



Universität Stuttgart

Bericht der Gleichstellungsbeauftragten

Dr. Gabriele Hardtmann

Oktober

2015 - 2017

März

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik	11
2. Genderkonzept.....	21
3. Umsetzung der Zielvorgaben in SEPUS und Genderkonzept.....	21
3.1 SEPUS 2013-2017.....	22
3.2 Genderkonzept.....	24
3.3 Entwicklung bei Berufungsverfahren und Professuren.....	34
4. „Service Gender Consulting“	37
5. Leistungsorientierte Mittelvergabe	42
6. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen	43
6.1 <i>Girls' Day</i>	43
6.2 <i>Technik braucht Vielfalt - Technik braucht Dich!</i>	45
6.3 <i>Probiert die Uni aus!</i>	47
6.4 <i>TryScience</i>	48
6.5 <i>meccanica femminile</i>	50
6.6 <i>Femtec.Network. Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus Ingenieur- und Naturwissenschaften</i>	51
6.7 <i>Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Wissenschaft</i>	59
6.8 <i>PraktikumsInfoBörse</i>	67
6.9 Preise, Ehrungen und Ernennungen.....	68
7. Nachwuchsförderung von Land und Bund	71
7.1 Landesgraduiertenförderung	71
7.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden	71
7.3 Programme der Carl-Zeiss-Stiftung	71
7.4 Programme für Frauen aus Bundes- und Landesmitteln	71
7.4.1 Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind	72
7.4.2 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen	72
7.4.3 Professorinnenprogramm	73

8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte.....	74
9. „Service Uni & Familie“	75
10. Beratungen.....	84
11. Landes- und bundesweite Aktivitäten.....	86

Anlagenverzeichnis

1.	Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans	93
2.1	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung	93
2.2	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	100
2.3	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 3 Chemie und Materialwissenschaft	109
2.4	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik.....	116
2.5	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik.....	134
2.6	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 6 Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie.....	147
2.7	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 7 Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik.....	163
2.8	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 8 Mathematik und Physik.....	180
2.9	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät	188
2.10	Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.....	203
2.	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte.....	213
3.	Studierende insgesamt, SS 2015 bis WS 2016/17	217
4.	Studierende im 1. Fachsemester, SS 2015 bis WS 2016/17	231
5.	Studienabschlüsse, WS 2015/16 und SS 2016	243

6. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter differenziert nach Vergütungsgruppen.....	253
7. Frauenanteil Berufungsverfahren der Jahre 2007-2016.....	255
8. Neuberufungen und Rufannahmen 2006-2016	256
9. Frauenanteil bei den Professuren 2006-2016	222
10. Rufannahmen in den Fakultäten 2015 und 2016	222
11. <i>Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung – Der Mentoring-Beirat.....</i>	261
12. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten.....	262
13. Artikel über Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart.....	266
14. Artikel und Berichte „Service Uni & Familie“	277
15. Artikel und Berichte „Service Gender Consulting“	287
16. Artikel zu Frauen an der Universität Stuttgart.....	289
17. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung	294

Nach nunmehr fast neunjähriger Amtszeit als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart lege ich hiermit meinen letzten Bericht vor. Im Herbst 2017 werde ich aus dem Amt der Gleichstellungsbeauftragten und bald danach auch aus dem Dienst des Landes Baden-Württemberg ausscheiden.

Mein eigentlicher Einsatz für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an der Universität Stuttgart begann bereits Ende der 90er Jahre, als Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und Mitglied im Senatsausschuss Frauenförderung, so dass ich nun insgesamt auf über 20 Jahre Gleichstellungsarbeit zurückblicken kann und mich in dieser Zeit aus voller Überzeugung für die Gleichstellung von Frauen und Männern eingesetzt habe.

Ich sehe zufrieden auf meine Amtszeit zurück, hat sie uns doch große organisationale Fortschritte und messbare Erfolge beschert:

- einen Gleichstellungsplan als Teil des SEPUS mit konkreten Ziel und Zeitvorgaben, die wir zum großen Teil auch erreicht haben;
- 6 zusätzliche Professorinnen über die beiden bisherigen Ausschreibungen des Professorinnenprogramms mit einem Gesamtvolumen von 4,5 Mio. Euro;
- knapp 2,3 Mio. Euro rechnerischen Gewinn in der interuniversitären leistungsorientierten Mittelvergabe (LoM) des Landes aufgrund unserer Erfolge in der Gleichstellung;
- mehr als eine Verdoppelung des Anteils der Professorinnen von ca. 6% (2008 absolut: 15) auf 14,5% (März 2017 absolut: 44)
- die Etablierung zweier neuer Service-Bereiche an der Universität (Service Uni & Familie, Service Gender Consulting)
- die erfolgreiche Diversifizierung und weitere Professionalisierung unserer Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Wissenschaft
- die Weiterentwicklung des Femtec Careerbuilding-Programms für führungsorientierte Studentinnen der MINT-Fächer
- die Weiterentwicklung unserer Schülerinnenangebote zur Orientierung auf ein MINT-Studium.

Mussten frühere Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte noch stark um die Akzeptanz ihrer gesetzlich geregelten Aufgaben kämpfen, so haben wir heute die volle Unterstützung des Rektorats. Unser Rektor trägt seit Amtsantritt das Thema der Gleichstellung aktiv mit, aber auch beispielsweise für den Prorektor für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs war die Integration der Prinzipien von Chancengleichheit und Gleichstellung in das neue Personalentwicklungskonzept selbstverständlich.

In Berufungsverfahren habe ich es immer öfter erlebt, dass die wissenschaftliche Qualifikation einer Frau so anerkannt wurde, wie dies in einem transparenten und fairen, qualitätsgesicherten Prozess von jeher hätte selbstverständlich sein müssen.

Ein ganz besonderer Erfolg ist, dass die Hochschulleitung mit Nachdruck das Kaskadenmodell jetzt auch auf die Besetzung bei Juniorprofessuren anwenden wird und sich – unter Bezug auf die Statusgruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen - einen Frauenanteil von 25% bei diesen Professuren zum Ziel gesetzt hat.

Es freut mich sehr, dass wir so gute Fortschritte auf dem Weg zu einer familiengerechten Hochschule gemacht haben, dass wir im Berichtszeitraum erfolgreich als solche re-auditiert wurden. Bei der Umsetzung der Zielvorgaben im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ haben wir sowohl Familien mit Kindern als auch Personen mit Pflegeaufgaben im Blick.

Abschließend möchte ich es nicht versäumen, all jenen zu danken, die neben dem Rektorat meine Arbeit unterstützt und maßgeblich dazu beigetragen haben, dass die Universität Stuttgart in der Gleichstellung sehr gut vorangekommen ist.

Ich danke den Mitgliedern des Senatsausschusses für Gleichstellung, des Genderbeirats und des Mentoringbeirats, deren konstruktive inhaltliche Beiträge und wertvollen Anregungen für unsere Arbeit unverzichtbar waren.

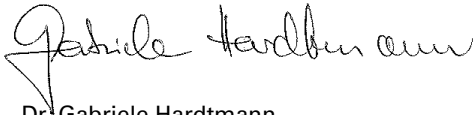
Herzlich danken möchte ich auch den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die in ihrer jeweiligen Fakultät überaus engagiert dafür gesorgt haben, dass die Thematik der Gleichstellung nicht aus dem Blick geriet.

Mein ganz besonderer Dank geht jedoch an meine Stellvertreterinnen, Frau Dr. Becker, Professorin Salander und Professorin Wieprecht, auf deren Engagement ich stets zählen konnte und die mich bei zahlreichen Berufungskommissionen, in Gremien und bei anderen Veranstaltungen vertreten haben.

Herzlich danken möchte ich auch allen meinen Mitarbeiterinnen im Gleichstellungsreferat, namentlich Dr. Barbara Unteutsch, Beate Langer, Tanja Walther, Nicola Hille, Regina Rapp, Inken de Wit, Sigrid Eicken und Irina Kohlrantz, ohne deren unglaublichen Ideenreichtum und immerwährendes tatkräftiges Engagement wir nicht so viel in der Gleichstellung erreicht hätten.

Meiner Nachfolgerin, die im Sommer dieses Jahres gewählt werden wird, wünsche ich die Fortsetzung der guten Zusammenarbeit mit dem Rektorat, die Unterstützung all jener, die auch meine Arbeit konstruktiv-kritisch begleitet haben, sowie die nötige Standfestigkeit, überall dort für das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich zu kämpfen, wo dies an unserer Universität auch heute noch erforderlich ist.

Stuttgart, im März 2017

A handwritten signature in black ink, reading "Gabriele Hardtman". The signature is written in a cursive style with a large initial 'G'.

Dr. Gabriele Hardtman

1. Arbeitsschwerpunkte im Kontext der aktuellen Hochschul- und Gleichstellungspolitik

Im Mittelpunkt des Berichtszeitraums seit Oktober 2015 stand weiterhin die Umsetzung der einzelnen Festlegungen aus dem Hochschulfinanzierungsvertrag „Perspektive 2020“¹.

Dabei ist es dem MWK bezüglich der Gleichstellung ein wichtiges Anliegen, an allen Hochschulen des Landes „verfahrensgerechte und ambitionierte Standards bei der Durchführung von Berufungsverfahren zu entwickeln. Von besonderer Bedeutung ist [...] das Instrument der aktiven Rekrutierung, um exzellente Wissenschaftlerinnen für die Hochschulen Baden-Württembergs zu gewinnen. Die einzelnen Hochschulen tragen Sorge dafür, ihre Berufungsleitfäden entsprechend der entwickelten Standards zeitnah zu überarbeiten.“²

Hier ist positiv zu vermerken, dass die Universität Stuttgart entsprechende prozessuale Vorgehensweisen bereits seit langem in ihre Leitfäden für das Verfahren der Erstellung von Berufungsvorschlägen für W2-, W3-Professuren sowie für Juniorprofessuren integriert hat. Über deren Einhaltung wacht neben dem Berufungskommissionvorsitz sowohl das mit der Senatsberichterstattung betraute Mitglied jeder Berufungskommission als auch die Gleichstellungsbeauftragte oder ihre Stellvertretung.

Um die Thematik landesweit in allen Hochschularten voran zu bringen, hat das MWK eine Arbeitsgruppe einberufen. Nun ist es den Universitäten ein Anliegen, dass das Ergebnis der AG nicht hinter das zurückfällt, was an unserer und anderen Universitäten bereits geübte Praxis ist.

Neben diesem Qualitätsanspruch an gleichstellungsgerechte Berufungsverfahren war es dem MWK ein weiteres wichtiges Anliegen, den berechenbaren Weg zur Langzeitprofessur über die strukturelle Weiterentwicklung der Juniorprofessur zur Juniorprofessur mit Tenure Track zu ebnen.³ Dieser Prozess konnte Mitte 2015 nach der erforderlichen Änderung des LHGs (2014) und des Staatshaushaltsgesetzes durch ein entsprechendes Grundsatzkonzept⁴ abgeschlossen werden. Als Ausgleich für den Wegfall des bisherigen Stellenvorbehalts verpflichtete darin das MWK jede Hochschule darauf, ein Qualitätssicherungskonzept zur Durchführung transparenter, qualitativ und nachweislich durch Maßnahmen gesicherter gendergerechter Auswahl- und Berufungsverfahren zu entwickeln. Letzteres ist dem MWK deshalb besonders wichtig,

1 „Perspektive 2020“ Hochschulfinanzierungsvertrag Baden-Württemberg 2015-2020. Vereinbarung des Landes Baden-Württemberg mit den Hochschulen des Landes Baden-Württemberg vom 9. Januar 2015

2 Ibid., S. 9f.

3 Diese Weiterentwicklung der Juniorprofessur hatte der Wissenschaftsrat bereits 2014 nahe gelegt. Vgl. dazu seine Empfehlungen zu Karrierezielen und –wegen an Universitäten, Drs. 4009-14, Dresden 11 07 2014, inbes. SS. 10-20, 31 f., 42ff.

4 Juniorprofessuren mit verlässlichem Tenure Track. Innovatives und richtungweisendes Karrieremodell für den wissenschaftlichen Nachwuchs in Baden-Württemberg (einsehbar auf der Homepage des MWK: https://mwk.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-mwk/intern/dateien/pdf/Forschungsf%C3%B6rderung/Ergebnispapier_-_Juniorprofessuren_mit_verl%C3%A4sslichem_Tenure_Track.pdf)

weil sich Juniorprofessuren „als erfolgreiches Instrument bewährt [haben], mehr Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen, damit die Bestenauswahl auf eine breitere Basis zu stellen und den Frauenanteil an den Professuren nachhaltig zu erhöhen.“⁵ Im Übrigen soll durch ein Qualitätssicherungskonzept sichergestellt werden, dass nur die besten Juniorprofessorinnen und -professoren auf die in Aussicht gestellte W3-Professur übernommen werden.

Um die baden-württembergischen Universitäten im internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe zu stärken, schuf das MWK exzellente Besoldungsmöglichkeiten mit dem bundesweit höchsten Grundgehalt. Zusätzlich zu diesem bereits sehr hohen Grundgehalt kann außerdem eine Leistungszulage gewährt werden, die bis zur vollen Höhe des Grundgehalts reichen kann.

Die Universität Stuttgart hat 2016 das vom MWK geforderte Qualitätssicherungskonzept sowie eine „Satzung der Universität Stuttgart zur Evaluierung von Juniorprofessuren und Berufung von Juniorprofessuren mit Tenure Track“ erstellt und per Senatsbeschluss vom 13. Juli beschlossen, wobei jeweils dieselben Gleichstellungsstandards wie bei allen anderen Berufungsverfahren übernommen wurden.

Da die Juniorprofessur mit diesen Rahmenbedingungen eines Tenure Track nunmehr eine wirklich attraktive Möglichkeit ist, eine Langzeitprofessur zu erhalten, ist es wichtiger denn je, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen für jede einzelne Professur systematisch zu identifizieren und zur Bewerbung aufzufordern, sprich: die weiblichen wissenschaftlichen High Potentials national und international aktiv zu rekrutieren.

Aber auch außerhalb von Professur und Juniorprofessur hat das MWK, gestützt auf Empfehlungen von Wissenschaftsrat und HRK, Handlungsbedarf gesehen und entsprechende Vorstellungen in den Katalog des Hochschulfinanzierungsvertrags aufgenommen: Im Kapitel „Gute Arbeit an Hochschulen“ geht es um das Ziel, „die mit der Grundfinanzierungserhöhung gewonnene Planungssicherheit für verlässliche Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals zu nutzen.“⁶ Konkret werden die Hochschulen aufgefordert, Selbstverpflichtungen zur Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich verabschieden und die dadurch erzielten Fortschritte zur Mitte der Laufzeit des Hochschulfinanzierungsvertrages zu bewerten. Bei den wissenschaftlich Beschäftigten sollen sich die Befristungen nach der Dauer und nach den Erfordernissen der Drittmittelgewährung oder der Qualifikationsphase richten. Auch hier ist also beabsichtigt, bessere und planbarere Arbeitsbedingungen – insbesondere während der Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung – zu schaffen; eine Verbesserung, die

⁵ Vgl. *ibid.*, S. 3

⁶ „Perspektive 2020“, S. 7

vor allem auch Frauen zugutekommt, die vor dem Hintergrund einer Familiengründung nachweislich ein höheres Interesse an planbaren beruflichen Entwicklungswegen haben als junge Männer.

Der Aufforderung des MWK - verstärkt durch die Novellierung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, das eine an das jeweilige Qualifizierungsziel angepasste Vertragslaufzeit postuliert – ist die Universität Stuttgart mit einer zum 1. August 2016 in Kraft getretenen „Richtlinie zur Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich“ nachgekommen. Darin ist geregelt, dass Arbeitsverträge i.d.R. mindestens über eine Laufzeit von 2 Jahren abgeschlossen werden sollen. Arbeitsverträge für akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Qualifizierungsziel einer Promotion haben in der Regel eine Mindestlaufzeit von 3 Jahren. Die Vertragsdauer in der Postdoc-Phase bemisst sich an der Qualifizierungsdauer, wobei innerhalb von zwei Jahren nach der Promotion als Ergebnis eines Gesprächs mit der vorgesezten Person über die weitere berufliche Entwicklung entschieden werden soll (Weiterqualifizierung für eine Professur z.B. über eine Juniorprofessur, eine Habilitation oder eine Nachwuchsgruppenleitung; Qualifizierung in Richtung einer Dauerbeschäftigung an der Universität Stuttgart oder Qualifizierung für einen uniexternen Berufseinstieg).

Auch diese Regelungen kommen Frauen (ebenso wie natürlich auch Männern) zugute, da sie in der Postdoc-Phase verlässliche Begleitung bei der individuellen wissenschaftlichen und beruflichen Orientierung bieten. Auf diese Weise wird es im besten Fall möglich sein, den Drop out so vieler wissenschaftlich hochqualifizierter Frauen zu verhindern, die uns in der Postdoc-Phase verloren gehen, weil sie keinen gangbaren Weg hin zur Professur oder auch zu einer Position etwa im Wissenschaftsmanagement sehen.

Wichtig ist hier natürlich auch, dass nicht nur der oder die einzelne Vorgesetzte (i.d.R. der Professor oder die Professorin) für die individuelle Orientierung verantwortlich sind, sondern dass es ein ganzes Portfolio an Unterstützungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Rahmen eines strukturierten Personalentwicklungskonzepts für den wissenschaftlichen Nachwuchs gibt.⁷ Diese Notwendigkeit wurde auch im Hochschulfinanzierungsvertrag gesehen, wo es heißt: „Die Hochschulen betreiben sowohl für

7 „Die Universität wird mit Unterstützung der Fakultäten ein Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Nachwuchs erarbeiten. Vor dem Hintergrund möglicher Ausbringung weiterer Stellen durch Umwandlung von Programmmitteln in die Grundfinanzierung werden die Fakultäten in diesem Zusammenhang insbesondere prüfen, inwieweit auch die unbefristete Wahrnehmung wissenschaftlicher Dienstleistungen künftig Teil einer zukunftsweisenden Personalstruktur sein kann. Dabei wird die Universität auch Personalentwicklungsinstrumente erarbeiten, welche die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei ihrer Karriereplanung (innerhalb und außerhalb der Universität) in geeigneter Form (beispielsweise durch das Angebot von Fortbildungen, Statusgesprächen etc.) unterstützen können.“ Richtlinie zur Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich, S.1

den wissenschaftlichen als auch für den nichtwissenschaftlichen Bereich Personalentwicklung, um frühzeitig Transparenz über Perspektiven für die Hochschulen und für die betroffenen Beschäftigten zu schaffen.“⁸

Dem Desiderat eines strukturierten Personalentwicklungskonzepts für den wissenschaftlichen Nachwuchs hat unsere Universität – im Vergleich zu anderen Hochschulen im Bund, aber auch im Land leider recht spät – Anfang 2017 entsprochen. Zustand gekommen ist das Konzept in erster Linie dank des neuen Prorektors für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs, Professor Ertl, der die Thematik 2016 mit viel Energie vorangetrieben hat. So konnte unter Beteiligung auch der Gleichstellungsakteurinnen ein PE-Konzept erarbeitet und verabschiedet werden, das die Ziele im Kontext von Chancengleichheit und Gleichstellung durchgängig berücksichtigt. Aus diesem Grund liegt ein besonderes Augenmerk auf der Unterstützung von (angehenden) Wissenschaftlerinnen, deren Anzahl als noch immer viel zu niedrig eingeschätzt wird. Ferner verpflichtet sich die Universität dazu, Eltern in der Phase ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung und ihrer weiteren wissenschaftlichen Laufbahn dadurch zu unterstützen, dass sie ihre Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie kontinuierlich ausbaut.

Während der Arbeit am Personalentwicklungskonzept wurde deutlich, dass im Gleichstellungsreferat mit den nach Zielgruppen differenzierten Mentoring-Programmen für Frauen auf ihrem wissenschaftlichen Qualifizierungsweg bereits hervorragende Instrumente zur Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen existieren, die auch für Männer sinnvoll und wünschenswert wären. Bei einem Ausbau dieser Maßnahmen sollen diese Programme künftig vor dem Hintergrund der im Struktur- und Entwicklungsplan selbstgesetzten Ziele (Erhöhung des Professorinnenanteils, Erhöhung des Anteils an Nachwuchswissenschaftlerinnen auf Qualifikationsstellen) und des Kaskadenmodells der DFG statusgruppenabhängig quotiert werden. Darüber hinaus soll es gendersensibel gestaltete Begleitangebote für alle Mentees geben. Dennoch hält man es auch für sinnvoll, Formate für Frauen im erforderlichen Maße aufrecht zu erhalten. Es bleibt zu beobachten, wie im Zuge der Umsetzung des Konzepts mit den besonderen Bedürfnissen von Frauen und dem gleichstellungspolitischen Bildungsbedarf vieler junger Männer umgegangen werden wird. Da die vorhandenen Mentoring-Programme für Frauen einem hohen Qualitätsanspruch gerecht werden, dürfte es nicht leicht sein, sie unter Wahrung des Leistungsniveaus auf andere und größere Zielgruppen zu transferieren.

Ein weiterer und nicht zu vernachlässigender Punkt im Hochschulfinanzierungsvertrag betrifft die leistungsorientierte Mittelvergabe, die nach dem Willen des MWK über-

⁸ „Perspektive 2020“, S. 8

prüft werden soll und deshalb 2015 bis auf weiteres ausgesetzt wurde. Seit 2008 bot sie die Möglichkeit, sich landesweit hinsichtlich der Erfolge im Bereich der Gleichstellung zu vergleichen und hierfür Mittel in erfolgsabhängiger Höhe zu akquirieren. Da die Universität Stuttgart in diesem Bereich stets überdurchschnittlich gut abgeschnitten hat – das rechnerische Plus der Jahre 2008 bis 2014 aufgrund von Gleichstellungserfolgen betrug knapp 2,3 Mio. Euro – ist es höchst bedauerlich, wenn dieses finanzielle Leistungskriterium auf nicht absehbare Zeit ausgesetzt ist.⁹

Bestärkt wird diese Einschätzung durch das Ergebnis einer jüngst für Hochschulleitungen veranstalteten Konferenz zum Thema „Gender 2020“, wo festgestellt wurde, dass Reputation und Geld „Währungen für wirksame Anreizsysteme im wissenschaftlichen Alltag“ seien.¹⁰ Dahinter verbirgt sich die Tatsache, dass die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und ihre Auswirkungen in den Tranchen der Exzellenzinitiative die Ziele der Gleichstellung entscheidend befördert haben: gute Konzepte wurden belohnt und konnten kraft eingeworbener Mittel umgesetzt werden.

Auch an unserer Universität wurde vieles befördert durch Aktivitäten des Exzellenzclusters SimTech und der Graduiertenschule GSaME, wenngleich insgesamt erheblich weniger als dies an den Exzellenzuniversitäten der Fall war. Neben der Exzellenzinitiative haben die gleichstellungsorientierten Vorgaben der DFG insbesondere im Zusammenhang mit Anträgen für SFBs, Transregios, Forschergruppen etc. für einen bewussteren Umgang mit der Thematik und für eine Reihe realisierter Gleichstellungsmaßnahmen gesorgt.

Diesen eher positiven Einschätzungen zum Trotz hat das GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften im Herbst 2016 in einer Stellungnahme für den Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung konstatiert, dass Anreize und Mittel der DFG zwar gute Instrumente sind, aber noch nicht zu einem Kulturwandel geführt und die Anzahl der Frauen in den Führungspositionen der Wissenschaft noch nicht stark genug vorangebracht hätten. Was bei allen Anreizen fehle, seien Sanktionen im Falle eines Nichterreichens der eigenen Ziele und einer fehlenden Umsetzung geplanter Maßnahmen.¹¹

Ein weiteres Ergebnis der Konferenz „Gender 2020“ hat Professor Rietschel, früherer Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, formuliert, dass nämlich auf Dauer nur eine kohärente Strategie zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem unter Festlegung allgemeiner Gleichstellungsstandards zu einer nachhaltigen

⁹ Vgl. *ibid.*, S. 10

¹⁰ Vgl. Bericht im CEWS-Journal, 06.03.2017, S. 49

¹¹ Vgl. Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung: GESIS-Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Jutta Dalhoff: Stellungnahme Öffentliches Fachgespräch zum Thema „Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“ am Mittwoch, 19. Oktober 2016, Ausschussdr. 18 (18) 270c, 13.10.2016, S. 2f. und 6

Verbesserung der Situation führen wird. Diese müsse spätestens bis „2027, wenn die drei großen Pakte der Wissenschaft, namentlich der Qualitätspakt Lehre, der Pakt für Forschung und Innovation und die Exzellenzstrategie auslaufen [...] vorliegen.“¹²

Was hier für den Bund gefordert wird, gilt auch auf Landesebene für Baden-Württemberg: Insbesondere solange es keine bundesweite Gleichstellungsstrategie für Hochschulen gibt, wäre es sinnvoll, in Baden-Württemberg eine eigene – auf die Hochschulen bezogene – Gleichstellungsstrategie zu entwerfen. Sie könnte Ziele formulieren, Handlungsfelder identifizieren und die bereits vorhandenen Aktivitäten des Landes schlagkräftig bündeln sowie bedarfsorientiert ergänzen. Dadurch würden die bestehenden Gesetze wie Landeshochschulgesetz und Chancengleichheitsgesetz konkretisiert und in anderer Weise als bisher mit Leben gefüllt. Dies würde sowohl in der Breite wirken als auch die Spitzen stärken und nicht zuletzt eine Mauer bilden gegen Aktivitäten rechtskonservativer politischer Kräfte, die das gesamte Thema der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft aggressiv in Frage stellen.¹³

Entsprechende Forderungen nach einer derartigen Strategie haben die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) und auch die Gleichstellungsbeauftragte unserer Universität zu unterschiedlichen Anlässen an die Landesregierung herangetragen. Dabei wurde deutlich gemacht, welche Chancen ein zielgerichtetes strategisches Konzept für die Gleichstellung in der Wissenschaft bietet und dass sich Baden-Württemberg mit einem solchen Schritt bundesweit hervorragend platzieren könnte.

Wendet man den Blick zurück auf unsere Universität, so hat sich im Berichtszeitraum von Herbst 2015 bis Ende 2016 vor allem eine Annäherung an die wesentlichen Ziele vollzogen, die sich Universität als Ganze und jede Fakultät für sich gesetzt haben. Insbesondere hinsichtlich des zentralen Ziels im SEPUS, den Frauenanteil bei den Professuren von 8,5% im Jahr 2011 auf 15% bis Ende 2017 zu erhöhen, hat sich der Einsatz der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen im Konzert mit anderen Akteurinnen und Akteuren ausgezahlt: Ende 2016 wurde mit 41 Professorinnen und 243 Professoren ein Frauenanteil von immerhin 14,5% erreicht. Verglichen mit dem Stand von 1990 (5 Professorinnen, 281 Professoren = 1,7 % Frauenanteil) bedeutet dies eine enorme Steigerung, für die jedoch ein Vierteljahrhundert Einsatz erforderlich war. Kritisch ist, dass jeder Weggang auch nur einer Professorin prozentual negativ ins Gewicht fällt; und da Wechsel in der Professorenschaft durchaus normal sind, muss

¹² Vgl. Bericht im CEWS-Journal, 06.03.2017, S. 49

¹³ Vgl. beispielsweise die Landtagsanfrage der AfD zur „Gender“-Forschung in Baden-Württemberg, Drs. 16/409, 08. 08. 2016, (https://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP16/Drucksachen/0000/16_0409_D.pdf)

für den Ersatz einer wegberufenen Professorin aufs Neue ein engagierter und hoher Aufwand getrieben werden.

Dass die Universität Stuttgart immer noch einen anstrengenden Weg vor sich hat, zeigt auch die Tatsache, dass sie noch nicht an den Frauenanteil von 20% bei den Professuren an baden-württembergischen¹⁴ und knapp 23% an allen deutschen Universitäten¹⁵ heranreicht.

Damit in Zukunft junge weibliche Nachwuchstalente systematisch identifiziert und zu einer Promotion ermuntert werden, wird im Gleichstellungsreferat seit Ende 2016 an einem entsprechenden Rekrutierungskonzept gearbeitet. Hierdurch soll ein entscheidender Schritt auf dem Weg zur Erreichung eines weiteren Ziels des Gleichstellungsplans getan werden: einer nachweislichen Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Denn nur, wenn es genügend junge Wissenschaftlerinnen in allen Wissenschaftsbereichen gibt, ist der Pool groß genug, um daraus für die Besetzung von Professuren zu schöpfen.

Dass dies auch dringend nötig ist, weil eine gleichberechtigte Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem nach wie vor noch nicht realisiert, aber für eine Nutzung aller Wissenspotentiale unerlässlich ist, hat die HRK zuletzt im Herbst 2016 festgestellt:

„Für den Erfolg des deutschen Wissenschaftssystems ist es entscheidend, dass herausragende Talente unabhängig von ihrem Geschlecht in möglichst großer Zahl im Wissenschaftsbereich verbleiben. Frauen stellen die Hälfte der Studienanfänger, Studierenden und Absolventen. Durch gezielte Förderung ist es in den letzten zwei Jahrzehnten gelungen, den Anteil von Frauen an Promotion, Habilitation und Mittelbau deutlich zu steigern. Nach wie vor sind aber Professuren ganz überwiegend von Männern besetzt. Gleichstellungspolitik bleibt deshalb eine zentrale Leitungsaufgabe der Hochschulen. Sie muss darauf ausgerichtet sein, die Voraussetzungen für eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere [sic] und familiären Aufgaben zu schaffen und nach wie vor vorhandene strukturelle und kulturelle Benachteiligungen von Frauen in der Wissenschaft zu beseitigen. Hierfür bedarf es einer veränderten Führungskultur an Hochschulen, die Gleichstellung, Diversität und Personalentwicklung als Voraussetzung für den Erfolg der einzelnen Einrichtung begreift.“¹⁶

14 Vgl. Pressemitteilung Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 47/2017, 23.02.2017: Anteil an Professorinnen zwischen 2002 und 2015 fast verdoppelt. Die Geschlechter-Lücke beim Hochschulpersonal wird geringer

15 Vgl. die genauen Angaben dazu in: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Materialien der GWK Heft 50, Bonn 2016

16 HRK: Die Hochschulen als zentrale Akteure in Wissenschaft und Gesellschaft, Beschluss des Senats der Hochschulrektorenkonferenz, Okt. 2016, S. 11

Dieses Statement sollte unserer Universität Motivation genug sein, um bei der Exzellenzstrategie, dem Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der kommenden Neuausschreibung des Professorinnenprogramms mit einem ambitionierten Gleichstellungsplan inklusive universitätsweiten und fakultätsbezogenen Zielen, in die Breite der Universität hineinreichenden Gleichstellungsmaßnahmen und einer gleichstellungsorientierten Universitätsleitung zum Erfolg zu kommen. Denn ohne eine engagierte Universitätsleitung und den Einsatz aller Mitglieder der Universität wird die Gleichstellung an unserer Universität nicht weiter vorankommen.

Das Genderkonzept der Universität Stuttgart wurde – nach Beschluss der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ durch die Mitgliederversammlung der DFG – im Genderbeirat erarbeitet und Ende 2009 von Senat und Universitätsrat beschlossen. Es enthielt gesamtuniversitäre und fakultätsspezifische Zielvorgaben für die Frauenanteile auf allen akademischen Qualifikationsniveaus sowie strukturelle und personelle Maßnahmen zur Zielerreichung.

Mit der Erarbeitung des Struktur- und Entwicklungsplans (SEPUS) 2013-2017 floss es in den Gleichstellungsplan ein und wurde inhaltlich fortgeschrieben. Der geltende Gleichstellungsplan enthält folgende quantitative und qualitative Ziele, hinterlegt mit entsprechenden Handlungsfeldern und Maßnahmen:

- Verankerung der Genderpolitik an der Universität (Handlungsfelder: Struktur, Steuerungsinstrumente, Qualitätssicherung inkl. Monitoring und Controlling)
- Erhöhung der Frauenanteile auf 15% bei den Professuren, 30% im Akademischen Mittelbau und 40% bei den Studierenden (Handlungsfelder: Personalrekrutierung, Personalmanagement, Personalentwicklung)
- Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Handlungsfeld: Personalentwicklung)
- Verbreiterung der Basis durch Förderung von Studentinnen (Mentoring)
- Entwicklung zur familiengerechten Universität

Übergreifendes Ziel ist es außerdem, Genderawareness und Genderkompetenz insbesondere auch im Führungshandeln zu stärken und dadurch gendergerechte Entscheidungen auf allen Ebenen der Universität zu ermöglichen, so dass von einer praktizierten Genderkultur gesprochen werden kann.

Für den Berichtszeitraum hat der Genderbeirat folgende Schwerpunkte der Arbeit definiert:

- Konsolidierung der Erschließung des Potenzials von Migration zur Gewinnung von Studentinnen für die MINT-Fächer
- Stärkerer Fokus im Nachwuchsbereich auf akademischem Mittelbau
- Umsetzung der gendergerechten Selbstdarstellung universitätsweit nach Abschluss einer Pilotphase mit Dez. IV, IDS und Fakultät 3

- Weiterentwicklung des Themas Gender in der Lehre
- Weiterentwicklung der Genderkultur.

Details zur Zielerreichung finden sich in den folgenden Kapiteln.

3. Umsetzung der Zielvorgaben in SEPUS und Genderkonzept

Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile in den verschiedenen Statusgruppen an der Universität Stuttgart in der Langzeitbeobachtung der vergangenen 16 Jahre (siehe Abb. 1.), so stellt man fest, dass sich der positive Trend einer stetigen Zunahme des Anteils an Professorinnen weiter fortsetzt. Leider ist diese Statusgruppe die einzige, in der über die Zeit eine signifikante Steigerung zu beobachten ist.

Die Werte im akademischen Mittelbau bewegen sich seit 2008 mit nur geringen Ausschlägen unverändert um 25% und damit weit unter den angestrebten Werten. Es ist daher wenig wahrscheinlich, dass das angestrebte Ziel von 30% bis zum Ende der Laufzeit des SEPUS 2013-2017 erreicht werden kann.

Die Entwicklung im Bereich der Promotionen ist uneinheitlich: während der Frauenanteil 2015 von 23,3% im Vorjahr auf 20,8% sank, stieg er 2016 wieder auf 25,4% an. Die größte Schwankungsbreite ergibt sich jedoch beim Frauenanteil im Bereich der Habilitationen, der 2015 und 2016 gegenüber den Vorjahren jeweils stark angestiegen ist. Aufgrund der geringen Fallzahlen (2015 gab es insgesamt 12 Habilitationen, darunter 3 von Frauen, 2016 waren es hingegen nur 6 insgesamt, darunter 2 Frauen) lassen sich hier jedoch kaum statistisch belastbare Aussagen treffen. Die Absolventinnenquote (s. Anlage 5) lag mit 29,3% 2015 und 30,6% 2016 jeweils dicht an der Studentinnenquote (32,2% bzw. 32,8%).

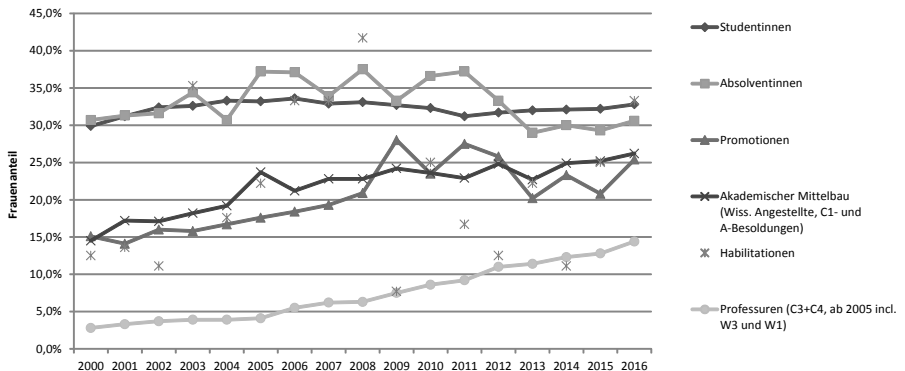


Abb. 1: Entwicklung der Frauenanteile an der Universität Stuttgart in den verschiedenen Statusgruppen 2000-2016

3.1 SEPUS 2013-2017

Professuren

Im Bereich der Professuren haben sich hinsichtlich der im SEPUS 2013-2017 festgelegten Zielwerte für den Berichtszeitraum insgesamt sehr positive Entwicklungen ergeben (vgl. Tabelle 1). Zwei Fakultäten – Fakultät 1 und 7 – haben ihre Zielwerte für 2017 bereits signifikant überschritten, in beiden entspricht der Anteil der Professorinnen inzwischen annähernd dem Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen. Für die Zukunft sollte dieser Anteil dem Kaskadenmodell entsprechend mindestens gehalten, besser noch gesteigert werden, da jede Professorin als Role Model weiteren weiblichen Nachwuchs auf den unteren Qualifikationsstufen anzieht und gerade die Fakultät 7 hier noch großen Nachholbedarf hat.

Tab. 1: Entwicklung der Frauenanteile bei den W3-Professuren und Äquivalente

Fakultät	Vergleichswert 2014	Zielwert 2017	Erreicht bis 2015 ¹	Erreicht bis 2016 ¹
1	21,1%	25,0%	28,6%	31,6%
2	12,0%	17,8%	11,5%	8,3%
3	16,7%	20,0%	12,9%	18,3%
4	3,3%	10,0%	3,7%	6,7%
5	7,7%	6,0%	8,1%	7,9%
6	0,0%	5,3%	5,6%	5,3%
7	11,5%	7,0%	15,4%	14,3%
8	5,9%	5,4%	8,6%	8,8%
9	30,4%	40,0%	28,6%	34,8%
10	13,0%	20,0%	16,0%	19,2%
Gesamt	11,5%	15,0%	13,1%	14,5%

¹ nur besetzte Professuren, Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres

Akademischer Mittelbau

Als Datenbasis für die Beurteilung eventueller Fortschritte im Bereich des akademischen Mittelbaus wurden wie im Vorjahr die Daten aus der Zentralen Verwaltung zu den Vollzeitäquivalenten der jeweils besetzten Haushaltsstellen zum Stichtag der Statistik (01.12.2015 bzw. 01.12.2016) herangezogen (vgl. Tabelle 2).

Die Fakultäten 5 und 7 liegen mittlerweile deutlich über ihren Zielwerten, alle anderen Fakultäten z.T. noch deutlich darunter. Insgesamt ist der Frauenanteil im Akademischen Mittelbau nach langer Stagnation um einen Prozentpunkt auf 23,9% angestiegen. Unter Betrachtung der Kopfzahlen lag der Wert 2016 mit 26,2% sogar noch höher, damit allerdings leider noch weit vom Zielwert von 30% entfernt. Eine Zielerreichung bis Ende des Jahres 2017 erscheint nahezu ausgeschlossen.

Positiv auswirken könnte sich die „Richtlinie der Universität Stuttgart zur Befristung von Arbeitsverträgen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich“¹⁷, die im Juni 2016 verabschiedet wurde. Sie setzt die Vorgaben des Hochschulfinanzierungsvertrages von 2014 und des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2015 um. Die Richtlinie sieht vor, dass Verträge mit einer Laufzeit von unter zwei Jahren nur in begründeten Ausnahmefällen abgeschlossen werden und dass sich insbesondere die Laufzeiten von Arbeitsverträgen von wissenschaftlichem Personal in der Qualifizierungsphase an der Dauer der jeweiligen Qualifizierung orientieren sollen, sofern dem nicht rechtliche Gründe¹⁸ entgegenstehen oder im Falle einer Drittmittelfinanzierung die Laufzeit des Projekts eine kürzere Befristung erfordert. Ferner wird die Einrichtung eines Fonds zur Zwischenfinanzierung von Beschäftigten in Einzelfällen angestrebt, deren Qualifikationsprojekte auf Drittmittelbasis begonnen wurden und mit Auslaufen der Projektförderung ggf. noch nicht abgeschlossen sind. Damit erhalten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Qualifizierungsphase nun erstmals mehr Planungssicherheit, so dass zumindest der erste Schritt in eine wissenschaftliche Laufbahn hoffentlich auch für Frauen deutlich attraktiver wird. Bislang liegen allerdings noch keine Erfahrungswerte über die tatsächliche Umsetzung der Richtlinie vor, so dass hier noch die Entwicklung der nächsten Jahre abgewartet werden muss.

¹⁷ https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/aktuelles/bekanntmachungen/dokumente/bekanntm_30_2016.pdf

¹⁸ Etwa die Erreichung der Höchstbefristungsdauer nach WissZeitVG

Tabelle 2: Entwicklung der Frauenanteile im Akademischen Mittelbau

Fakultät	Vergleichswert 2014	Zielwert 2017	Erreicht bis 2015 ²	Erreicht bis 2016 ²
1	39,8%	50,0%	40,2%	42,8%
2	30,2%	35,0%	30,9%	30,2%
3	34,4%	35,0%	33,5%	32,8%
4	25,8%	40,0%	25,7%	26,4%
5	13,7%	10,0%	14,6%	15,8%
6	14,7%	17,5%	13,9%	14,6%
7	13,6%	12,0%	12,9%	15,1%
8	13,0%	20,0%	11,2%	14,1%
9	50,5%	65,0%	51,5%	53,2%
10	39,8%	45,0%	35,2%	35,8%
Gesamt	22,9%	30,0%	22,8%	23,9%

² Vollzeitäquivalente, Stichtag: 01.12. des jeweiligen Jahres

3.2 Genderkonzept

Die Zielvorgaben im Rahmen der Personellen Gleichstellungsstandards der DFG, die im Genderkonzept der Universität festgelegt wurden, beziehen neben den bereits im SEPUS festgelegten Vorgaben für Professuren und Akademischen Mittelbau auch die Immatrikulationen sowie die akademischen Qualifikationsstufen Promotion und Habilitation mit ein. Zudem stehen auch die Leitungspositionen der mittleren und höchsten Ebene im Blickfeld.

