Kinderbetreuungskosten können - entsprechend der Beträge der DFG -

- für das erste Kind 400 € monatlich,
- für jedes weitere Kind zusätzlich je 100 € monatlich

ohne Nachweis angesetzt werden.

Wenn die Kinderbetreuungskosten höher ausfallen, ist ein Nachweis über den Gesamtbeitrag zu erbringen.

Bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Elterngeld während der Elternzeit wird die Höhe des Elterngelds auf die Lebenshaltungskosten - mit Ausnahme des Mindestbetrags in Höhe von 300 € - auf die Förderung angerechnet.

Eine parallele Förderung durch andere vom MWK durchgeführte Stipendien- und Stellenprogramme (z. B. Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen, Landesgraduierföderung, Lehrerabordnungsprogramm) ist nicht zulässig.

3. Antragstellung

Förderlinie A

Die Förderung soll dazu dienen, wissenschaftlich oder künstlerisch tätige Frauen dabei zu unterstützen, ihre bereits begonnene oder unmittelbar bevorstehende Promotion, die Vorbereitung ihrer Habilitation, ihre Habilitation oder ihr künstlerisches Entwicklungsvorhaben besser mit familiären Aufgaben zu vereinbaren.

Die Verwendung der Mittel muss dazu dienen, eine **Unterbrechung** der wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung zu **verhindern**.

Der Antrag enthält folgende Unterlagen:

Allgemeine Nachweise:

- A. Fragebogen
- B. Bewerbungsschreiben mit Angaben zum wissenschaftlichen oder künstlerischen Werdegang (tabellarischer Lebenslauf, ggf. Publikationsliste, beglaubigte Zeugnis-kopie der zuletzt abgelegten Hochschulprüfung),
- C. Exposé über
 - das zu fördernde wissenschaftliche Vorhaben nach den Kriterien der Deut-schen Forschungsgemeinschaft (http://www.dfg.de/download/programme/forschungsstipendien/antragstellung/1_04/1_04.pdf) oder
 - das zu fördernde künstlerische Vorhabensowie jeweils Bericht über den Stand der Vorarbeiten (5-10 Seiten),
- D. Kostenplan, aus dem sich ergibt, wofür die Fördermittel verwendet werden sollen,
- E. Zusage der zuständigen Fakultät, die Nachwuchswissenschaftlerin auf ihrem Quali-fizierungsweg zu unterstützen,
- F. Darstellung der Fakultät, wie sie für eine Anschlussfinanzierung der Stipendiatin Sorge trägt, damit die Qualifikationsarbeit begonnen (Vorbereitung des Habilitati-onsprojekts) bzw. beendet werden kann (Promotions- bzw. Habilitationsleistung),
- G. Gutachterliche Stellungnahme von einer Hochschullehrerin oder einem Hochschul-lehrer zu den Erfolgsaussichten einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Karrie-re und dem zeitlichen Ablauf der geplanten Qualifizierung,
- H. Nachweis über Kind/er (Geburtsurkunde) oder bevorstehende Geburt (ärztliche Be-scheinigung),
- I. ggf. Elterngeldbescheid in Kopie.

Zusätzliche Nachweise für die Promotion bzw. Habilitation:

- J. Bestätigung der Fakultät über die Promotions- bzw. Habilitationsannahme

Zusätzliche Nachweise für die Vorbereitung des Habilitationsprojekts:

- K. Nachweis über die Habilitationsberechtigung,
- L. Gutachterliche Stellungnahme zum Arbeitsprogramm für die Vorbereitung der Habi-litation.

Zusätzliche Nachweise für das künstlerische Entwicklungsvorhaben:

- M. Nachweis über ein abgeschlossenes Studium an einer Kunst- und/oder Musikhochschule,
- N. Immatrikulationsbescheinigung,
- O. Gutachterliche Stellungnahme zur Vorbereitung des künstlerischen Entwicklungsvorhabens,
- P. ggf. Nachweis über die Teilnahme an einer Solistenklasse bzw. Meisterklasse,
- Q. Bestätigung über die künstlerische Betreuung durch die Hochschule.

Förderlinie B

Die Förderung kann gewährt werden, wenn vor einer familienbedingten Unterbrechung eine wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifizierung begonnen wurde, diese aus familiären Gründen unterbrochen wurde und die wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifizierung nun fortgesetzt bzw. abgeschlossen werden soll.

Die Verwendung der Mittel muss dazu dienen, den **Wiedereinstieg** in eine wissenschaftliche oder künstlerische Weiterqualifizierung, die familienbedingt unterbrochen wurde, zu **ermöglichen**.

Dem Antrag sind die gleichen Nachweise wie bei Förderlinie A (siehe oben) beizufügen.

Förderlinie C

Die Förderung kann gewährt werden für Frauen mit Kind, die außerhalb einer Hochschule berufstätig sind, Lehrerfahrung an einer Hochschule haben und sich durch eine berufsbegleitende Promotion für eine Professur an einer Fachhochschule oder der Dualen Hochschule Baden-Württemberg qualifizieren möchten. Die parallele Erwerbstätigkeit soll mindestens 25 Prozent (außer während der Elternzeit) jedoch im Durchschnitt des Förderzeitraums höchstens 50 Prozent einer Vollbeschäftigung betragen.

Die Verwendung der Mittel muss dazu dienen, eine **Promotion berufsbegleitend** durchzuführen.

Der Antrag enthält folgende Unterlagen:

- A. Fragebogen,
- B. Bewerbungsschreiben mit Angaben zum wissenschaftlichen Werdegang (tabellarischer Lebenslauf, ggf. Publikationsliste, beglaubigte Zeugniskopie der zuletzt abgelegten Hochschulprüfung),
- C. Exposé über das zu fördernde wissenschaftliche Vorhaben nach den Kriterien der Deutschen Forschungsgemeinschaft (http://www.dfg.de/download/programme/forschungsstipendien/antragstellung/1_04/1_04.pdf) und Bericht über den Stand der Vorarbeiten (5-10 Seiten),
- D. Kostenplan, aus dem sich ergibt, wofür die Fördermittel verwendet werden sollen,
- E. Zusage der zuständigen Fakultät, die Nachwuchswissenschaftlerin auf ihrem Qualifizierungsweg zu unterstützen,
- F. Nachweis der Lehrerfahrung an einer Hochschule,
- G. Stellungnahme einer Hochschullehrerin oder eines Hochschullehrers zu den Berufschancen nach Abschluss der Förderung,
- H. Bestätigung der Fakultät über die Promotionsannahme,
- I. Gutachterliche Stellungnahme von einer Hochschullehrerin oder einem Hochschullehrer mit Promotionsberechtigung zu den Erfolgsaussichten einer wissenschaftlichen Karriere und dem zeitlichen Ablauf der geplanten Qualifizierung,
- J. Nachweis über Kind/er (Geburtsurkunde) bzw. über bevorstehende Geburt (ärztliche Bescheinigung),
- K. ggf. Elterngeldbescheid in Kopie.