Immatrikulationen

In der Langzeitbetrachtung der Studentinnenzahlen und -anteile (vgl. Abb. 2) zeigt sich, dass die Studentinnenanteile seit 2011 zwar langsam, aber kontinuierlich ansteigen. Dies korrespondiert mit einem seit 2008 ebenso kontinuierlichen Anstieg der absoluten Studentinnenzahlen, die 2016 mit 9.077 um mehr als 2.100 höher liegen als im Jahr des Höchststands 2006, wenngleich der Anteil noch knapp – um 0,3 Prozentpunkte – unter dem damaligen Höchstwert liegt. Erstmals seit der Einführung von Studiengebühren 2005 und dem im Jahr darauf folgenden allgemeinen Einbruch der

ten eher zu zögerlich war und der Zielwert zukünftig deutlich ambitionierter angesetzt werden sollte.

Auch die Fakultät 9 hat ihren Zielwert nominell längst überschritten, allerdings hatte sie es sich im Gegenteil zum Ziel gesetzt, ihren überproportional hohen Frauenanteil zu senken. In dieser Hinsicht hat sie in den vergangenen Jahren Fortschritte gemacht: seit 2013 sinkt der Studentinnenanteil kontinuierlich und hat 2016 mit 68% einen Wert erreicht, der nur noch wenig vom Zielwert von 65% entfernt ist. Damit kommt die Fakultät den Forderungen der DFG nach, auch in frauendominierten Bereichen ein ausgeglicheneres Verhältnis der Geschlechter anzustreben.

Noch ein ganzes Stück von ihren Zielwerten entfernt sind hingegen die Fakultäten 3 und 7, etwas näher die Fakultäten 6, 8 und 10. Dabei könnte gerade die Fakultät 7 als zahlenmäßig stärkste Fakultät einen großen Beitrag zur Steigerung der Studentinnenanteile für die Gesamtuniversität leisten, wenn es ihr gelänge, ihre Zielvorgaben umzusetzen.

Tab. 3: Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden nach Fakultäten

Fakultät	Vergleichswert 2014 ¹	Erreichter Stand 2015 ¹	Erreichter Stand 2016 ¹	Zielwert 2017 ²
1	55%	55%	54%	50%
2	38%	37%	38%	39%
3	39%	40%	41%	50%
4	31%	34%	34%	20%
5	17%	17%	18%	15%
6	13%	14%	14%	18%
7	13%	12%	13%	20%
8	Mathematik: 38% Physik: 15% Gesamt: 29%	Mathematik: 44% Physik: 24% Gesamt: 30%	Mathematik: 42% Physik: 21% Gesamt: 30%	35%
9	72%	70%	68%	65%
10	45%	45%	46%	50%
Gesamt	32,1%	32,2%	32,8%	40%

¹Quelle: Zahlenspiegel 2014, 2015 und 2016 der Universität Stuttgart, ²Quelle: SEPUS 2013-2017

Betrachtet man die Fächergruppen (vgl. Tabelle 4), so ist der Trend zu einer steigenden Zahl von Studenten im Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften ungebrochen, der Frauenanteil ging daher trotz gleichbleibend hoher Studentinnenzahlen kontinuierlich weiter zurück und liegt aktuell bei 67%. Dies ist durchaus im Sinne größerer Geschlechtergerechtigkeit, allerdings darf nicht vergessen werden, dass sich das Bild auf den höheren Qualifikationsstufen wandelt und die Frauen im Berufsleben des sprach- und kulturwissenschaftlichen Spektrums - und insbesondere im Wissenschaftsbereich - noch immer unterrepräsentiert sind.

Erfreulich ist die ebenso kontinuierliche, leichte Steigerung des Frauenanteils im Bereich der Ingenieurwissenschaften, die die zahlenmäßig stärkste Fächergruppe an der Universität Stuttgart ausmachen. Mit 23% lag die Universität Stuttgart 2015 knapp über dem Bundesdurchschnitt von 22,2% und konnte ihren Studentinnenanteil 2016 noch um einen weiteren Prozentpunkt auf nunmehr 24% steigern.

Im Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften ist unsere Universität mit 38% hingegen noch weit vom Bundesdurchschnitt von 47,1% des Jahres 2015 entfernt. In beiden Bereichen könnte eine Steigerung dazu beitragen, dem Ziel von 40% Studentinnen bezogen auf die Gesamtuniversität näher zu kommen.

Tab. 4: Entwicklung der Frauenanteile bei den Studierenden nach Fächergruppen

Fächergruppe	WS 2014/15			WS 2015/16			WS 2016/17		
	Ges.	F	F-Anteil	Ges.	F	F-Anteil	Ges.	F	F-Anteil
Sprach- und Kulturwissenschaften	2.885	2.023	70%	2.872	1.945	68%	3.022	2.015	67%
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	2.803	1.274	45%	2.889	1.303	45%	2.870	1.329	46%
Mathematik und Naturwissenschaften	2.287	855	37%	2.440	914	37%	2.469	943	38%
Ingenieurwissenschaften	16.821	3.782	22%	17.658	4.113	23%	17.091	4.082	24%
Alle Fächergruppen	24.796	7.933	32%	25.858	8.274	32%	25.452	8.368	33%

Quelle: Zahlenspiegel 2014, 2015 und 2016 der Universität Stuttgart

Promotionen und Habilitationen

Bei den Promotionen und Habilitationen treten aufgrund der insgesamt geringen Fallzahlen jährlich starke Schwankungen auf, womit eine Betrachtung einzelner Jahreswerte (vgl. Tabelle 5) eine nur geringe Aussagekraft besitzt. Dennoch fließen diese Einzelwerte in die Beurteilung der Universitäten hinsichtlich der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards durch die DFG ein, da die Daten seit 2014 jährlich erhoben werden. Sie sollen daher im Folgenden kurz bewertet werden.

Bei den Promotionen war 2015 in vielen Fakultäten ein Rückgang des Frauenanteils festzustellen, so dass dieser auch für die Gesamtuniversität um fast 5 Prozentpunkte gegenüber 2014 einbrach. Besonders auffällig war dies in der Fakultät 5, wo der Wert um fast 9 Prozentpunkte rückläufig war; allerdings konnte diese Fakultät ihren Anteil weiblicher Promovierter im Jahr 2016 um über 13 Prozentpunkte steigern und lag damit wieder 4 Prozentpunkte über dem Ausgangswert von 2014. Auch der Fakultät 7 gelang nach einer Stagnation auf niedrigem Niveau im Jahr 2015 im Jahr 2016 eine Steigerung um fast 8 Prozentpunkte auf 12,7% im Jahr 2016. So positiv gestaltete sich die Situation leider nicht in allen Fakultäten. Insbesondere in der Fakultät 2 ging der Anteil weiblicher Promovierter kontinuierlich zurück und lag 2016 mit 19,0% fast 10 Prozentpunkte unter dem Ausgangswert von 2014. Betrachtet man die Situation an der gesamten Universität, so stieg der Anteil an Promotionen von Frauen im Jahr 2016 mit 25,4% wieder leicht über den Ausgangswert von 2014 an.

Landesweit lag der Frauenanteil an den Promotionen im Jahr 2015 bei 42,6% (Universitäten 42,2%), bundesweit bei 44,7%; für 2016 lagen bei Redaktionsschluss dieses Berichts noch keine Daten vor.

Die Zahl der Habilitationen an der Universität Stuttgart lag 2015 bei insgesamt 12, 2016 bei 6. Angesichts so starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird deutlich, dass eine statistische Auswertung nach Jahren in diesem Bereich noch weniger sinnvoll erscheint als bei den Promotionen. Dennoch seien die Frauenanteile der Vollständigkeit halber erwähnt: sie lagen 2015 bei 25%, 2016 bei 33,3%. Landesweit lag der Frauenanteil an den Habilitationen im Jahr 2015 bei 32,3%, bundesweit bei 28,4%; auch hier wurden für 2016 noch keine Angaben veröffentlicht.

Tab. 5: Entwicklung der Frauenanteile bei Promotionen und Habilitationen

Fakultät	Ausgangswert 2014		Erreichter Stand 2015		Erreichter Stand 2016		Zielwert 2017	
	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen	Promotionen	Habilitationen
1	28,6%	---	38,9%	100%	77,8%	0%	50,0%	50,0%
2	28,6%	---	22,6%	---	19,0%	---	35,0%	35,0%
3	34,0%	---	32,0%	---	47,3%	---	45,0%	50,0%
4	32,5%	---	26,6%	50%	28,6%	---	30,0%	40,0%
5	13,7%	---	4,8%	---	17,9%	100%	20,0%	k.A.
6	11,9%	---	15,7%	0%	11,3%	---	16,0%	k.A.
7	4,5%	---	5,0%	0%	12,7%	---	20,0%	40,0%
8	16,0%	---	18,6%	50%	15,4%	50%	15,0%	k.A.
9	62,5%	---	50,0%	0%	60,0%	0%	60,0%	60,0%
10	31,8%	50,0%	21,1%	---	45,2%	---	50,0%	50,0%
Gesamt	23,3%	11,1%	18,7%	25,0%	25,4%	33,3%	30,0% ¹	k.A.

Juniorprofessuren

Im Bereich der Juniorprofessuren (vgl. Tabelle 6 auf S. 30) ist der Anteil der Juniorprofessorinnen 2015 dem Anschein nach stark gesunken und 2016 nur leicht wieder angestiegen. Die Werte relativieren sich, wenn man in Betracht zieht, dass sich 2015 von den 4 Juniorprofessorinnen unserer Universität 2 in Elternzeit befanden und daher als ohne Bezüge Beurlaubte statistisch nicht mitgezählt wurden. Unter Einbezug dieser beiden steigt der Anteil der Juniorprofessorinnen 2015 auf 20,0% an und liegt damit nur knapp unter dem Vergleichswert des Jahres 2014. Eine der beiden befand sich auch 2016 noch in Elternzeit, so dass der Anteil trotz der Berufung von JP Dr. Dimka Karastoyanova aus der Fakultät 5 als Associate Professor of Data Science and Business Intelligence an die Kühne Logistics University in Hamburg im September 2016 dank der Berufung von Dr. Hanaa Dahy auf eine aus Gendermitteln finanzierte Juniorprofessur im Rahmen des SFB/TRR 141 an der Fakultät 1 unter Einbezug der Beurlaubten weiterhin bei 20,0% lag.

Insgesamt bleibt der Eindruck bestehen, dass die selbst gesetzten Ziele der Fakultäten insbesondere von den Institutsleitungen vielfach nicht als Richtschnur bei der Förderung des akademischen Nachwuchses und bei Stellenbesetzungen beachtet werden. Die Erfahrungen bei der Besetzung verschiedener aus Gendermitteln von Verbundforschungsprojekten finanzierten Juniorprofessuren, auch in Bereichen, die geringere Quantitäten qualifizierter Bewerberinnen vermuten ließen, zeigen, dass bei entsprechender aktiver Ansprache durchaus genügend hochqualifizierte Kandidatinnen gefunden werden können. Dafür spricht auch der für das jeweilige Fächerspektrum relativ hohe Frauenanteil in den Fakultäten 5 und 7, sowohl bei den Mittelbaustellen als auch im Bereich der Promotionen. Dieser Weg sollte daher im akademischen Mittelbau noch viel häufiger eingeschlagen werden, um die nun schon seit Jahren unverändert anhaltende Stagnation des Frauenanteils im Nachwuchsbereich zu durchbrechen. Wenn andererseits Ziele bereits Jahre vor ihrem Zielzeitraum erreicht werden, könnte dies darauf hinweisen, dass diese Werte mitunter nicht ambitioniert genug gewählt wurden. Bei den in diesem Jahr anstehenden Überlegungen zur Fortschreibung des Gleichstellungsplans im Rahmen des Struktur- und Entwicklungsplans 2018-2022 sollte daher besonders darauf geachtet werden, dass die neuen Zielvorgaben zwar realistisch gesetzt werden, aber erkennbar mehr anstreben als nur eine sich ohnehin bereits abzeichnende Entwicklung abzubilden.

Leitungsfunktionen

Hinsichtlich der von der DFG geforderten Ziele im Bereich der Leitungsfunktionen der obersten und mittleren Führungsebene ergab sich für die Universität Stuttgart im Berichtsjahr folgender Sachstand:

Das Rektorat bestand zum Ende des Jahres 2015 nach der Wahl der Prorektorate und insbesondere von Prof. Dr. Cathleen Kantner zur Prorektorin für Lehre im Juli 2015 aus zwei weiblichen sowie drei männlichen Mitgliedern und verzeichnete somit einen Frauenanteil von 40%. Zu Jahresbeginn 2016 konnte dieser mit dem Dienstantritt von Frau Dr. Simone Rehm als CIO auf 50% gesteigert werden. Dies entspricht auch dem aktuellen Stand und ist damit sehr erfreulich.

Im Universitätsrat waren 2015 aufgrund der zum Ende des Berichtsjahrs 2015 erfolgten Wegberufung von Professorin Artemis Alexiadou ein internes und drei externe Mitglieder weiblich, was einem Frauenanteil von 40,0% entsprach. Da bei der Neuwahl der Universitätsratsmitglieder die Vorgabe des MWK zur Erfüllung einer Mindestquote von 40% weiblicher Universitätsratsmitglieder erfüllt werden musste, musste das nachzuwählende interne Mitglied ebenfalls wieder weiblich sein. Mit der Wahl von Professorin Dr. Sandra Richter zum zweiten weiblichen internen Mitglied am 08.06.2016 bei gleichzeitiger Wiederwahl von Professorin Dr. Merith Niehuss als externes Mitglied stieg der Frauenanteil im Universitätsrat 2016 auf 45,5%. Auch hier ist also eine erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen.

Die Frauenanteile in den Leitungsfunktionen auf Fakultätsebene (Dekanate/Fakultätsvorstände) sind Tabelle 7 zu entnehmen. Nur in der Hälfte aller Fakultäten waren 2015 und 2016 überhaupt Frauen vertreten, obwohl sich bis auf die Fakultäten 4 und 7 alle Fakultäten diesbezüglich Ziele gesetzt hatten.

Tab. 6: Entwicklung der Frauenanteile bei Juniorprofessuren und Professuren gesamt nach Fakultäten (nur besetzte Professuren/Funktionen)

Fak.	Juniorprofessuren				Professuren gesamt (ohne Juniorprofessur)			
	Ausgangswert 2014	Wert 2015	Wert 2016	Zielwert 2017	Ausgangswert 2014	Wert 2015	Wert 2016	Zielwert 2017
1	---	---	100%	---	21,1%	28,6%	31,6%	25,0%
2	---	0%	0%	---	12,0%	11,5%	8,3%	¹
3	---	0%	0%	---	16,7%	12,5%	18,2%	20,0%
4	---	0%	0%	50,0%	3,3%	3,7%	6,7%	10,0%
5	16,7%	0%	0%	30,0%	7,7%	8,1%	7,9%	6,0%
6	---	---	0%	---	0%	6,5%	5,3%	5,3%
7	33,3%	0%	0%	50,0%	11,5%	15,4%	14,3%	7,0%
8	33,3%	40%	40%	40,0%	5,9%	8,6%	8,8%	5,4%
9	33,3%	0%	0%	60,0%	30,4%	28,6%	34,8%	40,0%
10	---	0%	0%	50,0%	13,0%	16,0%	19,2%	20,0%
Gesamt	21,7%	12,5%	15,8%	---	11,5%	13,1%	14,5%	15,0%

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

Tab. 7: Entwicklung der Frauenanteile bei herausgehobenen Professuren und Leitungsfunktionen nach Fakultäten (nur besetzte Professuren/Funktionen)

Fak.	Professuren herausgehoben (W3 m.L.)				Leitungsfunktionen (mittlere und höchste Ebene)			
	Ausgangswert 2014	Wert 2015	Wert 2016	Zielwert 2017	Ausgangswert 2014	Wert 2015	Wert 2016	Zielwert 2017
1	14,3%	25,0%	26,7%	20,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25%
2	15,8%	15,0%	11,1%	1	33,3%	33,3%	0%	2
3	23,5%	16,7%	28,6%	30,0%	40,0%	33,3%	33,3%	33%
4	0%	0%	5,3%	---	0%	0%	0%	---
5	6,1%	6,5%	6,3%	6,0%	0%	0%	0%	25%
6	0%	0%	0%	7,1%	0%	0%	0%	33,3%
7	5,3%	5,3%	4,6%	---	0%	0%	0%	---
8	4,0%	4,0%	4,2%	---	0%	0%	25,0%	20%
9	33,3%	29,4%	33,35	35,0%	20,0%	25,0%	25,0%	50%
10	5,6%	10,0%	19,0%	20,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25%
Gesamt	10,2%	11,0%	12,9%	---	15,4%	20,6%	20,6%	---

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

² im Zeitverlauf mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Professorenschaft

Fasst man die beiden obersten Leitungsgremien, Rektorat und Universitätsrat, zusammen, so betrug der Frauenanteil 2015 40%, was im Vergleich zum Berichtsjahr 2014 einer Steigerung um 9 Prozentpunkte entspricht. Im Berichtsjahr 2016 ergab sich eine erneute Steigerung auf 45,5%.

Bei den von der DFG geforderten Zielen im Bereich der mittleren Leitungsfunktionen hat sich zwar die Gesamtuniversität nicht auf Ziele festgelegt, jedoch haben dies bis auf die Fakultäten 4 und 7 alle anderen Fakultäten getan. Während es 2015 weiterhin nur in fünf der zehn Fakultäten weibliche Mitglieder der Fakultätsvorstände gab, erhöhte sich diese Zahl der Fakultäten 2016 auf sieben. Von diesen haben die Fakultäten 1, 3 und 10 ihre Zielwerte jeweils erreicht, die Fakultät 8 hat ihn bereits überschritten. Insgesamt lag der Frauenanteil auf der mittleren Führungsebene in beiden Jahren bei 20,6%.

Fasst man alle Leitungsfunktionen der oberen und mittleren Führungsebene zusammen, ergibt sich für Ende 2015 ein Frauenanteil von 17,1% und für Ende 2016 von 19,0%.

3.3 Entwicklung der Frauenanteile bei Berufungsverfahren und Professuren

Im Berichtszeitraum Oktober 2015 – März 2017 wurden insgesamt 44 Berufungsverfahren durch die Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterinnen begleitet. In diesem Zeitraum wurden 33 Berufungsverfahren (22 Nachfolgen; 11 Neustellen) im Senat eingeleitet. Darüber hinaus liefen noch 11 Berufungsverfahren aus dem vergangenen Berichtszeitraum. Die sehr zeitintensive Begleitung hätte ohne die tatkräftige Unterstützung meiner Stellvertreterinnen, denen ich an dieser Stelle dafür ausdrücklich danken möchte, nicht geleistet werden können.

Einen Überblick über die Entwicklung der Frauenanteile in verschiedenen Phasen der Berufungsverfahren sowie die Anzahl der Bewerberinnen und Kandidatinnen auf den Berufslisten im Zeitraum 2006-2016 bietet Anlage 7.

Im Berichtszeitraum Oktober 2015 – März 2017 haben insgesamt 16 Professoren und die folgenden 8 Professorinnen ihren Dienst angetreten:

- Prof. Dr. Stefanie Barz, Institut Funktionelle Materie und Quantentechnologien, Professur für Integrierte Quantenoptik
- Prof. Dr. Daniela Bohde, Institut für Kunstgeschichte, Professur Kunstgeschichte der Vormoderne
- Prof. Dipl.-Ing. Ulrike Böhm, Städtebau Institut, Professur Freiraumgestaltung
- Jun.-Prof. Dr.-Ing. Hanaa Dahy, Institut für Tragkonstruktionen und Konstruktives Entwerfen, Juniorprofessur Biobasierte Materialien und Stoffkreisläufe in der Architektur (BioMat)
- Prof. Dr. Kirsten Dickhaut, Institut für Literaturwissenschaft, Professur Romanische Literaturen I - Galloromanistik
- Prof. Dr. Cordula Kropp, Institut für Sozialwissenschaften, Professur Soziologie mit dem Schwerpunkt sozialwissenschaftliche Risiko- und Technikforschung
- Prof. Dr. Kerstin Wedekind (geb. Thomas) , Institut für Kunstgeschichte, Professur Kunstgeschichte der Moderne
- Prof. Dr. Ingrid Weiß, Institut für Biomaterialien und biomolekulare Systeme Professur Biobasierte Materialien

Zum Stichtag der Statistik am 01.12.2016 stieg der Anteil der Professorinnen an der Universität Stuttgart auf 14,5 %. Damit ist die Universität Stuttgart dem für 2017 festgelegten Ziel von 15% Professorinnenanteil (gesamt W1 und W3) sehr nah gekommen. Der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren betrug 14,3 % (Anlage 9). Die Anzahl der Professorinnen ist zum Ende 2016 auf insgesamt 41 Personen und zum Ende März 2017 auf 44 Professorinnen gestiegen.

Über den aktuellen Berichtszeitraum hinaus liefen bis zum Redaktionsschluss des Berichts noch 18 Berufungsverfahren. In drei von diesen Verfahren gab es keine Bewerberin, in fünf wurden die Bewerberinnen aufgrund der mangelnden Passgenauigkeit im weiteren Verlauf nicht berücksichtigt.

In 20 Berufungsverfahren wurde noch verhandelt, davon in vier Verfahren mit den erstplatzierten Kandidatinnen.

Tab. 8: Entwicklung der Anzahl der Professorinnen und Professoren sowie der Neuberufenen in 2006-2016 sowie der Frauenanteile der Professuren und der Neuberufungen an der Universität Stuttgart

		Professuren	Neuberufungen
2006	Männer	242	3
	Frauen	14	1
	Frauenanteil	5,5 %	25,0 %
2007	Männer	226	13
	Frauen	16	7
	Frauenanteil	6,6 %	35,0 %
2008	Männer	232	17
	Frauen	16	3
	Frauenanteil	6,5 %	15,0 %
2009	Männer	235	15
	Frauen	19	5
	Frauenanteil	7,5 %	25,0 %
2010	Männer	236	16
	Frauen	22	3
	Frauenanteil	8,5 %	15,8 %

		Professuren	Neuberufungen
2011	Männer	237	12
	Frauen	24	2
	Frauenanteil	9,2 %	14,3 %
2012	Männer	234	12
	Frauen	29	5
	Frauenanteil	11,0 %	29,4 %
2013	Männer	241	19
	Frauen	31	5
	Frauenanteil	11,4 %	20,8 %
2014	Männer	250	22
	Frauen	34	7
	Frauenanteil	12,0 %	24,1 %
2015	Männer	242	13
	Frauen	39	7
	Frauenanteil	13,9 %	35,0 %
2016	Männer	242	12
	Frauen	41	5
	Frauenanteil	14,5%	29,4 %

Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal

Diese Daten, strukturiert nach Besoldungsgruppen W1 und W3 finden Sie im Anhang in der Anlage 9. Die Anlage 8 bietet den Überblick über die Neuberufungen auf der Fakultätsebene in 2015 und 2016.

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

Ein weiteres Arbeitsfeld ist die Integration von Gender in die Lehre. Geschlechtergerechte Lehre, die eine gendersensible Didaktik und Sprache beinhaltet, trägt zur Qualitätssteigerung bei, weil sie den Lehrenden und Lernenden Methoden an die Hand gibt mit sozialer und kultureller Vielfalt umzugehen und diese zu nutzen.

Im Berichtszeitraum 2015-17 umfassten die Aufgabengebiete folgende Schwerpunkte:

1. Integration von Genderaspekten in Forschungsanträgen
 - Beratung und inhaltliche Unterstützung von Antragstellungen
 - Information über vorhandene Genderaktivitäten
 - Situationsanalyse in den Forschungsverbänden
 - Begleitung der Antragsstellungen im Rahmen der Exzellenzstrategie
2. Kompetenzerweiterung in Genderfragen

4.1 Integration von Genderaspekten in Forschungsanträgen

In den Beratungen wurde über die an der Universität Stuttgart vorhandenen Genderaktivitäten informiert und die jeweilige Situation in den Forschungsverbänden hinsichtlich der von der DFG vorgegebenen Ziele analysiert. Um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen und nachhaltig zu sichern, vereinbarte die DFG in ihrer Mitgliederversammlung am 02.07.2008 für den Zeitraum von 2008-2012 und nachfolgend für den Zeitraum von 2013-2017 die Einführung und Umsetzung von strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards, den sogenannten „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“.

Die DFG-Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ konnte anhand der Berichte (2009, 2011 und 2013) deutliche Fortschritte bei der Fortentwicklung der Gleichstellung an den Universitäten erkennen. Dennoch ist die allgemeine Entwicklung der tatsächlichen Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen hinter den Erwartungen der DFG zurück geblieben. Im Abschlussbericht der DFG wurde bilanziert, dass die Wirkkraft der vorgelegten Gleichstellungskonzepte noch nicht eindeutig erkennbar sei, so dass weitere Bemühungen notwendig seien, um die Ziele der Gleichstellungsstandards – vor allem eine erhöhte Beteiligung von Frauen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Karriere – zu erreichen. Daher hat die Mitgliederversammlung der DFG am 3. Juli 2013 ein Maßnahmenpaket verabschiedet, welches einen stärkeren Fokus auf die zahlenmäßige Entwicklung der Frauenanteile setzt. Zu diesem Maßnahmenbündel gehört bis 2017 eine jährliche Abfrage bei den Mitgliedsuniversitäten zu den Frauenanteilen auf den verschiedenen wissenschaftlichen Karrierestufen, die erstmals 2014 gestartet wurde.

Auf der Grundlage der Weiterführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ seitens der DFG konnten vom „Service Gender Consulting“ für die Verbundforschungsprojekte an der Universität Stuttgart passende Maßnahmen vorgeschlagen, diskutiert und umgesetzt werden. Es gab eine hohe Anzahl an Antragstellungen für die Verbundforschung: Sonderforschungsbereiche (SFBs), Transregios (TRRs), Forschergruppen (FOR), Graduiertenkollegs (GRKs) sowie Antragstellungen für internationale Graduiertenkollegs – sogenannte International Research Training Groups (IRTGs). Der Service Gender Consulting hat die Antragstellerinnen und Antragsteller sowohl in der Konzeptphase (Erstantrag) als auch bei den Folgeanträgen beraten.

4.2 Kompetenzerweiterung in Genderfragen

Konzeption eines Online-Kurses zur geschlechtergerechten Sprache

Das Sprachenzentrum der Universität Stuttgart hat in Kooperation mit dem „Service Gender Consulting“ einen Ilias-gestützten Online-Kurs zur geschlechtergerechten Sprache für Studierende und Beschäftigte der Universität Stuttgart entwickelt. Eine geschlechtergerechte Sprache ist ein effizientes Mittel zur Gleichstellung von Frauen und Männern an unserer Universität. Die Sprache ist nicht nur unser wichtigstes Verständigungsmittel, sie prägt auch unser Bewusstsein. Chancengleichheit und Vielfalt sind wichtige Voraussetzungen für optimale Studien- und Arbeitsbedingungen in allen Bereichen der Universität. Hierzu gehört auch eine wertschätzende Ansprache beider

Geschlechter. Wie dies gelingen kann, erfahren alle Interessierten in dem Kurs, der unter dem Motto „Fit in 15 Minuten“ in der gleichnamigen Kursreihe des Sprachenzentrums unter folgendem Link online zur Verfügung steht: https://ilias3.uni-stuttgart.de/goto.php?target=crs_1076546_rcodesYtTEWDgYk&client_id=Uni_Stuttgart

„PRIMA-Preis 2016“

Der PRIMA-Preis wurde anlässlich der ersten Diplomabsolventin der Universität Stuttgart zum 100-jährigen Jubiläum 2014 erstmals verliehen und soll jährlich an eine Nachwuchswissenschaftlerin für ihre hervorragende wissenschaftliche Abschlussarbeit vergeben werden. Durch diese öffentliche Auszeichnung sollen vor allem jüngere Wissenschaftlerinnen sichtbar gemacht werden. Das Preisgeld beträgt 1.000 Euro. Die wissenschaftliche Disziplin der Preisverleihung soll jedes Jahr neu bestimmt werden und rotierend in den 10 Fakultäten erfolgen. Die Vergabe des Preises erfolgt nach dem Kriterium wissenschaftlicher Exzellenz auf Vorschlag



der Jury durch die amtierende Gleichstellungsbeauftragte. Nachdem der PRIMA-Preis erstmals 2014 in der FK03 (Chemie) verliehen, folgte 2015 die zweite PRIMA-Preisverleihung in der FK01 (Architektur). Die PRIMA-Preis-Verleihung 2016 fand am 8. Juli im Rahmen eines Festaktes anlässlich der Urkunden- und Preisverleihungen in der FK02 (Bauingenieurwesen) am Campus in Vaihingen statt. PRIMA-Preisträgerin 2016 ist Aline Schäfer.

Nähere Informationen finden sich unter www.uni-stuttgart.de/gender-consulting/PRIMA-Preis/prima-preis_2016/

„Gleichstellungsquiz“

Vom 24.-28. Oktober 2016 fand in der Universitätsbibliothek auf dem Campus Vaihingen erstmals die „Uni der Möglichkeiten“ statt, bei der verschiedene Einrichtungen der Universität Stuttgart ihre Beratungsangebote für Studierende vorstellten. Der „Service Gender Consulting“ war mit einem interaktiven Quiz vertreten, bei dem 12 Fragen rund um das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zu beantworten

waren. Zahlreiche Studierende beteiligten sich an dem Quiz. (Das Quiz und die Lösungen finden sich unter www.uni-stuttgart.de/gender-consulting/archiv/gender-quiz/)

Kalender „Pionierinnen der Universität Stuttgart“

Mit dem Kalender stellte der „Service Gender Consulting“ für das Jahr 2016 jeden Monat eine Pionierin vor: von der ersten Studentin bis hin zur ersten Professorin, von der ersten Rektorin bis zur ersten Frauenbeauftragten. Der Kalender ist als PDF online unter www.uni-stuttgart.de/gender-consulting/bilder/Kalender_2016.pdf

Filmreihe „Starke Frauen“

1. Filmabend

Im Sommersemester 2016 startete der „Service Gender Consulting“ in Kooperation mit uni-film e.V. eine neue Filmreihe zum Thema „Starke Frauen“:

Zum Auftakt dieser Filmreihe wurde am 12.07.2016 der Film „Suffragette – Taten statt Worte“ im kleinen Tiefenhörsaal (Campus Stadtmitte) gezeigt. Vor dem Filmbeginn gab die Geschäftsführerin des Service Gender Consulting eine thematische Einführung zu den Anfängen der Suffragettenbewegung und der europäischen Frauenbewegung. Weiterführende Informationen finden sich unter www.uni-film.de/programm/SS2016/12.07.2016

2. Filmabend

Im Wintersemester 2016 wurde die Kooperationsveranstaltung mit uni-film e.V. mit dem Film „Rosa Luxemburg“ im großen Tiefenhörsaal (Campus Stadtmitte) fortgesetzt. Auch bei diesem Film gab die Geschäftsführerin des „Service Gender Consulting“ vorab eine historische Einführung in das Leben und Wirken der Politikerin Rosa Luxemburg in der wilhelminischen Ära und der beginnenden Weimarer Republik. Informationen hierzu finden sich unter www.uni-stuttgart.de/gender-consulting/bilder/Handout_zur_Filmvorfuehrung_Rosa_Luxemburg_Endfassung.pdf

3. Filmabend

Im Sommersemester 2017 wird die Kooperationsveranstaltung mit uni-film e.V. mit dem Film „Marie Curie“ im großen Tiefenhörsaal (Campus Stadtmitte) fortgesetzt.

Auch bei diesem Film gibt die Geschäftsführerin des „Service Gender Consulting“ vorab eine Einführung in den wissenschaftlichen Werdegang und die Forschungsfelder der zweifachen Nobelpreisträgerin Marie Curie. Die polnische Physikerin und Chemikerin erhielt 1903 den Nobelpreis in Physik für ihre Untersuchungen zur Radioaktivität und 1911 den Nobelpreis in Chemie für die Entdeckung der chemischen Elemente Polonium und Radium.

Vor dem Film findet ein Fachvortrag über Marie Curie von Prof. Dr. Natali Stegmann (Universität Regensburg) statt.

Preview-Filmvorführung

In Kooperation mit Twentieth Century Fox haben der „Service Gender Consulting“, die Landeszentrale für politische Bildung und das Deutsch-Amerikanische Zentrum eine gemeinsame Preview des Films „Hidden Figures“ am 12.01.2017 im Stuttgarter Metropol-Kino durchgeführt. Der Film erzählt die Geschichte von drei NASA-Mathematikerinnen und -Physikerinnen, die zu Beginn der 1960er Jahre die für die NASA notwendigen Berechnungen zur Raumfahrt durchführten. Weiterführende Informationen finden sich unter www.uni-stuttgart.de/gender-consulting/downloads/HIDDEN-FIGURES_Homepage.pdf

Weitere Aktivitäten: Netzwerkbildung und Kommissionsarbeit

Seit 2012 ist der „Service Gender Consulting“ regelmäßig an der Netzwerkbildung der bundesweiten Hochschul-Servicestellen beteiligt und nimmt im halbjährlichen Turnus an den Netzwerktreffen „GenderConsulting in Forschungsverbänden“ und den Netzwerktreffen der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ teil. 2016 wurde die Geschäftsführerin des „Service Gender Consulting“ auf der Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) in Freiburg zur Sprecherin der BuKoF-Kommission „Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen“ gewählt.

5. Leistungsorientierte Mittelvergabe

Mit Inkrafttreten des Hochschulfinanzierungsvertrages „Perspektive 2020“ im Januar 2015 wurde die interuniversitäre Leistungsorientierte Mittelvergabe vom Wissenschaftsministerium vorerst ausgesetzt¹⁹. Damit fiel auch die Basis für die intra-universitäre Leistungsorientierte Mittelvergabe ebenfalls weg; ein geplantes neues Vergabesystem lag bis zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch nicht vor. Allerdings beschäftigt sich im MWK eine hochrangig besetzte Arbeitsgruppe, zu der auch unser Rektor gehört, mit der Definition von Kennziffern, zu denen nicht zuletzt die Gleichstellung gehört. Es bleibt abzuwarten, welche Kennziffern wie definiert und welche Bedeutung sie in Zukunft haben werden.

¹⁹ Seit 2008 bot die Leistungsorientierte Mittelvergabe die Möglichkeit, sich landesweit hinsichtlich der Erfolge im Bereich der Gleichstellung zu vergleichen und hierfür Mittel in erfolgsabhängiger Höhe zu akquirieren. Hierdurch hat die Universität Stuttgart von 2008-2014 ein rechnerisches Plus von knapp 2,3 Mio Euro erzielt.

6. Durchgängiges Förderkonzept für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

Die Projekte der Gleichstellungsbeauftragten, die z.T. im Zusammenhang mit anderen Projekten von Unternehmen, Ministerien oder Verbänden stehen, haben alle weiblichen Zielgruppen entlang des Lebenszyklusses von Mädchen und jungen Frauen im Blick; sie setzen an bei den Schülerinnen und reichen bis zu hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen. Dabei werden folgende Ziele anvisiert:

- die Verbreiterung der Basis durch Steigerung der Studentinnenanteile insbesondere in den MINT-Fächern,
- die Begleitung und Förderung von Studentinnen durch das Studium hindurch bis zur wissenschaftlichen Qualifizierung,
- die Unterstützung von Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen bei einer wissenschaftlichen Laufbahn oder einem externen Berufseinstieg,
- die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen innerhalb und außerhalb der Universität.

Dieses umfassende Life cycle-Konzept veranlasste das damalige Ministerium für Wirtschaft und Finanzen Baden-Württemberg im Jahr 2014 dazu, die Universität Stuttgart als eine der ersten Hochschulen zu einem Beitritt zum Bündnis der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen in Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung“ einzuladen. Diese Landesinitiative, die heute vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau und vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst (MWK) umgesetzt wird, besteht seit 2010 und hat zum Ziel, durch Motivation und Unterstützung an unterschiedlichen biographischen Schnittstellen MINT-begeisterte Mädchen und junge Frauen in ihren Interessen und darin zu bestärken, in diesem immer noch männlich dominierten Umfeld ihren eigenen Weg zu gehen. Im Rahmen des 5. Bilanzgesprächs der Landesinitiative am 16. September 2016 stellte Tanja Walther vom Gleichstellungsreferat der Universität Stuttgart das neu konzipierte MINT-Projekt TryScience für Schülerinnen und Schüler an einem Thementisch vor, die Leiterin des Gleichstellungsreferats, Dr. Barbara Unteutsch, und ihre Stellvertreterin, Beate Langer, nahmen am Bilanzgespräch teil.

6.1 *Girls' Day*

Bereits zum elften Mal beteiligte sich die Universität Stuttgart im Berichtszeitraum mit einem zentral koordinierten Gesamtangebot am bundesweiten *Girls' Day*, der am 28. April 2016 stattfand. Mit 452 Plätzen für interessierte Mädchen in 36 Veranstaltungen aus 34 Instituten war unsere Universität wieder größte Einzelanbieterin in der Region und auch eine der größten bundesweit.

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

- Fakultät 1: Fakultätswerkstatt Architektur und Stadtplanung
- Fakultät 2: Institut für Baubetriebslehre; Institut für Leichtbau Entwerfen und Konstruieren; Institut für Straßen- und Verkehrswesen
- Fakultät 3: Institut für Technische Chemie
- Fakultät 4: Institut für Energiewirtschaft und Rationelle Energieanwendung; Institut für Feuerungs- und Kraftwerkstechnik, Institut für technische Thermodynamik und thermische Verfahrenstechnik, Institut für Thermodynamik und Wärmetechnik
- Fakultät 5: Institut für Architektur von Anwendungssystemen, Institut für Automatisierungs- und Softwaretechnik; Institut für Elektrische und Optische Nachrichtentechnik; Institut für Kommunikationsnetze und Rechnersysteme; Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung; Institut für Parallele und Verteilte Systeme; Institut für Rechnergestützte Ingenieursysteme; Institut für Visualisierung und Interaktive Systeme; Institut für Parallele und Verteilte Systeme, Abt. Anwendersoftware; Visualisierungsinstitut (VISUS) und das Visualisierungsinstitut in Kooperation mit dem Sonderforschungsbereich (SFB) 716
- Fakultät 6: Institut für Aerodynamik und Gasdynamik; Institut für Raumfahrtssysteme; Institut für Thermodynamik in der Luft- und Raumfahrttechnik
- Fakultät 7: Institut für Maschinenelemente (StutCAD); Institut für Steuerungstechnik der Werkzeugmaschinen und Fertigungseinrichtungen
- Fakultät 8: Fachbereich Mathematik; 1. Physikalisches Institut; 2. Physikalisches Institut; Institut für Computerphysik
- Fakultät 10: Betriebswirtschaftliches Institut, Abteilung Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Wirtschaftsinformatik 1
- Höchstleistungsrechenzentrum
- Materialprüfungsanstalt Universität Stuttgart
- MINT-Kolleg Baden Württemberg
- Dezernat Personal, Abteilung Personalentwicklung/Ausbildung

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

Ziel der Teilnahme der Universität Stuttgart am *Girls' Day* mit der relativ jungen Zielgruppe von Klasse 5-10 ist es, die Schülerinnen in einem Alter zu erreichen, in dem in der Regel die Entscheidung für oder gegen eine Präferenz naturwissenschaftlich-technischer Inhalte und Fächer getroffen wird. Entsprechend lag der Altersdurchschnitt unserer Teilnehmerinnen bei 13 Jahren, die Hälfte der Teilnehmerinnen war zwischen 13 und 15 Jahren alt.

Die ausgesprochen positiven Rückmeldungen der Mädchen und die Rückmeldungen der Verantwortlichen über die große Begeisterung der Teilnehmerinnen an den *Girls' Day*-Angeboten unserer Universität lassen hoffen, dass einige von ihnen den MINT-Bereich zukünftig in ihre Berufswahlentscheidung einbeziehen werden.

Um den Kontakt speziell dieser Altersgruppe zur Universität Stuttgart zu vertiefen, wurden alle Teilnehmerinnen auf den Tag der Wissenschaft hingewiesen sowie die Teilnehmerinnen der Klassenstufen 9 und 10 aus Realschulen und Gymnasien auf das Projekt *TryScience* für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe.

6.2 Technik braucht Vielfalt - Technik braucht Dich!

Seit 2012 wurden mit dem Projekt *Technik braucht Vielfalt* an MINT-Fächern interessierte Schülerinnen der Oberstufe mit einem Migrationshintergrund verstärkt in den Fokus genommen.