4. Bewerbung

Anträge für die Förderlinien A und B werden bei der Prorektorin bzw. dem Prorektor für Forschung der jeweiligen Hochschule gestellt. Förderanträge für die Linie C sind bei der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg (Lakof FH) zu stellen.

5. Verfahren

Für die Förderlinien A und B richten die Hochschulen eine Vergabekommission ein, die von der Prorektorin bzw. dem Prorektor für Forschung geleitet wird. Die Gleichstellungsbeauftragte ist Mitglied dieser Kommission. Die Vergabekommission teilt der LaKoG das Ergebnis des Vergabeverfahrens schriftlich mit und leitet ihr eine Mehrfertigung der Antragsunterlagen (siehe 1.) zu. Es wird empfohlen, eine Vertreterin bzw. einen Vertreter des Bereichs Finanzen der Hochschule beratend in die Vergabekommission einzubinden.

Bei den Pädagogischen Hochschulen und den Kunst- und Musikhochschulen können zentrale Vergabekommissionen mit der Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten dieser Hochschulart gebildet werden. Bei der Auswahl einer Stipendiatin für ein künstlerisches Entwicklungsvorhaben bezieht die Vergabekommission zudem das MWK ein.

Für die Förderlinie C richtet die Lakof FH eine Vergabekommission ein, in der das MWK, die Gleichstellungsbeauftragte der Dualen Hochschule Baden-Württemberg sowie eine Vertreterin einer Universität mitwirken.

Die Gewährung des Stipendiums obliegt den Hochschulen. Die Bewilligung wird durch die Hochschulen ausgesprochen.

6. Berichtspflicht

Die geförderte Person verpflichtet sich, der Vergabekommission nach einem Jahr einen Zwischenbericht über den Stand der geförderten wissenschaftlichen oder künstlerischen Qualifizierung vorzulegen. Die LaKoG erhält von der Stipendiatin eine Mehrfertigung dieses Zwischenberichts.

Spätestens zwei Monate nach Beendigung der Förderung übergibt die Stipendiatin der Vergabekommission ihren Abschlussbericht über den Verlauf und das Ergebnis der Qualifizierungsleistung. Die Stipendiatin sendet wiederum eine Mehrfertigung dieses Berichts an die LaKoG.

Der Abschlussbericht soll darüber hinaus insbesondere folgende Angaben - soweit zutreffend - enthalten:

- Veröffentlichungen,
- eingeworbene Drittmittel,
- abgehaltene Lehrveranstaltungen,
- besuchte Fortbildungsveranstaltungen, Tagungen und Konferenzen,
- Teilnahme an einem internationalen Wettbewerb bzw. Durchführung einer Solo-Tournee oder einer Ausstellung (bitte Ausstellungskatalog beifügen).

Die Stipendiatin verpflichtet sich weiter, die gewährende Hochschule und die LaKoG über Änderungen ihrer persönlichen Verhältnisse unverzüglich zu informieren. Dies können insbesondere sein:

- die Erlangung einer Dauerstelle an einer Hochschule, einer Professur oder einer anderweitigen Spitzenposition, z. B. in der freien Wirtschaft,
- die Aufnahme einer Tätigkeit bzw. die Änderung des Tätigkeitsumfangs.

Zur Evaluation des Programms teilt die Stipendiatin darüber hinaus der LaKoG zehn Jahre lang ihre aktuelle Adresse mit und nimmt in regelmäßigen Abständen an Datenerhebungen teil.

7. Informationsmöglichkeiten

Interessentinnen können sich über das Programm informieren bei:

- den Prorektorinnen und Prorektoren für Forschung der jeweiligen Hochschule,
- der Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Hochschule,
<http://www.scientifica.de/scientifica/gleichstellungsbeauftragte.html>
- der LaKoG (Förderlinien A, B),
Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an
den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG)
Universität Stuttgart
Dr. Dagmar Höppel
Kronenstraße 36
70174 Stuttgart
Tel.: 0711 / 685-82003
Fax: 0711 / 685-82001
E-Mail: hoepfel@lakog.uni-stuttgart.de
- der Lakof FH (Förderlinie C)
Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg
Koordinierungsstelle
Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen
Doris Junginger-Lutz
Postfach 1251
73302 Geislingen
Tel.: 07331 / 22-485
Fax: 07331 / 22-510
E-Mail: doris.junginger-lutz@hfwu.de
- dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
http://mwk.baden-wuerttemberg.de/deutsch/service/aktuelle_ausschreibungen/

33. Artikel zum „Brigitte Schlieben-Lange-Programm“

Staatsanzeiger, 25. Januar 2010

Die Landesregierung will junge Frauen mit Kind in der Wissenschaft fördern. Dazu wurde das Schlieben-Lange-Programm eingerichtet. Nun fand eine erste Netzwerkveranstaltung der Wissenschaftlerinnen an der Universität Stuttgart statt. Und es wurde schnell klar: Kinderbetreuung ist bloß ein Punkt. Für Frauen in der Wissenschaft gibt es zahlreiche Stolpersteine.

Von Stefanie Schlüter

STUTTGART. Knapp 100 Promotionen, Habilitationen und vergleichbare künstlerische Qualifikationen wurden seit dem Wintersemester 2007/08 über das Schlieben-Lange-Programm im Land gefördert. Pro Jahr hat das Land rund eine Million Euro dafür aufgewendet. Ein Ziel des Wissenschaftsministeriums ist es, den Anteil der Professorinnen an den Hochschulen im Land von 15 auf 30 Prozent zu erhöhen. Und dabei sollen sie nicht zwischen Familie und Wissenschaft entscheiden müssen, sagt Klaus Tappeser, Ministerialdirektor im Wissenschaftsministerium.

Obgleich es in Deutschland und auch in Baden-Württemberg gelang, den Anteil der Professorinnen (siehe Grafik) in den vergangenen Jahren deutlich zu steigern, bleibt Deutschland im europaweiten Vergleich eines der Schlusslichter, wie Inken Lind vom Kompetenzzentrum

Frauenförderung

Die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen in Baden-Württemberg (Lakog) vertritt die Interessen der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf Landesebene. Durch eigene Angebote für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen, die Koordination von zielgruppenspezifischen Förderprogrammen sowie die Informationen über Möglichkeiten der Nachwuchsförderung unterstützt die Lakog Frauen im akademischen Bereich.

Bildung und Wissenschaft

Frauen soll der Weg in die Wissenschaft erleichtert werden

trium Frauen in Wissenschaft und Forschung in Bonn ausführt. Auch wenn nach ihren Untersuchungen Frauen mit Kindern ihre akademischen Perspektiven am schlechtesten einschätzen, ist sie bei ihren Analysen auf eine Reihe von Stolpersteinen für Frauen gestoßen. Einige davon liegen im Wissenschaftsbetrieb begründet. So wird Frauen beispielsweise eine Promotion seltener angeboten als Männern. Auch fühlen sie sich durch ihren Professor häufiger weniger unterstützt und gefördert. Hinzu kommt, dass es keinen formalisierten Zugang zur Promotion gibt, Promotionsstellen werden häufig informell vergeben.

Gerade für Frauen sei Anerkennung, Wertschätzung und Respekt besonders wichtig, so die Ergebnisse von Linds Untersuchungen. Erhalten sie das nicht, sei der Ausstieg aus der Wissenschaft viel wahrscheinlicher als bei Männern. Auch werde eine intensive Förderung von jungen Frauen als risikoreicher als bei Männern angesehen. Schließlich könnten sie durch

fallen. Dies führt auch zu Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn schnell zu ungünstigeren Bedingungen: etwa indem sie eher zeitlich befristete Stellen erhalten.

Bei der Bewerbung um eine Professur ist die Zahl der Publikationen wichtig

Auch publizieren Wissenschaftlerinnen häufig weniger als ihre männlichen Kollegen. Das kann wiederum ein K.O.-Kriterium sein, wenn es um die Bewerbung um eine Professur geht. Und Monika Sieverding, Professorin am Psychologischen Institut der Universität Heidelberg, ergänzt die Ergebnisse Linds um psychologische Komponenten. So sei beispielsweise gerade bei Frauen in Westdeutschland die Identifikation mit der Mutter-Kind-Ideologie besonders groß. Dabei gebe es wissenschaftlich keinerlei Beleg dafür, dass ein Vorschulkind leide, wenn die Mutter berufstätig sei.

Doch gerade lange Unterbrechungen des Berufs- und Wissen-

den Hochschulen geben, wie Tappeser deutlich machte. Und wenn man einerseits qualifizierte Nachwuchskräfte haben möchte, andererseits aber auch Familien mit Kindern, dann seien Programme wie das Schlieben-Lange-Programm notwendig.

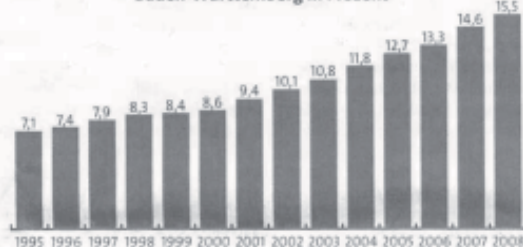
Auch die Hochschulen sind beim Thema Frauenförderung gefordert

Doch nicht allein das Land sei bei der Frauenförderung gefragt. Auch die Hochschulen müssten ein Interesse haben, sich um wissenschaftlichen Nachwuchs zu kümmern. Jede Hochschule müsse sich deshalb Gedanken machen, wie sie an geeignete Führungskräfte kommen könne, und zwar an Männer und Frauen.

So hat beispielsweise die Universität Stuttgart einen Gleichstellungsplan erstellt und ein Genderkonzept verabschiedet, mit dem der Frauenanteil auf allen Ebenen erhöht werden sollen. Neben der Gewinnung von mehr Studentinnen für die Natur- und Ingenieurwissenschaften gehört dazu auch der Aufbau eines Netzwerks, durch das Wohnungs- und Schulsuche sowie die Arbeitssuche für den Lebenspartner erleichtert werden soll. Der Hochschule sei es nun gelungen, drei neue Professorinnen zu gewinnen, sagt Kanzlerin Bettina Buhlmann.

Und auch drei der Schlieben-Lange-Stipendiatinnen kommen von der Universität Stuttgart. Das Stipendium hat einer von ihnen den Wiedereinstieg in die Wissenschaft ermöglicht, einer die Habilitation erleichtert und im dritten Fall eine Unterbrechung der Wissenschaftskarriere verhindert. „Wir hoffen auf eine baldige Neuausschreibung des Programms“, sagt Buhlmann. Und Ministerialdirektor Tappeser verspricht: „Es wird weitergehen.“ Noch ist allerdings nicht klar, wie, denn auch im Wissenschaftsministerium wird derzeit mit Haushaltskürzungen gekämpft.

Zahl der Professorinnen an Hochschulen in Baden-Württemberg in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt / Grafik: Wirth

auf Karriere und Verdienst aus. „Unterbrechen Sie so wenig wie möglich“, sagt Sieverding deshalb an die Adresse der Stipendiatinnen. Sie hat untersucht, dass in Ländern, wo die Mutter-Kind-Ideologie weniger verbreitet sei und die Mütter nicht meinten, während der ersten drei bis sechs Lebensjahre ihres Kindes zu Hause bleiben zu müssen, die Frauen nicht allein prozentual mehr Geld verdienen als in Deutschland, sondern auch mehr

Kinder bekämen. Ein weiterer Aspekt ist für sie auch die Frage des Selbstbildes. In Untersuchungen hat sie festgestellt, dass Frauen sich häufig schlechter einschätzten als ihre männlichen Kollegen.

Die Landesregierung engagiert sich derzeit nicht ohne Grund für die Frauenförderung in der Wissenschaft: Wenn nicht mehr Frauen eine Wissenschaftskarriere anstreben, wird es in einigen Jahren massive personellen Probleme an

MEHR ZUM THEMA
Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Lakog): www.lakog.uni-stuttgart.de

34. Ausschreibung „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT,
FORSCHUNG UND KUNST



„Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“

– Ausschreibung vom 20. Januar 2010 –

Zur Förderung des Hochschullehrerinnennachwuchses schreibt die Landesregierung das „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“ aus. Vorrangiges Ziel dieses Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie dazu materiell in die Lage zu versetzen.