Technik braucht Vielfalt besteht aus folgenden vier Bausteinen:

1. Im Rahmen von „Uni-Kennenlerntagen“ sollen interessierte Schülerinnen den Kontakt zur Universität Stuttgart knüpfen und wesentliche Ansprechpersonen zu allen Fragen rund um ein Studium der MINT-Fächer kennen lernen.
2. Informationsveranstaltungen für Eltern der Zielgruppe informieren über Zugangswege, Studienmöglichkeiten, Anforderungen, Unterstützungsangebote, Studienfinanzierung und Berufsperspektiven, um den Eltern als wesentliche Unterstützungsinstanz ihrer Töchter dabei zu helfen, eine potenzielle Studienentscheidung ihrer Töchter für ein MINT-Fach nachvollziehen, akzeptieren und im besten Fall aktiv fördern zu können.
3. Für besonders interessierte Schülerinnen wurde mit Start im Sommersemester 2016 ein Mentoring-Programm neu konzipiert. Das Mentoring wird unter dem Label *TryScience Schülerinnen-Mentoring* angeboten und fügt sich somit in das Gesamtkonzept des Mentoring im Gleichstellungsreferat ein. Beim Schülerinnen-

Mentoring werden jeweils 1-2 Schülerinnen (Mentees) von einer MINT-Studentin als Mentorin über einen Zeitraum von etwa einem halben Jahr betreut. Die Mentees sollen im Rahmen regelmäßiger Treffen Einblicke in den Studienalltag ihrer Mentorinnen bekommen und werden bei ihrer Studienwahl unterstützt.

4. Netzwerkarbeit und Kooperationen: Basis für das Projekt ist die Zusammenarbeit mit den externen Partnerinstitutionen (in der Regel Migrantenvereinen) im *Technik braucht Vielfalt*-Netzwerk, mit denen die beteiligten Einrichtungen der Uni Stuttgart in engem Austausch stehen.

Universitätsintern arbeitet die Projektleiterin bei den Schülerinnen- und Elternveranstaltungen eng mit der Zentralen Studienberatung und dem MINT-Kolleg zusammen. Zudem waren bei den Elterninfoabenden – die gemeinsam mit der Hochschule Esslingen ausgerichtet werden – regelmäßig das Studierendenwerk und ArbeiterKind.de vertreten.

Das *TryScience Schülerinnen-Mentoring* war von Anfang an ein Erfolg: in der 1. Runde (ab April 2016) waren es 16 Mentees und 12 Mentorinnen, in der 2. Runde (ab Oktober 2016) waren es ebenfalls 16 Mentees und 10 Mentorinnen. Drei Mentorinnen aus der 1. Runde haben beim zweiten Mal wieder mitgemacht. Die Mentorinnen engagieren sich beim Schülerinnen-Mentoring rein ehrenamtlich. Als Kooperationspartnerinnen konnten wir die Kolleginnen des Interkulturellen Mentoring des Dezernat Internationales gewinnen. Sie bieten für Mentorinnen und Mentees ein Interkulturelles Training an.

Im Berichtszeitraum fanden im Rahmen von *Technik braucht Vielfalt!* folgende Veranstaltungen statt:

22.10.2015	4. Netzwerktreffen des <i>Technik-braucht-Vielfalt</i> -Netzwerks
03.11.2015	Uni-Kennenlerntag mit Minivorlesung (Prof. Herschel) und Praxisworkshop (MINT-Kolleg)
13.11.2015	Eltern-Infoabend an der Hochschule Esslingen
26./27.02.2016	Projekttag des Forum der Kulturen zur Netzwerkbildung mit Migrantenvereinen
18.04.2016	Schülerinnen-Mentoring 1. Runde: Auftaktveranstaltung, Schulungen für Mentees und Mentorinnen
12.05.2016	Eltern-Infoabend beim Forum der Kulturen Stuttgart (wurde wegen zu wenigen Anmeldungen abgesagt)
18.06.2016	Uni-Kennenlerntag im Rahmen des „Tag der Wissenschaft“

- 03./04.07.2016 Informationsstand in Kooperation mit dem Serbischen Akademikernetzwerk beim Kinder- und Jugendfestival Stuttgart mit Experimenten des Fehling-Lab
- 24.07.2016 Reflexionstreffen des Schülerinnen-Mentorings mit Role Models aus der Wirtschaft (Bosch und Daimler)
- 07.10.2016 Abschlussveranstaltung des Schülerinnen-Mentorings
- 14.10.2016 Schülerinnen-Mentoring 2. Runde: Auftaktveranstaltung, Schulungen für Mentees und Mentorinnen

6.3 *Probiert die Uni aus!*

Das Projekt *Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe* wurde 2016 zum neunzehnten Mal angeboten.

Bei diesem Projekt geht es darum, jungen Frauen MINT-Studienfächer als mögliche Perspektive vorzustellen und ihnen durch den Kontakt zu Role Models Mut für eine entsprechende Studienwahl zu machen. Wie wichtig dies ist, zeigt die Auswertung der Fragebögen, die regelmäßig an die Projektteilnehmerinnen ausgegeben werden. Hier gaben 2/3 der Teilnehmerinnen an, kein Vorbild für ihre Studien- bzw. Berufswahl im MINT-Bereich zu haben. Bei den wenigen Mädchen mit Vorbildern waren diese nur zu 25% weiblich. Gerade die fehlenden Vorbilder sind jedoch einer der Gründe für die Scheu vieler junger Frauen, sich für ein MINT-Fach zu entscheiden, zumal sie oft ein geringeres Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit in diesem Bereich haben als junge Männer.

Gestartet wurde wieder direkt nach den Weihnachtsferien mit einer Einführungsveranstaltung. Nach einem Überblick über die Möglichkeiten zur Studienorientierung und Studienberatung an der Universität Stuttgart sowie einer Vorstellung des MINT-Kollegs als Brücke zwischen Schule und Studium wurden die 15 angebotenen Workshops vorgestellt. Im Anschluss konnten die Schülerinnen an den Infoständen für die Workshops mit den Workshopverantwortlichen aus den Instituten ins Gespräch kommen und sich direkt für die Workshops anmelden. Für diejenigen Schülerinnen, die nicht an der Einführungsveranstaltung teilnehmen konnten, bestand die Möglichkeit zur Online-Anmeldung.

6.4 TryScience (Beginn: Ende 2016)

Aus verschiedenen strategischen Überlegungen heraus hat das Gleichstellungsreferat in Absprache mit den Workshop-Verantwortlichen aus den Instituten die beiden Projekte *Probiert die Uni aus!* und *Technik braucht Vielfalt* zu einem Programm vereint. Es ist Ende 2016 unter dem neuen Namen *TryScience* gestartet. Die verschiedenen Elemente aus den bisherigen Programmen wie Workshops, Studieninfoveranstaltungen und Schülerinnen-Mentoring werden fortgeführt und durch weitere Elemente ergänzt.

Wesentlicher Grund für die Neukonzeption der Schülerinnen-Programme waren u.a. die rückläufigen Teilnehmerinnenzahlen von *Probiert die Uni aus!* und die entstehenden Parallelstrukturen der beiden Projekte für eine sehr ähnliche Zielgruppe. Die Zusammenlegung der Projekte und das jetzt ganzjährige Angebot vereinfachen zudem die Werbung, da immer zeitnah Veranstaltungen stattfinden.

Aufgrund vermehrter Rückmeldungen von Schülerinnen aus beiden Projekten und vielfachen Anfragen von Schülern wurde außerdem beschlossen, Teile des Programms für Schüler zu öffnen. Den Rückmeldungen aus unseren Schülerinnen-Veranstaltungen nach geht der Trend dahin, dass viele Mädchen nicht mehr an reinen Mädchenveranstaltungen teilnehmen möchten. Sie möchten keine Sonderbehandlung bzw. spezielle Förderung und fühlen sich zumeist auch nicht aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt.

Da die Workshops in der Regel hauptsächlich von Frauen durchgeführt und von Studentinnen begleitet werden, machen auch Schüler die Erfahrung, dass Frauen in MINT-Fächern und -Berufen „ganz normal“ sind – sie sind Kommilitoninnen, Kolleginnen und Vorgesetzte. Auf diese Weise sollen durch die Workshops Geschlechter-Stereotype abgebaut werden.

TryScience besteht aus fünf Bausteinen:

Bausteine 1, 2 und 3 für Schülerinnen und Schüler:

- Workshops in den Instituten: ca. 3-stündig, verteilt über das Jahr:
- 2017 sind das 3 Tage in und nach den Faschingsferien, 2 Freitage im Mai und 2 Tage in den Herbstferien. Bei den Workshops sollen sich monoedukative Praxis-teile und koedukative Informationsteile abwechseln und den Austausch mit den dafür verantwortlichen Wissenschaftlerinnen und Studentinnen beinhalten.

- Studieninformations-Veranstaltungen: Überblick über die MINT-Fächer und Informationen zur Studienwahl durch ZSB und Gleichstellungsreferat, Informationen zum MINT-Kolleg, Berichte studentischer Role Models.
- Campus-Tour – Studentisches Leben kennenlernen! Besuch verschiedener studentischer Gruppen und Initiativen.

Baustein 4 ausschließlich für Schülerinnen:

- Schülerinnen-Mentoring: Fortführung des erfolgreichen Schülerinnen-Mentoring aus Technik braucht Vielfalt!. Uni live erleben, vernetzen mit anderen Schülerinnen, die sich für Technik und Naturwissenschaften begeistern, Workshops und Gruppenveranstaltungen

Baustein 5 für Eltern:

- Es wird wie auch bei *Technik braucht Vielfalt!* weiterhin die Netzwerksarbeit mit Migrantenvereinen sowie Angebote für Eltern geben. Hierbei wird mit der Hochschule Esslingen und dem Forum der Kulturen zusammen gearbeitet sowie bilaterale Kontakte zu Migrantenvereinen und Migrantenorganisationen in Betrieben aufgebaut bzw. gepflegt.

Durch das neue Projekt *TryScience* sollen Kräfte gebündelt und gerade auch über Migrantenorganisationen neue Zielgruppen effizienter erschlossen werden als bisher.

Bereits bei der ersten Veranstaltungsrunde in den Faschingsferien, am 02./03.03.2017, geben die Anmelde- und Teilnehmezahlen der Veränderung der Konzeption Recht.

Das Programm erfährt auch wichtige Erweiterungen: Es konnten Institute für neue Workshops gewonnen werden. Zudem wurde im März 2017 der Grundstein für eine Kooperation mit der Porsche AG gelegt: die Chancengleichheitsbeauftragte und die Leiterin der Chancengleichheit des Unternehmens werden für die Teilnehmerinnen des Schülerinnen-Mentoring eine Exkursion konzipieren und anbieten, bei der die Mentees und Mentorinnen Frauen kennen lernen, die bei Porsche als Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen arbeiten und von ihrem Werdegang und ihrer Arbeit berichten.

Im Berichtszeitraum fanden im Rahmen von *TryScience* folgende Veranstaltungen statt:

24.02.2017	Reflexionstreffen Schülerinnen-Mentoring
25.02.2017	Projekttag des Forum der Kulturen zur Netzwerkbildung mit Migrantenvereinen
02.03.2017	Studieninfoveranstaltung
02.03.2017	Workshops Physik und Technische Kybernetik
03.03.2017	Workshops Maschinenbau, Kunststofftechnik, Informatik
03.03.2017	Campus-Tour mit den Stationen: Fachgruppen Maschinenbau und Luft- und Raumfahrttechnik, Akaflieg, StudCart
10.03.2017	Workshop Mathematik und Physik (Akustik)
05.04.2017	Souveränitätstraining für Mentorinnen des Schülerinnen-Mentorings
05.04.2017	Eltern-Infoabend der Agentur für Arbeit und der Zentralen Studienberatung der Universität Stuttgart: Vorstellung von <i>TryScience</i>

6.5 *Meccanica femminile*

Vom 23.-27.02.2016 fand an der Hochschule Furtwangen, Campus Schwenningen, die 6. *meccanica femminile* statt. Das Projekt *meccanica femminile* wird gefördert vom MWK und organisiert vom Netzwerk Frauen.Innovation.Technik der Hochschule Furtwangen. Diese Veranstaltung wird seit Abschluss des Kooperationsvertrags im September 2010 von der Hochschule Furtwangen und der Universität Stuttgart, vertreten durch die Fakultäten 4, 5, 6 und 7, gemeinsam organisiert und im Wechsel an den beiden Hochschulstandorten durchgeführt. Die 7. *meccanica femminile* fand vom 21.-25.02.2017 wieder an der Universität Stuttgart statt, gastgebende Fakultät war diesmal die Fakultät 4 der Universität Stuttgart.

Die *meccanica femminile* bringt hochschulübergreifend Studentinnen mit Wissenschaftlerinnen von Universitäten, Hochschulen, Dualen Hochschulen und Ingenieurinnen aus der Praxis zusammen. Ziel ist es, die in der Minderzahl befindlichen Studentinnen in diesen technischen Studiengängen zu unterstützen, indem man sie in Kontakt mit weiblichen Role Models aus Wissenschaft, Forschung und Industrie bringt und ihnen die Möglichkeit gibt, sich zu vernetzen. Dies erfolgt im Rahmen einer fünftägigen Ver-

anstellung mit Vorlesungen, Workshops und Seminaren, bei der sowohl tiefer gehende fachliche als auch interdisziplinäre Themen behandelt werden.

Themen der Veranstaltungen waren unter anderem: Mikro- und Nanotechnik, MATLAB, LabVIEW, Smart Home, Qualitätsmanagement, Datenschutz und Datensicherheit sowie diverse Veranstaltungen zu Soft Skills wie Selbstführung, Verhandlungsführung und Problemlösungsstrategien. Darüber hinaus wurde am 23.02.2017 ein für alle Interessierten offener Conference Day mit Vorträgen angeboten²⁰.

Mit 221 Anmeldungen erreichte die Veranstaltung 2017 einen Teilnahmerecord und geriet damit an die Kapazitätsgrenze, da es immer schwieriger wird, für eine so große Teilnehmerinnenzahl ausreichend Räume zur Verfügung zu stellen. Den Organisatorinnen und vor allem auch dem Team um Dipl.-Ing. Christine dos Santos Costa von der Gemeinsamen Kommission Maschinenbau der Fakultäten 4 und 7, die in diesem Jahr die Kontaktperson seitens der gastgebenden Fakultät war, gebührt daher besonderer Dank für ihr großes Engagement, von dem die Teilnehmerinnen aus verschiedenen Hochschularten auch diesmal wieder profitieren konnten.

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

Bei *Femtec.Network* handelt es sich um eine public private partnership zwischen der Femtec.GmbH Berlin, führenden international agierenden Industrieunternehmen und führenden technischen Universitäten. Dem *Femtec.Network* gehörten im Berichtszeitraum folgende Unternehmen und Forschungsinstitute an: ABB, BP Europe, Daimler AG, Deutsche Telekom AG, E.ON, EnBW AG, Fraunhofer-Gesellschaft, Porsche AG, Robert Bosch GmbH, ThyssenKrupp AG und ZF Friedrichshafen AG. Sie arbeiten im Netzwerk mit der Femtec.GmbH und den Hochschulpartnerinnen RWTH Aachen, TU Berlin, TU Braunschweig, TU Darmstadt, TU Dresden, Leibniz-Universität Hannover, Karlsruher Institut für Technologie (KIT), TU München, Universität Stuttgart und ETH Zürich zusammen, um regelmäßig zweimal jährlich ein hochkarätiges Careerbuilding-Programm für führungsorientierte Studentinnen der MINT-Fächer durchzuführen. Die Universität Stuttgart ist seit 2005 Partneruniversität des *Femtec.Network* und konnte seitdem bereits über 100 ihrer MINT-Studentinnen die Programmteilnahme ermöglichen.

²⁰ Das Programm der *meccanica femminile* 2017 ist zu finden unter http://scientifica.de/fileadmin/content/meccanica_feminale/MF2017/programm_etc/Programmheft_meccanica_feminale_2017.pdf

Das *Femtec-Careerbuilding-Programm*²¹ trainiert Kommunikations-, Führungs- und Managementkompetenzen, schafft Kontakte zu führenden Unternehmen und ermöglicht den Austausch in einem mittlerweile mehr als 1.000 (!) junge technikbegeisterte Frauen umfassenden bundesweiten Netzwerk. In drei aufeinanderfolgenden Schools entwickeln die Teilnehmerinnen in verschiedenen Formaten ihre Soft Skills, lernen die Funktionsweise von Unternehmen und unterschiedliche Führungs- und Unternehmenskulturen kennen und arbeiten während sogenannter „Innovationswerkstätten“ an konkreten Fragestellungen der Partnerunternehmen. Auf Exkursionen sowie Unternehmensmessen lernen sie die Partnerunternehmen kennen und erhalten Einblicke in Möglichkeiten für Praktika, Abschlussarbeiten oder den Berufseinstieg. Neben Seminaren zur persönlichen Zielfindung unterstützt vor allem eine persönliche, individuelle Karriereberatung die Teilnehmerinnen auf ihrem Weg in verantwortungsvolle Positionen in Wissenschaft und Wirtschaft.

Im Dezember 2016 wurde das *Femtec-Careerbuilding-Programm* durch die FIBAA (Foundation of International Business Administration Accreditation, www.fibaa.org) akkreditiert. Im Rahmen des Akkreditierungsprozesses wurden das Curriculum überarbeitet, eine Zulassungs- und Prüfungsordnung²² erstellt sowie für die Erteilung eines Zertifikats über die Programmteilnahme ein verbindlicher Workload festgelegt – 75% bzw. zukünftig 80% der 148 Stunden Präsenzveranstaltungen im Rahmen der Schools in Berlin müssen von den Teilnehmerinnen nachweislich erfolgreich absolviert worden sein. Bei erfolgreicher Programmteilnahme können die Studentinnen so 17 Leistungspunkte erlangen; die Anerkennung der Leistungspunkte im Bereich überfachliche Qualifikationen an den jeweiligen Partneruniversitäten muss jedoch in jedem Fall gesondert beantragt werden. An der Universität Stuttgart war bei erfolgreicher Teilnahme am Programmmodul „Innovationswerkstatt“ bereits seit 2012 die Anerkennung von 3 Leistungspunkten im Bereich der Schlüsselqualifikationen möglich; weitere Anerkennungsmöglichkeiten werden derzeit geprüft.

Im Sommer 2016 wurde auf Initiative der Femtec.GmbH eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die sich mit der Optimierung des Auswahlprozesses für das Careerbuilding-Programm befasst. Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppe stammen aus der Femtec.GmbH, den Partnerunternehmen EnBW, Deutsche Telekom AG, Robert Bosch GmbH sowie ZF Friedrichshafen sowie den Partneruniversitäten Karlsruher Institut für Technologie, Technische Universität Dresden (bis Ende 2016), Technische Universität München (seit Anfang 2017) und Universität Stuttgart. Für die Universität Stuttgart arbeitet die stellvertretende Leiterin des Gleichstellungsreferats und Leiterin der Femtec-Ge-

21 <https://www.femtec.org/de/careerbuilding-programm>

22 https://www.femtec.org/sites/default/files/zulassungs-_und_pruefungsordnung_careerbuilding-programm_femtec_-_stand_august_2016.pdf

schäftsstelle, Beate Langer, in der AG mit. In intensiven virtuellen Telefon- bzw. Webkonferenzen ebenso wie in persönlichen Präsenztreffen erfolgte ein konstruktiver Austausch der AG-Mitglieder zu den Themen Zielgruppe des Programms, Auswahlkriterien und Instrumente der Auswahl. Ziel ist es, den Auswahlprozess bis Ende 2017 im Sinne einer professionellen Personalauswahl zu optimieren und die Auswahl zugleich an die Bedürfnisse der Netzwerkpartnerinnen und -partner anzupassen.

Ebenfalls im Sommer 2016 wurden die beiden bislang getrennten Beiräte der Femtec GmbH aus Vertretungen der Partnerunternehmen einerseits und der Partneruniversitäten andererseits zu einem gemeinsamen Beirat zusammengeführt. Dieser formulierte auf seiner Sitzung vom 23.09.2016 - basierend auf den Erkenntnissen des von der Femtec GmbH durchgeführten BMBF-Projekts „Karriereverläufe hochqualifizierter weiblicher (Young) Professionals im MINT-Bereich (KIM)“²³ - das Ziel, den Teilnehmerinnen bzw. Alumnae des Careerbuilding-Programms Karrierewege zwischen Wissenschaft und Wirtschaft zu eröffnen bzw. diese besser gangbar zu machen. Dies entspricht dem Wunsch von Partnerunternehmen und Partneruniversitäten, die Erfahrungen der High Potentials des Femtec-Programms im jeweils anderen beruflichen Umfeld für die eigene Institution nutzbar zu machen, so dass beide Seiten von diesem Austausch profitieren können.

Wie das KIM-Projekt gezeigt hatte, ist die Offenheit für einen Wechsel zwischen Wirtschaft und Wissenschaft bei den Alumnae des Programms durchaus vorhanden, wenngleich aufgrund der mangelnden Planbarkeit bislang nur ein geringer Teil eine grundlegende wissenschaftliche Karriere anstrebt. Hier wird es verstärkt darauf ankommen, das Wissen um die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Rückkehr in die Wissenschaft frühzeitig zu vermitteln sowie entsprechende Beratungs- und Unterstützungsangebote für potenzielle Interessentinnen aufzubauen, um diese hochqualifizierten weiblichen Führungskräfte mit Industrieerfahrung ggf. auch einmal als Professorinnen an die Universitäten zurückgewinnen zu können. Umgekehrt sind die Partnerunternehmen auch daran interessiert, Kandidatinnen mit nachgewiesener Forschungserfahrung als Mitarbeiterinnen zu gewinnen. Es bestehen daher Überlegungen zur Weiterentwicklung des Programms in Hinblick auf eine Förderung von Doktorandinnen, wobei dezidiert der weitere Karriereweg in Richtung Wissenschaft oder Wirtschaft offen gelassen werden soll. Der Femtec-Beirat setzte zur Konkretisierung dieser Überlegungen drei Arbeitsgruppen ein, die entsprechende Vorschläge entwickeln sollen. Eine dieser Arbeitsgruppen wird vom Prorektor der Universität Stuttgart für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs, Prof. Dr. Thomas Ertl, geleitet, der als Vertreter des Rektors Mitglied des Femtec-Beirats ist. Auf operativer Ebene unterstützt die Leiterin der Femtec-Geschäftsstelle die Arbeit der AG.

23 https://www.femtec.org/sites/default/files/mitarbeiter/femtec_broschuere_web.pdf

In die Verantwortung der Femtec-Geschäftsstelle an der Universität Stuttgart fallen darüber hinaus die organisatorische Vorbereitung und die Durchführung des jeweiligen Assessment Centers im Zusammenhang mit den zweimal jährlich – jeweils im Frühjahr und im Herbst – stattfindenden Bewerbungsrunden, ferner die Vorauswahl der einzuladenden Studentinnen, die Beratung der Studentinnen vor Ort, die Organisation kleinerer Schools und die Mitarbeit in der *Femtec.Network*-Facharbeitsgruppe zur laufenden Programmverbesserung. Seit Beitritt der Universität Stuttgart zum *Femtec.Network* werden zweimal jährlich alle Studentinnen der für das Femtec-Programm relevanten Studienfächer kurz vor Abschluss ihres Bachelor- bzw. in den ersten Semestern ihres Masterstudiums angeschrieben, um sie auf die Ausschreibung aufmerksam zu machen. Zusätzlich finden unter Beteiligung von Alumnae und aktiven Programmteilerinnen Informationsveranstaltungen statt, in denen Inhalte, Ablauf und Nutzen der Programmteilnahme vermittelt werden. In den beiden Berichtsjahren gingen an der Universität im Berichtszeitraum insgesamt 69 Bewerbungen für das Programm ein, 29 Bewerberinnen wurden zum Assessment Center eingeladen, von denen 13 eine Zusage für die Programmteilnahme erhielten. Die Studienfächer der erfolgreichen Kandidatinnen waren Elektromobilität, Energietechnik, Nachhaltige elektrische Energieversorgung, Technische Kybernetik, Technisch orientierte BWL, Technologiemanagement, Umweltschutztechnik und Verfahrenstechnik.

Die Stuttgarter Femtec-Regionalgruppe aus aktiven Stuttgarter Studentinnen, Studentinnen anderer Universitäten, die sich als Praktikantinnen bei einem der hiesigen Partnerunternehmen zeitweilig in der Stadt aufhalten, und Alumnae trifft sich selbst organisiert regelmäßig zum Austausch. Mit dem Femtec.Alumnae Verein e.V. gibt es eine enge Zusammenarbeit, so beispielsweise bei Schülerinnenprojekten des Gleichstellungsreferats, in denen die Femtec-Alumnae als Role Models fungieren, oder bei der Durchführung von Veranstaltungen des Vereins in Stuttgart. Im Herbst 2017 soll die Mitgliederversammlung des Femtec.Alumnae e.V. erstmals an der Universität Stuttgart stattfinden.

Einen besonderen Erfolg konnte im Berichtszeitraum die Stuttgarter Femtec-Alumna Dipl.-Ing. Friederike Graf, Doktorandin am Deutschen SOFIA-Institut, Universität Stuttgart, feiern: Graf forscht an der Bildübertragung einer fliegenden Sternwarte, die mehrmals pro Woche in Kalifornien abhebt, um die Entstehung junger Sterne und Planetensysteme zu beobachten. Für ihre Forschungsarbeit erhielt sie am 8. März 2017 in Stuttgart den mit 10.000 US\$ dotierten Amelia Earhart Award des Zonta Clubs Stuttgart.

6.7 Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung

Das Stuttgarter Mentoring-Konzept



Mentoring ist ein effektives Instrument der Karriereförderung im Rahmen einer nachhaltigen Personalentwicklung. Die *Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung der Universität Stuttgart* verfolgen das Ziel, ambitionierte Frauen auf ihrem Karriereweg zu begleiten und zu unterstützen. Basierend auf einem 2004 gestarteten und befristeten Mentoring-Projekt, entwickelte sich in den vergangenen sechs Jahren eine verstetigte Programmlinie zur strategischen Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses bis hin zur Führungsriege der Wissenschaftlerinnen. Seit Herbst 2016 werden für alle Frauen im Wissenschaftsbereich entlang des Qualifikationswegs an der Universität Stuttgart passgenaue Mentoring-Programme sowie ein Netzwerk angeboten: *StartScience* für Studentinnen, *FeelScience* für Doktorandinnen, *DoScience* für Postdoktorandinnen und *BeScience* für Professorinnen.

Im Team der Mentoring-Programme wurde ein Dachlogo entwickelt, das als Marke „Mentoring für Frauen“ alle vier Programme farblich repräsentiert und sich harmonisch in das Corporate Design der Universität Stuttgart einfügt. Im Zuge der Diversifizierung der Zielgruppen wurde zudem eine neue Homepage erstellt, die neben einer Introseite vier informative Seiten für die jeweiligen Programme beinhaltet.



StartScience – Mentoring-Programm für Studentinnen **Lust auf Wissenschaft?**

StartScience (ehemals *jumeta*) ist ein Mentoring-Programm für Bachelor- und Masterstudentinnen aller Studienfächer der Universität Stuttgart. Ziel ist es, Studentinnen niederschwellig für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren und wirkungsvolle Instrumente für die berufliche Orientierung und individuelle Perspektiventwicklung bereit zu stellen. Um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Teilnehmerinnen eingehen zu können, bietet StartScience eine Kombination aus zwei Mentoringformen an: Beim One-to-one-Mentoring wird eine Studentin von einer Doktorandin über einen Zeitraum von 12 Monaten begleitet. Ergänzend hierzu unterstützen sich die Studentinnen beim Peer-Mentoring in Erfolgsteams untereinander. Außerdem findet während des gesamten Mentoringprozesses ein Rahmenprogramm statt. Ein weiterer positiver Aspekt des Programms für die Studentinnen ist die mögliche Anrechnung der Teilnahme von 3 ECTS-Punkten im Bereich der fachübergreifenden Schlüsselqualifikationen.



StartScience
Mentoring für Studentinnen

Die aktuellen Zahlen aus dem Programm *StartScience*

In der aktuellen Runde befinden sich 14 Mentees und 14 Mentorinnen (Stichtag 31.3.2017). Die Verteilung auf die Fächergruppen ist in Abbildung 3.1 ersichtlich. Mit 43% kommen die meisten Mentees aus den Ingenieurwissenschaften, gefolgt von den Geisteswissenschaften mit 29%. Knapp darunter liegen mit 21% die Mathematik und Naturwissenschaften. Mit 7% kommen nur wenige Mentees aus dem Bereich der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften.

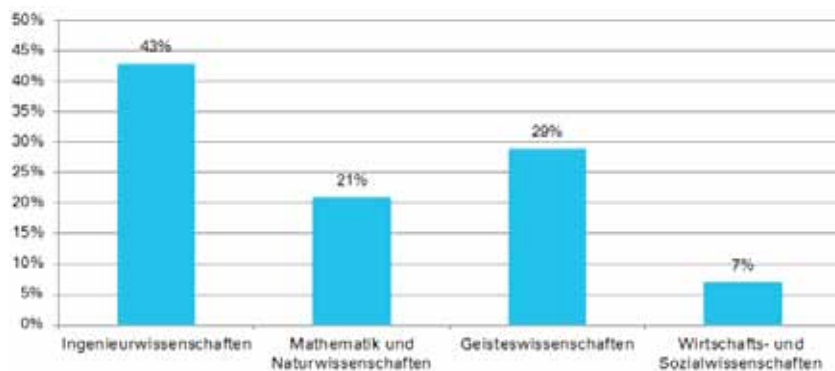


Abb. 3.1 *StartScience*-Mentees Runde 5 nach Fächergruppen

Abbildung 1.2 zeigt, dass die Juniormentorinnen exakt denselben Fächergruppen zugeordnet werden können wie die Mentees. In der Vergangenheit gab es vereinzelt auch Mentorinnen, die fachfremd Mentees betreut haben.

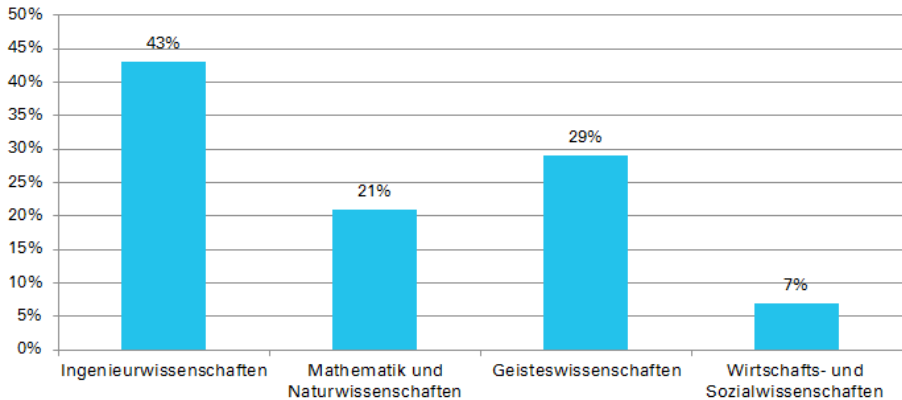


Abb. 3.2. StartScience-Mentorinnen Runde V nach Fächerguppen

Folgende Veranstaltungen haben im Berichtszeitraum stattgefunden:

Feierliche Auftakt- und Abschlussveranstaltung

1. mit Role-Models, Prof. Dr. Birgit Renzl und Prof. Dr. Melanie Herschel für die Runde IV-2015 (10. November 2015)
2. mit Prof. Dr. Fyta für die Rund V-2016 (10. November 2016)

Weiterbildungsveranstaltungen für Mentees

1. „Mentee-Schulung“ mit Birte Spreckelsen (24. November 2015)
2. „Lebensmodell- & Lebenslaufanalyse“ und „Einführung in Peer-Mentoring. Erfolgsteams als Methode.“ mit Irina Kohlrantz (20. Januar 2016)
3. „Konfliktmanagement“ mit Irina Kohlrantz (20. April 2016)
4. „Zielführende Reflexion einer Mentoringbeziehung“ mit Birte Spreckelsen (21. April 2016)
5. „Einführung in die Rolle als Mentee“ mit Regina Rapp (29. November 2016)
6. „Kick-off der Erfolgsteams“ mit Regina Rapp (19. Januar 2017)

Weiterbildungsveranstaltung für Mentorinnen

1. „Mentorinnen-Schulung“ mit Birte Spreckelsen (24. November 2015)
2. „In Führung gehen: Führungskompetenz erwerben.“ mit Prof. Dr. Uta Bronner (04. März 2016)
3. „Einführung in die Rolle als Mentorin“ mit Regina Rapp (29. November 2016)

Vernetzungsveranstaltungen für Mentees und Mentorinnen

„Teambuilding bei den ExitGames“ (08. Juli 2016)

FeelScience – Mentoring-Programm für Doktorandinnen ***Erforsche deinen Weg. Plane deine Karriere***

Das Mentoring-Programm *FeelScience* bietet erfolgsorientierten Doktorandinnen die Chance, den eigenen beruflichen Einstieg und Erfolg optimal vorzubereiten. Hierfür werden den Doktorandinnen erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaft, Wirtschaft oder dem öffentlichen Sektor vermittelt. Beim Peer-Mentoring unterstützen sich die Doktorandinnen in Erfolgsteams gegenseitig bei der Erreichung ihrer individuellen Ziele. Ergänzt wird das Programm durch hochwertige Workshops, Vernetzungsangebote sowie die Möglichkeit, zu vergünstigten Konditionen ein Einzelcoaching zu absolvieren. Die Teilnahme an den Workshops kann im Rahmen der Promotionsordnung an der Graduiertenakademie der Universität Stuttgart (GRADUS) angerechnet werden.



Derzeit befinden sich 48 Mentees (Stichtag 31.3.2017) im Programm, die mit 40% überwiegend aus dem Bereich der Mathematik und Naturwissenschaften stammen. Die Gruppe der Ingenieurinnen ist mit 27% annähernd gleich groß wie die Wirtschafts-

und Sozialwissenschaftlerinnen mit 24%. Die Geisteswissenschaftlerinnen stellen mit 9% den kleinsten Anteil dar.

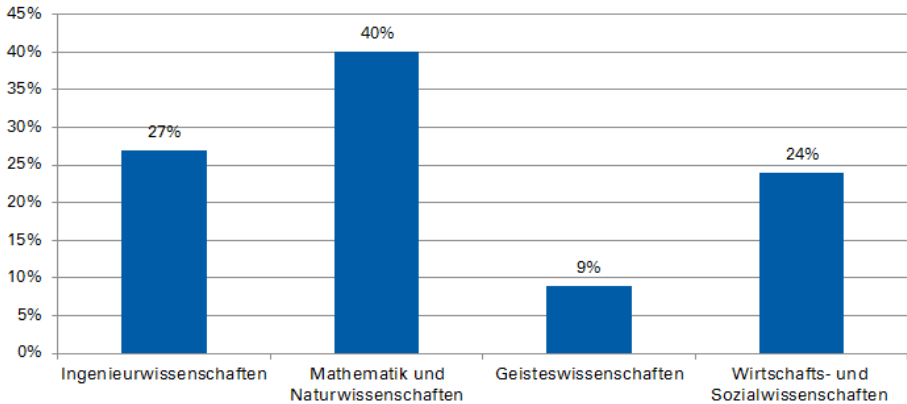


Abb. 4.1 *FeelScience*-Mentees nach Fächergruppen

Es sind mit rund 73% mehrheitlich Mentorinnen bei *FeelScience* aktiv. Diese sind nahezu gleich verteilt: 33% kommen aus der Wissenschaft und 35% aus der Wirtschaft. Mentorinnen aus dem öffentlichen Sektor und selbständige Mentorinnen sind mit 4% dagegen kaum vertreten. Die Mentoren kommen mit 19% überwiegend aus der Wirtschaft, während nur 6% aus dem wissenschaftlichen Bereich kommen. Lediglich 2% arbeiten im öffentlichen Sektor oder sind selbständig.

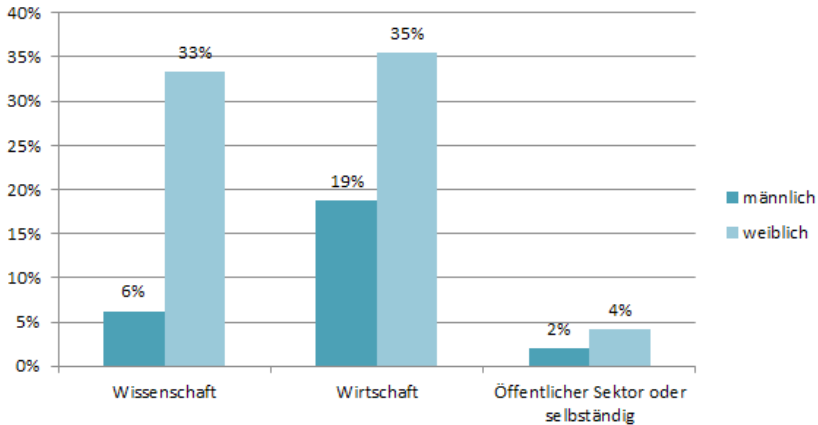


Abb. 4.2 *FeelScience*-MentorInnen nach Bereich und Geschlecht

Folgende Veranstaltungen haben im Berichtszeitraum stattgefunden:

1. „Coaching mit Pferden für Mentees“ mit Bettina Jellouschek-Otto (08. Oktober 2015)
2. „Erfolgreicher Umgang mit Assessment-Centern“ mit Dr. Claudia Ellermann (22. Oktober 2015)
3. „Motivstrukturanalyse“ mit Dr. Astrid Sandweg (20. November 2015)
4. „Burnout-Prävention“ mit Bärbel Roller (03. Dezember 2015)
5. „Standort- und Zielbestimmung für GSaME“ - Exklusive Einführungsveranstaltung für Mentees aus den Kooperationsprojekten mit Astrid Dinda (21. Januar 2016)
6. „Rhetorik im Berufsalltag“ mit Eva Sauer (10. Mai 2016, 11. Mai 2016)
7. „Karrieretag – Bewerbungsprozess und Persönlichkeit“: drei rollierende Kurzworkshops (3. Juni 2016)
 - „Stilkompetenz und Persönlichkeit“ mit Silvia Kieselbach
 - „Bewerbungsunterlagen und Persönlichkeit“ mit Margarete Volbers
 - Assessmentcentertraining“ mit Dr. Claudia Ellermann
8. „Effektives Networking“ mit Irina Kohlrautz (10. Juni 2016)

9. „Berufliche Konfliktlösung“ mit Sophia Becker (16. Juni 2016)
10. „Standortfindung und Zielsetzung“ mit Dr. Eva-Christina Edinger (01. Juli 2016)
11. „Motivstrukturanalyse – Wissen, was mich erfolgreich und zufrieden macht“ mit Dr. Astrid Sandweg (19. Oktober 2016)
12. „Business-Knigge: Souverän im Beruf – Überzeugendes Auftreten im beruflichen Umfeld“ mit Silvia Kieselbach (03. November 2016, 04. November 2016)
13. „Punktlandung – Besprechungen souverän führen und ergebnisorientiert leiten“ mit Eva Sauer (22. November 2016)
14. „Schlüsselkompetenz Feedback – Die richtigen Worte finden“ mit Eva Sauer (07. Februar 2017, 08. Februar 2017)

Alle Veranstaltungen werden mit Hilfe von Feedback-Bögen evaluiert und schneiden mehrheitlich mit sehr gut bis gut ab. Zur Beurteilung werden folgende Kriterien herangezogen: Die Erfüllung der persönlichen Erwartung, die Relevanz der Seminarinhalte, die eingesetzten Methoden, die Kompetenz der Trainerin, die Seminarorganisation und Transparenz der Seminarziele sowie die Einschätzung des persönlichen Lernertrags. Im Rahmen der Evaluation werden die Mentees dazu angeregt, ihre Wünsche und Anregungen für kommende Seminare zu nennen, um diese in die Planung der zukünftigen Veranstaltungen mitaufzunehmen.

Als Zeichen unserer Wertschätzung gegenüber den Mentorinnen und Mentoren wird einmal im Jahr eine Veranstaltung angeboten, bei der diese Führungskräfte die Möglichkeit haben, neue Führungsmethoden kennen zu lernen und gleichzeitig ihre Rolle als Mentorin oder Mentor reflektieren können. Im Berichtszeitraum hat folgende Veranstaltung stattgefunden:

- Vernetzung für die Mentorinnen und Mentoren: „Teambuilding bei den ExitGames e.V.“ mit Impulsvortrag zum Thema „Teams und deren Leitung erfolgreich führen“ mit anschließender Diskussion beim Abendessen. (24. Juni 2016)

DoScience – Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen Erober die Wissenschaft!

Mit *DoScience* bietet die Universität Stuttgart seit Frühjahr 2016 ein interdisziplinäres, karrierephasenorientiertes Qualifizierungsprogramm für Habilitandinnen und Postdoktorandinnen. Ziele des Programms sind, die hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen zu stärken, eine aktive und individuelle Karriereplanung zu fördern und auf Führungsaufgaben vorzubereiten.

Im jeweils 18-monatigen Wechsel startet eine exklusive Runde von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die von facettenreichen Programmbausteinen wie One-to-one Mentoring für die Berufungsphase, Berufungstraining, Einzelcoaching, der gegenseitigen

Unterstützung im Powerteam, SpeedMentoring mit Führungspersonen aus Wirtschaft, Gründungsszene und dem Stiftungsbereich sowie zahlreichen Veranstaltungen, Workshops und Trainings profitieren.

Im Berichtszeitraum haben folgende Veranstaltungen stattgefunden:

1. „Zweitägiger Auftakt im Schwarzwald“ (28./29. April 2016)
 - Einführung in die kollegiale Beratung und Bildung von Powerteams mit Dr. Sabine Horst
 - Impulsvortrag „Auf dem Weg zur Professur“ von Dr. Gabriele Hardtmann
 - Wanderung „Walk & Talk“ – Reflexion psychischer Ressourcen mit Regina Rapp
 - „Karriereplanung für Postdoktorandinnen“ – Workshop mit Svenja Hofert
2. „Punktlandung – Besprechungen souverän führen und ergebnisorientiert leiten“ mit Eva Sauer (22. November 2016)



3. „Reflexion und Supervision der Powerteams“ mit Dr. Sabine Horst (13. Januar 2017)
4. „Karriereentwicklung durch Forschungsförderung“ mit Dr. Bärbel Elija Bleher (27. Januar 2017)

Die Abbildung 5 verdeutlicht, dass sich die 15 *DoScience*-Mentees der Pilotrunde relativ gleichmäßig auf die vier Fächergruppen verteilen. Mit jeweils 29% kommen gleich viele Mentees aus den Ingenieur- und den Geisteswissenschaften, wohingegen jeweils 21% aus den Mathematik und Naturwissenschaften sowie den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften stammen.

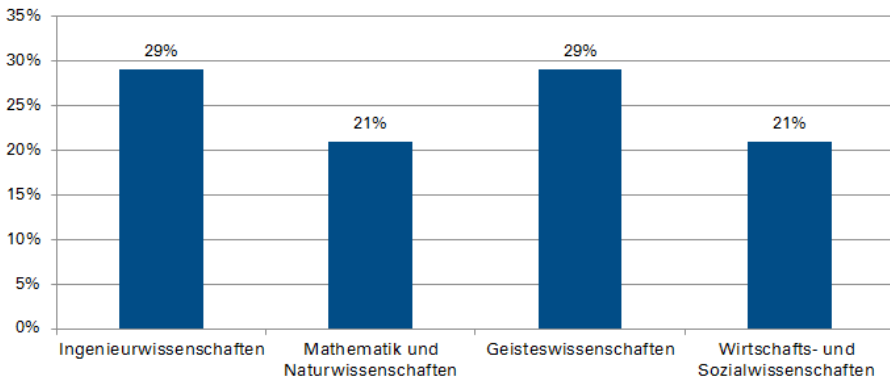


Abb. 5: *DoScience*-Mentees nach Fächergruppen

BeScience – Netzwerk für Professorinnen **Wissenschaft aus Leidenschaft!**

Das Netzwerk *BeScience* richtet sich an alle Professorinnen und Juniorprofessorinnen der Universität Stuttgart. Das Netzwerk startete im Herbst 2016 und soll die fachübergreifende Kooperation und Netzwerkbildung zwischen den Professorinnen und Juniorprofessorinnen stärken, den Austausch von Erfahrungen und Kompetenzen fördern sowie die Sichtbarkeit der Wissenschaftlerinnen und ihrer Forschung erhöhen. In diesem Rahmen werden sie zu abwechslungsreichen und informativen Science-Lunches sowie zur Teilnahme an einem

Onlineportal mit Portraits eingeladen. Darüber hinaus erhalten Juniorprofessorinnen sowie Erst- und Neuberufene die Möglichkeit, Tandembeziehungen mit erfahrenen Professorinnen einzugehen. Ein Einzelcoachingangebot vom Deutschen Hochschulverband (DHV) rundet das Angebot ab.

Folgende Veranstaltungen haben im Berichtszeitraum stattgefunden:

- „1. ScienceLunch“ zum Thema Bleibeverhandlungen mit Dr. Ulrike Preißler (27. Oktober 2016)
- „Einzelcoaching-Tag für Juniorprofessorinnen“ mit Dr. Ulrike Preißler, Wissenschaftscoach des DHV (16. Februar 2017)



Die *MentoringLounge*

Als programmübergreifende Plattform zur Vernetzung für Aktive und Alumnae dienen die Clubabende der *MentoringLounge*, die stets einen abwechslungsreichen inhaltlichen Teil in Form von Impulsvorträgen haben und daran anschließend Raum und Zeit beim get together im Internationalen Begegnungszentrum bieten.



Im Berichtszeitraum haben folgende Clubabende mit reger Beteiligung stattgefunden:

1. „Frauen und Geld – Finanzplanung erfolgreich gestalten“ mit Barbara Rojahn (19. April 2016)
2. „Verhandlungen am Wickeltisch? Karriere, Kinder, Partnerschaft als Quadratur des Kreises?“ mit Gundula Zoch (21. Juli 2016)
 - Impulsvortrag „Einfluss der Elternzeit auf die partnerschaftliche Arbeitsteilung“ von Gundula Zoch
 - Podiumsdiskussion „Karriere, Kinder, Partnerschaft als Quadratur des Kreises“ mit Prof. Christine Kappei, Prof. Dr. Ute Reuter und Anja Unglaub
3. „Gesundheit trotz Karriere!? - Emotionale Stabilität als Basis für Ihren Erfolg“ mit einem Impulsvortrag von Kathrin Holzinger (24. März 2017)

Die Mentoring-Programme beteiligten sich an den vom Wirtschaftsministerium Baden Württemberg ausgerufenen Frauenwirtschaftstagen mit einem Workshop: „Vereinbarkeit von Beruf und Familie 4.0“ für (werdende) Eltern, Wiedereinsteiger/-innen, (Nachwuchs-)Wissenschaftler/-innen und Personalverantwortliche, der am 15. Oktober 2015 mit Frauke Spreckels an der Universität stattfand.

Interne Kooperationen und Vernetzungsaktivitäten:

Die Mentoring-Programme sind vielfach vernetzt. Seit dem Jahr 2007 bestehen universitätsintern Kooperationen mit Sonderforschungsbereichen, Exzellenzclustern und Graduiertenschulen, die einen wesentlichen Beitrag zur finanziellen Ausstattung der Programme leisten.

Neben den internen Kooperationen bestehen externe Netzwerke mit der Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) und den weiteren baden-württembergischen Mentoring-Programmen. Des Weiteren wird auf Bundesebene das Forum Mentoring, der Dachverband aller Mentoring-Programme an Hochschulen als Vernetzungsplattform genutzt. Ziel dieses Zusammenschlusses ist die Implementierung von Mentoring-Programmen als verlässlichen Bestandteil der akademischen Ausbildung und Personalentwicklung an deutschen Hochschulen.

Der Mentoring-Beirat

Der Mentoring-Beirat begleitet und fördert in kritisch-konstruktiver Weise die Umsetzung und Fortentwicklung der Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Forschung der Universität Stuttgart. Der Mentoring-Beirat tagte im Jahr 2015 am 09. Juni 2015 und im Jahr 2016 am 18. Oktober 2016. Die aktuelle Besetzung des Beirats findet sich im Anhang (Anlage 11)

6.7 PraktikumsInfoBörse

Die zusammen mit der IHK Region Stuttgart ins Leben gerufene virtuelle *Praktikums-InfoBörse* soll Kontakt zwischen kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie Studentinnen und Absolventinnen herstellen. Ziel ist es, das Potenzial akademisch gebildeter Frauen insbesondere aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften für die über hunderttausend Unternehmen in der Region besser zu erschließen. Über die Homepage können Interessentinnen gezielt nach einem Praktikumsplatz in einem Unternehmen suchen und die Details der Zusammenarbeit direkt mit dem Unternehmen aushandeln. Die Plattform wird intensiv genutzt, wöchentlich werden neue Angebote von Unternehmen eingestellt.

6.8 Preise, Ehrungen und Ernennungen

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

Prof. Dr. Sabine Holtz, derzeit Geschäftsführende Direktorin des Historischen Instituts, wurde auf 5 Jahre zur neuen Vorsitzenden der Kommission für geschichtliche Landeskunde berufen. Sie hat ihr Amt zum 1. Oktober 2015 angetreten.

Prof. Dr. Daniela Bohde hat zum Wintersemester 2015/2016 die Leitung des Instituts für Kunstgeschichte übernommen.

Dr. Simone Rehm wurde Mitte 2015 zum hauptamtlichen Rektoratsmitglied für Informationstechnologie (CIO) gewählt; seit Anfang 2016 füllt sie diese Funktion aus.

Jun. Prof. Dr. Hanaa Dahy, Leiterin des Fachgebiets Biobasierte Materialien und Stoffkreisläufe in der Architektur am ITKE, gewann im Oktober 2015 mit ihrer Materialentwicklung „Bioflexi“ den „Materialica Best of Award CO2“ sowie die von raumPROBE und Design Center Baden Württemberg ausgeschriebene Auszeichnung für besondere Materialien „materialPreis Studie 2016“. Sie bekam außerdem den Senior-Fellowship der Baden-Württemberg Stiftung. Der Fellowship eröffnet die Möglichkeit, mit einem neuen Lehrkonzept, das ein Material Matter Lab (MML) beinhaltet, die Materialforschung und -bearbeitung mit Design und Architektur zu verknüpfen.

Dr. Iris Julia Bührlé wurde im November 2015 mit dem Dissertationspreis der Deutsch-Französischen Hochschule (DFH) und deren Partner für ihre Arbeit zum Thema „Literatur und Tanz: die choreographische Adaption literarischer Werke in Deutschland und Frankreich vom 18. Jahrhundert bis heute“ ausgezeichnet. Der Preis ist mit 4.500 Euro dotiert und wird vom Rotary Club Berlin Brandenburger Tor und dem Rotary Club de Paris finanziert.

Lacie Feller, University California Davis, war Dank eines Fulbright-Stipendiums von Dezember 2015 bis Juli 2016 am Institut für Technische und Numerische Mechanik und beim Exzellenzcluster SimTech zu Gast.

Dr. Svenja Hinderer, heute Stv. Abteilungsleiterin und Gruppenleiterin Kardiovaskuläre Systeme, Biomaterialien und Bioimaging am Fraunhofer-Institut für Grenzflächen- und Bioverfahrenstechnik IGB, wurde am 26.11.2015 mit dem Deutschen Studienpreis der Körber-Stiftung für ihre Doktorarbeit ausgezeichnet.

Sarah Ok Kyu Strunk, Doktorandin am Institut für Bauökonomie, wurde für ihren Beitrag „Risk and scenario-based approach assessing sustainability“ mit dem Best Paper Award „Young researcher award“ auf der internationalen Konferenz SBE16 Hamburg - Sustainable Built Environment (7. bis 11. März 2016) ausgezeichnet.

Prof. Dr. Kerstin Thomas wurde zum Sommersemester 2016 an das Institut für Kunstgeschichte berufen. Ihr Fachgebiet ist die Kunstgeschichte der Moderne (ab 1800).

Amelie Schlicht (IGMA/IRGE) erhielt bei der Jahresfeier am 10.06.2016 der Fakultät Architektur und Stadtplanung eine Anerkennung für ihre Masterarbeit „Hort der Vergänglichkeit“.

Isabell Enssle (SI) wurde von der Fakultät Architektur und Stadtplanung am 10.06.2016 mit einem Preis für die beste Bachelorarbeit ausgezeichnet.

Den Preis für die beste Masterarbeit 15/16 verlieh die Fakultät Architektur und Stadtplanung am 10.06.2016 den Absolventinnen Meike Hammer und Tine Teiml (IBK1/IGMA/IRGE).

Dr. habil. Martina Kanning, Institut für Sportwissenschaft, wurde im August 2016 auf die Professur „Sozial- und Gesundheitswissenschaften“ an der Universität Konstanz berufen.

Hannah Klug (IÖB) gewann mit ihrer Masterarbeit am 14.09.2016 den Caparol-Architekturpreis in der Kategorie „Studierende“.

Jun.-Prof. Dr.-Ing. Dimka Karastoyanova wurde zum WS 2016/17 als Professorin für Data Science and Business Intelligence an die Kühne Logistics University in Hamburg berufen. Zuvor war sie als Juniorprofessorin in Simulation Workflows am Institut für Architektur von Anwendungssystemen (IAAS) / Exzellenzcluster Simulation Technology (SimTech) beschäftigt.

Das interdisziplinäre Kooperationsprojekt „Ezbet“ unter der Leitung von Dr. Manal El-Shahat, Institut für Städtebau, wurde am 26.01.2017 in Kairo von Social Environmental Economic Design (SEED), designbuildXchange und Live Projects Network Awards 2017 (USA) für seine Intervention „Street Upgrading – Physical Intervention based on Participatory Need Assessment: (PNA)“ mit einer Honorary Mention ausgezeichnet.

Dr. Maria Buchweitz (Analytische Lebensmittelchemie) wird seit Anfang 2017 im Rahmen des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms des Landes Baden-Württemberg gefördert.

Im Rahmen des 25. Stuttgarter Kunststoffkolloquiums (22. bis 23. März 2017) hat die „Society of Plastics Engineers - Central Europe“ (SPE) erstmals den „Automotive Aca-

demy Award“ für die beste Masterarbeit verliehen; er ging an Margarete Schosda für ihre am IKT angefertigte Arbeit.

Friederike Graf, Doktorandin am Deutschen SOFIA-Institut und Femtec-Alumna der Universität Stuttgart, ist die Amelia Earhart-Preisträgerin 2017 des Zonta Clubs Stuttgart. Der mit 10.000 US-Dollar dotierte Preis wurde in Stuttgart am 08.03.2017 zum 30. Mal vergeben.

Dr. Anna Schenk, Institut für Polymerchemie, hat Anfang 2017 eine Juniorprofessur für Kolloidale Systeme, Physikalische Chemie, an der Universität Bayreuth angetreten.

Dr. Corinna Elosge, Lehrstuhl für ABWL, hat nach erfolgreich absolviertem Auswahlverfahren im Mai 2017 eine Einladung zum renommierten „6th Lindau Meeting on Economic Sciences“ erhalten. Dort hat sie die Gelegenheit, mit Nobelpreisträgern der Wirtschaftswissenschaften in direkten Kontakt zu kommen.

7. Nachwuchsförderung von Land und Bund

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

7.1 Landesgraduiertenförderung

Im Jahr 2015 fand keine Vergabesitzung für Individualstipendien statt, da die zur Verfügung stehenden Mittel nur zur Ausfinanzierung der im Juli 2012 bewilligten Stipendien ausreichten. Bei der Ausschreibung vom Frühjahr 2016 wurden 40 Anträge auf Individualstipendien eingereicht, darunter 18 von Frauen. Bewilligt wurden 9 Anträge, darunter 5 von Frauen.

7.2 Eliteprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Stiftung Baden-Württemberg

Im Rahmen der Ausschreibungen des Eliteprogramms für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Baden-Württemberg Stiftung wurden im Jahr 2015 ausschließlich Anträge von Männern, im Jahr 2016 von zwei Wissenschaftlerinnen und vier Wissenschaftlern unserer Universität eingereicht. Bewilligt wurden drei Anträge von Männern.

7.3 Programme der Carl-Zeiss-Stiftung

Im Rahmen der Programme der Carl Zeiss Stiftung zur Förderung von naturwissenschaftlichen und mathematischen Studien in Forschung und Lehre wurden im Rahmen des Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses 2015 Anträge von 5 Männern und 3 Frauen eingereicht; bewilligt wurden je zwei Anträge von Männern und Frauen. Im Jahr 2016 wurden ausschließlich Anträge von Männern eingereicht.

7.4 Programme für Frauen aus Bundes- und Landesmitteln

Nach wie vor stellt das MWK Mittel für die Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur zur Verfügung.

7.4.1 Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind

Im März 2016 erfolgte die Neuausschreibung des Brigitte Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind. Seitens der Universität Stuttgart wurden zwei Anträge eingereicht; einer davon wurde bewilligt.

Als schöner Erfolg dieser Förderung kann gelten, dass die von 2011-2013 geförderte Dr. Martina Kanning inzwischen auf eine W3-Professur berufen wurde. Sie hatte sich 2014 unter anderem mit der Förderung am Institut für Sportwissenschaft habilitiert und wurde im August 2016 auf die Professur „Sozial- und Gesundheitswissenschaften“ am Institut für Sportwissenschaft der Universität Konstanz berufen, die sie bereits seit Wintersemester 2015/16 vertreten hatte.

Am 07.12.2015 und am 09.12.2016 fanden unter dem Titel „Aktiv in Wissenschaft und Familie“ die 5. bzw. 6. Netzwerkveranstaltung im Rahmen des Programms statt. Bei der Veranstaltung im Senatsaal unserer Universität sprach 2015 die Prorektorin für Lehre, Professorin Cathleen Kantner, und 2016 die Kanzlerin, Dr. Bettina Buhlmann, ein Grußwort. Beide hoben die Bedeutung einer Förderung durch dieses Programm gerade für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern hervor und baten die anwesenden Vertreterinnen und Vertreter des Wissenschaftsministeriums nachdrücklich darum, nach Möglichkeit die Zahl der zur Verfügung stehenden Stipendien zu erhöhen.

7.4.2 Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen

Auf die 13. Ausschreibung des Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramms für Frauen vom 11.03.2015 gingen landesweit insgesamt 48 Anträge ein, darunter 3 von der Universität Stuttgart. Insgesamt wurden 10 Anträge bewilligt, darunter keiner der Universität Stuttgart.

Die 14. Ausschreibung des Programms vom 17.03.2016 ergab 55 Anträge landesweit, darunter einer von der Universität Stuttgart. Es wurden insgesamt 10 Bewilligungen ausgesprochen. Der Antrag von Dr. Maria Buchweitz vom Institut für Lebensmittelchemie der Universität Stuttgart war der einzige erfolgreiche Antrag aus dem Bereich der Naturwissenschaften.

7.4.3 Professorinnenprogramm

In den beiden Ausschreibungsrunden des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder vom März 2008 bzw. März 2012 konnte die Universität Stuttgart, wie in den entsprechenden Jahren berichtet, insgesamt sechs Professuren für die vorzeitige Besetzung mit Wissenschaftlerinnen (sogenannte Vorgriffsprofessuren) einwerben. Das Programm sieht vor, dass Vorgriffsprofessuren ab dem Zeitpunkt ihrer Besetzung jeweils für fünf Jahre aus Mitteln des Professorinnenprogramms finanziert werden können und im Anschluss durch die jeweilige Hochschule nachhaltig gestellt werden müssen. Da die Berufungen aus dem Professorinnenprogramm I Ende 2009 bzw. Anfang 2010 erfolgt waren, wurden alle drei Professuren der ersten Ausschreibungsrunde im Berichtszeitraum verstetigt. Eingeworben wurden aufgrund der erfolgreichen Anträge insgesamt 4,5 Mio Euro!

Im Januar 2017 legte das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), angesiedelt am GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, seinen im Auftrag des BMBF erstellten Abschlussbericht zur Evaluation des Professorinnenprogramms²⁴ vor. Diesem Bericht zufolge hat das Professorinnenprogramm in seinen beiden Ausschreibungsrunden „seine wesentlichen Ziele – die Erhöhung des Professorinnenanteils und die Verstärkung von strukturellen Gleichstellungswirkungen – umfassend erreicht“²⁵. Die Autorinnen des Abschlussberichts kommen zu der Schlussfolgerung, dass „die Erfolge und Wirkungen des Professorinnenprogramms in der ersten und zweiten Programmphase, sowohl bei der Erhöhung des Professorinnenanteils als auch bei der Verbesserung der strukturellen Gleichstellungswirkungen an Hochschulen, für eine Weiterführung des Programms [sprechen].“²⁶

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) entschied daher auf ihrer Sitzung vom 07.04.2017 einvernehmlich, das Professorinnenprogramm fortzuführen. Aufgrund der positiven Erfahrungen mit den beiden ersten Ausschreibungsrunden steht die Hochschulleitung der Universität Stuttgart einer mögliche Beteiligung unserer Universität auch an der dritten Ausschreibungsrunde aufgeschlossen gegenüber, wobei die Entscheidung über eine tatsächliche Beteiligung erst nach Veröffentlichung der konkreten Ausschreibungsbedingungen getroffen werden kann.

24 http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Evaluation_des_Professorinnenprogramms-Bericht_Januar_2017.pdf

25 Ebd. S. 3

26 Ebd. S. 6

8. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Am 29./30. Juni 2016 wurden die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten der Universität Stuttgart für die Amtsperiode Oktober 2016 bis September 2018 im Rahmen der Gremienwahlen neu gewählt bzw. bestimmt.

Da nur in der Fakultät 6 mehr als zwei Wahlvorschläge eingereicht worden waren, fand auch nur in dieser Fakultät eine echte Wahl unter den drei Kandidatinnen statt. Sobald weniger als drei Wahlvorschläge vorliegen, gelten die Kandidatinnen und Kandidaten nach § 14 Abs. 1 der Wahlsatzung der Universität Stuttgart für die Wahlen zu den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten²⁷ automatisch als gewählt.

Erfreulicherweise konnte das Amt 2016 in allen zehn Fakultäten besetzt werden, obgleich es in zwei Fakultäten (Fakultät 2 und Fakultät 10) jeweils nur eine Kandidatur gab, so dass das Amt der Stellvertretung unbesetzt bleiben musste. Seit 2012 sind auch Männer für die Wahlen zu den Fakultätsgleichstellungsbeauftragten wahlberechtigt und wählbar. Nachdem bereits in der Amtsperiode 2014-2016 ein männlicher Stellvertreter in der Fakultät 3 gewählt wurde, wurde 2016 in der Fakultät 10 ebenfalls ein männlicher Fakultätsgleichstellungsbeauftragter gewählt; der männliche Stellvertreter in der Fakultät 3 kandidierte erneut und wurde wiedergewählt. Die Listen der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten beider Amtszeiten finden sich in Anlage 2.

²⁷ http://www.uni-stutt-gart.de/zv/organisation/stabsstellen/recht/wahlleitung/wahlamt/wahlsatzung_fakultaetsgleichstellungsbeauftragte_9mai2012.pdf

9. Der „Service Uni & Familie“ im Überblick

Der „Service Uni & Familie“ ist die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen der Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie für alle Beschäftigten und Studierenden der Universität Stuttgart und wird seit Juni 2014 von Frau Dipl. oec. Inken de Wit geleitet. Neben der Koordination der bestehenden sowie der Entwicklung weiterer Kinderbetreuungsmaßnahmen steht die Information für Studierende und Beschäftigte zu Familienfragen im Fokus. Zusätzlich ist Frau de Wit auch Projektverantwortliche für das „audit familiengerechte hochschule“ sowie Beauftragte für die Charta „Familie in der Hochschule“ an der Universität Stuttgart, in deren Rahmen sie die Hochschulleitung vertritt.

Strategische Bedeutung und Planungen der Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart im Berichtszeitraum

Die Familienfreundlichkeit spielt strategisch eine bedeutsame Rolle für die Universität Stuttgart: „Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie ist Teil unserer Hochschulstrategie“ (Prof. Wolfram Ressel, Rektor der Universität Stuttgart) und die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Privatleben ist im Leitbild verankert. Durch die Schaffung einer familienfreundlichen Hochschulstruktur profitieren nicht nur die Hochschulangehörigen mit Familienaufgaben: Die Universität Stuttgart gewinnt und bindet hoch qualifizierte Beschäftigte, setzt ihr Personal effizienter ein und reduziert familienbedingte Studienabbrüche.

Daher ist Frau de Wit an zahlreichen Strategieprojekten beteiligt; sie berät und unterstützt die Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Gabriele Hardtmann, und das Rektorat, mit dem Ziel, Wettbewerbsvorteile durch mehr Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie zu erreichen. Im Berichtszeitraum wirkte Frau de Wit deswegen bei den Projekten „Die Universität als attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber“, „Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs“, „Telearbeit für den wissenschaftlichen Bereich“, „Flexible Kinderbetreuung für Sonderforschungsbereiche“ und beim „Runden Tisch Diversity“ mit. Darüber hinaus besuchte sie zahlreiche Tagungen zu Zukunftsthemen aus dem Blickwinkel der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und berichtete wesentliche Erkenntnisse an die Gleichstellungsbeauftragte und mit der jeweiligen Thematik befasste Mitglieder im Hochschulmanagement.

Die Universität Stuttgart ist eine der drittmittelstärksten Hochschulen in Deutschland und ist sich der Relevanz familienfreundlicher Angebote bei der Vergabe von Drittmittelprojekten bewusst. Daher ist es auch wichtig, die Familienfreundlichkeit auszeichnen zu lassen. Die Universität Stuttgart ist als „familiengerechte Hochschule“ seit 2012 zertifiziert, das Zertifikat wurde 2015 bestätigt. Sie ist Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ sowie im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“

und hat die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet. Die Universität Stuttgart zeigt ihre Verantwortung in der Region Stuttgart auch durch ihre Mitgliedschaften in den Fördervereinen „Kinderfreundliches Stuttgart e. V.“ sowie „Kind e. V. Stuttgart“ und arbeitet bei Vereinbarkeitsthemen eng mit den Hochschulen in der Region zusammen, um gemeinsame Projekte zu verwirklichen.

Zahlen zur Familienfreundlichkeit

Wie familienfreundlich eine Universität ist, lässt sich nur schwer in Personaldaten fassen. Eine Annäherung soll trotzdem für den Stichtag 31.12.16 bzw. den Berichtszeitraum 1.10.15 bis 31.3.17 versucht werden:

Am Stichtag nahmen ca. 2,2% unserer Beschäftigten vollständige oder teilweise Elternzeit und ca. 1,8% hatten familienbedingt ihre Arbeitszeit reduziert. Es lag keine Beurlaubung wegen Pflegezeit vor. Ca. 0,4% der Beschäftigten nutzten Telearbeit, die vor allem familienbedingt möglich ist.

Für den wissenschaftlichen Bereich ist hervorzuheben, dass dessen Mitarbeiterinnen am Stichtag 3,5 Mal so oft vollständige Elternzeit wie ihre männlichen Kollegen nahmen. Anders sieht es bei der Teilzeit in Elternzeit und der familienbedingten Teilzeit nach der Elternzeit aus: Hier ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern wesentlich geringer (1,5 Mal). Telearbeit wird fast nicht in Anspruch genommen.

Fast keine wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiter nahmen vollständige oder teilweise Elternzeit oder reduzieren ihre Arbeitszeit familienbedingt. Bei den wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen wird vollständige Elternzeit oder familienbedingte Teilzeit bevorzugt, hierbei gibt es auch kaum Unterschiede zwischen den Laufbahngruppen. Telearbeit wird in sehr geringem Umfang in Anspruch genommen.

Betrachtet man den gesamten Berichtszeitraum nahmen im Durchschnitt die Mitarbeiter ca. 2 Monate Elternzeit (der Median lag sogar nur bei ca. 1,5 Monaten); die Mitarbeiterinnen jedoch ca. 1 Jahr (Median ca. 10 Monate). Damit liegen die Mitarbeiter der Universität Stuttgart weit unter dem Bundesdurchschnitt von 4,1 Monaten (Statistisches Bundesamt, neuste Daten zum 2. Quartal 2015).

Auch wenn der Altersdurchschnitt nur bedingt im Zusammenhang mit der Pflege von Angehörigen herangezogen werden kann, soll dieser an dieser Stelle erwähnt werden: Beim wissenschaftlichen Personal lag dieser zum Stichtag bei 45,5 Jahren, beim wissenschaftsunterstützenden Personal bei 41,4 Jahren.

Im Studiensekretariat werden die Fälle von Mutterschutz und Elternzeit zusammengefasst. Im Wintersemester 2015/2016 waren dies 0,3% (ca. 2/3 Studentinnen, 1/3 Stu-

denten), im Sommersemester 2016 0,4% bei ähnlichem Verhältnis. Zu den Fällen Erziehungszeit und Pflegezeit liegen keine Daten vor.

Diese Zahlen sind sehr überraschend und zeigen, dass an der Universität Stuttgart noch viel getan werden kann, um Beschäftigte zu motivieren, familienbedingte Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilisierungen zu nutzen. Auch die Zahlen zu den Studierenden machen deutlich, dass in nur so geringerem Maße Studienflexibilisierungsmöglichkeiten genutzt werden, dass der Aufwand der verantwortlichen Stellen der Universität sehr gering ist.

Tätigkeitsbereich „Service Uni & Familie“

Um die Familienfreundlichkeit der Universität Stuttgart voranzubringen, entwickelte Frau de Wit unter anderem die Themenbereiche Kinderbetreuung sowie Unterstützung von pflegenden Beschäftigten und Studierenden weiter. Sie nutzte im Berichtszeitraum außerdem regelmäßig vielfältige Möglichkeiten der universitätsinternen und außeruniversitären Vernetzung und Bekanntmachung, engagierte sich aktiv bei strategischen Planungen der Universität und bildete sich in relevanten Themenfeldern fort.

Kinderbetreuung

Die Kinderbetreuung an der Universität Stuttgart wurde bis Ende 2016 durch Fördermittel des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg in Höhe von über 200.000 Euro subventioniert. Aus der Förderlinie wurden Kinderbetreuungsangebote geschaffen, die durch Mittel der Universität mitfinanziert und inzwischen verstetigt wurden. Das Wissenschaftsministerium empfiehlt ihren Hochschulen ausdrücklich den Ausbau der Kinderbetreuung.

Die Universität Stuttgart plante in diesem Berichtszeitraum auf dem Campus Vaihingen zur regelmäßigen Kinderbetreuung eine universitätseigene Kindertagesstätte für Kinder von Beschäftigten und Studierenden, in der auf der Grundlage eines MINT-Konzepts sowohl Krippen- als auch Kindergartenplätze zur Verfügung stehen werden.²⁸ Die derzeitigen wohnortsunabhängigen Belegplätze für Kinder von Beschäftigten im Alter von 2 Monaten bis 3 Jahren in kooperierenden Kindertageseinrichtungen in Campusnähe beider Standorte stellen daher eine Übergangslösung dar.

Die Betriebsgruppe im Kinderhaus Pfaffenwald auf dem Campus Vaihingen bleibt mindestens bis zur Eröffnung der universitätseigenen Kita bestehen, ebenso die Belegplätze bei der Kita Schloßkinder in Stuttgart-West. Die Belegplätze bei der Vaihinger Kita Himpelchen und Pimpelchen werden ab 2017 schrittweise reduziert und es findet

28 Diese Planungen fallen nicht in den Tätigkeitsbereich des „Service Uni & Familie“

keine Neubelegung durch die Universität statt. Hintergrund ist, dass der Träger von der Stadt Stuttgart das Angebot erhielt, zum 1.1.17 in die städtische Bedarfsplanung aufgenommen zu werden. Dieses Angebot bot dem Träger, mit dem die Universität jahrelang sehr gut zusammengearbeitet hat, eine unvergleichliche Planungssicherheit für die kommenden Jahre. Vor dem Hintergrund der universitätseigenen Kita hätten die Belegplätze bei Himpelchen und Pimpelchen ohnehin auslaufen müssen; aufgrund des städtischen Angebots ist dies nun lediglich früher passiert, da die Universität den Träger, der auch ihre Bedürfnisse stets sehr konstruktiv befriedigt hatte, in seiner weiteren Entwicklung nicht beeinträchtigen wollte.

Um die regelmäßige Kinderbetreuung in der Nähe des Campus Vaihingen auch weiterhin für ihre Beschäftigten zu ermöglichen, konkretisierte die Universität Stuttgart eine bestehende Mitgliedschaft beim gemeinnützigen Kind e. V. Stuttgart über einen neuen Träger (Kinder in Stuttgart gGmbH), der einige element-i-Kitas in Vaihingen und Umgebung betreibt, so dass die Beschäftigten dort erleichterten Zugang haben.

Für (Promotions-) Studierende hat das Studierendenwerk Stuttgart das Angebot an regelmäßiger Kinderbetreuung durch zwei neue Kindertageseinrichtungen in Stuttgart auf inzwischen 145 öffentliche Betreuungsplätze ausgebaut. Die (Promotions-) Studierenden müssen einen Wohnsitz in Stuttgart haben, werden aber bei der Platzvergabe bevorzugt und zahlen einen subventionierten Beitrag. Beschäftigte der Universität mit Wohnort in Stuttgart können ebenfalls Betreuungsplätze erhalten.

Daneben gab es auch in diesem Berichtszeitraum eine Notfallbetreuung durch ein Jahreskontingent für Kinder von Beschäftigten und Studierenden im Alter von 0 bis 12 Jahren in kooperierenden Kindertageseinrichtungen in der Nähe des Campus Stadtmitte (Montag bis Freitag 8:00-18:00 Uhr, in Ausnahmen 24 Std./Tag, keine Schließzeiten). Es ist geplant, diese Notfallbetreuung in 2017 in eine erweiterte flexible Kinderbetreuung umzuwandeln und als Ergänzung Eltern-Kind-Bereiche an beiden Standorten einzurichten.

Ebenso wurden die „Stuttgarter Forschungsferien“, die Ferienbetreuung in den Oster-, Pfingst-, Sommer- und Herbstferien für Kinder von Beschäftigten und Studierenden im Alter von 6 bis 12 Jahren (Geschwisterkinder ab 4 Jahren), fortgeführt. Die Organisation erfolgt zusammen mit der Konzept-e gGmbH und den fünf Stuttgarter Fraunhofer-Instituten in der Nähe des Campus Vaihingen, seit 2016 in erweiterter Kooperation mit der Hochschule der Medien Stuttgart.

Im Sommer 2016 fand erstmals eine sportive Ferienwoche für Kinder und Jugendliche (10-15 Jahre) von Studierenden und Beschäftigten statt, organisiert durch den Hochschulsport, den Lehrstuhl Motorik und Kognition sowie dem Service Uni & Fami-

lie. Das Angebot wurde für die Fraunhofer Institute Stuttgart und die Hochschule der Medien Stuttgart geöffnet und wird auch 2017 wieder bereitgestellt. Es wird von den Eltern sehr gut angenommen: nach nur eineinhalb Wochen war die sportive Ferienwoche ausgebucht.

Auf Anfrage des Service Uni & Familie dürfen seit 2016 Kinder von Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftlern an der Ferienbetreuung und der Notfallbetreuung teilnehmen.

Ergänzt wird das Angebot durch die Beratung und Vermittlung von weiterer Kinderbetreuung, insb. für die Professorenschaft. Darüber hinaus gibt es funktionale Still- und Wickelgelegenheiten. Einen Überblick über familienrelevante Orte bieten die Lagepläne FamilienCAMPUS Stadtmitte und FamilienCAMPUS Vaihingen.

Unterstützung von pflegenden Beschäftigten und Studierenden

Die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie wird von vielen mit Kindern assoziiert. Familienverantwortung entsteht jedoch auch bei Pfllegetätigkeiten. Die Thematik ist aber ungleich schwieriger, da es sich gesellschaftlich noch immer um ein Tabuthema handelt. Betroffene kommunizieren ihre oft sehr belastende Pfllegetätigkeit weniger am Arbeitsplatz oder im Studiumfeld, zudem tritt ein Pfllegefall häufig akut ein und auch die Dauer sowie der Verlauf sind kaum planbar.

Die Universität Stuttgart möchte pflegende Beschäftigte und Studierende bestmöglich unterstützen. Neben dem Ermöglichen der gleichen Arbeits- und Studienflexibilisierungsmöglichkeiten wie bei der Verantwortung für Kinder geht es vor allem um Informationsbereitstellung und Austausch. Letzterer wird durch das Familiennetzwerk Uni & Pfllege ermöglicht. Als Ergänzung hat sich die Universität Stuttgart für den Einsatz hochschulinterner Pfllegetotsen entschieden.

Unsere zwei Pfllegetotsinnen aus dem Team Chancengleichheit, Edeltraud Walla und Edith Demuth, haben sich freiwillig für diese Tätigkeit gemeldet, sie werden von ihrer Arbeit freigestellt und haben eine Fortbildung erhalten. Sie führen persönliche und vertrauliche Erstgespräche mit Beschäftigten und Studierenden, die Angehörige pflegen oder sich zu dieser Thematik informieren lassen möchten. Es handelt sich nicht um eine methodische Beratung mit psychologischen Elementen, sondern um eine persönliche und empathische Informationsvermittlung. Sie vermitteln die Betroffenen weiter an passende Stellen innerhalb und außerhalb der Universität Stuttgart. Da sie auch Hinweise zur rechtlichen Lage geben, werden sie regelmäßig an Fortbildungen teilnehmen, zudem tauschen sie sich regelmäßig mit Pfllegetotsen anderer Institutionen aus. Sie dokumentieren ihre Tätigkeiten ohne Rückschlüsse auf die betreuten

Personen, um den Umfang ihrer Freistellung anpassen zu können. Ein regelmäßiger Austausch mit anderen Universitätsstellen ist wichtig, um hochschulintern Verbesserungen anzuregen, die im Gestaltungsspielraum liegen. Frau de Wit und die Pflagelot-sinnen arbeiten hierbei eng zusammen.

Universitätsinterne Vernetzung, Bekanntmachung und Fortbildung

Im Rahmen der universitätsinternen Vernetzung führte Frau de Wit im Berichtszeit-raum Abstimmungsgespräche, vor allem mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für Chancengleichheit, der Leiterin des Dezernats Personal, dem Dual Career Team und den Pflagelot-sinnen. Sie moderierte viele interne Netzwerktreffen der Familiennetzwerke „Wissenschaft & Familie“ sowie „Uni & Pflege“ und war im „Netzwerk Beratung“ der Universität Stuttgart aktiv.

Zur universitätsinternen Bekanntmachung der Angebote in den Themenfeldern Ver- einbarkeit von Beruf und Familie sowie Vereinbarkeit von Studium und Familie stell- te sie ihren Tätigkeitsbereich persönlich bei Versammlungen und Veranstaltungen vor. Insbesondere durch die Präsentationen bei der Frauenvollversammlung für das wissenschaftsunterstützende weibliche Personal (6.10.15) und den Veranstaltungen „Neu an der Uni“ für neue Beschäftigte (24.11.15, 24.11.16) konnten Informationen über das gesamte Spektrum der Tätigkeitsfelder persönlich bereitgestellt werden. Um Detailthemen ging es wiederum bei der „Informationsveranstaltung zum Pooling der Gleichstellungsmittel“ für Sonderforschungsbereiche (14.11.16) sowie beim Workshop „Wie lassen sich Wissenschaft und Familie vereinen?“ im Rahmen der Simtech Open Space Conference (24.11.16).

Weitere Tätigkeiten waren das aktive Bewerben der Angebote durch Rundmails an alle Beschäftigten, Social Media Einträge und das Versenden von Flyern an andere Bera- tende bzw. das Bereitstellen von Informationstexten für deren Materialien. Aufgrund der Präsenz von Frau de Wit bei Universitätsveranstaltungen bot sie regelmäßig ad hoc Gelegenheit für Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie an der Universität Stuttgart.

Für die universitätsinterne Informationsbereitstellung sind das Internetportal und dessen regelmäßige Pflege entscheidend. Aufgrund des Weblaunch der Universität Stuttgart Anfang 2017 und der damit verbundenen Neustrukturierung aller Websei- ten nach Zielgruppen wurden die Webseiten des „Service Uni & Familie“ gemeinsam mit anderen Pilotstellen für das neue Layout umgestellt. Das vormalige Internetportal „Uni & Familie“, welches fast alle Hochschulangehörigen adressierte, musste hierfür komplett neu konzipiert werden.

So entstand auf der Profilseite der Universität Stuttgart die Unterseite „Familienfreundliche Universität“ mit allen relevanten Überblicksinformationen für Interessierte sowie Detailinformationen zu den Auszeichnungen und Kooperationen im Rahmen der Familienorientierung. Diese Seite verlinkt zudem in den Beschäftigten- und Studierendenbereich zu den neuen Portalen „Beruf & Familie“ sowie „Studium & Familie“ mit zielgruppenspezifischen Informationen. Ferner gibt es Überblicksinformationen im Bereich „Studieren mit Familie“ für Studieninteressierte.

Fortgeführt wurde die Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung im Rahmen des universitätsinternen Fortbildungsprogramms. Frau de Wit nahm auch zur eigenen Weiterbildung an den Seminaren „Leben mit Demenz“ (17.2.16) und „Finanzierung von Pflege“ (16.3.16) teil, die sie gemeinsam mit den Pflgelotsinnen angeregt hatte.

Außeruniversitäre Vernetzung, Bekanntmachung und Fortbildung

Auch außeruniversitär spielten Vernetzung, Bekanntmachung und die eigene Fortbildung im Berichtszeitraum eine große Rolle. So besuchte Frau de Wit Tagungen, Veranstaltungen und Netzwerktreffen zu Familienthemen, organisierte bzw. moderierte auch eigene Workshops und vertrat die Hochschulleitung bei Terminen.²⁹

Frau de Wit nahm am Zukunftskongress für Bildung und Betreuung „Invest in Future“ (19.10.15), an einem Vortrag zur Finanzierung des Studiums mit Kind des Studierendenwerks Stuttgart (13.1.16) und an der Tagung des Wirtschaftsministeriums „Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (23.3.17) teil.