Die Förderung erfolgt im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses nach TV-L EG 13. Sie ist auf fünf Jahre begrenzt, drei Jahre Förderung erfolgen durch das MWK und den ESF sowie zwei weitere Jahre durch die jeweilige Hochschule. Die Anschlussförderung ist im Rahmen der Antragstellung von der betreuenden wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschule (Hochschulleitung) zu gewährleisten. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen (siehe Richtlinien).

Es sollten bereits Vorarbeiten zur Habilitation erfolgt sein.

Förderanträge sind über die Fakultät und die Zentrale Verwaltung der jeweiligen Hochschule beim Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg einzureichen.

Abgabetermin beim Wissenschaftsministerium: 2. Juli 2010

Die Auswahl der zu fördernden Anträge erfolgt durch eine Vergabekommission, die vom Wissenschaftsministerium Baden-Württemberg berufen wird.

Die Förderungen beginnen im ersten Quartal 2011.

Einzelheiten sind den beiliegenden Richtlinien zu entnehmen. Interessentinnen können sich bei der jeweiligen Hochschulverwaltung oder bei der Gleichstellungsbeauftragten informieren.

Ausschreibung, Richtlinien und Fragebogen können unter www.mwk.baden-wuerttemberg.de (Service > Foerderprogramme > Hochschulen) abgerufen werden.

Königstraße 46, 70173 Stuttgart, Telefon 0711 279-0, Telefax 0711 279-3080, poststelle@mwk.bwl.de,
www.mwk.baden-wuerttemberg.de, www.service-bw.de,

Behindertengerechte Parkplätze: Innenhof Mittnachtbau (Einfahrt Gymnasiumstraße), VVS-Anschluss: S - Stadtmitte, U - Schlossplatz

35. „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“ – Richtlinien



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT,
FORSCHUNG UND KUNST



Chancen fördern
EUROPÄISCHER SOZIALFONDS
IN BADEN-WÜRTTEMBERG

„Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“

- Richtlinien zur Antragstellung-

Als eine Investition in die Zukunft fördern das Ministerium für Wissenschaft Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) und der Europäische Sozialfonds (ESF) mit dem Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschullehrerinnenlaufbahn anstreben.

- 1. Ausschreibung:** Das „Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen“ wird an den wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulen des Landes ausgeschrieben. Ziel des Programms ist es, qualifizierte Wissenschaftlerinnen zur Habilitation zu ermutigen und sie materiell dazu in die Lage zu versetzen. Es können nur Habilitandinnen gefördert werden, die ihr Habilitationsvorhaben an einer der wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschulen des Landes durchführen und ihren Lebensmittelpunkt in Baden-Württemberg haben. Es sollten bereits Vorarbeiten zur Habilitation erfolgt sein.
- 2. Förderung:** Die Förderung erfolgt im Rahmen eines Anstellungsverhältnisses nach TV-L EG 13. Die Förderung ist insgesamt auf fünf Jahre - drei Jahre Förderung durch das MWK und den ESF sowie zwei weitere Jahre durch die jeweilige Hochschule - begrenzt. Voraussetzung für die Weiterförderung ist eine positive Stellungnahme durch den betreuenden Hochschullehrer oder die betreuende Hochschullehrerin. Ein Arbeitsvertrag ist über die gesamte (beantragte) Förderdauer abzuschließen. Der vorzeitige Abschluss der Habilitation lässt das Beschäftigungsverhältnis unberührt. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen (siehe Richtlinien).
- 3. Aufgaben:** Mit der Annahme einer Habilitationsförderung auf einer Stelle nach TV-L EG 13 ist die Verpflichtung verbunden, die Arbeitskraft auf das Habilitationsvorhaben zu konzentrieren. Für Medizinerinnen gelten besondere Regelungen (siehe Richtlinien). Außerdem ist im Interesse der Qualifikation der Habilitandin für die Lehre im Rahmen des Lehrangebots der Fakultät eine Lehrverpflichtung von durchschnittlich vier Semesterwochenstunden zu übernehmen. Hinzu kommt die Pflicht zur Teilnahme an angebotenen Fortbildungsveranstaltungen für Habilitandinnen. Jährlich ist ein standardisierter Zwischenbericht zu erstellen. Zwei Monate nach Beendigung der Förderung durch das Wissenschaftsministerium und die Hochschule ist ein Abschlussbericht - über den erreichten Stand des Habilitationsverfahrens, die abgehaltenen Lehrveranstaltungen, die besuchten Fortbildungsveranstaltungen, Tagungen und Konferenzen, sowie eine Liste der Veröffentlichungen - vorzulegen.
- 4. Antragstellung:** Förderanträge können nur über die Hochschule beim Wissenschaftsministerium gestellt werden. Die Förderanträge müssen deshalb von den Bewerberinnen rechtzeitig bei den Fakultäten eingereicht werden und sind von diesen über die Hochschulleitung bis zum **2. Juli 2010 an das Wissenschaftsministerium** weiterzuleiten. Arbeits- oder personalrechtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Abschluss des Dienstvertrages sind von der Hochschule vor Antragstellung in eigener Verantwortung zu klären.

5. **Förderantrag:** Die über die Hochschulen einzureichenden Anträge müssen folgende Unterlagen enthalten:

- Bewerbungsschreiben mit Angaben zum wissenschaftlichen Werdegang der Habilitandin (tabellarischer Lebenslauf, Publikationsliste, beglaubigte Kopie der Promotionsurkunde);
- Bestätigung der Fakultät über die Bereitschaft zur Betreuung des Habilitationsvorhabens);
- ein von der Hochschule erstelltes Fakultäts- bzw. institutsbezogenes Qualifizierungskonzept, das Aussagen zu folgenden Fragestellungen enthalten muss:
 - organisatorische Zuordnung der Qualifikationsstelle,
 - wissenschaftliches Profil/ Zielsetzungen der/des qualifizierenden Fakultät/Instituts,
 - Infrastruktur, die der Nachwuchswissenschaftlerin zur Verfügung gestellt wird,
 - Einsatzfelder der Nachwuchswissenschaftlerin in
 - * Lehre (Deputat in SWS, Art der Lehrveranstaltungen, Verteilung auf Grund- und Hauptstudium),
 - * Forschung (Beteiligung an Forschungsprojekten, eigenständige Durchführung von Forschungsprojekten) und
 - * Wissenschaftsmanagement (Übernahme von Aufgaben in Fakultät/Institut).
 - * (nur bei Anträgen aus der Medizin!): Bestätigung der Fakultät über die Freistellung von klinischen Verpflichtungen bei Förderung (siehe nächste Seite)
 - Betreuung der Nachwuchswissenschaftlerin durch Fakultät/Institut (Mentoringverhältnisse, Statusgespräche, Leistungskontrolle),
 - Zusage der zuständigen Fakultät, die Nachwuchswissenschaftlerin auf ihrem Qualifizierungsweg tatkräftig zu unterstützen;
- Bestätigung der Hochschulleitung, dass eine Anschlussförderung von der Hochschule gewährleistet wird und arbeits- oder personalrechtliche Probleme einer Förderung nicht entgegenstehen;
- Exposé des Habilitationsvorhabens und Bericht über den Stand der Vorarbeiten (ca. 10 Seiten);
- ein Fachgutachten zur Person und zum Habilitationsvorhaben durch eine/n Hochschullehrer/in der antragstellenden Hochschule und ein weiteres externes Fachgutachten zum Arbeitskonzept (durch eine/n Gutachter/in von einer anderen Hochschule, einem anderen Forschungsinstitut);
- Fragebogen, erhältlich bei der Hochschulverwaltung oder auf der Homepage des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg unter www.mwk.baden-wuerttemberg.de (Service > Foerderprogramme > Hochschulen).

Die Antragsunterlagen sind vollständig und – zur Erleichterung der Bearbeitung – sortiert in der o.g. Reihenfolge in Papierform und als PDF-Datei per E-Mail an das Wissenschaftsministerium, Daniela.Schobel@mwk.bwl.de, einzureichen. Als Dateiname geben Sie bitte „MvW2010_Nachname_Vorname_Nummer der Datei_Zahl der Dateien insgesamt“ an.

6. **Vergabekommission:** Die Auswahl erfolgt durch eine Vergabekommission, die vom Wissenschaftsministerium berufen wird.
7. **Informationsmöglichkeiten:** Interessentinnen können sich bei den Verwaltungen und der Gleichstellungsbeauftragten ihrer Hochschule und bei der Leiterin der Geschäftsstelle der Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen (Frau Dr. Dagmar Höppel, Tel. 0711/685-82003, hoepfel@lakog.uni-stuttgart.de und Frau Viola Amato, Tel. 0711/685-82002, amato@lakog.uni-stuttgart.de) über das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen informieren. Die Ausschreibung, die Richtlinien und der Fragebogen stehen auch auf der Homepage des Wissenschaftsministeriums Baden-Württemberg unter www.mwk.baden-wuerttemberg.de (Service > Foerderprogramme > Hochschulen) zur Verfügung.

36. Flyer der Gleichstellungsbeauftragten zur Kinderbetreuung



The middle section of the flyer contains text and small images of children. On the left, there are two small images: one of a child's face and another of hands working on a craft project. The text is arranged in a grid-like fashion.

Reguläre Kinderbetreuung

Für die regelmäßige Betreuung Ihrer Kinder bieten das Studentenwerk Stuttgart und Stups e.V. Plätze für Kleinkinder in insgesamt 3 Krabbelgruppen und Plätze für Kinder von 3-6 Jahren in mehreren Kitas an. Diese Plätze stehen in erster Linie Kindern von Studierenden offen, aber auch Kinder von Beschäftigten können aufgenommen werden, sofern Plätze frei sind.

www.sws-internet.de

Zusätzlich stehen für Kinder von Beschäftigten Plätze in Einrichtungen privater Träger für Kinder ab 6 Monaten zur Verfügung.

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie

Kinderferienbetreuung

Damit Ihre Kinder auch während der langen Schulferienzeiten kreativ und inhaltlich spannend beschäftigt sind, so dass Sie sich auf Ihr Studium oder Ihre wissenschaftliche Arbeit konzentrieren können, bieten wir seit 2003 die „Stuttgarter Forschungsferien“ zu folgenden Zeiten an:

- ★ 1 Woche zu Pfingsten
- ★ 3 Wochen im Sommer

www.uni-stuttgart.de/kinder

Two small images at the bottom right show children playing outdoors. One image shows a child lying on their back, and the other shows a child's feet on sand.



Kindernotfallbetreuung

- Sie studieren an der Universität, möchten einen Gastvortrag am frühen Abend hören oder müssen noch ein Manuskript für Ihren Chef fertig stellen und es fehlt die Betreuung für Ihr Kind?
- Sie forschen an der Universität und müssen an einer Sitzung teilnehmen, die sich bis in die Abendstunden erstreckt? Oder Sie müssen auf Dienstreise gehen und haben niemanden, der sich um Ihr Kind kümmert?
- Die reguläre Betreuung für Ihr Kind ist ausgefallen, und Sie müssen sich auf Ihre Prüfungen vorbereiten oder Ihre Versuche im Labor fortsetzen?

In solchen Fällen springt seit Anfang 2007 die Kindernotfallbetreuung für Kinder von 0 bis 12 Jahren ein, deren Eltern an der Universität Stuttgart studieren oder beschäftigt sind.

Wo und wie?

Einrichtung
„Olgakids“, Johannesstr. 4, 70176 Stuttgart

Öffnungszeiten
Montag bis Freitag: 8:00 – 18:00 Uhr
in Ausnahmefällen auch 24 Std./Tag (Kinderhotel)

Schließzeiten
keine

Anmeldung
direkt bei der Leiterin der „Olgakids“:
Heike Weber, Telefon: 0711/669 54 70



Universität Stuttgart

Weitere Informationen zur Vereinbarkeit von Studium oder Wissenschaft mit Familie erhalten Sie im Internet unter:
www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie

oder beim Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart:
Geschwister-Scholl-Str. 24 B
70174 Stuttgart
Telefon: 0711/685-8 21 56
Mail: gleichstellungsreferat@uni-stuttgart.de

**&uni
familie**

37. Flyer zu den „Stuttgarter Forschungsferien“



**„Stuttgarter Forschungsferien“
Pfingsten 2010**

Ferienbetreuung für Schulkinder und jüngere Geschwister

Wir freuen uns, Ihnen auch 2010 wieder attraktive Ferienbetreuung für Ihre Kinder anbieten zu können, die Ihnen die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Familie erleichtern und Ihren Kindern Spaß machen soll.