Sie war außerdem eine ständige Teilnehmerin der Veranstaltungen der Familienforschung Baden-Württemberg und besuchte das „BW-Forum für Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst“ zum Thema „Zukunftsorientiertes Personalmanagement“ (12.11.15), die „Familienpolitischen Gespräche“ zum Thema „Familie in einer digitalisierten Arbeitswelt“ (25.11.16) und die regionale Strategiekonferenz „Familienbewusst Fachkräfte sichern“ (28.11.16).

Als Mitglied des Work-Life-Balance Netzwerks Stuttgart nahm Frau de Wit an den Treffen zu den Themen „Pflege“ und „Diversity Management“ teil. Die Universität Stuttgart ist auch Unternehmensmitglied beim Bundesprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ und Frau de Wit traf sich im regionalen Netzwerk mit ihren Kolleginnen und Kollegen, um sich zu den Themen „Elternzeitmanagement“ (11.7.16) und „Individualisierte Personalpolitik“ (22.2.16) auszutauschen.

²⁹ Die Aktivitäten, die den Tätigkeitsbereichen „audit familiengerechte hochschule“ und Charta „Familie in der Hochschule“ zugeschrieben werden, werden an dieser Stelle nicht doppelt aufgeführt.

Organisiert durch das „Mentoringprogramm für Frauen in Studium und Forschung“ und durch den „Service Uni & Familie“ fand der Workshop „Mobile Life Balance: Vereinbarkeit von Beruf und Familie 4.0“ im Rahmen der Frauenwirtschaftstage statt (15.10.15). Das GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften bat Frau de Wit um Leitung des Workshops zum Thema Pflege für die Connect-Fachtagung „Zusammenarbeiten! Für eine familienfreundlichere Wissenschaft“ (3.12.15).

Die Angebote für mehr Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie wären nicht möglich ohne verlässliche und professionelle Kooperationen. So führte Frau de Wit zahlreiche Gespräche über bestehende und mögliche zukünftige Kooperationen. Frau de Wit vertrat in diesem Zusammenhang auch die Kanzlerin, Dr. Bettina Buhlmann, im Förderverein „Kinderfreundliches Stuttgart e. V.“ bei einer Mitgliedsversammlung (2.3.16) und einer Kuratoriumssitzung (28.10.16).

Frau de Wit bildete sich zudem in den Themenfelder „Pflegezeit“ (24.10.16) und „Moderation“ (10.+11.11.16) extern fort.

Tätigkeitsbereich „audit familiengerechte hochschule“

Die Universität Stuttgart hat sich 2012 von der berufundfamilie gGmbH als familiengerechte Hochschule zertifizieren lassen. Sie ist mit einer dreijährigen Zielvereinbarung eine Verpflichtung eingegangen, bereits bestehende familienfreundliche Strukturen transparent zu machen, erfolgreiche Maßnahmen weiter zu entwickeln und gegebenenfalls neue einzuführen. Jährlich wurden zur Dokumentation der Umsetzungsschritte Berichte eingereicht und von der berufundfamilie Service GmbH positiv begutachtet. 2015 hat die Universität Stuttgart die Re-Auditierung zum „audit familiengerechte hochschule“ erfolgreich durchlaufen und das europaweite Zertifikat wurde bestätigt (siehe Pressemitteilung vom 24.11.15, auch in Alumni News 24.11.15 und campUS_intern 25.11.15).

Frau de Wit ist seit Juni 2014 Projektverantwortliche für das „audit familiengerechte hochschule“. Im Berichtszeitraum moderierte sie die interne Steuerungsgruppe (2.3.16) und führte gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Gabriele Hardtmann, Gespräche mit den verantwortlichen Stellen bezüglich der Umsetzungen. Hervorzuheben ist an dieser Stelle das Treffen des universitätsinternen Netzwerks „Wissenschaft & Familie“ zum Thema „Telearbeit im wissenschaftlichen Bereich“ mit dem Leiter der AG Telearbeit, einer Professorin und einem Professor (29.2.16). Gemeinsam mit Frau Dr. Hardtmann vertrat Frau de Wit die Hochschulleitung bei der Zertifikatsverleihung in Berlin (26.6.16, siehe auch Pressemitteilung vom 28.6.16 sowie Stuttgarter Nachrichten vom 19.8.16).

Mit der Zielvereinbarung 2015–2018 will die Universität Stuttgart das Thema „Beruf, Studium und Familie“ noch weiter in den Hochschulalltag integrieren: Familiengerechtigkeit soll Normalität werden. Dazu sind die passenden Rahmenbedingungen zu schaffen: Die relevanten Daten und Fakten rund um das Thema „Beruf, Studium und Familie“ müssen transparent, gelebte Beispiele sichtbar, Angebote und Maßnahmen verbindlich und verlässlich sein. Die Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung werden weiterentwickelt. Das Thema Pflege soll zudem verstärkt in den Fokus gerückt werden. Im Mittelpunkt der familienbewussten Personalpolitik steht der Ausbau der Flexibilitätsmöglichkeiten bei Arbeitszeit und Arbeitsort.

Nach dem ersten Jahresbericht 2015/2016 hat die berufundfamilie Service GmbH der Universität Stuttgart den Erhalt des Zertifikats „familiengerechte hochschule“ bestätigt, der zuständige Auditor lobte den Umsetzungsstand 2016 zudem als „sehr gut“. Überdies beglückwünschte Ministerin Theresia Bauer die Universität Stuttgart zur erneuten positiven Begutachtung (siehe Pressemitteilung vom 7.2.17).

Frau de Wit nahm an den berufundfamilie-Netzwerktreffen „Flexibilität in der Studienorganisation“ (10.11.15), „Arbeitgeberattraktivität“ (19.11.15) und „Individualisierte Personalpolitik“ (22.2.16) teil, letzteres war eine Gemeinschaftsveranstaltung mit dem Bundesprogramm „Erfolgsfaktor Familie“.

Tätigkeitsbereich Charta „Familie in der Hochschule“

Im Mai 2014 unterzeichnete unsere Kanzlerin, Dr. Bettina Buhlmann, stellvertretend für die Universität Stuttgart die Beitrittserklärung zur Charta „Familie in der Hochschule“. Damit verbunden ist die Selbstverpflichtung der Universität, festgelegte Standards für die Vereinbarkeit zu achten, die in der Charta niedergeschrieben wurden. Die Charta „Familie in der Hochschule“ ist auf Hochschulen zugeschnitten und umfasst die Bereiche Führung und Betreuung, Forschung, Studien- und Arbeitsbedingungen, Gesundheitsförderung, Infrastruktur sowie Vernetzung. Im Gegensatz zum „audit familiengerechte hochschule“ beinhaltet sie aber keine aus konkreten Maßnahmen bestehende Zielvereinbarung.

Die Charta „Familie in der Hochschule“ wurde vom Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ entwickelt. Frau de Wit ist seit Juni 2014 im Auftrag der Hochschulleitung Beauftragte für die Charta „Familie in der Hochschule“ und vertritt die Universität Stuttgart im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“.

Der Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ ist ein Netzwerk von derzeit 87 Hochschulen und einem Studentenwerk im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz), das sich durch partnerschaftliches Arbeiten auf Augenhöhe aus-

zeichnet. Alle Mitglieder haben jahrelange Erfahrung zur Initiierung und Umsetzung von Maßnahmen für mehr Familienfreundlichkeit im Hochschulkontext. Insbesondere die aktive Mitwirkung im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ dient als Grundlage zur Weiterentwicklung der Familiengerechtigkeit im Hochschulumfeld. Seit 2015 gibt es ein Selbstverständnis, welches das Miteinander im Best Practice-Club regelt. Das Amt der Kassenwartin hat seit der Jahrestagung 2015 Frau de Wit inne.

Sie engagiert sich zudem auf Wunsch der Hochschulleitung in verschiedenen Arbeitsgruppen, um Familienthemen mit den Kolleginnen und Kollegen aus Familienbüros anderer Hochschulen inhaltlich weiterzuentwickeln. Frau de Wit ist die Koordinatorin der aus über 20 Mitgliedern bestehenden AG Pflege und moderierte im Berichtszeitraum drei Arbeitstreffen im Rahmen der Clubtreffen (21.+22.4.16, 20.9.16, 25.+26.1.16). Sie engagierte sich zudem in der AG Qualitätsentwicklung des Clubs sowie in der AG Mutterschutz. Gemeinsam mit der Kanzlerin, Dr. Bettina Buhlmann, besuchte Frau de Wit die Jahrestagung des Clubs (19.9.16). Seither ist die Universität Stuttgart die Patin der Universität Zürich.

Studentinnen und Wissenschaftlerinnen ließen sich vor allem in Fragen der Studien- und Forschungsförderung sowie der Laufbahnplanung, aber auch im Zusammenhang mit bevorstehender oder erfolgter Familiengründung beraten. Der Informationsbedarf zu Fragen der Kinderbetreuung sowie der Unterstützungsbedarf bei Auslaufen befristeter Verträge werdender Mütter sind nach wie vor hoch. Hier ist der Service Uni & Familie inzwischen zu einer häufig aufgesuchten Beratungsinstitution geworden.

Zum Thema von sexueller Diskriminierung und Gewalt erfuhren Gleichstellungsbeauftragte und –referat im Berichtszeitraum von mehreren Fällen. Die Meldungen haben seit der Ernennung von Dr. Gabriele Hardtmann und Dr. Klaus Dirnberger zu offiziellen Ansprechpersonen der Universität für Fälle sexueller Belästigung und insbesondere seit der Veröffentlichung einer Webseite³⁰ zum Thema im Webportal der Gleichstellungsbeauftragten stark zugenommen. Mehrere informelle Anfragen wurden seitens des Gleichstellungsreferats nach einer Erstberatung an die offiziellen Ansprechpersonen weiterverwiesen. Zwei ernste Fälle wurden 2016 von der Gleichstellungsbeauftragten Dr. Hardtmann in ihrer Funktion als Ansprechpartnerin zur Einleitung formeller Verfahren an die Hochschulleitung weitergegeben. Des Weiteren erreichten uns mehrere Berichte von belästigendem bzw. sexistisch-diskriminierendem Verhalten. Da die Betroffenen jedoch keine weiteren Maßnahmen wünschten, haben wir keine weiteren Schritte unternommen. Die vom Gleichstellungsreferat in Abstimmung mit der Stabsstelle Recht erarbeitete und vom Rektorat im Oktober 2015 verabschiedete Richtlinie der Universität Stuttgart zum Umgang mit Fällen sexueller Belästigung wurde im März 2016 veröffentlicht³¹. Da sich gezeigt hat, dass bei derartigen Fällen im Umfeld internationaler Studierender und Beschäftigter die Richtlinie in ihrer deutschen Fassung nur bedingt hilfreich ist, ist eine Übersetzung ins Englische geplant.

30 http://www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/beratung-00001/konflikte/sexuelle_belaestigung/

31 https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/aktuelles/bekanntmachungen/dokumente/Richtlinie_Belaestigung.pdf

11. Landes- und bundesweite Aktivitäten

Folgende Termine haben Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeiterinnen wahrgenommen:

- 23.-25.09.2015 Kassel: BuKoF Kassel (Hille , Unteutsch)
- 29.09.2015 Stuttgart: Konferenz MINT@Europe; zugleich Bilanzgespräch Bündnis Frauen in MINT-Berufen (Unteutsch: Teilnahme an Fishbowl-Format)
- 15.10.2015 Stuttgart: Frauenwirtschaftstage, Mitorganisation des Workshops „Mobile Life Balance: Vereinbarkeit von Beruf und Familie 4.0“ (Rapp, de Wit)
- 19./20.10.2015 Stuttgart: Zukunftskongress für Bildung und Betreuung „Invest in Future“ (Langer, Unteutsch, de Wit)
- 21.10.2015 Heilbronn: Kongress „Schule und Wirtschaft gemeinsam für mehr MINT“ (Eicken, Walther)
- 10.11.2015 Karlsruhe: Netzwerktreffen des „audit familiengerechte hochschule“ zum Thema „Flexibilität in der Studienorganisation“ (de Wit)
- 12.11.2015 Stuttgart: BW-Forum für Personalverantwortliche im Öffentlichen Dienst zum Thema „Zukunftsorientiertes Personalmanagement“ (de Wit)
- 13.11.2015 Esslingen: Elterninformationsabend „Technik braucht Vielfalt“ (Eicken, Langer)
- 19.11.2015 Stuttgart: Netzwerktreffen des „audit familiengerechte hochschule“ zum Thema „Arbeitgeberattraktivität“ (de Wit)
- 19./20.11.2015 Berlin: Planungstreffen *Femtec.Network* (Langer)
- 23./24.11.2015 Freiburg: Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Hardtmann, Unteutsch)
- 28.11.2015 Stuttgart: MuT-Seminar „Berufungsverfahren realistisch trainieren“ (Input Hardtmann)
- 03.12.2015 Köln: Connect-Fachtagung „Zusammenarbeiten! Für eine Familienfreundlichere Wissenschaft“; Leitung des Workshops zum Thema Pflege (de Wit)
- 09.12.2015 Stuttgart: Festveranstaltung „1915 - 1990 - 2015. Meilensteine der Gleichstellung an der Universität Stuttgart“ (Hardtmann, Hille, Langer, Rapp, Unteutsch, Walther, de Wit)

- 13.01.2016 Stuttgart: Vortrag „Studieren mit Kind - Informationen zur Finanzierung für studierende Eltern und solche, die es werden wollen“ der Sozialberatung des Studierendenwerks Stuttgart (de Wit)
- 01.02.2016 Stuttgart: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Eicken, Hille, Langer, Unteutsch, Walther, de Wit)
- 02.02.2016 Kassel: CHE-Forum PE(rsonalentwicklung) für Postdocs (Unteutsch)
- 15.02.2016 Karlsruhe: TU 9 Netzwerk Gleichstellung (Hardtmann, Unteutsch)
- 17.02.2016 Stuttgart: Fortbildung „Leben mit Demenz“ (de Wit)
- 18.02.2016 Stuttgart: Work-Life-Balance-Netzwerk (Langer)
- 02.03.2016 Stuttgart: Mitgliederversammlung des Fördervereins „Kinderfreundliches Stuttgart e. V.“ (de Wit)
- 16.03.2016 Stuttgart: Forum Chancengleichheit (Unteutsch)
- 16.03.2016 Stuttgart: Fortbildung „Finanzierung von Pflege“ (de Wit)
- 05./06.04.2016 Aachen: Personalentwicklungs-Symposium der RWTH Aachen „Perspektiven schaffen – Die Zukunft für den wissenschaftlichen Nachwuchs“ (Hardtmann, Unteutsch)
- 21./22.04.2016 Neubiberg: Arbeitstreffen des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ an der Universität der Bundeswehr München (de Wit)
- 12.05.2016 Stuttgart: Expertengespräch Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ (Langer)
- 02.06.2016 Berlin: Planungstreffen *Femtec.Network* (Langer)
- 17.06.2016 Schwäbisch Gmünd: Arbeitstreffen Finanzen des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd (de Wit)
- 18.06.2016 Stuttgart: Tag der Wissenschaft (Stand: Hille, Langer, Rapp, Unteutsch, Walther, de Wit)
- 23.06.2016 Berlin: Zertifikatsverleihung des „audit familiengerechte hochschule“ (Hardtmann, de Wit)
- 24.06.2016 Potsdam: Arbeitstreffen Finanzen des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ an der Universität Potsdam (de Wit)
- 04./05.07.2016 Karlsruhe: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wiss. Hochschulen Baden-Württembergs (Hardtmann, Langer)

- 06.07.2016 Braunschweig: TU9-Netzwerk Gleichstellung (Hardtmann, Unteutsch)
- 11.07.2016 Ehningen: regionales Netzwerktreffen „Erfolgsfaktor Familie“ zum Thema „Elternzeitmanagement“ (de Wit)
- 14.07.2016 Stuttgart: Diversity-Kongress Stadt Stuttgart (Unteutsch)
- 12.09.2016 Bonn: Informationsveranstaltung des BMBF zur Förderlinie „Erfolg mit MINT“ (Unteutsch)
- 16.09.2016 Stuttgart: Work-Life Balance Netzwerk, Thema „Pflege“ (de Wit)
- 16.09.2016 Leinfelden-Echterdingen: Bilanzgespräch Bündnis „Frauen in MINT-Berufen“ (Langer, Unteutsch, Walther)
- 19.09.2016 Frankfurt/Main: Jahrestagung des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ zum Thema „Wie viel Familie verträgt die Hochschule? Zur Situation des akademischen Nachwuchses“ (de Wit)
- 20.09.2016 Frankfurt/Main: Arbeitstreffen des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ an der Goethe-Universität Frankfurt/Main
- 23.09.2016 Berlin: Sommerfest *Femtec.Network* (Langer)
- 28.10.2016 Kuratoriumssitzung des Fördervereins „Kinderfreundliches Stuttgart e. V.“ (de Wit)
- 28.-30.09.2016 Freiburg: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (BuKoF; Hille, Unteutsch)
- 12.10.2016 Stuttgart: „Vielfalt managen - Zukunft gestalten“ 2. baden-württembergischer Diversity Kongress (Unteutsch)
- 13.10.2016 Konstanz: Sitzung der Gleichstellungsreferentinnen in der LaKoG (Unteutsch)
- 14.11.2016 Göttingen: BuKoF-Kommission Hochschulgovernance und Gleichstellung (Unteutsch)
- 17./18.11.2016 Berlin: Planungstreffen *Femtec.Network* (Langer)
- 17.-20.11.2016 Stand Messe „Lust auf Technik“ (Rapp, Walther, de Wit)
- 21./22.11.2016 Weingarten: LaKoG (Hardtmann, Unteutsch)
- 24.11.2016 Bad Boll: eigener Workshop bei der SimTech Open Space Conference zum Thema „Wie lassen sich Wissenschaft und Familie vereinen?“ (de Wit)

- 25.11.2016 Stuttgart: Familienpolitische Gespräche zum Thema „Familie in einer digitalisierten Lebenswelt“ (de Wit)
- 28.11.2016 Ulm: Regionale Strategiekonferenz der Familienforschung Baden-Württemberg zum Thema „Familienbewusst Fachkräfte sichern“ (de Wit)
- 09.12.2016 Stuttgart: Work Life Balance Netzwerk, Thema „Pflege“ (de Wit)
- 09.12.2016 Stuttgart: Netzwerkveranstaltung „Aktiv in Wissenschaft und Familie“ (Langer)
- 25./26.01.2017 Jena: Arbeitstreffen des Best Practice-Clubs „Familie in der Hochschule“ (de Wit)
- 20./21.02.2016 Stuttgart: Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (Hardtmann, Unteutsch)
- 21.02.2017 Stuttgart: Eröffnung *meccanica femminile* (Langer)
- 22.02.2017 Stuttgart: gemeinsames regionales Netzwerktreffen des Unternehmensnetzwerks „Erfolgsfaktor Familie“ und „audit berufundfamilie“ zum Thema „Individualisierte Personalpolitik“ (de Wit)
- 23.02.2017 Empowerment-Tag für Wissenschaftlerinnen, Baden-Württemberg Stiftung (Vortrag Hardtmann)
- 06./07.03.2017 Stuttgart: Fachgesellschaften liefern Perspektiven (FaberChe – Fachgesellschaften bergen Chancen für exzellente Wissenschaftlerinnen), Tagung der LaKoG-Geschäftsstelle (Hardtmann: Grußwort und Moderation, Unteutsch)
- 08.03.2017 Verleihung des Amelia Earhart-Preises durch den Zonta Club Stuttgart an Dipl.-Ing. Friederike Graf, SOFIA-Institut (Unteutsch)
- 09.03.2017 Stuttgart: Frauenplenartag - Einladung der Landtagspräsidentin (Hardtmann)
- 17.03.2017 Stuttgart; Work Life Balance Netzwerk (de Wit)
- 23.03.2017 Stuttgart: Tagung „Chancen der Digitalisierung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ (de Wit)
- 24.03.2017 Berlin: *Femtec.Network* meets (Langer)
- 28.03.2017 Stuttgart: Forum Chancengleichheit (Unteutsch)

1. Berichte der Fakultäten über die Umsetzung des Gleichstellungsplans

2.1 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung

1. Einleitung

Die Situation der Frauen an der Fakultät Architektur und Stadtplanung wird im Folgenden getrennt nach Studierenden und Beschäftigten dargestellt. Ergänzend hierzu werden Ziele und Maßnahmen erläutert, die den Anteil der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen festigen, bzw. in einzelnen Bereichen erhöhen sollen.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Das Verhältnis von weiblichen und männlichen Studierenden ist seit Jahren ausgeglichen. Die Zielwerte des SEPUS 2017 sind erreicht, bzw. sogar überschritten. Betrachtet man diese Entwicklung über einen längeren Zeitraum, lässt sich ein kontinuierlicher Anstieg von Studentinnen feststellen.

Der Anteil weiblicher Beschäftigter ist gegenüber dem letzten Jahr leicht angestiegen. Ein deutlicher Anstieg ist beim Anteil der Professorinnen zu verzeichnen. Im Berichtsjahr bekleidet eine Professorin als Mitglied des Dekanats (Fakultätsvorstand) eine Leitungsfunktion in der Fakultät.

	Vorjahr 2014/15			Berichtsjahr 2015/16			Zielwert SEPUS/ DFG- Standards 2017
	Frauen	Männer	Frauen- anteil	Frauen	Männer	Frauen- anteil	
Wiss. Karrierestufen							
Studierende	667	533	55,6%	732	579	55,8%	50%
Promotionen	2	5	28,6%	7	2	77,8%	50%
Habilitationen	0	0		0	1	0%	50%
Akad. Mittelbau	48	66	42,1%	47	59	44,3%	50%
Juniorprofessuren	0	0		0			
Professuren	6	17	26,1%	6	16	27,3%	10%
Professuren herausgehoben	3	12	20,0%	4	8	33,3%	20%
Leitungsfunktionen in der Fakultät	1	3	25,0%	1	3	25,0%	25%

2.1 Studierende

Nachdem sich im Fach Architektur und Stadtplanung zwischen weiblichen und männlichen Studierenden lange ein ausgeglichenes Verhältnis in der Gesamtstudierendenzahl eingependelt hatte, setzt sich inzwischen der Trend eines deutlichen Anstiegs bei den weiblichen Studierenden fort. Die Frauenquote liegt im Berichtsjahr bei knapp 56% und ist damit gegenüber dem Vorjahr nochmals um etwa 2% gestiegen. Bei den Studienabschlüssen ist die Frauenquote zwar schwankend, liegt aber mit 57% im Winter und 63% im Sommer ebenfalls klar über der 50%-Marke.

Deutlicher noch als bei der Gesamtstudierendenzahl ist der Anstieg in der Zahl der weiblichen Erstsemester ausgefallen. Dort lag der Anteil im Vorjahr erstmals über 60% und im Berichtsjahr mit 59% nur knapp darunter. Gründe für die rückläufige Zahl der männlichen Bewerber könnten in der unterschiedlichen Bewertung der nach wie vor schwierigen Arbeitsmarktsituation liegen. Weibliche Studienanfänger lassen sich hiervon möglicherweise weniger abschrecken und sehen vordringlich die Umsetzung ihres eigentlichen Berufswunsches.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Aufgrund der immer wieder angespannten beruflichen Situation im Bereich der Architektur ist in den letzten Jahren eine Tendenz zur erhöhten Qualifikation zu beobachten. Dies zeigt sich auch in der Zahl abgeschlossener Promotionen. Allerdings ist der Frauenanteil stark schwankend: In den letzten sieben Jahren lag er bei 10%, 29%, 47%, 0%, 46%, 33% und 29%. Im Berichtsjahr 2016 haben 7 Kolleginnen promoviert woraus sich ein Anteil von knapp 78% ergibt.

Insgesamt liegt die Zahl der Promotionen immer noch unter den Vergleichszahlen geistes- oder naturwissenschaftlicher Fakultäten. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass der Weg zur Erlangung einer Professur an einer Architektur fakultät insbesondere in den Entwurf sfächern eher selten über eine wissenschaftliche Laufbahn führt. Stattdessen werden die Gründung eines eigenen Büros und die Realisierung herausragender Bauten als promotionsäquivalente Leistungen angesehen und gelten als Voraussetzung für die Lehrbefähigung. Dieser Umstand lässt sich auch an der niedrigen Anzahl der Habilitationen im Vergleich zu den anderen Fakultäten ablesen.

2.3 Wissenschaftliches Personal

2.3.1 Akademische Beschäftigte

In den letzten Jahren war bei den Beschäftigten ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen und die Zielvorgabe (40%) des SEPUS 2012 wurde bereits überschritten. Im Berichtsjahr ist die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gegenüber dem Vorjahr von 42% auf 44,3% gestiegen. Die Werte des SEPUS 2017 (50%) sind jedoch noch nicht erreicht. Die Fakultät ist bestrebt, den Frauenanteil unter den akademischen Beschäftigten weiter zu erhöhen, zumal nach wie vor eine Diskrepanz zum erreichten Anteil weiblicher Studierender besteht.

Bei den Beamtinnen (Besoldungsgruppe A13/14/15) ist die Situation seit einigen Jahren unverändert. Von insgesamt 6 unbefristeten Stellen sind 2 durch Frauen besetzt. Damit beläuft sich die Frauenquote nach wie vor auf 33,3%. Betrachtet man die Quote der A14 Gruppe gesondert, beläuft sie sich auf 40%.

2.3.2 Professuren

Der Frauenanteil bei den Professorenstellen der Fakultät Architektur und Stadtplanung hat sich schon im letzten Jahr von 18% auf 26% deutlich erhöht. Im Berichtsjahr konnte er durch das Ausscheiden eines männlichen Kollegen nochmals leicht gesteigert werden auf 27,3%. Von den sechs Professorinnen an der Fakultät haben inzwischen vier eine Stelle mit Leitungsfunktion.

Der im SEPUS 2017 vorgegebene Anteil von 20% ist damit mehr als erfüllt. Die Differenz zu den Zahlen des Mittelbaus und den weiblichen Studierenden ist allerdings immer noch zu groß. Die Fakultät ist daher weiterhin an der Bewerbung von Frauen interessiert und strebt bei Neuberufungen an, den Anteil an Professorinnen zu erhöhen.

Bereits im letzten Jahr ist eine der sechs Professorinnen ins Dekanat (Fakultätsvorstand) gewählt worden. Dadurch ist auch hier die Vorgabe des SEPUS 2017 mit einem Frauenanteil von 25% erfüllt.

3. Ziele

3.1 Studierende

Die Zielvorgabe eines ausgeglichenen Anteils zwischen weiblichen und männlichen Studierenden ist schon seit einigen Jahren erreicht. Nach einem kontinuierlichen Anstieg ist der Anteil der Studentinnen nun erstmals leicht rückläufig von 57% auf knapp 56% bei der Gesamtstudierendenzahl und von 59% auf knapp 57% bei den Erstsemestern. Damit liegt die Frauenquote der Fakultät aber immer noch gut über den Zielvorgaben des SEPUS 2017.

3.2 Wissenschaftliches Personal

Im Bereich der akademischen Mitarbeiterinnen und der Professorinnen gab es zwar wieder einen leichten Anstieg, die Ziele des SEPUS 2017 sind allerdings noch nicht erreicht. Wie unter 2.3.1 erwähnt, wird deshalb in diesen Bereichen ein deutlich höherer Frauenanteil angestrebt.

4. Maßnahmen

4.1 Studierende

Aufgrund der ausgeglichenen Zahlen zwischen weiblichen und männlichen Studierenden kann in diesem Bereich auf Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils verzichtet werden.

4.2 Wissenschaftliches Personal

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden qualifizierte Studentinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen zur Promotion ermutigt sowie über Weiterbildungsangebote und das Mentoring-Programm informiert.

Ferner werden Studentinnen an namhafte Architekturbüros empfohlen, oder zur Teilnahme an Wettbewerben ermutigt, um damit schon während des Studiums die Einstiegschancen ins Berufsleben zu erhöhen und den Weg in die Selbstständigkeit zu ebnen.

Die Fakultät berücksichtigt bei der Durchführung der Lehre die besonderen Bedingungen studierender Mütter, insbesondere bei Terminvereinbarungen für Betreuungen und bei der Teilnahme an Exkursionen.

Die Institute der Fakultät werden bei Neueinstellungen aufgefordert, den Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte und Mitarbeiter zu erhöhen. Zusätzliche Verbreitung der Stellenangebote wird über die Veröffentlichung in der Online-Stellenbörse „Baunetz“ erreicht. Jede Stellenausschreibung ist so formuliert, dass Frauen zur Bewerbung ermutigt werden.

Bei Neuberufungen werden gezielt geeignete Kandidatinnen angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert.

Stuttgart, den 30.03.2017

Prof. Dr. Klaus Jan Philipp
Dekan

Dipl.-Ing. Kyra Bullert
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Statistik

Studierende

	WS 14/15			SS 15			WS 15/16		
	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %	w	m	Anteil w %
Studierende gesamt	667	533	55,6	615	497	55,3	732	579	55,8
Studienabschlüsse	59	47	55,7	126	68	64,9	65	62	51,2

Promotion und Habilitation

	Kalenderjahr 2015/16		
	w	m	Anteil w %
Promotion	7	2	77,8
Habilitation	0	1	-

Wissenschaftliche Mitarbeiter

	Kalenderjahr 2015/16		
	w	m	Anteil w %
angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	51	67	43,2

Besoldungsgruppen A, C und W

	Kalenderjahr 2015/16		
	w	m	Anteil w %
Besoldungsgruppe A			
A13	0	1	-
A14	2	3	40,0
A15	0	0	-
Besoldungsgruppe C + W			
C3-/-W3 o. L.	2	3	40,0
C4-/-W3 m. L.	4	12	25,0

2.2 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

Berichtszeitraum: 1.10.2015 bis 31.12.2016

bzw. WS 15/16 und WS 16/17 für Studienabschlüsse BSc., MSc.,
sowie Promotionen und Habilitationen

Im Anhang sind die Zahlen der Verwaltung tabellarisch für die oben genannten Zeiträume zusammengestellt. In den Tabellen wird die aktuelle Verteilung von Männern und Frauen bei den Studierenden, Angestellten, Beamten und Professoren sowie bei den wissenschaftlichen Qualifikationen dargestellt. Angefügt sind die detaillierten Zahlen und die Zielvorstellungen gemäß dem aktuellen SEPUS der Fakultät.

Auswertung:

Die Fakultät 2 ist für die vier konsekutiven Studiengänge Bauingenieurwesen (Bau), Immobilientechnik und -wirtschaft (IuI), Umweltschutztechnik (Umw) sowie Verkehrsingenieurwesen (VIng) verantwortlich und teilweise verantwortlich für den konsekutiven Studiengang Simulation Technology (SimTech). Weiterhin sind die drei nicht-konsekutiven internationalen Master-Studiengänge Computational Mechanics of Materials and Structures (COMMAS), Infrastructure Planning (IP) und Water Resources Engineering and Management (WAREM) sowie die zwei Weiterbildungsstudiengänge Master Online Bauphysik (MOB) und International Construction: Practice and Law (ICPL) an der Fakultät angesiedelt.

Studierende:

Bei den konsekutiven Studiengängen ist der Anteil von weiblichen Studierenden im ersten Semester von 33,6% auf 38,0% gegenüber dem Vorjahr gestiegen (siehe Tabelle 1). Die Frauenquote der Weiterbildungsstudiengänge ist von 50,0% auf 36,4% gesunken, ebenso wie der Frauenanteil der nicht-konsekutiven Studiengänge von 43,8% auf 33,0%. Insgesamt ist der Frauenanteil leicht im Vergleich zum Vorjahr gestiegen.

Tabelle 1: Studierende im 1. Semester

	WS 2015/1			WS 2016/17		
	m	w	% w	m	w	% w
Konsekutiv	399	202	33,6	386	237	38,0
Nicht-Konsekutiv	73	57	43,8	67	33	33,0
Weiterbildung	4	4	50,0	7	4	36,4
Gesamt	476	236	35,6	460	174	37,3

Werden die Studierenden aller Semester betrachtet (nach Tabelle 2) zeigt sich ein ähnliches Bild (Steigerung der Frauenquote nur bei den konsekutiven Studiengängen, insgesamt gleichbleibender Frauenanteil).

Tabelle 2: Studierende aller Semester

	WS 2015/16			WS 2016/17		
	m	w	% w	m	w	% w
Konsekutiv	1474	906	38,1	1457	936	39,1
Nicht-Konsekutiv	235	152	39,3	241	110	31,3
Weiterbildung	29	14	32,6	35	16	31,4
Gesamt	1738	1072	38,1	1733	1062	38,0

Insgesamt lässt sich bei den Studierenden aller Semester feststellen, dass die Fakultät 2 den Frauenanteil bei etwa 38 % hält und somit die Zielvorgabe von 40 % knapp verpasst.

Tabelle 3: Studienabschlüsse

	WS 2015/16			SS 2016		
	m	w	% w	m	w	% w
Konsekutiv	131	80	37,9	128	93	42,1
Nicht-Konsekutiv	14	11	44,0	5	1	16,7
Gesamt	145	91	38,6	133	94	41,4

Der Frauenanteil unter den Studienabschlüssen der konsekutiven Studiengänge ist von 37,9% auf 42,1% gestiegen (siehe Tabelle 3). Bei den nicht-konsekutiven Studiengängen ging die Frauenquote von 44,0% auf 16,7% stark zurück, allerdings muss hier auf die geringen Fallzahlen hingewiesen werden. Insgesamt ist der Frauenanteil von 38,6% auf 41,4% gestiegen.

Wissenschaftliche Qualifikation:

Bei den Promotionen und Habilitationen ging der Frauenanteil von 2014 bis 2016 von 27,3% auf 19% zurück.

Tabelle 4: Promotionen und Habilitationen

	2014			2015			2016		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Promotionen und Habilitationen	32	12	27,3	23	8	25,8	17	4	19

Wissenschaftliches Personal

Die akademischen Beschäftigten werden über Haushalts- und drittmittelfinanzierten Stellen finanziert. Der Anteil weiblicher Beschäftigter schwankte im Betrachtungszeitraum leicht um die 32% (siehe Tabelle 5).

Tabelle 5: Akademische Beschäftigte

	2014			2015			2016		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Beamte: A13-A15	21	1	4,5	22	1	4,3	22	1	4,3
Angestellte: E13-E15Ü	183	94	33,9	185	102	35,5	170	85	33,3
Gesamt	204	95	31,8	207	103	33,2	192	86	30,9

Die Anzahl der weiblichen Professuren ging im Betrachtungszeitraum um eine Professur zurück (siehe Tabelle 6). Weibliche Professuren sollten nach dem SEPUS einen Anteil von 10% ausmachen. Mit Stand 2016 wird dieses Ziel mit 8,3% nicht erfüllt. Juniorprofessuren bleiben unberücksichtigt, da für diese keine Zielvereinbarungen getroffen wurden.

Tabelle 6: Professuren

	2014			2015			2016		
	m	w	% w	m	w	% w	m	w	% w
Professuren C3/C4, W3	22	3	12	23	3	11,5	22	2	8,3
Juniorprofessuren W1-W2	2	0	-	2	0	-	2	0	-
Gesamt	24	3	11,1	25	3	10,7	24	2	7,7

Ziele:

Für Neueinschreibungen bei den Studiengängen werden Zielvorgaben für die Frauenquote für die einzelnen Studiengänge angestrebt (siehe Tabelle A1). Bei den meisten Studiengängen soll der Frauenanteil weiterhin auf 40% bis 50% gesteigert werden. In einzelnen Studiengängen wie Immobilitentechnik und Immobilienwirtschaft sowie Umweltschutztechnik wurde dieses Ziel bereits erreicht. Der Frauenanteil aus Promotionen und Habilitationen – wie auch bei den unbefristeten wissenschaftlichen Dauerstellen – soll bei mindestens 35% liegen. Er wird aktuell fast erreicht. Das Ziel von 10% weiblicher Professuren wird mit 8,3% knapp verpasst.

Maßnahmen:

Bei den Studierenden konnte über alle Fachsemester betrachtet, der Frauenanteil in den letzten Jahren nahezu konstant gehalten oder gesteigert werden. Bei Studiengängen wie beispielsweise Bauingenieurwesen bewegen sich die Zahlen der weiblichen Studierenden mit rund 32% leider noch nicht am Ziel von 40%. Daher gilt es weiterhin, die Erreichung der SEPUS-Vorgaben anzustreben. Schülerinnen sollen gezielt für die Ingenieurstudiengänge der Fakultät begeistert werden. Aus den Studierenden der

Fakultät rekrutieren sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und daraus auch die Promotionen von Frauen.

Zur gezielten Förderung von Schülerinnen nehmen die Studiengänge Bauingenieurwesen und Umweltschutztechnik am Tag der Wissenschaften, am Girls´ Day und an „Probiert die Uni aus“ teil. Im Rahmen dieser Veranstaltungen werden Schülerinnen mit verschiedenen Workshops und Infoständen über die entsprechenden Themengebiete sowie Tätigkeitsfelder informiert.

Weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. Wissenschaft mit Familienpflichten wurden bereits berücksichtigt bzw. umgesetzt:

- Flexiblere Ausgestaltung der Arbeitsverträge
- Berücksichtigung von Mutterschaftszeiten und besonderen Belastungen durch Familienpflichten bei den einzuhaltenden Fristen in allen Prüfungsordnungen der Fakultät
- Aktive Unterstützung von Studentinnen mit besonderer Belastung durch Schwangerschaft oder Familienpflichten.

Die Fakultät will sich darum bemühen, frauenspezifische Stipendien einzuwerben bzw. einen Preis für eine herausragende Abschlussarbeit einer Studentin auszuloben.

Stuttgart, den 10. April 2017

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

Dipl.-Ing. Nadine Harder
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

Anhang

Tabelle A1: Zielvereinbarung Studierende

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

Tabelle A2: Studierende Erstsemester

		WS 15/16			WS 16/17		
		m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	172	71	29,2	194	93	32,4
	M.Sc.	45	14	23,7	32	23	41,8
COMMAS	M.Sc.	23	6	20,7	17	3	15,0
IUI	B.Sc.	37	30	44,8	41	32	43,8
	M.Sc.	22	16	42,1	26	19	42,2
IP	M.Sc.	37	23	38,3	29	14	32,6
MOB	M.BP.	4	4	50,0	8	3	27,3
SimTech	B.Sc.	17	9	34,6	9	2	18,2
	M.Sc.	9	1	10,0	8	1	11,1
UMW	B.Sc.	31	28	47,5	28	43	60,6
	M.Sc.	29	24	45,3	24	19	44,2
VIng	B.Sc.	35	9	20,5	30	9	23,1
VIng	M.Sc.	2	0	0,0	6	1	14,3
WAREM	M.Sc.	13	28	68,3	30	14	31,8
Gesamt		476	263	35,6	460	274	37,3

Tabelle A3: Studierende aller Semester

		WS 15/16			WS 16/17		
		m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	612	299	32,8	562	291	34,1
	M.Sc.	150	69	31,5	197	95	32,5
COMMAS	M.Sc.	76	16	17,4	66	14	17,5
IUI	B.Sc.	156	167	51,7	146	141	49,1
	M.Sc.	80	66	45,2	96	92	48,9
IP	M.Sc.	96	48	33,3	88	52	37,1
MOB	M.BP.	29	14	32,6	35	16	31,4
SimTech	B.Sc.	68	20	22,7	64	25	28,1
	M.Sc.	35	8	18,6	38	10	20,8
UMW	B.Sc.	151	144	48,8	129	130	50,2
	M.Sc.	129	106	45,1	133	126	48,6
VIng	B.Sc.	91	27	22,9	82	25	23,4
VIng	M.Sc.	2	0	0,0	10	1	9,1
WAREM	M.Sc.	63	88	58,3	87	44	33,6
Gesamt		1738	1072	38,1	1733	1062	38,0

Tabelle A4: Studienabschlüsse

		WS 15/16			SS 16		
		m	w	% w	m	w	% w
BAU	B.Sc.	40	16	28,6	43	26	37,7
	M.Sc.	23	11	32,4	13	6	31,6
COMMAS	M.Sc.	2	2	50,0	0	0	0,0
IUI	B.Sc.	17	13	43,3	15	24	61,5
	M.Sc.	7	9	56,3	7	5	41,7
MOB	M.BP.	0	1	100,0	0	0	0,0
SimTech	B.Sc.	5	2	28,6	4	2	33,3
	M.Sc.	3	2	40,0	4	0	0,0
UMW	B.Sc.	16	12	42,9	20	15	42,9
	M.Sc.	20	15	42,9	17	13	43,3
WAREM	M.Sc.	12	8	40,0	5	1	16,7
Gesamt		145	91	38,6	133	94	41,4

2.3 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 3 Chemie, Lebensmittelchemie und Materialwissenschaft

Berichtszeitraum: 1.10.2015 bis 30.03.2017

bzw. SS 15, WS 15/16, SS 16 und WS 16/17 für die Studienabschlüsse B.Sc., M.Sc., Promotionen und Habilitationen für die Kalenderjahre 2015 und 2016

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

Auswertung:

Bei nahezu gleich gebliebenen Studierendenzahlen ist der Anteil der Frauen um einen Prozentpunkt auf 42,5% gestiegen. Nach einem auf erfreuliche 46% gestiegenen Anteil an Studienanfängerinnen im WS 15/16 hat sich dieser Wert ein Jahr später bei 42% eingestellt und liegt somit einen knappen Prozentpunkt über dem des letzten Berichtszeitraumes (41,1%). Bei den Promotionen ist der Frauenanteil von 35% im Jahr 2014 auf 38% im Jahr 2015 und schließlich auf 47% im letzten Jahr gestiegen. In den beiden Berichtsjahren fanden keine Habilitationen statt. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen hat sich leicht verschlechtert (von 35% auf 33%).