Das Angebot, das nur Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Universität Stuttgart in Anspruch nehmen können, ist für Schulkinder geeignet. Kinder unter 6 Jahren können teilnehmen, sofern sie in Begleitung älterer Geschwister kommen und sich in einer größeren, altersgemischten Gruppe zurechtfinden.

Die **„Stuttgarter Forschungsferien“** zu Pfingsten finden statt
in der Zeit vom **25. – 28. Mai 2010**,
jeweils von **8.00 bis 17.00 Uhr**,
im **Kinderhaus „Steppkes“, Curiestr. 5, 70563 Stuttgart**
(nahe dem Vaihinger Campus).

Kosten: 55,- € pro Kind (inkl. Verpflegung, Material und Eintrittsgelder).
Anmeldeschluss: 24. April 2010

Anmeldeformular:
im Internet unter
<http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/kinderferienbetreuung.html>.

Die Platzvergabe erfolgt in der Reihenfolge der Anmeldungen. Detailinformationen zu Inhalt und Ablauf der Aktivitäten werden rechtzeitig vor Beginn der Ferienbetreuung in schriftlicher Form zugesandt.

Für erste Rückfragen steht Ihnen gerne Dr. Barbara Unteutsch,
Tel: 0711/685-82156, E-Mail: unteutsch@verwaltung.uni-stuttgart.de,
zur Verfügung.



„Stuttgarter Forschungsferien“ Sommer 2010

Ferienbetreuung für Schulkinder und jüngere Geschwister

Wir freuen uns, Ihnen auch 2010 wieder attraktive Ferienbetreuung für Ihre Kinder anbieten zu können, die Ihnen die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Familie erleichtern und Ihren Kindern Spaß machen soll.

Das Angebot, das nur Kinder von Studierenden und Beschäftigten der Universität Stuttgart in Anspruch nehmen können, ist für Schulkinder geeignet. Kinder unter 6 Jahren können teilnehmen, sofern sie in Begleitung älterer Geschwister kommen und sich in einer größeren, altersgemischten Gruppe zurechtfinden.

Die **"Stuttgarter Forschungsferien"** finden statt

in den ersten drei Wochen der Sommerferien
(2. – 6. August, 9. – 13. August und 16. – 20. August 2010),
jeweils von **8.00 bis 17.00 Uhr,**
im **Kinderhaus „Junges Gemüse“, Meluner Str. 41, 70569 Stuttgart,**
(nahe dem Vaihinger Campus.)

Kosten: 60,- € pro Kind und Woche (inkl. Verpflegung, Material und Eintrittsgelder). Die Wochen sind einzeln buchbar.

Anmeldeschluss: 30. Juni 2010

Anmeldeformular: im Internet unter
<http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/kinderferienbetreuung.html>.

Die Platzvergabe erfolgt in der Reihenfolge der Anmeldungen. Detailinformationen zu Inhalt und Ablauf der Aktivitäten werden rechtzeitig vor Beginn der Ferienbetreuung in schriftlicher Form zugesandt.

Für erste Rückfragen steht Ihnen gerne Dr. Barbara Unteutsch,
Tel: 0711/685-8 21 56, E-Mail: unteutsch@verwaltung.uni-stuttgart.de,
zur Verfügung.

38. Neue Kindertagesstätte auf dem Vaihinger Campus - Krabbelgruppen für den Nachwuchs

Pressemitteilung Nr. 69 vom 8. Juli 2010

Auf dem Vaihinger Campus ist ein Neubau für die Jüngsten entstanden: das Kinderhaus Pfaffenwald. Das eingeschossige Gebäude in Systembauweise bietet ab sofort Raum für die Ganztagsbetreuung von zwei Krabbelgruppen mit je zehn Kindern im Alter zwischen einem und drei Jahren. Nach einem zweiten Bauabschnitt wird eine weitere Gruppe im Herbst eröffnet. Neu ist, dass neben zwei Gruppen für Kinder von Studierenden eine Gruppe speziell für Kinder von Beschäftigten der Universität Stuttgart eingerichtet wurde, hier werden Kinder schon ab sechs Monaten aufgenommen. Träger und Betreiber ist das Studentenwerk Stuttgart.

Die neue Kindertagesstätte ersetzt die bisherige Einrichtung, die seit über 30 Jahren in einer Bauleitungsbaracke auf dem Campus in Vaihingen untergebracht war und Betreuung für zehn Kinder bot. Da eine Sanierung nicht mehr wirtschaftlich war, wurde das bisherige Gebäude komplett abgerissen. Mit dem neuen Gebäude und dem Ausbau der Plätze ergänzen die Uni Stuttgart und das Studentenwerk ihre bisherigen Angebote zur Kinderbetreuung und sorgen damit dafür, dass die Studierenden und wissenschaftlichen Beschäftigten Studium beziehungsweise Beruf und Familie besser vereinbaren können. Am heutigen Donnerstag, den 8. Juli, lädt das Universitätsbauamt Stuttgart und Hohenheim zur feierlichen Übergabe. Nach einer Ansprache von Sybille Müller, der Leiterin des Unibauamtes, sprechen die Uni-Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann und der Geschäftsführer des Studentenwerks Stuttgart Christoph Hartmeier Grußworte. „Wir freuen uns, dass wir mit dem Neubau eine attraktive Betreuungseinrichtung anbieten können und hoffen damit, unseren Studierenden und Beschäftigten den familiären Alltag zu erleichtern. Denn nur wer weiß, dass seine Kinder gut betreut werden, hat den Kopf frei für Studium beziehungsweise Beruf“, erklärt Uni-Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann. Die Einrichtung ist ein weiterer Baustein im Gleichstellungskonzept der Universität.

Bei einer Hauptnutzfläche von 235 Quadratmetern betragen die Baukosten für beide Bauabschnitte des Kinderhauses 830.000 Euro. Bei der Finanzierung beteiligen sich das Studentenwerk Stuttgart mit 290.000, die Universität mit 90.000, die Vereinigung von Freunden der Uni Stuttgart mit 40.000, die Vertretung des Wohnheimvereins mit 100.000 und die Robert-Breuning-Stiftung mit 70.000 Euro. Zudem steuert der Bund Fördermittel in Höhe von 240.000 Euro bei. Gelder für die Erstausrüstung (10.000 Euro) und für Personal- und Sachmittel (rund 40.000 Euro pro Jahr über fünf Jahre) stellt das Wissenschaftsministerium zur Verfügung.

Das neue Haus geht maßgeschneidert mit zum Teil tief angeordneten Fenstern, hoch wärmeisolierten Böden mit Fußbodenheizung und einer fest eingebauten Spiel-landschaft auf die Bedürfnisse der Kinder ein. Der Konzeptentwurf des Büros Roth Architekten BDA, Stuttgart, entstand in enger Abstimmung mit dem Studentenwerk Stuttgart.

Zum Thema Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie hat das Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart das Internetportal „Uni & Familie“ eingerichtet, hier finden Eltern Informationen über Betreuungsangebote, Förderungsmöglichkeiten, Ansprechpartner und viele weitere nützliche Tipps:

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie/.

39. Artikel zum Ausbau der Kinderbetreuung

Universität Stuttgart Newsletter, 3/2010

neue krabbelgruppen

Auf dem Vaihinger Campus ist ein Neubau für die Jüngsten entstanden: Das Kinderhaus Pfaffenwald, das am 8. Juli offiziell eingeweiht wurde. Das eingeschossige Gebäude in Systembauweise bietet Raum für die Ganztagsbetreuung von zwei Krabbelgruppen mit je zehn Kindern im Alter zwischen einem und drei Jahren. Nach einem zweiten Bauabschnitt wird eine weitere Gruppe im Herbst eröffnet. Neu ist, dass neben zwei Gruppen für Kinder von Studierenden eine Gruppe speziell für Kinder von Beschäftigten der Universität Stuttgart eingerichtet wurde, hier werden

Kinder schon ab sechs Monaten aufgenom-



ommen. Träger und Betreiber ist das Studentenwerk Stuttgart. Die neue Kindertagesstätte ersetzt die bisherige Einrichtung, die seit über 30 Jahren in einer Bauleitungsba-

racke auf dem Campus in Vaihingen untergebracht war und Betreuung für zehn Kinder bot. Mit dem neuen Gebäude und dem Ausbau der Plätze ergänzen die Uni Stuttgart und das Studentenwerk ihre bisherigen Angebote zur Kinderbetreuung, vor allem auch für die Jüngsten, und sorgen damit dafür, dass die Studierenden und wissenschaftlichen Beschäftigten Studium beziehungsweise Beruf und Familie besser vereinbaren können. „Wir freuen uns, dass wir mit dem Neubau eine attraktive Betreuungseinrichtung anbieten können. Nur wer weiß, dass seine Kinder gut betreut werden, hat den Kopf frei für Studium beziehungsweise Beruf“, erklärt Uni-Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann. Die Einrichtung ist ein weiterer Baustein im Gleichstellungskonzept der Universität.

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie/

Bild: Eppler



ONLINE
**STUTTGARTER
NACHRICHTEN**

**Die Uni will mit Familienfreundlichkeit punkten
Campus Die erweiterte Kindertagesstätte in Vaihingen hält Studenten und
Forschern den Rücken frei. Von Martin Schäfer**

Auf die Welt ist Moritz in Australien gekommen. Doch jetzt wirft der 14 Monate alte Junge seine kleinen Kieselsteinchen auf den frisch eingesäten Rasen des Kinderhauses Pfaffenwald. „Wir haben echt Glück gehabt, den Kitaplatz zu finde“, sagt sein junger Vater, Janosch Klebensberger, und schleicht in gebückter Haltung seinem Spross hinterher. Der Kleine ist in seiner Neugierde nicht zu bändigen und erforscht jeden Winkel der neuen Kinderkrippe auf dem Vaihinger Campus der Uni Stuttgart. Nur ein paar Steinwürfe entfernt geht Klebensberger senior seiner Arbeit als promovierter Mikrobiologe nach.

Zuvor war Klebensberger zweieinhalb Jahre lang als Nachwuchsforscher an der University of South Wales in Sydney und hat untersucht, wie sich Bakterien zu sogenannten Biofilmen zusammenrotten. Jetzt ist die Familie zurück in Deutschland und die Betreuung des Sohns zentrale Frage der Karriereplanung von Klebensberger und seiner Partnerin, die in der Marketingbranche wieder Fuß fassen will.

Das neue Kinderhaus will junge Eltern unterstützen: Studium oder Unianstellung und Familie müssen sich eben nicht ausschließen, sondern können aufeinander abgestimmt werden. Dazu bietet die Kinderkrippe, die gestern offiziell eröffnet worden ist, zwei Krabbelgruppen für Studierende und Beschäftigte der Universität an. Eine weitere Ganztagsgruppe soll im Herbst folgen, sagt Corinna Wiechmann vom Studentenwerk Stuttgart.

Zu den Gesamtkosten von rund 580 000 Euro haben das Studentenwerk und die Universität jeweils rund 230 000 Euro beigetragen, berichtet Sybille Müller, die Leiterin des Unibauamts. Die übrigen Gelder kommen aus verschiedenen weiteren Fördertöpfen und aus Spenden. In der Endausbaustufe gibt es dann zwei Betreuungsgruppen für jeweils zehn Kleinkinder im Alter von eineinhalb bis drei Jahren von studierenden Eltern sowie eine zehnköpfige Gruppe für Kinder des akademischen Unipersonals. Nach einer Bauzeit von nur knapp einem halben Jahr ersetzt das neue Kinderhaus die bisherige Einrichtung am selben Ort, die seit über 30 Jahren in einer Bauleitungsbaracke untergebracht war und nur zehn Betreuungsplätze anbot.

Der Bedarf gerade bei der Betreuung der Kinder in den ersten Lebensjahren ist groß. 50 Voranmeldungen verzeichnet Corinna Wiechmann schon auf der Warteliste. Tendenz steigend: „Die jungen Studentinnen haben natürlich keine älteren Kinder, daher ist ihnen mit einer Krabbelgruppe am besten geholfen.“

Familienfreundliche Arbeitsmöglichkeiten sind auch entscheidend, um die besten Studierenden und die kreativsten Forscher nach Stuttgart zu locken, davon ist die Kanzlerin der Universität, Bettina Buhlmann, überzeugt: „Das neue Kinderhaus ist ein weiterer Baustein zur familienfreundlichen Uni“, sagt sie.