Ziele:

Die Fakultät Chemie ist bestrebt, die bereits guten Quoten bei den Studienanfängerinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Promovierten zumindest zu halten, wenn nicht zu verbessern. Im Bereich der Habilitationen unserer Mitarbeiterinnen besteht Nachholbedarf; die generell unsicheren Zukunftsperspektiven spielen da sicherlich eine bedeutende Rolle. Erfreulicherweise ist es einer unserer Nachwuchswissenschaftlerinnen gelungen, ein Margarete-von-Wrangell Habilitationsstipendium einzuwerben.

Maßnahmen:

Um mehr Frauen für die Fächer Chemie und Materialwissenschaft zu interessieren und zu begeistern, wurde auch im WS 15/16 ein „Workshop für Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ durchgeführt, wobei das Angebot der Fakultät Chemie unter dem Motto „Probiert die Uni aus!“ wie in jedem Jahr gut nachgefragt war. Neben Experimenten aus dem Integrierten Praktikum wurde über Berufschancen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und vieles mehr rege diskutiert. Die Schülerinnen schätzten hier auch vor allem die Möglichkeit, sich mit Studierenden höherer Semester austauschen zu können.

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

Eine weitere Möglichkeit, die Fakultät nach außen darzustellen und Werbung zu betreiben, ist der Girls´ Day. Hier ist die Zielgruppe eher die der jüngeren Mädchen, bei denen so schon frühzeitig das Interesse für die Chemie oder allgemein ein naturwissenschaftliches Fach geweckt werden kann.

Seit dem WS 2016/17 wird in unserer Fakultät dank finanzieller Unterstützung durch das MWK Baden-Württemberg eine offene Lernwerkstatt betrieben. Auch mit dieser Maßnahme erhoffen wir uns den Anteil an Frauen, die das Studium beenden, zu erhöhen.

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

Die im SEPUS veranschlagten Zielwerte des Frauenanteils wurden im Bereich Promotionen und Leitungsfunktionen in der Fakultät erfüllt. Auch in den anderen Bereichen weichen die Prozentpunkte nur minimal von den Zielen ab (z.B. akademischer Mittelbau 33% statt 35 %, Studierende 42% statt 50%).

Um den Anteil der Professorinnen zu erhöhen, ist die Fakultät in laufenden Berufungsverfahren aktiv bestrebt qualifizierte Frauen zu gewinnen.

Stuttgart, den 28.03.2017

Dr. Brigitte Schwederski
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Prof. Dr. Cosima Stubenrauch
Dekanin Fakultät 3

Statistik

	WS 15/16			SS 2016			WS 16/17		
	w	m	% w	w	m	% w	w	m	% w
Studierende gesamt	461	640	41,9	389	531	42,3	474	642	42,5
Studierende 1. Fachsem.	183	215	46,0	12	16	42,9	180	249	42,0

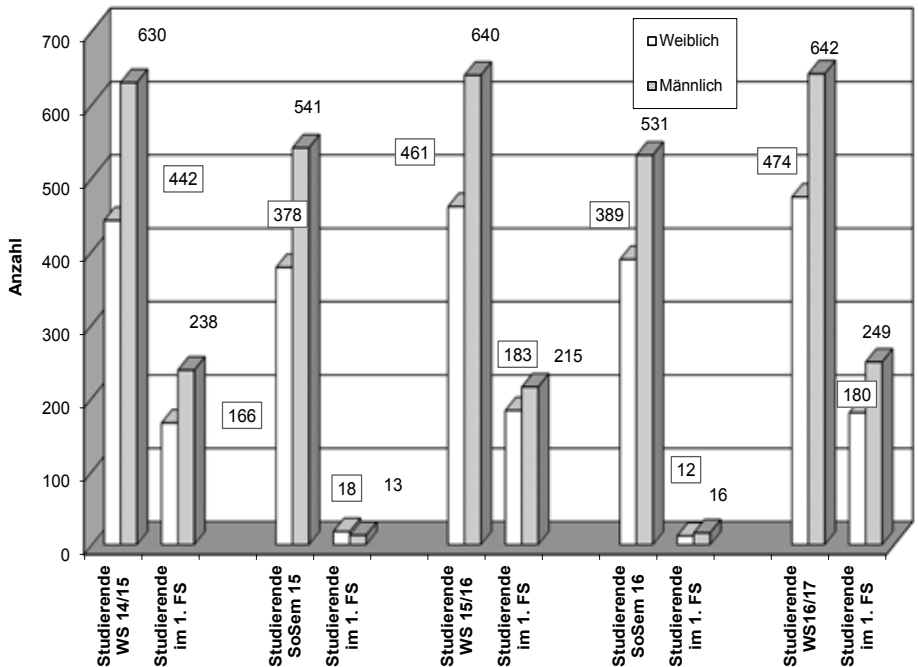
	Kalenderjahr 2015			Kalenderjahr 2016		
	w	m	% w	w	m	% w
Promotion	19	31	38,0	26	29	47,3
Habilitation	0	0	0,0	0	0	0,0

	Kalenderjahr 2015			Kalenderjahr 2016		
	w	m	% w	w	m	% w
angestellte wissenschaftl. Mitarbeiter/innen	55,0	110	33,3	54,0	109	33,1

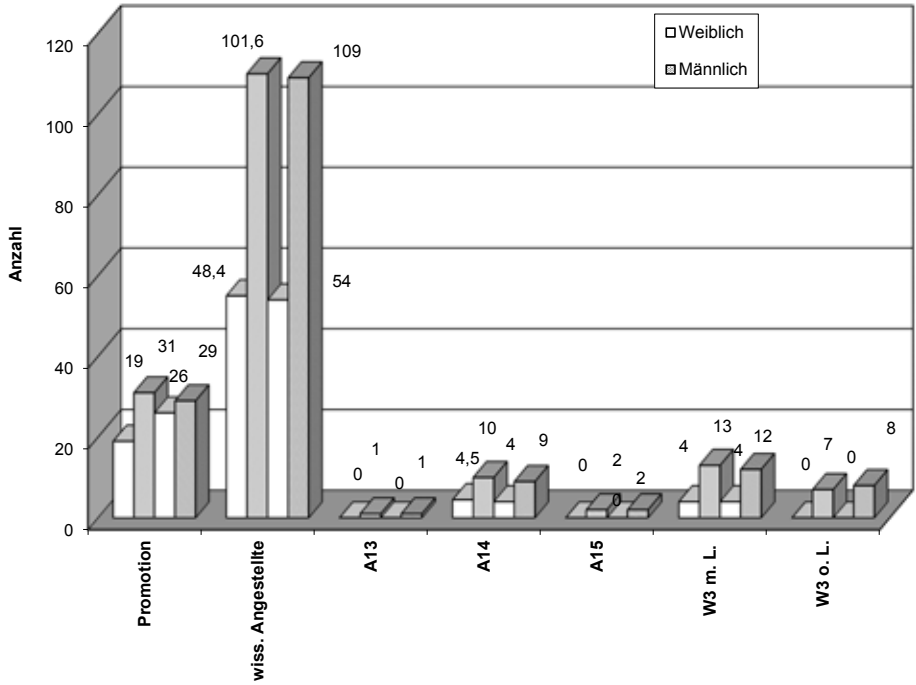
Besoldungsgruppe A	Kalenderjahr 2015			Kalenderjahr 2016		
	w	m	% w	w	m	% w
A13	0	2	0	0	1	0,0
A14	5	9	35,7	4	9	30,8
A15	0	2	0,0	0	2	0,0

Besoldungsgruppe C	Kalenderjahr 2015			Kalenderjahr 2016		
	w	m	% w	w	m	% w
C2	0	0	0,0	0	0	0,0
W3 m. L.	4	13	23,5	4	12	25,0
W3 o. L.	0	7	0,0	0	8	0,0
W1	0	1	0,0	0	1	0,0

Studierendenzahlen ab WS14/15



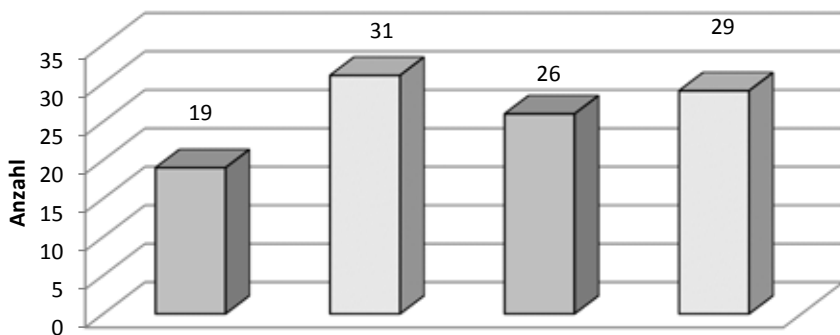
Bericht über die Situation der Frauen 2015 und 2016



SEPUS- und DFG-Quote

Wiss. Karrierestufen	SEPUS Frauenquote Dez. 2011	DFG/SEPUS Ziele für 2017	aktuelle Quote
Studienanfänger	49%	50%	42%
Wissenschaftliche Mitarbeiter	27%	35%	33%
Promotionen	40%	45%	47%
Habilitationen	0	50%	0%
Juniorprofessuren	0%	0%	0%
Professuren gesamt (ohne JP)	15%	20%	16%
Professuren (C4, W3 mL)	21%	30%	25%
Fakultätsvorstand	0%	33%	33%

Promotionen 2015 und 2016



2.4 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik

1. Einleitung

In der Fakultät 4 sind ingenieurwissenschaftliche (Energie- und Verfahrenstechnik) und naturwissenschaftliche Fachrichtungen (Technische Biologie) vertreten. Die Ingenieurwissenschaften sind eine Fachrichtung in der Frauen bis dato in allen wissenschaftlichen Karrierestufen nicht stark vertreten sind. In den Biowissenschaften hingegen sind Frauen deutlich häufiger in allen Karrierestufen vertreten. Daher stellt sich der Anteil von Frauen für die betrachteten Kategorien innerhalb der Fakultät im Berichtsjahr heterogen dar. Erfreulich ist, dass der Studentinnen-Anteil an den Gesamtstudierenden bei der Mehrzahl der ingenieurwissenschaftlich-orientierten Studiengänge der Fakultät (Energietechnik ca. 20 %, Erneuerbare Energien ca. 17 %, Verfahrenstechnik 31 % bis 37 % und Medizintechnik und WASTE jeweils 50 bis 60 %) deutlich höher ausfällt (als z.B. 6 % bis 12 % beim BSc-Studiengang Maschinenbau). Im Fachbereich Biologie sind Frauen innerhalb der Studierenden mit 50 % bis 60 % sehr gut vertreten. Innerhalb des befristet angestellten wissenschaftlichen Personals liegt der Frauenanteil der Fakultät bei ca. 35 %, sinkt aber in den höheren Karrierepositionen (unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau und Professuren) extrem ab. Nachfolgend sind die Anteile der Frauen innerhalb der Studierenden, der wissenschaftlichen Angestellten und der Professorenschaft genauer dargestellt.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Grundlage des Berichtes sind die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten (Dezernat I der Universität Stuttgart; Januar/Februar 2017).

Tabelle 1a und b geben einen Überblick über den Stand der Vorjahre und den Ist-Zustand der Fakultät 4 im Vergleich zu deren formulierten Zielwerten für 2017 (DFG-Standard/Genderkonzept und aktueller SEPUS der Fakultät 4).

Tab. 1a: Frauenanteile einzelner wissenschaftlicher Karrierestufen in der Fakultät 4 im Vergleich zu den Zielwerten für 2017 (DFG-Standards/Genderkonzept, bzw. SEPUS der Fakultät 4).

Wissenschaftliche Karrierestufen	Vorjahr 2014-2015			Berichtsjahr 2015-2016			Zielwert für 2017 (% w)
	m	w	% w	m	w	% w	
Immatrikulationen*	2370	917	27,9	2294	940	29,1	20
Promotionen	52	25	32,5	56	23	29,1	30
Habilitationen**	8	4	33,3	9	5	35,7	40
Akad. Mittelbau***	53	16	23,2	79	33	29,5	40
Juniorprof. (JP)	1	0	0,0	1	0	0,0	50****
Professuren gesamt (o. JP)	28	1	3,3	27	1	3,6	10
Professuren (C4, W3mL)	18	0	0,0	18	0	0,0	10
Leitungsposition mittlere & höchste Ebene Fakultätsvorstand	4	0	0,0	4	0	0,0	0

w: Frauen; m: Männer; mL: mit Leitungsfunktion;

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

**Aufgrund geringer Fallzahlen Daten für 2008-2016 zusammengefasst;

***Nur Haushaltsstellen (E & A-Stellen) befristet und unbefristet;

****JP noch zum Teil in der Planung & Umsetzung

Tab. 1b: Frauenanteile einzelner wissenschaftlicher Karrierestufen in der Fakultät 4 im Vergleich zu Zielwerten für 2017 (DFG-Standards/Genderkonzept, bzw. SEPUS der Fakultät 4).

Wissenschaftliche Karrierestufen	Vorjahr 2015-2016			Berichtsjahr 2016-2017			Zielwert für 2017 (% w)
	m	w	% w	m	w	% w	
Immatrikulationen*	2294	940	29,1	2162	981	31,2	20
Promotionen	56	23	29,1	45	18	28,6	30
Habilitationen**	9	5	35,7	9	5	35,7	40
Akad. Mittelbau***	79	33	29,5	90	36	28,6	40
Juniorprof. (JP)	1	0	0,0	2	0	0,0	50****
Professuren gesamt (o. JP)	27	1	3,6	29	2	6,5	10
Professuren (C4, W3mL)	18	0	0,0	18	1	5,3	10
Leitungsposition mittlere & höchste Ebene Fakultätsvorstand	4	0	0,0	4	0	0,0	0

w: Frauen; m: Männer; mL: mit Leitungsfunktion;

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

**Aufgrund geringer Fallzahlen Daten für 2008-2017 zusammengefasst;

***Nur Haushaltsstellen (E & A-Stellen) befristet und unbefristet;

****JP noch zum Teil in der Planung & Umsetzung

2.1 Studierende

Der Frauenanteil bei den Erstsemestern, Gesamtstudierenden und Studienabschlüssen der einzelnen Studiengänge ist in den Tabellen 2 bis 4 und dem Diagramm (Abb.1) dargestellt. Der Erfassungszeitraum bezieht sich auf SS15 bis WS16/17 für die Studiengänge: Erneuerbare Energien, Energietechnik, Medizintechnik, Technische Biologie, Verfahrenstechnik und WASTE. Der Studiengang Technische Biologie Diplom sind auslaufend und weist daher nur geringe Fallzahlen, bzw. keine Studierenden im ersten Fachsemester auf. Statistische Auswertungen sind hier daher nicht aussagekräftig.

Diese Studiengänge wurden wie folgt neu aufgenommen: MSc Medizintechnik WS13/14, MSc Technische Biologie WS12/13, BSc Medizintechnik WS10/11, BSc Erneuerbare Energien und BSc Technische Biologie jeweils WS09/10. Die nicht-konsekutiven Studiengänge werden der gemeinsamen Kommission Maschinenbau (GKM) Fakultät 4 und 7 zugeordnet und dort verwaltet. Die Zahlen für den Studiengang BSc Maschinenbau sind daher ebenfalls im Bericht der Fakultät 7 statistisch berücksichtigt.

Tab. 2: Studierende im 1. Fachsemester in der Fakultät 4 (WS15/16 & WS16/17).
Auslaufende Studiengänge sind nicht aufgeführt. (Stand September 2016)

Studiengang	1. Fachsemester im WS 15/16				1. Fachsemester im WS 16/17			
	Gesamt	m	w	% w	Gesamt	m	w	% w
Maschinenbau (BSc)*	303	263	40	13,2	291	255	36	12,4
Erneuerbare Energien (BSc)	63	56	7	11,1	69	55	14	20,3
Energietechnik (MSc)	69	53	16	23,2	38	35	3	7,9
Medizintechnik (BSc)	109	52	57	52,3	89	38	51	57,3
Medizintechnik (MSc)**	59	27	32	54,2	47	22	25	53,2
Technische Biologie (BSc)	74	29	45	60,8	75	34	41	54,7
Technische Biologie (MSc)	26	9	17	65,4	26	11	15	57,7
Verfahrenstechnik (BSc)	55	35	20	36,4	56	40	16	28,6
Verfahrenstechnik (MSc)	34	20	14	41,2	27	13	14	51,9
WASTE (MSc)	57	34	23	40,4	37	12	25	67,6

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

**MSc Medizintechnik neu ab WS13/14

Tab. 3: Gesamtstudierende in der Fakultät 4 (WS15/16 & WS16/17).
(Stand Dezember 2016)

Studiengang	Gesamtstudierende im WS 15/16			
	Gesamt	m	w	% w
Maschinenbau (BSc)*	1238	1101	137	11,1
Erneuerbare Energien (BSc)	323	264	59	18,3
Energietechnik (MSc)	277	209	68	24,5
Medizintechnik (BSc)	359	159	200	55,7
Medizintechnik (MSc)***	232	114	118	50,9
Technische Biologie (BSc)	205	92	113	55,1
Technische Biologie (MSc)	120	46	4	61,7
Technische Biologie (Dipl)**	20	10	10	50,0
Verfahrenstechnik (BSc)	204	130	74	36,3
Verfahrenstechnik (MSc)	129	83	46	35,7
WASTE (MSc)	126	85	41	32,5
	Gesamtstudierende im WS 16/17			
Maschinenbau (BSc)*	1145	1009	136	11,9
Erneuerbare Energien (BSc)	267	221	47	17,2
Energietechnik (MSc)	254	201	53	20,9
Medizintechnik (BSc)	356	157	199	55,9
Medizintechnik (MSc)***	288	145	143	49,7
Technische Biologie (BSc)	231	104	127	55,0
Technische Biologie (MSc)***	122	48	74	60,7
Technische Biologie (Dipl)**	16	8	8	50,0
Verfahrenstechnik (BSc)	194	133	61	31,4
Verfahrenstechnik (MSc)	134	84	50	37,3
WASTE (MSc)	136	52	84	61,8

*Studiengang der GKM, ebenfalls bei Fakultät 7 statisch ausgewertet; **Auslaufender Studiengang; ***MSc Medizintechnik neu ab WS13/14

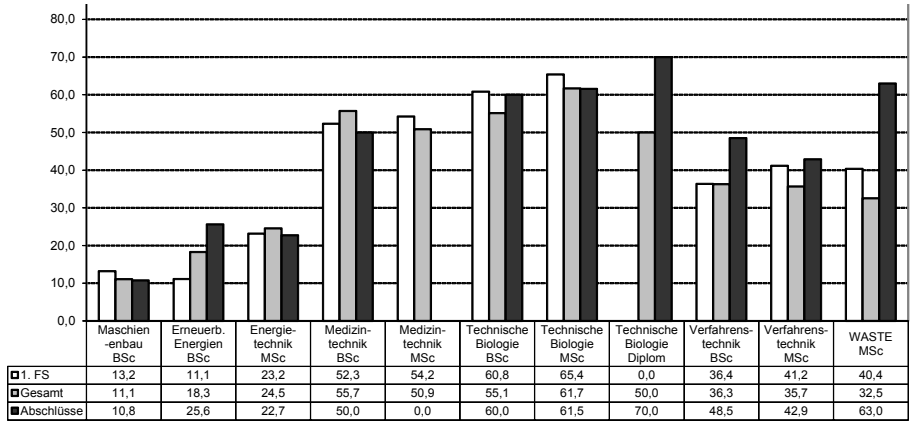
Tab. 4: Studienabschlüsse in der Fakultät 4 (SS15 & WS15/16 und SS16 & WS16/17).
(Stand Februar 2017)

Studiengang	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
	Studienabschlüsse SS15 & WS15/16			
Maschinenbau (BSc)*	231	216	15	6,5
Erneuerbare Energien (BSc)	86	77	9	10,5
Energietechnik (MSc)	38	27	11	28,9
Medizintechnik (BSc)	11	9	2	18,2
Technische Biologie (BSc)	42	19	23	54,8
Technische Biologie (MSc)	11	8	3	27,3
Technische Biologie (Dipl.)**	24	11	13	54,2
Verfahrenstechnik (BSc)	21	16	5	23,8
Verfahrenstechnik (MSc)	66	39	27	40,9
WASTE (MSc)	25	15	10	40,0
	Studienabschlüsse SS16 & WS16/17			
Maschinenbau (BSc)*	233	207	26	11,2
Erneuerbare Energien (BSc)	72	54	18	25,0
Energietechnik (MSc, MSc DD**)	80	55	25	31,3
Medizintechnik (BSc)	70	26	44	62,9
Medizintechnik (MSc)	22	8	14	63,6
Technische Biologie (BSc)	31	15	16	51,6
Technische Biologie (MSc)	39	15	24	61,5
Technische Biologie (Dipl.)***	3	1	2	66,7
Verfahrenstechnik (BSc)	32	15	17	53,1
Verfahrenstechnik (MSc)	31	17	14	45,2
WASTE (MSc)	41	19	22	53,7

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

Double degree; *Auslaufender Studiengang

Frauenanteil bei den Studierenden in % - SS 15 und WS 15/16



Frauenanteil bei den Studierenden in % - SS16 und WS 16/17

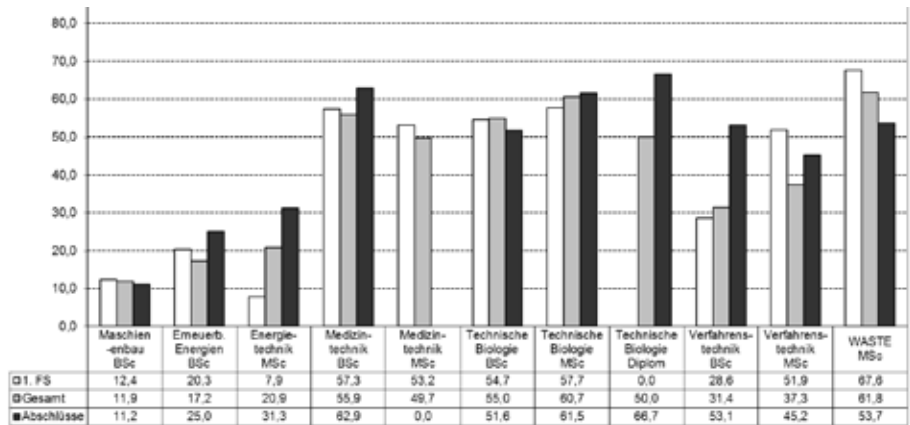


Abb. 1: Zusammenfassende Übersicht aller Studiengänge der Fakultät 4. Auslaufende Studiengänge, die nur noch geringe Studierendenzahlen aufweisen, sind hier nicht dargestellt.

Im Studiengang Technische Biologie liegt der Anteil der Studentinnen seit 2009 zwischen 50 und 60%, was für einen naturwissenschaftlichen Studiengang zufriedenstellend ist (Tab. 2 und 3, Abb. 1). Der Frauenanteil bei den bestandenen Examina liegt in der Technischen Biologie, leicht schwankend, beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahrganges (Tab. 4, Abb. 1).

In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen ist der Frauenanteil zum Teil deutlich geringer. Studentinnen machen bei den 1. Semestern und Gesamtstudierenden in dem von der GKM verwalteten Studiengang BSc Maschinenbau ca. 12% aus (Tab. 2 und 3, Abb. 1). Ihr Anteil ist seit 2008 stetig geringfügig angestiegen (von ca. 6% auf ca. 12% bei Gesamtstudierenden).

Dem gegenüber fällt der Anteil an Studentinnen im 1. Semester sowie den Gesamtstudierenden in den Studiengängen Erneuerbare Energien (17-20%), Energietechnik (8%, bzw. 21%), Medizintechnik (50-57% BSc und MSc), Verfahrenstechnik (29-37%, bzw. 1 Fachsemester MSc 52%) und WASTE (größer 60%) deutlich höher aus (Tab. 2 und 3, Abb. 1).

Der ingenieurwissenschaftliche Studiengang WASTE weist erneut mit 62-68% Frauen unter den Studierenden einen erfreulich konstant hohen Anteil auf. Bei der Einführung des Studienganges lag der Frauenanteil noch bei ca. 34% und hat sich seit dem stetig positiv entwickelt (auf jetzt über 60%). Im vergangenen Jahr gab es einen Einbruch des Studentinnen Anteils auf 40% bei den Erstsemestern, welcher sich erfreulicherweise nicht fortgesetzt hat.

In der Medizintechnik (BSc und MSc) sind Studentinnen bei den ersten Fachsemestern und den Gesamtstudierenden erneut mit 50-57% vertreten. Somit liegt der Frauenanteil hier ebenfalls konstant hoch.

Insgesamt betrachtet sind im BSc Studiengang Verfahrenstechnik die Studentinnen seit Jahren in etwa konstant mit ca. 30% vertreten. Hingegen ist für den Studiengang MSc Verfahrenstechnik der Frauenanteil bei den Erstsemestern und den Gesamtstudierenden ansteigend (seit WS2010/11 bei 1. Fachsemester von 23% auf jetzt 52% und bei Gesamtstudierenden von 29% auf jetzt 37%).

Für den BSc Studiengang Erneuerbare Energien ist der Frauenanteil bei den Erstsemestern mit 19-20% seit Jahren konstant, wohingegen bei den Gesamtstudierenden ein leichter Abfall auf jetzt 17% festzustellen ist (Tab. 2 und 3, Abb. 1).

Auch beim Studiengang MSc Energietechnik zeigen die Werte einen Abwärtstrend. Seit WS2014/15 fielen die Frauenanteile bei den Erstsemestern von 47% auf jetzt 8% ab und bei den Gesamtstudierenden von 30% auf Aktuell 21%. Die Frauenquote bei

den bestandenen Examina liegt in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen leicht schwankend, beim jeweiligen Anteil der Studentinnen innerhalb des Jahres (Tab. 4, Abb. 1).

Inklusive des Studienganges BSc Maschinenbau (GKM verwaltet, statistisch auch bei der Fakultät 7 ausgewertet) liegt der Frauenanteil innerhalb der Studierenden der Fakultät 4 mit 31,2% über der Zielvorgabe von 20% (Tab. 1) und ist gegenüber dem Vorjahre (2015/16: 29,1%; 2014/15: 27,9%) leicht gestiegen.

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen und Habilitationen

Der Anteil der Frauen an den Promotionen und Habilitationen ist in den folgenden Tabellen (Tab. 5 und 6) und dem Diagramm (Abb. 2) dargestellt.

Tab. 5: Promotionen in der Fakultät 4

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen	
				1 Jahr	3 Jahre
2008	55	39	16	29,1	29,2
2009	71	48	23	32,3	
2010	59	44	15	25,4	
2011	71	40	21	34,4	35,7
2012	59	32	27	45,8	
2013	77	51	26	33,8	
2014	77	52	25	32,5	30,1
2015	79	56	23	29,1	
2016	63	45	18	28,6	

Tab. 6: Habilitationen in der Fakultät 4.

Jahr	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
2008	1	0	1	100,0
2009	2	2	0	0,0
2010	2	1	1	50,0
2011	2	1	1	50,0
2012	0	0	0	0,0
2013	4	3	1	25,0
2014	1	1	0	0,0
2015	2	1	1	50,0
2016	0	0	0	0,0
Gesamt	14	9	5	35,7

% Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Qualifikationen

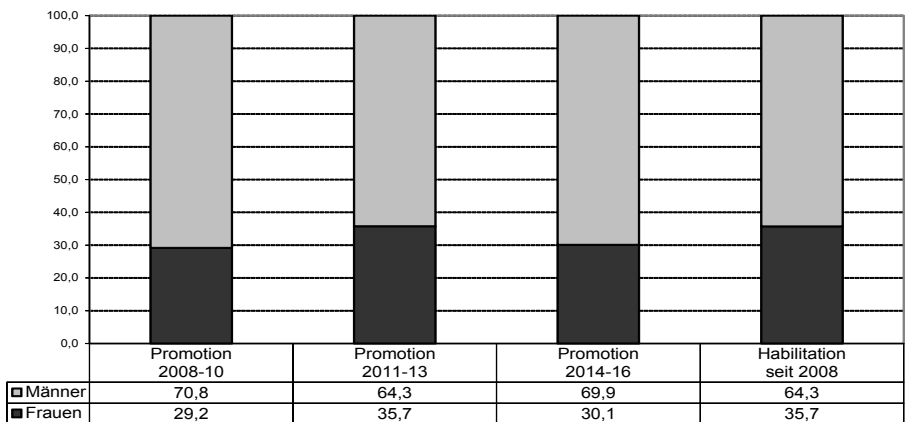


Abb. 2: Zusammenfassende Übersicht des Frauenanteils innerhalb der Promotionen und Habilitationen der Fakultät 4.

Bei den Promotionen lag der Frauenanteil in den Vorjahren stets zwischen 25% und 35%, wobei der Wert 2012 mit 45,8% deutlich höher ausfiel (Tab. 5). Im Berichtszeitraum ist er mit 29,1% (2015), bzw. 28,6% (2016) wieder im üblichen Bereich. Insgesamt liegen alle Werte nahe bei oder sogar oberhalb des angestrebten Wertes von 30% (Tab. 1). Betrachtet man die Entwicklung zusammengefasst für erhöhte Fallzahlen (Daten jeweils für 3 Jahre) ergab sich eine positive Tendenz des Frauenanteils (Tab. 5, Abb. 2; von 29,2% auf 35,7%) bis 2013. Dieser Trend setzte sich aber bis 2016 nicht fort.

Habilitationen werden in der Fakultät 4 nur in geringem Umfang abgeschlossen. 2015 habilitierten sich ein Mann und eine Frau, und 2016 schloss niemand eine Habilitation ab. Aufgrund der geringen Anzahl ist eine statische Auswertung für einen 1-Jahreszeitraum nicht mehr aussagekräftig (Tab. 6). Hier ist es sinnvoller die Entwicklung über mehrere Jahre hinweg zusammenzufassen. Für 2008-2016 beträgt der Frauenanteil 35,7% (5 von insgesamt 14 Habilitationen wurden von Frauen abgeschlossen) (Tab. 6, Abb. 2) und liegt damit leicht unterhalb der angestrebten Zielvorgabe von 40% (Tab. 1). Ob eine positive Entwicklung des Frauenanteils im betrachteten Zeitraum 2008-2016 vorliegt, lässt sich aufgrund der zu geringen Fallzahlen nicht beurteilen.

2.3 Wissenschaftliches Personal

Die Personalsituation an den 22 Instituten wurde zum Stand Mai 2016 und Januar 2017 erfasst. Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen ist aus folgenden Tabellen (Tab. 7 und 8) und dem Diagramm (Abb. 3) zu entnehmen.

2.3.1 Akademische Beschäftigte und Professuren

Tab. 7: Akademische Beschäftigte der Besoldungsgruppe E in der Fakultät 4.

2015-2016	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Befristet	379	262	117	30,9
Unbefristet	28	22	6	21,4
Gesamt	407	284	123	30,2
2016-2017	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Befristet	384	265	119	31,0
Unbefristet	32	24	8	25,0
Gesamt	416	289	127	30,5

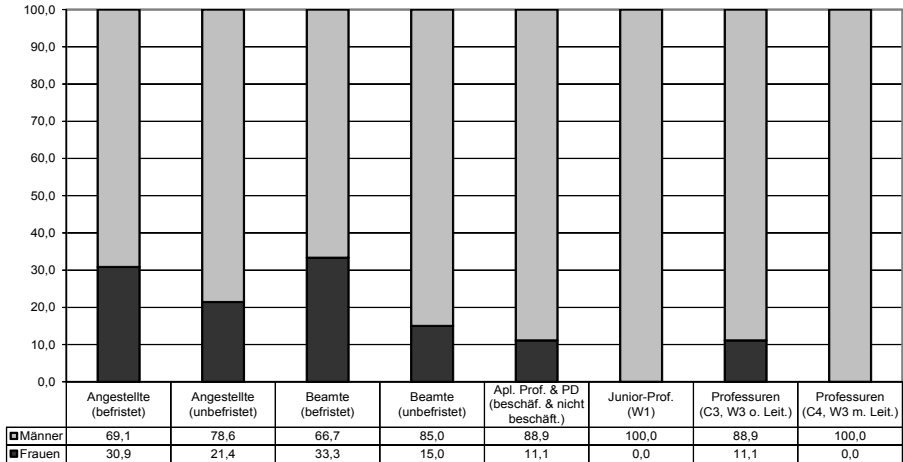
Tab. 8: Akademische Beschäftigte der Besoldungsgruppen A, C und W sowie apl. Professoren/innen und Privatdozenten/innen in der Fakultät 4.

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Besoldungsgruppe A				
A13	3	2	1	33,3
A14	14	12	2	14,2
A15	6	5	1	16,7
Gesamt (befristet)	3	2	1	33,3
Gesamt (unbefristet)	20	17	3	15,0
Apl. Prof. & PD				
beschäftigt	12	10	2	16,6
unbeschäftigt	6	6	0	0,0
Gesamt	18	16	2	11,1
Besoldungsgruppen C & W				
W1 Junior-Prof.	1	1	0	0,0
C3 & W3 o. Leit.	9	8	1	11,1
C4 & W3 m. Leit.	18	18	0	0,0
Gesamt	28	27	1	3,6
Besoldungsgruppe A				
A13	3	2	1	33,3
A14	14	12	2	14,3
A15	6	5	1	16,7
Gesamt (befristet)	2	1	1	50,0
Gesamt (unbefristet)	21	18	3	14,3
Apl. Prof. & PD				
beschäftigt	11	10	1	9,1
unbeschäftigt	9	8	1	11,1
Gesamt	20	18	2	10,0

	Gesamt	Männer	Frauen	% Frauen
Besoldungsgruppe C & W				
W1 Junior-Prof.	2	2	0	0,0
C3 & W3 o. Leit.; PVert*	12	11	1	8,3
C4 & W3 m. Leit.	19	18	1	5,3
Gesamt	33	31	2	6,3

*Vertretungsprofessur

2015-2016: % Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Fakultät



2016-2017: % Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal der Fakultät

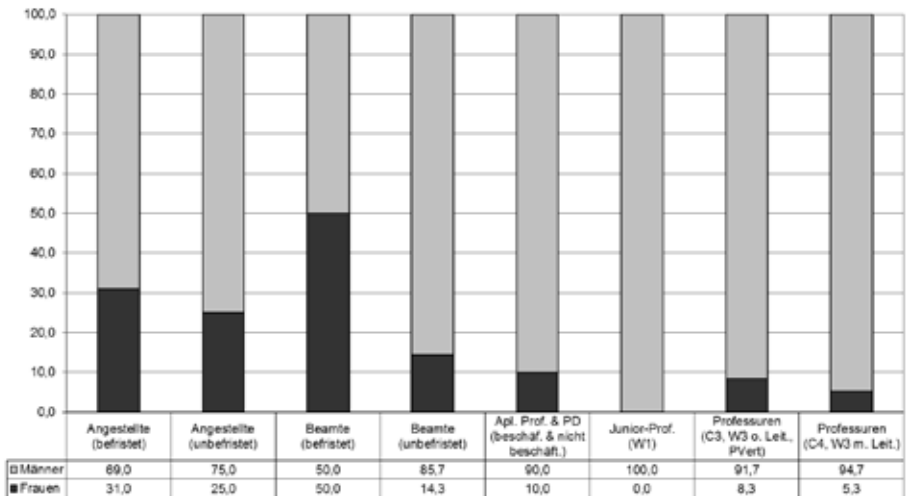


Abb. 3: Zusammenfassende Übersicht des Frauenanteils innerhalb des wissenschaftlichen Personals der Fakultät 4.

Bei den befristeten und unbefristeten wissenschaftlichen Angestellten zusammengefasst liegt der Frauenanteil seit 2008 stets zwischen 30-35%, wobei er bei den unbefristeten Stellen alleine betrachtet bis 2015 deutlich niedriger ausfiel (nur 3-12% gegenüber ca. 35% bei befristeten Stellen). Seit dem hat er sich durch die Einstellung von Frauen auf unbefristete Stellen auf 25% verbessert (Tab. 7, Abb. 3). Bei den wissenschaftlichen Angestellten insgesamt betrachtet liegt der Frauenanteil der Fakultät nahe am angestrebten Wert von 40% (Tab. 1), ist aber seit 2008 nahezu unverändert (Aktuell 30,5%).

Bei den Stellen im Akademischen Mittelbau (Beamte) und bei Professuren sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert (Tab. 8, Abb.3.). Die Umsetzung der für 2017 hinterlegten quantitativen Ziele (siehe Tab. 1) bezüglich des Frauenanteils innerhalb der Professuren von 10% konnte bis jetzt noch nicht erreicht werden. Eine Ursache hierfür war, dass es im Fachbereich Biologie für mehrere vakante Professuren längere Zeit keine Freigabe zur Wiederbesetzung gab. Diese Situation hat sich nun geändert

und einige Berufungsverfahren stehen an, bzw. sind im Abschluss. Eine Frau konnte erfolgreich für eine W3 Professur mit Leitungsfunktion gewonnen werden und zurzeit hat eine zweite Frau für eine W3 mit Leitungsfunktion einen Ruf erhalten und verhandelt. Daher kann erwartet werden, dass künftig noch mindestens eine weitere Professorin gewonnen werden kann. Somit könnte die Zielvorgabe 10% für 2017 (Tab. 1) annähernd erreicht werden.

3. Ziele

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

Durch leichte jährliche Anhebung des Anteils der Studentinnen in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (Maschinenbau BSc) ist langfristig angestrebt einen Anteil von ca. 20% zu erreichen. Eine positive Tendenz des Frauenanteils ist bereits festzustellen (Erhöhung von 7% auf 12%). Für die Verfahrenstechnik und Erneuerbare Energien liegt der Wert mit ca. 35%, bzw. 20%, bereits bei, bzw. sogar oberhalb dieser 20%-Marke. Es sollte versucht werden den Abwärtstrend der Studentinnenanteile beim MSc Studiengang Energietechnik in den ersten Fachsemestern zu stoppen. Insgesamt wäre hier das Ziel das Niveau bei diesen Studiengängen zu halten, bzw. auf plus 4% des bisherigen Wertes zu verbessern. Der Frauenanteil in den Studiengängen WASTE, Technische Biologie und Medizintechnik ist mit ca. 50% und höher bereits sehr gut. Dies soll so beibehalten werden.

Die Frauenquote bei den Promotionen und Habilitationen liegt bereits oberhalb, bzw. nahe an den Zielvorgaben (Tab. 1). Beabsichtigt ist mindestens den derzeitigen Zustand beizubehalten, bzw. in den Fachbereichen einen leichten jährlichen Anstieg der Promotionen von Frauen (1-3 Fälle) zu erreichen. Bis zum Jahr 2017 war die Habilitation von mindestens einer weiteren Frau in der Fakultät angestrebt. Dies wurde erreicht und sogar ein weiteres Verfahren einer zweiten Frau läuft bereits.

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

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

4. Maßnahmen

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

Die Fakultät hat, gemeinsam mit der Fakultät 7, eine fakultätsübergreifende Gleichstellungskommission eingerichtet. Diese setzt sich aus mindestens einer Professorin oder einem Professor, zwei Mitgliedern des wissenschaftlichen Dienstes und zwei studentischen Mitgliedern sowie den beiden Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zusammen.

4.1 Studierende

Zur Anhebung des Frauenanteils in den Studiengängen der Fakultät 4, beteiligen sich die Institute, insbesondere die ingenieurwissenschaftlichen Institute, an den entsprechenden Förderprojekten für Schülerinnen und Studentinnen („Girls´ Day“, „Probiert die Uni aus“ und „Meccanica femminile“). Zum Beispiel bietet das Institut für Thermodynamik und Wärmetechnik (ITW) und das Institut für Biomaterialien und biomolekulare Systeme Veranstaltungen im Rahmen des „Girls´ Day“ an. Abwechselnd mit der Hochschule Furtwangen führt jedes zweite Jahr die Fakultät 4 gemeinsam mit den Fakultäten 5, 6 und 7 seit 2011 die „Meccanica femminile“ durch.