Studium mit Kind wird leichter

Neues Kinderhaus auf dem Campus der Universität Stuttgart - 50 Bewerber auf der Warteliste

Unbeschwert tollt eine Horde Kinder im Hof des neu gebauten Kinderhauses am Pfaffenwaldring 3. Dort können Ein- bis Dreijährige den ganzen Tag mit ihren Freunden toben, spielen und ausruhen. Unbeschwert soll so nicht nur der Alltag der Kleinkinder sein, sondern vor allem auch der ihrer studierenden Eltern.
Von Verena Mönch

Das Kinderhaus liegt direkt am Campus der Universität Stuttgart und wurde am Donnerstag offiziell eingeweiht. Der Neubau bietet bislang Platz für zwei Krabbelgruppen, die mit 20 Kindern voll besetzt sind. Im Herbst sollen in einer dritten Gruppe noch einmal zehn zusätzliche Plätze geschaffen werden. Wer aufgenommen werden will, muss allerdings viel Geduld haben. Schon jetzt stehen über 50 Bewerber auf der Warteliste. Der Bedarf an Betreuungsplätzen übersteigt das Angebot bei weitem. Gegenwärtig sind an der Uni Stuttgart ungefähr 20 000 Studenten eingeschrieben.

Wer glaubt, dass vor allem ältere Semester die Angebote der Kinderbetreuung wahrnehmen, der täuscht sich gewaltig. Den typischen Langzeitstudenten gibt es nämlich schon lange nicht mehr. Seit der Einführung vom achtjährigen Gymnasium, Studiengebühren und den neuen Bachelor- und Master-Studiengängen bleibt keine Zeit zum Trödeln. Für Erstsemester beginnt mit der Immatrikulation ein stetiger Kampf gegen die Zeit, denn die ist an der Uni teuer. Daraus ergibt sich, dass studierende Mütter immer jünger werden und ihr Kind gut versorgt wissen wollen, wenn sie im Hörsaal sitzen. Das Alter der Eltern reicht von Anfang 20 bis Mitte 30.

„Das Kinderhaus ist ein weiterer Baustein auf dem Weg zur Familienfreundlichkeit der Uni Stuttgart“, sagt Bettina Buhlmann, Kanzlerin der Uni Stuttgart bei der Einweihung des neuen Gebäudes. Dabei geht es natürlich um die Unterstützung von jungen Studierenden. Da eine der drei Krabbelgruppen aber ausschließlich für den Nachwuchs von Mitarbeitern der Uni eingerichtet ist, soll so auch der wissenschaftliche Nachwuchs beim Einstieg in den Beruf unterstützt werden. So verspricht man sich einen Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Akademiker.

„Wir hoffen, unseren Studierenden und Beschäftigten den familiären Alltag zu erleichtern“, so Buhlmann, die aus eigener Erfahrung spricht, da sie zu Beginn ihrer Promotion in Stuttgart als alleinerziehende Mutter selbst auf ein gutes Betreuungsangebot angewiesen war.

Bereits seit Mitte der Siebziger Jahre wurde das Gebäude am Pfaffenwaldring 3 als Betreuungsstätte für zehn Kinder genutzt. Eine Sanierung dieser alten Bauleitungsbaracke war unrentabel, darum wurde sie abgerissen und das neue Gebäude in Systembauweise an dessen Platz gesetzt. Insgesamt kostet das Kinderhaus 830 000 Euro, die größtenteils vom Studentenwerk Stuttgart, der Universität und Fördermitteln des Bundes getragen wurden. Zusätzlich gab es noch einige großzügige Spender, die die Finanzierung ermöglichten.

Christoph Hartmeier, der Geschäftsführer des Studentenwerks Stuttgart, freute sich über die Fertigstellung und die Eröffnung des Kinderhauses. „Man sieht, dass sich unsere Anstrengungen gelohnt haben“, sagte er mit Blick auf die zufrieden spielenden Kinder.



Uni-Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann: »Nur wer weiß, dass seine Kinder gut betreut werden, hat den Kopf frei für Studium und Beruf. Foto: mg

Kinderbetreuung wurde ausgebaut

Neue Tagesstätte auf dem Uni-Campus

Vaihingen. Auf dem Vaihinger Campus ist ein Neubau für die Jüngsten entstanden: das Kinderhaus Pfaffenwald. Das eingeschossige Gebäude in Systembauweise bietet ab sofort Raum für die Ganztagsbetreuung von zwei Krabbelgruppen mit je zehn Kindern im Alter zwischen einem und drei Jahren.

Geplant ist, nach einem zweiten Bauabschnitt im Herbst eine weitere Gruppe zu eröffnen. Neu ist, dass neben zwei Gruppen für Kinder von Studierenden eine Gruppe speziell für Kinder von Beschäftigten der Universität Stuttgart eingerichtet wurde, hier werden Kinder schon ab sechs Monaten aufgenommen. Träger und Betreiber ist das Studentenwerk Stuttgart. Die neue Kindertagesstätte ersetzt

die bisherige Einrichtung, die seit über 30 Jahren in einer Bauleitungsbaracke auf dem Campus in Vaihingen untergebracht war und Betreuung für zehn Kinder bot. Da eine Sanierung nicht mehr wirtschaftlich war, wurde das bisherige Gebäude abgerissen. Mit dem neuen Gebäude und dem Ausbau der Plätze sorgen die Uni Stuttgart und das Studentenwerk dafür, dass die Studierenden und wissenschaftlichen Beschäftigten Studium bzw. Beruf und Familie besser vereinbaren können.

«Wir freuen uns, dass wir jetzt eine attraktive Betreuungseinrichtung anbieten können und hoffen, damit unseren Studierenden und Beschäftigten den familiären Alltag zu erleichtern», erklärt Uni-Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann. mg

Kinderhaus auf dem Campus

Mit dem Neubau des Kinderhauses Pfaffenwald hat die Universität Stuttgart ihr Betreuungsangebot für Kinder von Studierenden und Beschäftigten erweitert. Im neuen Kinderhaus gibt es zwei Krabbelgruppen, in denen je zehn Kinder von Studenten im Alter zwischen einem und drei Jahren ganztags betreut werden. Ab Herbst gibt es eine weitere Gruppe. Bisher konnten nur zehn Kinder aufgenommen werden.

Auch Beschäftigte der Universität Stuttgart können ihren Nachwuchs in einer spe-

ziellen Gruppe betreuen lassen. Hier können Kinder ab sechs Monaten angemeldet werden.

Die alte Einrichtung, die seit über 30 Jahren in einer Bauleitungsbaracke auf dem Campus untergebracht war, wurde abgerissen. Die Kosten für das neue Kinderhaus betragen 830 000 Euro. Träger und Betreiber ist das Studentenwerk Stuttgart.

Weitere Informationen zu Betreuungsangeboten und Förderungsmöglichkeiten stehen unter www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie. (he)