Die Mitglieder der Fakultät beraten und unterstützen Studentinnen speziell im Hinblick auf den Studienverlauf, das Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung. Dies erfolgt zum Beispiel in Form von (i) Information über Maßnahmen zur Weiterbildung und Karriereförderung (z.B. spezielles Bewerbungstraining für Frauen, „Femtec. Network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften“, oder Mentoring-Programme); und (ii) Beratung und Ermunterung zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise. Die Fakultät plant die Erarbeitung eines fachspezifischen Konzeptes für die gezielte

Unterstützung von Studentinnen auf dem Weg zu einer Promotion insbesondere im Hinblick auf die Ingenieurwissenschaften in denen Frauen momentan noch stark unterrepräsentiert sind.

Studentinnen sollen bei der Vergabe von Hilfskraftstellen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden eines Faches berücksichtigt werden.

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

4.2 Wissenschaftliches Personal

Alle Mitglieder der Fakultät und insbesondere Professoren/innen sollen Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen, Förderprojekte etc. beraten und bei der Verfolgung ihrer Karriere unterstützen. Die Fakultät plant spezifische Instrumente für die innerhalb der Fakultät vertretenen Fachdisziplinen zu entwickeln, die insbesondere dazu beitragen sollen den Frauenanteil bei den unbefristeten Mittelbau-Stellen zu erhöhen. Zu diesem Zweck wurde eine Arbeitsgruppe gebildet mit Vertreterinnen aus den drei Fachbereichen der Fakultät. Dies ist insbesondere von Bedeutung, weil innerhalb der unbefristeten Mittelbau-Stellen der Anteil der Wissenschaftlerinnen in etwa doppelt so hoch ist. Zum Beispiel kann in Anlehnung an den Maßnahmenkatalog bei Berufungsverfahren eine aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung einer Dauerstelle im Mittelbau durchgeführt werden.

Stellenausschreibungen

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

Stellenbesetzungen

Bei der Auswahlentscheidung wird bei gleicher wissenschaftlicher Qualifikation dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben dergestalt Rechnung getragen, dass ihnen Kindererziehungs- oder Pflegezeiten nicht zum Nachteil gereichen, soweit dies im Rahmen des geltenden Rechts möglich ist. Dies gilt insbesondere für Unter-

brechungen der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit, Verzögerungen beim Abschluss einzelner Ausbildungsgänge, Überschreitung von Altersgrenzen.

Professuren

Die Fakultät, bzw. die Berufungskommissionen verpflichten sich, entsprechend dem Leitfaden für Berufungsverfahren eine aktive Recherche nach Bewerberinnen durchzuführen und zu dokumentieren. Ergänzend dazu ist geplant: (i) ein Konzept zu entwickeln, bei dem in Zukunft in sinnvoller Zeit vor dem Freiwerden einer Professur eine aktive Sichtung von Kandidatinnen für das zu besetzende Fach stattfindet, und (ii) zusätzlich einen spezifischen Maßnahmenkataloges zur aktiven Rekrutierung für die innerhalb der Fakultät vertretenen Fachdisziplinen zu erstellen. Die Fakultät bewirbt sich - wenn möglich - bei Programmen zur Förderung des Frauenanteils innerhalb der Professorenschaft, wie zum Beispiel bei dem Professorinnenprogramm. Jeder Berufungskommission gehören mindestens zwei fachkundige Wissenschaftlerinnen an. Die Gleichstellungsbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt. Alle Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, werden zum Vortrag eingeladen, wenn Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Die Berufungskommissionen bemühen sich darum, vermehrt Gutachterinnen in den Verfahren zu beauftragen.

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

PD Dr. rer. nat.
Tatjana Kleinow
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

2.5 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik

1. Einleitung

Dieser Bericht erläutert die Entwicklung des Frauenanteils an der Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik in den Jahren 2015 und 2016. Gemessen an den SEPUS-Zielwerten sowie im Vergleich zum letzten Berichtsjahr kann die Fakultät eine insgesamt positive Bilanz ziehen, wenn auch einzelne Werte gesunken sind. Aufgrund zum Teil sehr unterschiedlicher Werte werden die Studierendenzahlen nach Lehreinheit getrennt dargestellt. Der Anteil an Wissenschaftlerinnen bezieht sich jedoch auf die gesamte Fakultät.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Die Fakultät kann im Bereich der Studierendenzahlen eine erfreuliche Entwicklung vermelden: Der Frauenanteil stieg vom Wintersemester 2015/2016 deutlich von 23,7% auf 26,4% im Wintersemester 2016/2017, und übertrifft damit klar den Zielwert von 15% aus dem Struktur- und Entwicklungsplan, der bereits 2014 um 2 Prozentpunkte überschritten war. Allerdings unterscheidet sich der Frauenanteil stark nach Studiengang, wobei der Anstieg erneut im Wesentlichen auf den Zuwachs in der Lehreinheit Computerlinguistik zurückzuführen ist.

Der Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist im Vergleich zum letzten Berichtsjahr (2014) im Jahr 2015 leicht gesunken und im Jahr 2016 erneut deutlich angestiegen und übertrifft damit auch deutlich den SEPUS-Zielwert von 10%. Der Anteil an von Frauen abgeschlossenen Promotionen ist im Jahr 2015 ebenfalls leicht zurückgegangen und im Jahr 2016 wieder auf den Wert von 2014 angestiegen – und liegt damit wieder näher am Zielwert von 20%. Erfreulicherweise wird auch der Zielwert an Professorinnen (6%) weiterhin übertroffen, wenn auch leider nicht mehr so deutlich wie noch 2014.

2.1 Studierende

2.1.1 Lehreinheit Computerlinguistik

Die Studiengänge der Lehreinheit Computerlinguistik sind seit Jahren die Studiengänge der Fakultät mit der höchsten Frauenbeteiligung. Diese Tatsache blieb unverändert, allerdings sind die Zahlen in den Jahren 2015 und 2016 etwas rückläufig im Vergleich zu 2014, was auf die Einrichtung weiterer für Frauen interessanter Studiengänge wie z.B. Medieninformatik zurückzuführen sein könnte. Die Absolvent/innenzahlen können aufgrund der geringen Fallzahlen nicht mit Vorjahresdaten verglichen werden; eine erhöhte Absolventinnenzahl im Vergleich zu den anderen Studiengängen der Fakultät ist jedoch deutlich sichtbar.

Entwicklung der Studierendenzahlen Oktober 2015 bis März 2017,
Lehreinheit Computerlinguistik

Studiengang	Immatrikulationen gesamt								
	WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%
MSc Computational Linguistics	80	39	48,8	78	39	50	86	45	52,3
MSc 2014	49,2								
BSc Maschinelle Sprachverarbeitung	113	44	38,9	84	32	38,1	97	31	32
BSc 2014	44,1								
Studiengänge gesamt	242	83	43,9	162	71	44,05	183	76	42
gesamt 2014	46,2								

Studiengang	Erstsemester									Absolvent/innen					
	WS 15/16			SS 16			WS 16/17			WS 15/16			SS 16		
	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%
MSc Computational Linguistics	30	18	60	9	4	44,4	15	8	53,3	8	3	37,5	9	2	22,2
MSc 2014	62,1									k.A.					
BSc Maschinelle Sprachverarbeitung	51	16	31,4	3	2	66,7	39	12	30,8	4	1	25	3	1	33,3
BSc 2014	53,5									k.A.					
Studiengänge gesamt	143,1	34	45,7	12	6	56	54	20	42,05	12	4	31,3	12	3	28
gesamt 2014	56,9									k.A.					

2.1.2 Lehreinheit Informatik

In der Lehreinheit Informatik hat sich die Frauenquote der Gesamtzahl der eingeschriebenen Studierenden deutlich erhöht (von 15,3% im Jahr 2014 über 18,2% im WS 15/16 auf 20% im WS 16/17). Bei den Erstsemestern gab es nach einem Anstieg von 20,2% im Jahr 2014 auf 23% im WS 15/16 wieder eine kleine Verringerung auf 17% im WS 16/17. Nach wie vor sind die Lehramtsstudiengänge von hohen Quoten gekennzeichnet, gefolgt von den Zahlen des Medieninformatik-Studiengangs, welche durch die hohe Zahl an weiblichen Erstsemestern auch anhalten werden. Auch der internationale M.Sc. Computer Science erfüllt die Erwartungen, für Studentinnen attraktiv zu sein und kann einen hohen Anteil von 23% im WS 16/17 vorweisen, der allerdings im WS 15/16 noch höher lag (bei 25,9%). Ebenso steigerte der MSc INFOTECH seinen Frauenanteil von 23,5% im WS 15/16 auf 24% im WS 16/17.

Der gemeinsam mit der Universität Hohenheim getragene Studiengang Wirtschaftsinformatik ist ebenfalls weiterhin bei Studentinnen beliebt und kann die Quote an eingeschriebenen Frauen leicht steigern (WS 15/16: 22,1%, WS 16/17: 22,8%).

Insgesamt verzeichnen die Studiengänge der Informatik wie auch in den vergangenen Jahren leicht höhere Frauenquoten als die Studiengänge der Softwaretechnik. Schlusslicht bildet dabei wie auch im vergangenen Berichtsjahr der Studiengang Softwaretechnik. Diese Entwicklung deckt sich mit der Beobachtung, dass für Frauen insbesondere Informatikstudiengänge mit interdisziplinärem Charakter und starkem Anwendungsbezug interessant sind.

Ohne die Lehreinheit Computerlinguistik verzeichnete die Stuttgarter Informatik einen Frauenanteil von 20,1% im WS 15/16 und 22% im WS 16/17, womit sie das Niveau des vorigen Berichtsjahres deutlich, um gut 5 Prozentpunkte, übersteigt.

Auch der Anteil an Absolventinnen steigerte sich deutlich von 9,1% im Jahr 2014 auf 16% im WS 16/17.

Studiengang	Immatrikulationen gesamt											
	WS 15/16			SS 16			WS 16/17					
	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%
BA Informatik (LA)	33	16	50,6	23	11	51,55	114,1	20	50			
BSc Informatik	510	65	12,7	442	59	13,3	72	64	12,3			
Diplom Informatik	84	9	10,7	66	8	12,1	20	8	14			
BA Informatik (LA Gym)	38	10	26,3	29	7	24,1	32	5	15,6			
MSc Informatik	132	13	9,8	116	12	10,3	22	14	11,6			
MSc Computer Science	54	14	25,9	69	19	27,5	65	15	23,1			
BSc Softwaretechnik	460	49	10,7	397	38	9,6	460	50	10,9			
Diplom Softwaretechnik	19	4	21,1	16	3	18,8	14	2	14,3			
MSc Softwaretechnik	93	10	10,8	119	15	12,6	114	16	14			
BSc Simulation Technology	88	20	22,7	76	18	23,7	89	25	28,1			
MSc Simulation Technology	43	8	18,6	45	8	17,8	48	10	20,8			
BSc Medieninformatik	63	24	38,1	64	22	34,4	88	32	36,4			
BSc Data Science							8	1	12,5			
BSc Wirtschaftsinformatik (50%)	195	43	22,1	161	37	23	184	42	22,8			
MSc INFOTECH (50%)	323	76	23,5	280	68	24,3	288	69	24			
Studiengänge gesamt	2135	361	20,1	1903	325	21	1618,8	373	21			
gesamt 2014												15,3

Entwicklung der Studierendenzahlen Oktober 2015 bis März 2016, Lehnreinheit Informatik; Wirtschaftsinformatik und INFOTECH zu 50% gerechnet

Studiengang	Erstsemester						Absolvent/innen								
	WS 15/16		SS 16		WS 16/17		WS 15/16		SS 16						
	ges.	%	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%				
BA Informatik (LA)	120	11	47			37	14	40,05			1	1	100		
BSc Informatik	76	18	11,4	1		151	23	15,2	20	4	20	21	5	23,8	
Diplom Informatik	22								12			6			
BA Informatik (LA Gym)	25,8					2	2	100,0	3	1	33	1			
MSc Informatik	26	3	9,4	10	1	10	3	15,8	18	1	5,6	16			
MSc Computer Science	15	5	33,3	14	4	28,6	8	12,5	1			9	5	55,6	
BSc Softwaretechnik	111	12	10,8	1		117	13	11,1	23	3	13,0	18			
Diplom Softwaretechnik									3	1	33,3	2	1	50	
MSc Softwaretechnik	17	5	29,4	35	7	20	4	20	8	1	12,5	17	1	5,9	
BSc Simulation Technology	26	9	34,6			24	9	37,5	7	2	28,6	6	2	33,3	
MSc Simulation Technology	10	1	10	7		9	3	33,3	5	2	40,0	4			
BSc Medieninformatik	39	16	41			29	12	41,4				1			
BSc Data Science						8	1	12,5							
BSc Wirtschaftsinformatik (50%)	70	15	21,4			58	11	19	9			8	1	12,5	
MSc INFOTECH (50%)	88	25	28,4			62	13	21	34	8	23,5	36	7	19,4	
Studiengänge gesamt	646	120	23	68	12	2,28	544	109	17,15	143	23	13	146	23	16
gesamt 2014								20,2							9,1

Entw. d. Studierendenzahlen Okt. 2015 bis März 2016, Lehrinheit Informatik; Wirtschaftsinformatik & INFOTECH zu 50% gerechnet

2.1.3 Lehreinheit Elektrotechnik

Auch in der Lehreinheit Elektrotechnik konnten die Frauenanteile an immatrikulierten und neu eingeschriebenen Studentinnen erhöht werden: im Vergleich zum vergangenen Berichtsjahr (15,6%) handelt es sich im WS 15/16 um 16,1% und im WS 16/17 um 19,1%.

Betrachtet man die einzelnen Studiengänge, fällt v.a. wieder das Lehramt positiv auf, wobei die Fallzahlen zu gering für eine aussagekräftige Statistik sind. Des Weiteren weisen auch die Studiengänge MSc Nachhaltige Elektrische Energieversorgung und MSc Photonic Engineering sowie der internationale MSc INFOTECH Frauenanteile von über 20% auf. Die relativ hohe Quote in den Master-Studiengängen spricht dafür, dass die Elektrotechnik ihre Studentinnen halten kann. Auch die Quote an Absolventinnen ist insgesamt leicht um gut einen Prozentpunkt gestiegen.

Im Jahr 2015 war die Fakultät 5 an der Organisation der *meccanica femminile* beteiligt, einer Frühjahrshochschule für Ingenieurinnen und Studentinnen der Ingenieurwissenschaft. Dieses vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst geförderte und hauptsächlich von der HAW Furtwangen organisierte Projekt findet jedes zweite Jahr auf dem Campus der Universität Stuttgart statt. Die ausschließlich von Frauen unterrichteten Kurse sind offen für Studentinnen, Doktorandinnen und Berufseinsteigerinnen und dienen deren Weiterbildung und Vernetzung.

Studiengang	Immatrikulationen gesamt								
	WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
	ges.	w	%	ges.	w	%	ges.	w	%
BA NF Elektrotechnik und Informationstechnik							1	1	100
BSc Elektrotechnik und Informationstechnik	708	112	15,8	569	94	16,5	558	92	16,5
Diplom Elektrotechnik und Informationstechnik	15	3	20						
MSc Elektrotechnik und Informationstechnik	452	73	16,2	444	70	15,8	466	74	15,9
MSc Elektromobilität	86	11	12,8	95	17	17,9	128	23	18
MSc Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	148	30	20,3	160	33	20,6	171	35	20,5
MSc Photonic Engineering	48	11	22,9	49	13	26,5	47	15	31,9
BSc Erneuerbare Energien	323	59	18,3	266	42	15,8	268	47	17,5
MSc INFOTECH (50%)	323	76	23,5	280	68	24,3	288	69	24
Studiengänge gesamt	2103	375	16,1	1863	337	18,4	1927	356	19,1
gesamt 2014									15,6

Entwicklung der Studierendenzahlen Oktober 2015 bis März 2016,
Lehreinheit Elektrotechnik; Erneuerbare Energien und INFOTECH zu 50% gerechnet

Studiengang	Erstsemester						Absolvent/innen					
	WS 15/16		SS 16		WS 16/17		WS 15/16		SS 16			
	ges.	%	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w
BA NF Elektrotechnik und Informationstechnik					1	1	100					
BSc Elektrotechnik und Informationstechnik	268	18,7	7	2	28,6	27	16,5	62	8	12,9	64	7
Diplom Elektrotechnik und Informationstechnik								4	1	25		
MSc Elektrotechnik und Informationstechnik	115	20,9	60	9	15	20	26	54	6	11,1	40	6
MSc Elektromobilität	27	3,7	24	6	25	7	17,5	10		9	2	22,2
MSc Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	40	27,5	22	6	27,3	6	18,8	11	1	9,1	17	2
MSc Photonic Engineering	13	30,8	9	3	33,3	4	36,4	6	1	16,7	8	2
BSc Erneuerbare Energien	63	11,1				69	20,3	41	13	31,7	31	5
MSc INFOTECH (50%)	88	28,4				62	21	34	8	23,5	36	7
Studiengänge gesamt	614	20,4	122	26	18,4	92	22,8	222	38	15,7	205	31
gesamt 2014							20,9					14,1

Entwicklung der Studierendenzahlen Oktober 2015 bis März 2016,
 Lehreinheit Elektrotechnik; Erneuerbare Energien und INFOTECH zu 50% gerechnet

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen und Habilitationen

Bei den Promotionen konnte erfreulicherweise ein Anstieg der Zahl der weiblichen Promovierten beobachtet werden, von 5 Doktorinnen 2015 auf nun 7 Doktorinnen im Jahr 2016. Dies ist eine sehr positive Entwicklung, da die Gesamtzahl der Promotionen von 64 auf 39 gesunken, der Frauenanteil aber von 7,81% auf 17,95% angestiegen ist. Hiermit befinden wir uns bereits sehr nahe am SEPUS Zielwert von 20%. Auch künftig will die Fakultät die Gesamtzahl der Promotionen weiter steigern und wird hierbei verstärkt versuchen, Frauen zur Promotion zu gewinnen.

Gleichbleibend hingegen ist die Situation bei den Juniorprofessuren - weder 2015 noch 2016 war hier eine Juniorprofessorin im Amt. Insgesamt ist allerdings auch ein Absinken der Anzahl der Juniorprofessuren seit 2014 um zwei Stellen, auf nun 3 Stellen, zu verzeichnen.

Sehr positiv zu beobachten ist die 2016 erlangte Habilitation einer weiblichen Wissenschaftlerin in unserer Fakultät, welche gleichzeitig auch das einzige Habilitationsverfahren in diesem Jahr war (im Vergleich zu null Habilitationen in den Vorjahren).

2.3 Wissenschaftliches Personal

Wiss. Karrierestufen	Berichtsjahr 2015			Berichtsjahr 2016			Zielwert SEPUS
	gesamt	w	%	gesamt	w	%	%
Promotionen	64	5	7,8	39	7	18,0	20
Habilitationen	0	0	-	1	1	100	
Akad. Mittelbau	345	54	15,6	355	59	16,6	10
Juniorprofessuren	4	0	-	3	0	-	30
Professuren	38	3	7,9	39	3	7,7	6
Leitungsfunktionen in der Fakultät	4	0	0	4	0	0	25

Stand: Dezember 2016

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Die Bemühungen der Fakultät, die Frauenquote im Mittelbau zu steigern, war erfolgreich: Während 2014 nur 15,8% der Stellen im akademischen Mittelbau mit Frauen besetzt waren (inkl. drittmittelfinanzierter Stellen), waren es 2015 fast gleich viele (15,7%) und 2016 erfreuliche 16,6%. Auffällig zeigt sich im akademischen Mittelbau, dass unter den Verbeamteten weder 2015 noch 2016 Frauen sind, während die Gesamtzahl der Beamten 2016 von 17 auf 18 steigt.

Die Fakultät wird auch zukünftig besonderes Augenmerk darauf legen, den Frauenanteil bei den Promovierenden und damit bei den akademisch Beschäftigten zu stärken.

Die Anzahl der Frauen, die befristet angestellt sind, steigt von 2015 auf 2016 von 51 auf 57, nicht jedoch die Anzahl der unbefristet angestellten Frauen (diese sinkt von drei auf zwei). Es ist auch eine negative Diskrepanz aufzuweisen zwischen dem Anteil der unbefristet angestellten Frauen und Männer (Frauenanteil sinkt hier von 15% auf 10,53%) und dem Verhältnis von Männern und Frauen unter den befristet Beschäftigten (Anteil der Frauen steigt hier von 16,59% auf 17,92%). Der insgesamt zu verzeichnende Anstieg der Mitarbeiterinnenzahl im akademischen Mittelbau von 54 zu 59 beruht daher auf der gestiegenen Zahl der befristet angestellten Wissenschaftlerinnen. Insgesamt werden sowohl Männer als auch Frauen vorwiegend befristet eingestellt.

In den Sonderforschungsbereichen, an denen die Fakultät beteiligt ist, werden die entsprechenden Mittel auch vorwiegend für akademisch Beschäftigte eingesetzt. So finanziert der SFB 732 (Incremental Specification in Context), der bis September 2015 von einer Professorin geleitet wurde, Kita-Plätze, fördert die Teilnahme am Frauen-Mentoring-Programm und bietet entsprechende Workshops an. Auch das integrierte Graduiertenkolleg wird von 2 Professorinnen geleitet. Insgesamt sind 44% der akademisch Beschäftigten und 77,1% der wissenschaftlichen Hilfskräfte Frauen.

Der SFB 716 (Dynamische Simulation von Systemen mit großer Teilchenzahl), an dem die Fakultät beteiligt ist, beschäftigt weiterhin zwei Teilprojektleiterinnen, hat einen Mitarbeiterinnenanteil von nun 13% im Vergleich zu 10% im Jahr 2014 und konnte den Anteil von Vorträgen durch Fachfrauen im Kolloquium signifikant erhöhen.

2.3.2 Professuren

Die Anzahl der Professorinnen hat sich gegenüber den Vorjahren nicht verändert und bleibt bei absolut 3. Da 2016 eine weitere Professur hinzugekommen ist, sinkt der Anteil der Frauen an der Professorenschaft leicht von 7,89% auf 7,69%, wobei der SEPUS-

Zielwert von 6% weiterhin erfüllt wird. Bei den Leitungsfunktionen in der Fakultät (außerplanmäßige Professuren und Privatdozierende) bleibt der Anteil der Frauen nach wie vor auf einem Niveau von Null.

3. Ziele

Die Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik strebt nach wie vor eine nachhaltige Steigerung des Frauenanteils in allen Bereichen an, wobei dies besonders durch eine signifikante Steigerung des Frauenanteils bei den Studienanfänger/innen gelingen kann. Ein Schwerpunkt der Strategie der Fakultät liegt daher in der Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung des Nachwuchses. Die Fakultät erwartet auch in den kommenden Jahren einen weiteren Zuwachs an Studentinnen, da internationale Studiengänge (M.Sc. INFOTECH, Computer Science und Computational Linguistics) sowie die interdisziplinären Studiengänge und jene mit starkem Anwendungsbezug (B.Sc. Medieninformatik, Data Science oder auch M.Sc. Elektromobilität) statistisch gesehen durchschnittlich höhere Frauenquoten aufweisen. Die Einschreibungszahlen z.B. im B.Sc. Medieninformatik lassen bereits eine entsprechende Entwicklung erwarten.

Als bedeutsam erachtet die Fakultät, diese Studentinnen an die Fakultät zu binden, mehr geeignete Frauen für eine Promotion zu gewinnen und folglich auch den Frauenanteil am Mittelbau zu stabilisieren.

Wie bisher wird sich die Fakultät darum bemühen, weitere Frauen auf Professuren berufen zu können, um den Zielwert weiter übersteigen zu können.

4. Maßnahmen

4.1 Studierende

Die Fakultät wird auch in Zukunft das Konzept zum Aufbau engerer Kontakte mit ausgewählten Schulen weiterentwickeln – mit dem Ziel, mehr Schülerinnen für ein entsprechendes Studium zu interessieren. Beginnend mit einem Fachbereich wird über bestehende Kontakte ein Konzept entwickelt, um Schülerinnen längerfristig als nur durch punktuelle Maßnahmen zu begleiten. Darüber hinaus beteiligt sich die Fakultät weiterhin in erheblichem Umfang an den universitären Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen wie „Girls' Day“ und „Probiert die Uni aus“.

4.2 Wissenschaftliches Personal

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

Die Mitglieder der Professorenschaft werden dazu sensibilisiert, gezielt talentierte Frauen zur Promotion aufzufordern. Um das Interesse der Studentinnen an einer Promotion zu wecken, wird weiterhin die Idee einer Veranstaltung im Rahmen des Fakultätskolloquiums verfolgt. Im Kontext eines Fachvortrags durch eine von der Fakultät geladene Referentin soll interessierten Studentinnen die Möglichkeit gegeben werden, sich mit der Referentin über Wege in die Wissenschaft auszutauschen. Die Veranstaltung soll es interessierten Studentinnen ermöglichen, Fragen zu stellen, soll Informationen zum Mentoring und zu vergleichbaren Programmen geben und den Studentinnen die Möglichkeit bieten, sich zu vernetzen. Die Professorinnen der Fakultät und die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen werden aktiv eingebunden werden.

In den Sonderforschungsbereichen, an denen die Fakultät beteiligt ist, werden die entsprechenden Mittel wie gehabt vorwiegend für akademisch Beschäftigte eingesetzt. So finanziert der SFB 732 weiterhin Kita-Plätze, fördert die Teilnahme am Frauen-Mentoring-Programm und bietet entsprechende Workshops an.

Prof. Dr. Kurt Rothermel
Dekan

Dr. Stefanie Anstein
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

2.6 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 6 Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie

1. Einleitung

Die Fakultät Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie unterstützt den Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart und ist daran interessiert, die Zahl der Frauen in Studium, Forschung und Lehre zu erhöhen. Der Anteil der Frauen liegt an der Fakultät in den allermeisten Bereichen weit unter 50%.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Seit Jahren ist ein Ziel der Fakultät, mehr Frauen für die Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu begeistern. Deshalb nimmt die Fakultät die Möglichkeit wahr, sich bei Veranstaltungen wie dem Informationstag der Universität und dem „Tag der Wissenschaft“ zu präsentieren. Insbesondere für Schülerinnen der Oberstufe bietet die Universität seit vielen Jahren die Aktion „Probiert die Uni aus!“ an, bei welcher zahlreiche interessierte Schülerinnen die Angebote der Fakultät wahrgenommen haben.

Auch 2017 sollen speziell Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 10 bis 13 an naturwissenschaftliche und technische Studiengänge herangeführt werden. Dazu wurde das Projekt „TryScience“ ins Leben gerufen, an dem sich die Fakultät mit zahlreichen Angeboten beteiligen wird.

Auch der „Girls' Day“ fand 2015 und 2016 erneut erfolgreich an unserer Fakultät statt. Die Aktion richtet sich an Mädchen der Klassenstufen fünf bis zehn, um diese schon früh für Technik und Naturwissenschaft zu begeistern. In besonderem Maße haben sich die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mehrere Studentinnen und Studenten bei der Durchführung dieser Veranstaltungen engagiert. Auch hier wird es 2017 eine neue Projektrunde geben.

Ebenfalls beliebt bei Schülerinnen ist es, ihr BOGY-Praktikum (Beruf- und Studienorientierung am Gymnasium) an den Instituten der Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie zu absolvieren.

Bei all diesen Veranstaltungen erhalten die Schülerinnen Informationen zum Studium und einen Einblick in Lehre, Forschung und Entwicklung an den Instituten. In Diskussionsrunden werden Fragen zu den Berufsaussichten von Frauen mit abgeschlossenem technischem Studiengang und zu den Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere beantwortet.

2.1 Studierende

Die Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie, Geoinformatik sowie der 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.

Studiengänge Luft- und Raumfahrttechnik

In den Studiengängen Luft- und Raumfahrttechnik (B.Sc., M.Sc., Diplom) hat der Frauenanteil der Studierenden mit 11,5% noch immer ungefähr den gleichen Wert wie vor zehn Jahren und ist nahezu unverändert im Vergleich zum Vorjahr. Der langfristige positive Trend von 1989/90 bis 2010/11 kann auch in diesem Jahr nicht erkennbar fortgeführt werden. Auch der Anteil der Frauen bei den Neuzulassungen liegt in den letzten vier Jahren gleichbleibend bei rund 12%.

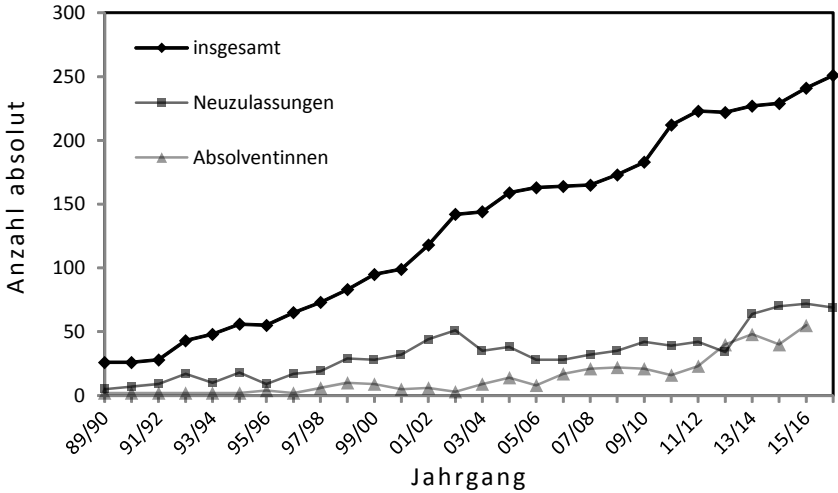
Der Anteil der Absolventinnen ist im Berichtszeitraum 2015/16 von 10,6% im Vorjahr auf 12,6% gestiegen.

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

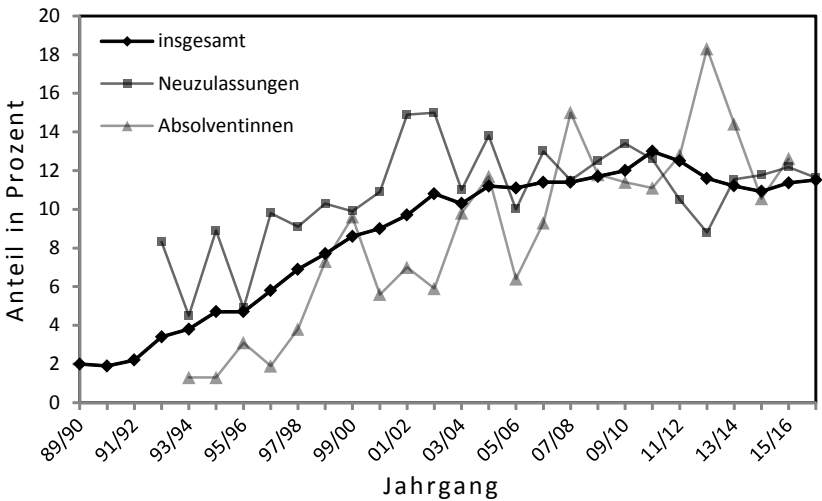
Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	Ges.	w	%	Ges.	w	%	Ges.	w	%
89/90	1327	26	2,0	-	5	-	-	2	-
90/91	1342	26	1,9	-	7	-	-	2	-
91/92	1288	28	2,2	-	9	-	-	2	-
92/93	1275	43	3,4	206	17	8,3	-	2	-
93/94	1252	48	3,8	222	10	4,5	154	2	1,3

	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
94/95	1192	56	4,7	203	18	8,9	159	2	1,3
95/96	1164	55	4,7	184	9	4,9	130	4	3,1
96/97	1121	65	5,8	174	17	9,8	103	2	1,9
97/98	1054	73	6,9	208	19	9,1	160	6	3,8
98/99	1072	83	7,7	281	29	10,3	137	10	7,3
99/00	1102	95	8,6	283	28	9,9	94	9	9,6
00/01	1106	99	9,0	294	32	10,9	89	5	5,6
01/02	1213	118	9,7	295	44	14,9	86	6	7,0
02/03	1314	142	10,8	339	51	15,0	51	3	5,9
03/04	1402	144	10,3	319	35	11,0	92	9	9,8
04/05	1416	159	11,2	275	38	13,8	120	14	11,7
05/06	1469	163	11,1	279	28	10,0	125	8	6,4
06/07	1437	164	11,4	216	28	13,0	182	17	9,3
07/08	1450	165	11,4	279	32	11,5	140	21	15,0
08/09	1484	173	11,7	281	35	12,5	186	22	11,8
09/10	1525	183	12,0	313	42	13,4	185	21	11,4
10/11	1630	212	13,0	309	39	12,6	144	16	11,1
11/12	1779	223	12,5	399	42	10,5	179	23	12,8
12/13	1909	222	11,6	386	34	8,8	218	40	18,3
13/14	2025	227	11,2	554	64	11,6	333	48	14,4
14/15	2096	229	10,9	595	70	11,8	379	40	10,6
15/16	2120	241	11,4	591	72	12,2	436	55	12,6
16/17	2179	251	11,5	593	69	11,6			

Absoluter Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Luft- und Raumfahrttechnik



Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

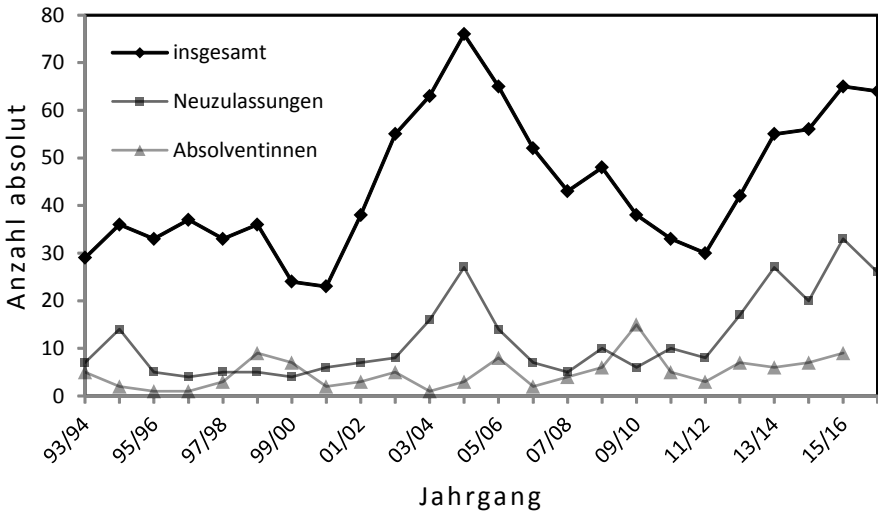
In den Studiengängen Geodäsie und Geoinformatik (B.Sc., M.Sc., Diplom) wird der in den letzten Jahren ansteigende Frauenanteil der Studierenden fortgeführt. Seit 2011/12 stieg er von 21,7% auf 33% an. Die hohen Anteile der Jahre 2002 bis 2009 (bis über 40%) werden jedoch noch nicht wieder erreicht. Der Anteil der Frauen unter den Neuzulassungen ist nach einem starken Einbruch im Jahr 2011/12 (17,4%) wieder gestiegen und erreicht im letzten Berichtszeitraum 34,2%. Unter den Absolventen bleibt der Frauenanteil mit 22% im Vergleich zum Vorjahr nahezu gleich. Insgesamt wirken sich aufgrund der geringen Anzahl an Studierenden selbst kleine Änderungen prozentual sehr stark aus.

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

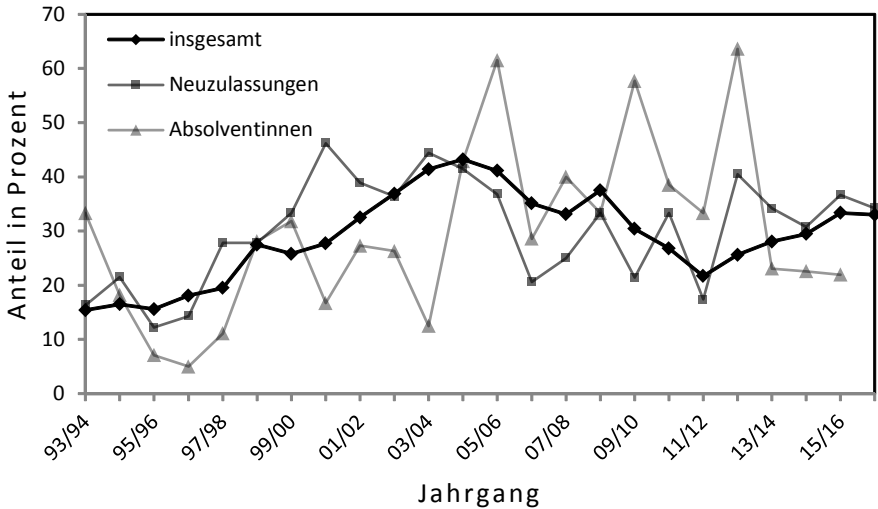
Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	Ges.	w	%	Ges.	w	%	Ges.	w	%
93/94	188	29	15,4	43	7	16,3	15	5	33,3
94/95	218	36	16,5	65	14	21,5	11	2	18,2
95/96	212	33	15,6	41	5	12,2	14	1	7,1
96/97	204	37	18,1	28	4	14,3	20	1	5,0
97/98	169	33	19,5	18	5	27,8	27	3	11,1
98/99	131	36	27,5	18	5	27,8	32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

	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
09/10	125	38	30,4	28	6	21,4	26	15	57,7
10/11	123	33	26,8	30	10	33,3	13	5	38,5
11/12	138	30	21,7	46	8	17,4	9	3	33,3
12/13	164	42	25,6	42	17	40,5	11	7	63,6
13/14	196	55	28,1	79	27	34,4	26	6	23,1
14/15	190	56	29,5	65	20	30,8	31	7	22,6
15/16	195	65	33,3	90	33	36,7	41	9	22,0
16/17	194	64	33,0	70	26	34,2			

Absoluter Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



Prozentualer Anteil der Frauen in der Geodäsie und Geoinformatik



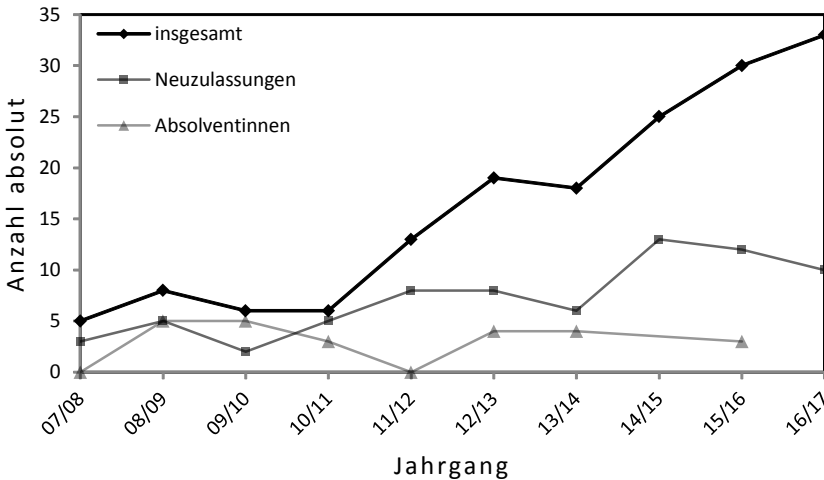
Studiengang GEOENGINE

Bereits zum elften Mal begannen zum Wintersemester 2016/17 Studierende mit dem Studiengang GEOENGINE, die Anzahl der Gesamtstudierenden ist auf 110 Studierende angestiegen. Von den Studierenden sind 33 Frauen, dies entspricht nahezu einem Drittel und erreicht damit den höchsten Stand seit 2012/13. Der Frauenanteil unter den Neuzulassungen konnte im Berichtszeitraum 2015/16 auf 40% gesteigert werden und lag im letzten Jahr bei knapp einem Drittel. Leider lagen uns im Jahr 2014/15 keine Angaben zu den Absolventinnen des Studiengangs GEOENGINE vor. Im Berichtszeitraum 2015/16 lag der Anteil bei ca. 16% und damit deutlich unter den Werten der Vorjahre. Aufgrund der geringen Anzahl an Studierenden, wirken sich selbst kleine Änderungen prozentual sehr stark aus.

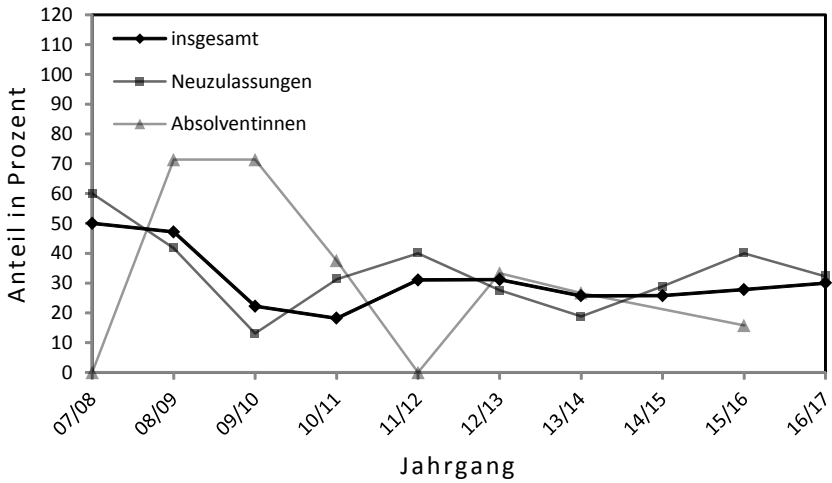
Tab. 3: Anteil der Studentinnen im Studiengang GEOENGINE

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	Ges.	w	%	Ges.	w	%	Ges.	w	%
07/08	10	5	50,0	5	3	60,0	-	-	-
08/09	17	8	47,1	12	5	41,7	7	5	71,4
09/10	27	6	22,2	15	2	13,1	7	5	71,4
10/11	33	6	18,2	16	5	31,3	8	3	37,5
11/12	42	13	31,0	20	8	40,0	6	0	0,0
12/13	61	19	31,1	29	8	27,6	12	4	33,3
13/14	70	18	25,7	32	6	18,8	15	4	26,7
14/15	97	25	25,8	45	13	28,9			
15/16	108	30	27,8	30	12	40	19	3	15,8
16/17	110	33	30,0	31	10	32,3			

Absoluter Anteil der Frauen im Studiengang GEOENGINE



Prozentualer Anteil der Frauen im Studiengang GEOENGINE



Promotionen in der Fakultät

In Tab. 4 sind die Promotionen der gesamten Fakultät, sowie aufgeschlüsselt nach den Fachbereichen Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie und Geoinformatik, der vergangenen 13 Jahre aufgeführt. Der Anteil der Frauen entspricht in den letzten vier Jahren im Mittel dem Anteil der Studierenden.

Tab. 4: Anteil der Frauen an den Promotionen der Fakultät 6

Jahr	Fakultät gesamt			Luft- und Raumfahrttechnik			Geodäsie und Geoinformatik		
	Ges.	w	w%	Ges.	w	w%	Ges.	w	w%
2004	26	1	3,8	24	1	4,2	2	0	0,0
2005	33	3	9,1	31	3	9,7	2	0	0,0
2006	27	3	11,1	25	3	12,0	2	0	0,0
2007	33	1	3,0	29	1	3,4	4	0	0,0
2008	28	2	7,1	25	2	8,0	3	0	0,0
2009	45	11	24,4	43	11	25,6	2	0	0,0
2010	35	2	5,7	34	1	2,9	1	1	100,0
2011	28	3	10,7	25	3	12,0	3	0	0,0
2012	47	11	23,4	42	9	21,4	5	2	40,0
2013	57	7	12,3	52	5	9,6	5	2	40,0
2014	43	5	11,6	40	4	10,0	3	1	33,3
2015	51	7	13,7	49	7	14,3	2	0	0,0
2016	53	6	11,3	45	4	8,9	8	2	25,0

2.2 Wissenschaftliches Personal

Diesem Kapitel liegen die Zahlen der gesamten Fakultät zu Grunde (Tab. 5). Die Werte der verschiedenen Besoldungsgruppen sind als Bestandsaufnahme zum jeweiligen Zeitpunkt zu verstehen. Die Anzahl der Habilitationen und Promotionen hingegen bezieht sich auf den Verlauf des jeweiligen Jahres. Auf eine Untersuchung des Anteils der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte wird verzichtet, da viele Hilfskraftverträge nur für eine kurze Zeitspanne abgeschlossen werden und somit nur bedingt aussagekräftig sind.

Im akademischen Mittelbau (E13 Stellen) liegt der Frauenanteil in den letzten drei Jahren zwischen 16 und 17% und liegt damit über dem Anteil der Studierenden. Im Jahr 2015 haben sieben und im Jahr 2016 sechs Frauen ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen, die hohe Zahl an wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf E13 Stellen verspricht auch für die kommenden Jahre eine Vielzahl an Promotionen von Frauen. Im Berichtszeitraum gab es keine Habilitation einer Frau an der Fakultät.

Seit 2007 ist eine A-Besoldungsstelle durch eine Frau besetzt. Da viele der A-Stellen im akademischen Dienst dauerhaft besetzt sind und daher Veränderungen nur längerfristig möglich sind, ist dies ein erfreuliches Zeichen. Des Weiteren konnte 2016 eine weitere Frau für eine Beamtenstelle gewonnen werden. Seit Mitte des Jahres 2007 gab es in der Fakultät 6 der Universität Stuttgart keine Professorin mehr. Im Jahr 2014 konnte das Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen erfolgreich abgeschlossen werden. Am 1. Januar 2015 hat eine Professorin eine neu eingerichtete Professur an der Fakultät übernommen. Zusätzlich gibt es eine Honorarprofessorin.

Im Vergleich zum Jahr 2014 ist nur noch eine unbefristete Stelle durch eine Frau besetzt. Der Anteil der Frauen auf befristeten Stellen liegt in den letzten drei Jahren konstant zwischen 15 und 16%.

Tab. 5: Besoldungsgruppen der Fakultät 6

	Stand 1.12.14			Stand 1.12.15			Stand 1.12.16		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
W3 o.L.	5	0	0,0	10	1	10,0	9	1	11,1
W3 m.L.	13	0	0,0	10	0	0,0	11	0	0,0
Apl. Prof und PD	10	1	10,0	11	1	9,1	9	1	11,1
	Stand 1.12.14			Stand 1.12.15			Stand 1.12.16		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
A13	2	0	0,0	1	0	0,0	3	1	33,3
A14/A15	10	1	10,0	11	1	9,1	11	1	9,1
	Stand 1.12.14			Stand 1.12.15			Stand 1.12.16		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
BAT1a/E15	9	0	0,0	6	0	0,0	7	0	0,0
BAT1b/E14	20	1	5,0	17	0	0,0	21	0	0,0
BAT2a/E13	296	51	17,2	281	45	16,0	288	47	16,3
Studierende	2383	310	13,0	2423	336	13,9	2483	348	14,0
	Stand 1.12.14			Stand 1.12.15			Stand 1.12.16		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
Habilitationen	0	0	0,0	1	0	0,0	0	0	0,0
Promotionen	37	5	13,5	51	7	13,7	53	6	11,3
	Stand 1.12.14			Stand 1.12.15			Stand 1.12.16		
	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w	Ges.	w	% w
Unbefristet	20	2	10,0	21	1	4,8	22	1	4,5
Befristet	307	52	16,3	292	44	15,1	299	46	15,4

3. Ziele

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

Die Fakultät will den Anteil der Frauen bei den Studierenden von 13,6% auf 18% erhöhen. Der diesjährige Stand von 14% liegt allerdings nur knapp über der Ausgangslage 2011. Die Maßnahmen um die Zielvorgaben dennoch zu erreichen, werden in Kapitel 4 erläutert.

Des Weiteren möchte die Fakultät ganz gezielt qualifizierte Frauen für eine Promotion im Bereich der Luft- und Raumfahrttechnik oder der Geodäsie begeistern, um den Grundstein für eine weitere wissenschaftliche Laufbahn zu legen. Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau soll deshalb bis 2017 von 12,1% auf 17,5% erhöht werden. Mit einem Stand von 16 bis 17% in den letzten Jahren ist dieses Ziel bereits nahezu erreicht.

Im Bereich der Professuren ist das Ziel, mindestens eine Stelle bis 2017 mit einer Frau zu besetzen. Auch dieses Ziel konnte Anfang 2015 erreicht werden.

Tab. 6: Zielwerte der Fakultät 6 im SEPUS

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

4. Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben

Studentinnen

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

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

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

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

Professorinnen

Zur Erhöhung der Anzahl der Frauen unter den Professoren werden die im „Gleichstellungsplan der Universität“ genannten Richtlinien eingehalten. Bis 2019 werden in der

Fakultät Luft- und Raumfahrt und Geodäsie nach SEPUS drei Professuren neu besetzt werden müssen. Aktuell werden Maßnahmen geplant, um qualifizierte Frauen frühzeitig für solch eine Position zu sensibilisieren mit dem Hintergrund, die Anzahl der weiblichen Bewerbungen auf eine Professur zu erhöhen.

Die Fakultät bewarb sich erfolgreich im Professorinnenprogramm II des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen. Die berufene Kandidatin übernahm am 1. Januar 2015 ihre Professur.

Stuttgart, 31.03.2017

Prof. Dr.-Ing. habil Volker Schwieger
Dekan der Fakultät 6

Dipl.-Ing. Eva Kerber
Dipl.-Ing. Dina-Marie Zimmermann
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

2.7 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 7 Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik

1. Einleitung

Die Fakultät Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik ist sehr daran interessiert, den Frauenanteil in allen Bereichen und auf allen Karrierestufen nachhaltig zu steigern. Da die meisten der von der Fakultät angebotenen Studienfächer und vertretene Forschungsrichtungen dem Maschinenbau zuzuordnen sind, ein traditionell eher männerdominiertes Feld, sind die Frauenquoten trotz zahlreicher Gendermaßnahmen entsprechend gering. Ziel ist es deswegen, den Ingenieurberuf insbesondere für Frauen attraktiv zu machen, um so mehr potenzielle Kandidatinnen für ein Studium in der Fakultät zu gewinnen, sowie diese auch während ihres Studiums bestmöglich zu unterstützen.

Ausgehend vom Kaskadenmodell besteht Handlungsbedarf beim Übergang von Absolventinnen in die Promotionsphase, da der Frauenanteil hier abnimmt. Dennoch ist es der Fakultät nicht zuletzt mit Hilfe des Professorinnenprogramms, aber auch durch andere Maßnahmen, gelungen, den Frauenanteil in der Professorenschaft deutlich zu erhöhen. So haben wir mittlerweile fünf Professorinnen (inkl. 1 apl.-Prof.) an der Fakultät, deren Einfluss als ‚weibliche Rollenvorbilder‘ bereits an vielen Stellen sichtbar wird. Hiermit ist die Fakultät insgesamt auf einem guten Weg ihren Frauenanteil auch in den kommenden Jahren auf allen Ebenen weiter zu steigern.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Im Folgenden wird die Situation der Frauen in der Fakultät 7 gegliedert nach Karrierestufen dargestellt und mit den Zielvorgaben des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Stuttgart (SEPUS 2013-2017) verglichen. Als Grundlage dienen hierfür die von der Zentralen Verwaltung bereitgestellten Daten für die Berichtszeiträume WS 2015/16 bis einschließlich WS 2016/17 (Stand: März 2017). Hieraus werden entsprechende Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Fakultät abgeleitet.

2.1 Studierende

Insgesamt waren im WS 2015/16 5.836 Studierende in der Fakultät 7 eingeschrieben, 705 davon waren weiblich, was einem Frauenanteil von 12,1% entspricht. Im WS 2016/17 waren 5.382 Studierende in der Fakultät 7 eingeschrieben, 674 davon waren weiblich, was einem Frauenanteil von 12,5% entspricht. Hier ist somit eine leichte Steigerung zu erkennen. Bei den Studierenden aller Studiengänge der Fakultät 7 unter Berücksichtigung von Studiengängen mit wesentlicher Beteiligung der Fakultät 7 ist bei 7.158 Studierenden im WS 2015/16 bzw. 6.685 im WS 2016/17 und Frauenanteilen von 16,5 % im WS 2015/16 bzw. 17,2 % im WS 2016/17 eine erneute Steigerung im Vergleich zum Vorjahr (14,8%, und davor 12,1%) zu erkennen.

Der insgesamt positive Trend zeigt sich allerdings nicht bei den Studienanfängern der Studiengänge der Fakultät 7, bei denen die Frauenquote der Studiengänge der Fakultät 7 von WS 2015/16 auf WS 2016/17 von 13,7% auf 12,4% leicht zurückging, bzw. bei den Studienanfängern aller o.g. Studiengänge, bei denen die Frauenquote im selben Zeitraum von 17,9% auf 17,5% leicht zurückging (im Vorjahr 16,7%, davor 13%).

Hingegen betrug der Anteil der Absolventinnen bei den Bachelor-, Master- und Diplomprüfungen der Studiengänge der Fakultät 7 im WS 2015/16 nur 11,8%, unter Berücksichtigung der Studiengänge mit wesentlicher Beteiligung der Fakultät 7 immerhin 16,2%. Hierbei gibt es teilweise große Unterschiede zwischen den einzelnen Studiengängen, wie in Tabellen 1 und 2 und Abbildung 1 dargestellt. Hier fällt besonders der hohe Frauenanteil im Studiengang Medizintechnik auf, während der Anteil in den größten Studiengängen der Fakultät, Maschinenbau/Maschinenwesen sowie Fahrzeug- und Motorentechnik, teils unter 10% liegt.

Tabelle 1: Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 von SS 2015/16 bis WS 2016/17
(Erstes Fachsemester)

Studiengang	SS 2015			WS 2015/16			SS 2016			WS 2016/17		
	w	m	w-%	w	m	w-%	w	m	w-%	w	m	w-%
Studiengänge der Fak. 7:												
Fahrzeug- und Motorentechnik	2	87	2,2%	29	299	8,8%	6	76	7,3%	13	221	5,6%
Maschinenbau/ Maschinenwesen	24	176	12,0%	66	490	11,9%	23	137	14,4%	61	430	12,4%
Mechatronik	2	27	6,9%	11	87	11,2%	0	24	0,0%	9	66	12,0%
Photonic Engineering	2	6	25,0%	4	9	30,8%	3	6	33,3%	4	7	36,4%
Technische Kybernetik	1	23	4,2%	15	122	10,9%	7	14	33,3%	16	88	15,4%
Technologiemanagement	12	51	19,0%	72	240	23,1%	14	52	21,2%	29	142	17,0%
Intra- und Entrepreneurship (tech) (online), seit WS 2016/17	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	1	7	12,5%
Logistikmanagement (online)	1	6	14,3%	3	13	18,8%	2	6	25,0%	5	10	33,3%
Fakultät 7 gesamt	44	376	10,5%	200	1.260	13,7%	55	315	14,9%	138	971	12,4%
Studiengänge unter wesentlicher Beteiligung der Fak. 7:												
Erneuerbare Energien/ Energietechnik	9	33	21,4%	23	109	17,4%	7	28	20,0%	17	90	15,9%
Medizintechnik	27	26	50,9%	89	79	53,0%	20	13	60,6%	76	60	55,9%
Simulation Technology	4	6	40,0%	10	26	27,8%	0	7	0,0%	12	21	36,4%
Studiengänge unter Beteiligung der Fak. 7 gesamt	40	65	38,1%	122	214	36,3%	27	48	36,0%	105	171	38,0%
Alle o.g. Studiengänge gesamt	84	441	16,0%	322	1.474	17,9%	82	363	18,4%	243	1.142	17,5%

Tabelle 2. Frauenanteil der Studiengänge der Fakultät 7 von SS 2015 bis WS 2016/17 (Studierende)

Studiengang	Studierende aller FS SS 2015			Studierende aller FS WS 2015/16			Studierende aller FS SS 2016			Studierende aller FS WS 2016/17		
	w	m	w-%	w	m	w-%	w	m	w-%	w	m	w-%
Studiengänge der Fak. 7:												
Fahrzeug- und Motorentechnik	78	1.126	6,5%	95	1.225	7,2%	89	1.084	7,6%	85	1.105	7,1%
Maschinenbau/ Maschinenwesen	240	2.069	10,4%	257	2.208	10,4%	236	1.955	10,8%	264	2.053	11,4%
Mechatronik	24	341	6,6%	31	375	7,6%	24	333	6,7%	30	337	8,2%
Photonic Engineering	7	32	17,9%	11	37	22,9%	13	36	26,5%	15	32	31,9%
Technische Kybernetik	70	372	15,8%	74	426	14,8%	66	353	15,8%	66	381	14,8%
Technologie-management	178	688	20,6%	223	815	21,5%	201	720	21,8%	195	738	20,9%
Intra- und Entrepreneurship (tech) (online), seit WS 2016/17	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	1	7	12,5%
Logistikmanagement (online)	11	41	21,2%	14	45	23,7%	15	46	24,6%	18	55	24,7%
Fakultät 7 gesamt	608	4.669	11,5%	705	5.131	12,1%	644	4.527	12,5%	674	4.708	12,5%
Studiengänge unter wesentlicher Beteiligung der Fak. 7:												
Erneuerbare Energien/ Energietechnik	130	455	22,2%	127	473	21,2%	110	429	20,4%	100	422	19,2%
Medizintechnik	253	223	53,2%	318	273	53,8%	308	269	53,4%	342	302	53,1%
Simulation Technology	22	86	20,4%	28	103	21,4%	26	95	21,5%	35	102	25,5%
Studiengänge unter Beteiligung der Fak. 7 gesamt	405	764	34,6%	473	849	35,8%	444	793	35,9%	477	826	36,6%
Alle o.g. Studiengänge gesamt	1.013	5.433	15,7%	1.178	5.980	16,5%	1.088	5.320	17,0%	1.151	5.534	17,2%

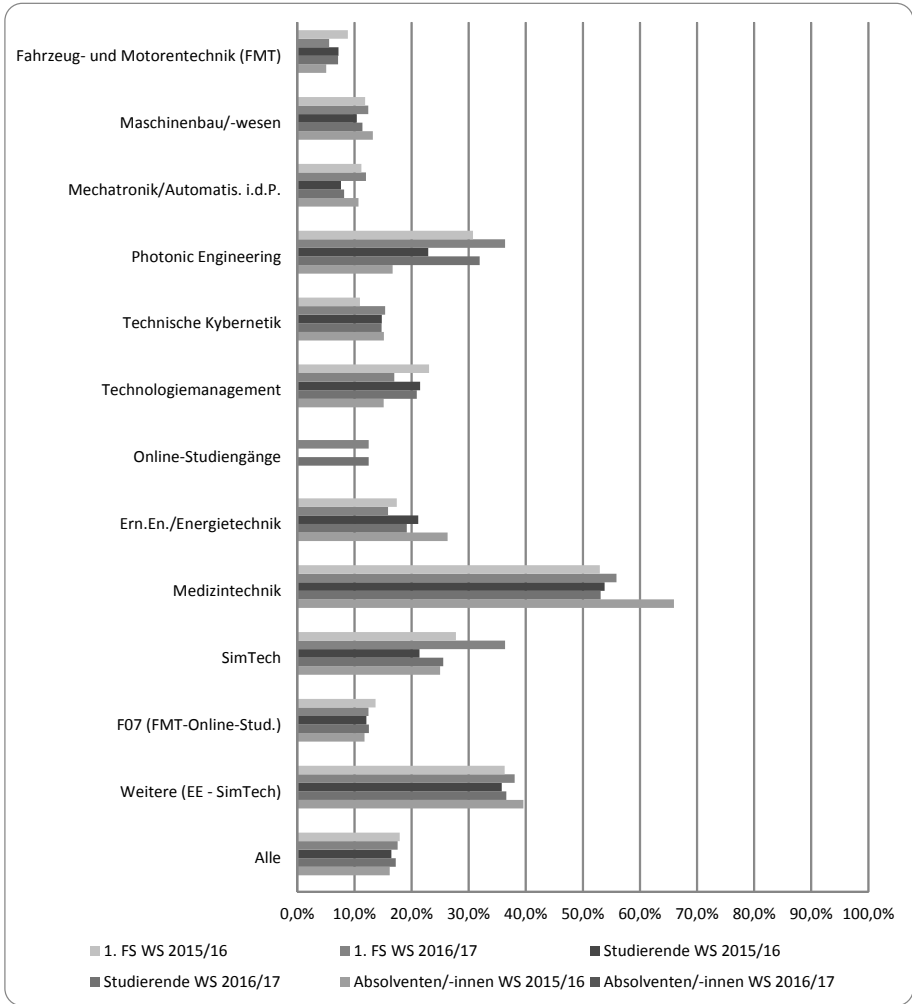


Abb. 1: Prozentualer Frauenanteil in den Studiengängen der Fakultät 7 im WS 2015/16 und WS 2016/17 (Erstsemesterstudierende, Studierende aller Fachsemester, Absolventen/innen; für letztere waren zum Berichtszeitpunkt nur die Daten des WS 2015/16 verfügbar).

2.2 Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1 Promotionen

Bei den Promotionen im Jahr 2015 betrug der Frauenanteil 5,9%, im Jahr 2016 sogar 12,7%. Unter den insgesamt 101 DoktorandInnen der Fakultät im Jahr 2015 waren 6 Frauen und im Jahr 2016 unter 102 sogar 13, was eine erfreuliche Steigerung gegenüber den lediglich 3 Frauen aus 67 im Vorjahr des Berichtszeitraums darstellt.

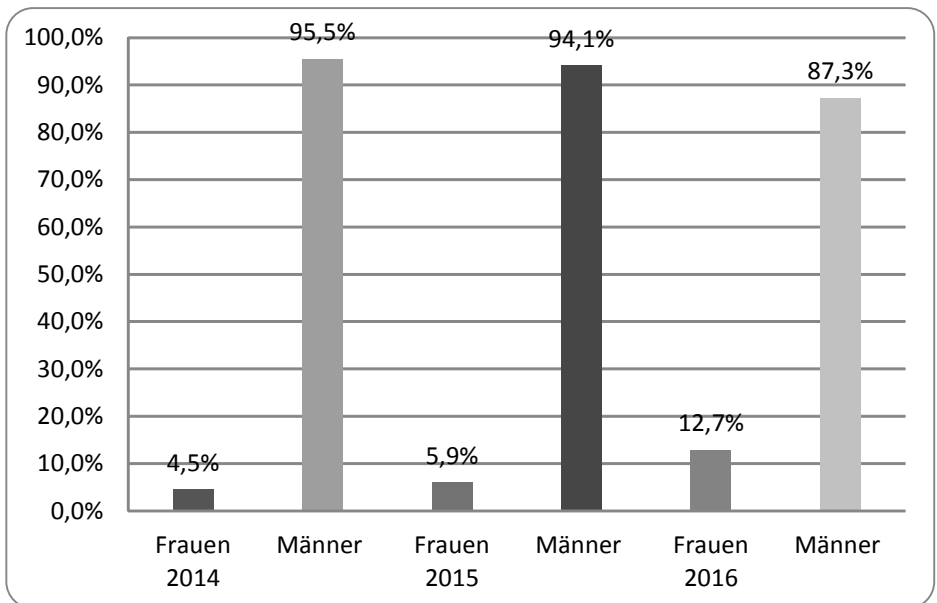


Abb. 2: Frauenanteil der Fakultät 7 bei den Promotionen in den Jahren 2014 bis 2015 (2015 von 67 Promotionen: 3 von Frauen, 2015 von 101 Promotionen: 6 von Frauen, 2016 von 101 Promotionen: 13 von Frauen).

2.2.2 Habilitationen

Im Jahr 2015 wurden zwei Wissenschaftler habilitiert. Im Jahr 2016 wurde in der Fakultät 7 keine Habilitation durchgeführt.

2.3 Wissenschaftliches Personal

Der Anteil der Wissenschaftlerinnen an den einzelnen Vergütungsgruppen ist in Tabelle 4 und Abbildung 4 dargestellt.

Tabelle 4: Anteil der Wissenschaftlerinnen der Fakultät 7 in den Jahren 2015 und 2016 nach Vergütungsgruppen

	2015			2016		
	gesamt	w	w-%	gesamt	w	w-%
C4/W3 m.L.	19	1	5,3	22	1	4,5
C3/C2/W3 o.L.	7	3	42,9	6	3	50,0
W1	2	0	0,0	2	0	0,0
Summe Professuren	28	4	14,3	30	4	13,3
apl.-Prof.	4	1	25,0	4	1	25,0
A15	3	0	0,0	4	0	0,0
A14	22	1	4,5	20	1	5,0
E15/E15Ü	8	0	0,0	8	0	0,0
E14	25	3	12,0	25	2	8,0
Summe E14 - A15	58	4	6,9	57	3	5,3
A13	4	0	0,0	4	0	0,0
E13h/E13Ü	445	63	14,2	427	71	16,6
E12	5	1	20,0	8	3	37,5
Summe E12 - A15	454	64	14,1	439	74	16,9

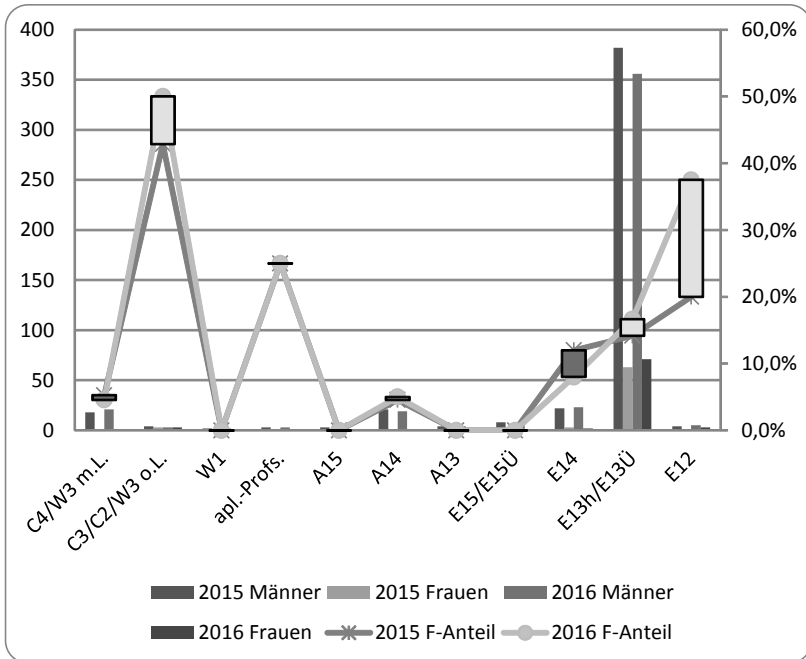


Abb: 3a. Prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen der Fakultät 7 in den Jahren 2015 und 2016 nach Vergütungsgruppen

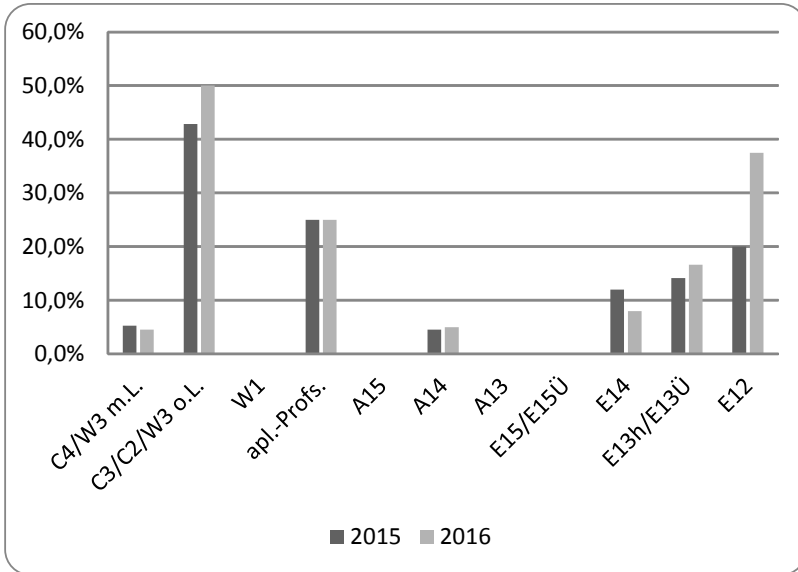


Abb: 3b. Anzahl der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sowie prozentualer Anteil der Wissenschaftlerinnen der Fakultät 7 in den Jahren 2015 und 2016

2.3.1 Akademische Beschäftigte

Von den im Jahr 2015 insgesamt 512 akademisch Beschäftigten der Fakultät 7 waren 73 weiblich, im Jahr 2016 waren es von 496 82 Akademikerinnen. Dies entspricht einem Anteil von 14,3% im Jahr 2015 bzw. 16,5% im Jahr 2016. Hier ist somit ein leichter Anstieg gegenüber 2015 zu verzeichnen. Damit wurde die Zielvorgabe des SEPUS, den Frauenanteil bei den Haushaltsstellen in 5 Jahren auf 12% zu steigern, erreicht. Da in die höheren Vergütungsgruppen nur sehr wenig Frauen eingruppiert sind (in E14 im Jahr 2015 3 von 25, im Jahr 2016 2 von 25; in E 15 in beiden Jahren 0 von 8) und von den 28 bzw. 27 Beamtenstellen in 2015 bzw. 2016 lediglich eine Stelle mit einer Frau besetzt war, wird zur weiteren Verbesserung angestrebt, in naher Zukunft eine der vorhandenen E13-Stellen in eine A13-Stelle umzuwandeln und mit einer Beamtin zu besetzen.

2.3.2 Professuren

Insgesamt gab es in der Fakultät 7 im Jahr 2015 26 bzw. im Jahr 2016 28 W3-Professuren, von denen in beiden Jahren 4 mit Frauen besetzt waren. Durch die Umwandlung der Professur Systems Theory in Systems Biology von einer Juniorprofessur in eine W3-Professur konnte hier der Frauenanteil im Jahr 2015 auf 14,3% gesteigert werden, der durch männliche Besetzung zweier weiterer Stellen anschließend im Jahr 2016 auf 13,3% sank. Damit ist die Zielvorgabe des SEPUS und der DFG erreicht. Insbesondere ist die Fakultät stolz auf diese Steigerung im Vergleich zum Stichtag 01.01.2008 (der Gründung der heutigen Fakultät 7) mit damals 0 Professorinnen.

2.3.3 Graduiertenschulen, Exzellenzcluster und SFBs

Die Fakultät 7 ist an der Graduiertenschule GSaME, dem Exzellenzcluster SimTech, dem neu eingerichteten SFB 1244 „Adaptive Hüllen und Strukturen für die gebaute Umwelt von morgen“ und dem Sonderforschungsbereich/Transregio 141 „Biological Design and Integrative Structures“ beteiligt, deren Genderaktivitäten im Folgenden kurz erläutert werden.

Chancengleichheit und Diversity Management sind nach wie vor wichtige Leitprinzipien in allen vier der genannten Einrichtungen. So werden über diese neben der Vermittlung fachlicher Kompetenzen auch Fördermaßnahmen für die Karriereplanung und den Erwerb von ‚Soft Skills‘ angeboten. Dies und eine adäquate Außendarstellung bieten besonders für Frauen attraktive Rahmenbedingungen, so dass sowohl in der GSaME als auch in SimTech und im SFB/TRR 141 der Frauenanteil signifikant höher ist verglichen mit anderen Einrichtungen der Fakultät. Beispielsweise liegt die Quote der Studentinnen des Studiengangs Simulation Technology aktuell bei 37,5% (Zahlenmaterial Stand 01/2017). Die Quote der weiblichen Mitglieder (finanziert und assoziiert) der Graduiertenschule liegt derzeit bei knapp 23%, was zeigt, dass das Exzellenzcluster insbesondere für Doktorandinnen attraktiv ist. Von insgesamt 89 abgeschlossenen Habilitationsverfahren im Rahmen des Gemeinsamen Habilitationsausschusses SRC SimTech liegt die Quote bei 33% (3 Frauen und 6 Männer). Insgesamt hat SimTech 4 Frauen auf Juniorprofessuren berufen. Hier liegt die Quote über den ganzen Zeitraum seit 2009 betrachtet bei 27% (4 berufene Frauen, 16 Männer). Unter 3 abgeschlossenen Tenure Track Verfahren ist eine Frau, was eine Quote von 33% ergibt. Somit nimmt SimTech bei allen Stufen im Kaskadenmodell eine Vorreiterrolle ein.

Diese Zahlen zeigen eindrucksvoll, dass aktive Genderarbeit, Maßnahmen zur Steigerung der Familienfreundlichkeit und Bewusstseinsbildungen durchaus erfolgreich sein können. Es sei jedoch betont, dass alle Berufungsverfahren in SimTech unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten sowie gezieltem Personal Recruiting und

Dual-Career-Angeboten erfolgen und weitere Maßnahmen in enger Abstimmung mit dem Gleichstellungsreferat erfolgen. Für weitere Maßnahmen im Bereich Gleichstellung sei an dieser Stelle auf eigene SimTech-Berichte verwiesen.

Auch die Graduiertenschule GSaME unterstützt Chancengleichheit durch zahlreiche Maßnahmen aktiv. So gibt es einen Kooperationsvertrag mit dem Mentoring-Programm der Universität Stuttgart, welcher Promovierenden der Graduiertenschule die Möglichkeit gibt, an Qualifizierungs- und Mentoring-Angeboten teilzunehmen. Promovierte Absolventinnen der GSaME werden im Rahmen des Career Support in ihrer Karriereplanung unterstützt und beraten. Auch hier spiegelt sich die Attraktivität der Graduiertenschule in überdurchschnittlichen Frauenquoten wider.

Erklärtes Ziel des SFB „Biological Design and Integrative Structures“ war und ist es den Frauenanteil bereits ab der 1. Förderphase zu erhöhen. Hierzu wurden bereits im Antrag konkrete Maßnahmen und Ziele wie karrierefördernde Programme für Doktorandinnen und eine gendergerechte Außendarstellung formuliert. Insbesondere konnte die geplante Juniorprofessorinnenstelle erfolgreich besetzt werden.

Die Fakultät 7 ist weiterhin maßgeblich beteiligt an dem neu bewilligten SFB 1244. Da sich dieser erst seit Anfang 2017 in der Aufbauphase befindet, verzichten wir hier auf die Darstellung der Wirksamkeit von Gendermaßnahmen.

3. Ziele und Maßnahmen

Die Fakultät ist bereits in zahlreiche Gender-Maßnahmen involviert, von denen die wichtigsten nachfolgend erläutert werden. Diese gliedern sich in die Zielstellungen, junge Frauen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium an unserer Fakultät zu gewinnen, Studentinnen an unserer Fakultät bestmöglich zu unterstützen sowie Maßnahmen, um den Frauenanteil auch auf höheren Karrierestufen dauerhaft zu erhöhen.

3.1 Erhöhung der Attraktivität eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums für junge Frauen

Zur Gewinnung des Interesses junger Frauen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium an unserer Fakultät gibt es beispielsweise Aktivitäten beim Girls' Day und dem Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“

Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag

Am 28. April 2016 beim Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag haben 30 Institute spannende und verblüffende Aktionen vorbereitet, um zu zeigen, dass Experimentieren, Forschen und Bauen nicht nur was für Jungs sind. Dabei gab es Veranstaltungen für unterschiedliche Altersgruppen. Neben der Möglichkeit, die Uni von innen zu erleben, wurden faszinierende Einblicke in die Arbeit von Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen sowie die attraktive Chance geboten, auch selbst aktiv zu werden.

Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“

Um weiterhin mehr Studentinnen für Natur- und Ingenieurwissenschaften zu gewinnen, ging das Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“ im WS 2015/16 bereits zum 19. Mal an den Start. Das Projekt bot 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 wurden. Es sollte den Schülerinnen vermittelt werden, dass in diesen Arbeitsgebieten Frauen ebenso erfolgreich tätig sind wie Männer. Von der Fakultät 7 wurden im Rahmen dieses Projektes für die Studiengänge Maschinenbau, Mechatronik, Fahrzeug und Motorentechnik, Technologiemanagement und Technische Kybernetik Vorträge oder Workshops angeboten. Das Projekt wurde zwischenzeitlich zusammen mit „Technik braucht Vielfalt“ in das Programm „Try Science“ überführt, welches auch jungen Männern offensteht.

Meccanica femminile

Die *meccanica femminile* ist die Frühjahrshochschule für Studentinnen und Fachfrauen der Fachgebiete Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwissenschaften, durchgeführt mit Dozentinnen dieser Fachgebiete. Sie findet alle zwei Jahre in Stuttgart unter maßgeblicher Beteiligung der Fakultäten 4, 5, 6 und 7 statt. Vom 23.-27.02.2016 fand die Veranstaltung in Furtwangen statt, mit über 40 spannenden und interessanten Vorlesungen, Workshops und Vorträgen sowie einem Conference Day, der allen Interessierten (m/w) offen stand. An den Instituten der Fakultät 7 wurde über Werbemittel wie Plakate und Flyer auf diese Veranstaltung aufmerksam gemacht. Vom 20.-25.02.2017 fand die *meccanica femminile* 2017 wiederum in Stuttgart statt, auf Stuttgarter Seite organisiert vom Studienbüro Maschinenbau i.A. der Fak. 4 und 7.

3.2 Unterstützung von Studentinnen während ihres Studiums und der Promotion

Um Studentinnen während ihrem Studium gezielt zu fördern und unterstützen, gibt es sowohl Mentoring-Programme, an denen die Fakultät teilnimmt, als auch das Bemühen um eine gendergerechte Sprache und die Umsetzung von Konzepten gendergerechter Lehre.

StartScience/FeelScience

Das Ziel, Studentinnen schon frühzeitig zu motivieren, im Anschluss an ein Bachelorstudium einen Master zu absolvieren und gegebenenfalls eine Promotion anzuschließen, wird von den Professoren und Professorinnen sehr begrüßt, weshalb sich einige in den Mentoring-Programmen des Gleichstellungsreferates engagieren. Bachelor- und Master-Studentinnen werden bei StartScience (früher: jumeta.Junior Mentoring Tandem) von einer Doktorandin als Junior-Mentorin im Tandem begleitet. Dadurch wird das Thema „Promovieren“ erlebbar. Flankierend arbeiten die Mentees in kleinen Erfolgsteams und unterstützen sich so gegenseitig bei der Zielerreichung. In Workshops werden wichtige Softskills vermittelt, wie z.B. Zeit- und Selbstmanagement oder Konfliktlösungskompetenz.

Das darauf aufbauende Programm FeelScience richtet sich an Doktorandinnen und unterstützt sie dabei, den eigenen beruflichen Einstieg und Erfolg optimal vorzubereiten. Die Doktorandinnen werden an erfahrene Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaft, Wirtschaft oder dem öffentlichen Sektor vermittelt, arbeiten ebenfalls in Erfolgsteams und durchlaufen ein stark differenziertes Angebot an Weiterbildungen mit z.B. Rhetoriktraining, Strategischer Promotionsplanung, Stimmtraining oder Business-Knigge.

Gendergerechte Lehrende und Außendarstellung

Aktuelle Fallzahlen belegen, dass junge Frauen sich eher für einen ingenieurwissenschaftlichen Studiengang entscheiden, wenn dieser anwendungsorientiert und interdisziplinär ausgerichtet ist sowie den gesellschaftlichen Kontext einbezieht. Folglich ist es besonders wichtig, die Außendarstellung von ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen diesbezüglich grundlegend zu überarbeiten, so dass sich junge Frauen mit dem Berufsbild der Ingenieurin identifizieren können. Bereits hier muss ein Bild vermittelt werden, welches zeigt, dass Frauen in den Ingenieurwissenschaften umworben werden, da ihr Potenzial gebraucht und geschätzt wird. Das Stiftungs-Institut für Energieeffizienz in der Produktion hat beispielsweise sein Profil so ausgerichtet, dass es dem besonderen Interesse von Frauen am Thema Nachhaltigkeit entgegenkommt.

Durch die zunehmende Integration von Beispielen aus bisher traditionell weiblichen Lebensbereichen in Vorlesungen und Übungen werden die Lerninhalte der Fakultät 7 für Frauen motivierender als in der Vergangenheit präsentiert. Auch die Namen und Inhalte von neueren Studiengängen oder Vertiefungsfächern sind für Frauen offenbar ansprechender als der reine, „klassische“ Maschinenbau (Beispiel Medizintechnik oder Erneuerbare Energien).

3.3 Gewinnung qualifizierter und hervorragend ausgewiesener Professorinnen

Professorinnen-Programm des BMBF

Durch die Teilnahme der Universität Stuttgart am Professorinnen-Programm des BMBF wurden in den letzten Jahren mit Prof. Dr. rer. pol. Dipl.-Ing. Meike Tilebein und Prof. Dr.-Ing. Cristina Tarin zwei W3-Professorinnen an die Fakultät 7 der Universität Stuttgart berufen. Prof. Tilebein ist als Leiterin des Instituts für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften Mitglied des Gender-Beirates der Universität und gehört zahlreichen Gremien zur Talentförderung junger Wissenschaftlerinnen an, beispielsweise der Landesinitiative „Frauen in MINT-Berufen“ des Ministeriums für Finanzen und Wirtschaft.

Aktive Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen bei Neubesetzungen

Entsprechend dem gültigen Gleichstellungsplan wird, insbesondere bei Neubesetzungen, nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen unter Einbezug von Datenbanken wie z.B. femconsult@cews.uni-bonn.de, AcademiaNet, Scientifica.de, femtech.at und epws.org gesucht. Bereits seit 2010 dient die Datenbank AcademiaNet, eine Initiative der Robert Bosch Stiftung in Kooperation mit den Zeitschriften „Spektrum der Wissenschaft“ und „Nature“, zur Recherche hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen.

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass diese aktive Suche auch bei der Besetzung von Beiräten, Gremien etc. der Fakultät zur Normalität werden sollte. Bereits jetzt wird sowohl die GSaME als auch der Promotionsausschuss der Fakultät 7 von einer Frau geleitet.

Anteil von Rednerinnen bei Konferenzen

Ein bisher wenig beachtetes, jedoch mit großer Außenwirkung verbundenes, Thema ist die Präsenz von Rednerinnen bei Konferenzen und weiteren Veranstaltungen. Hier gibt es sowohl Potenzial für Verbesserungen also auch erfolgreiche Beispiele (vgl. Abschnitt *meccanica femminile*).

Familienfreundlichkeit und Dual Career Programme

Eine sichere Perspektive in der Arbeitswelt bei gleichzeitiger Familienfreundlichkeit stellt besonders für Frauen einen gewichtigen Faktor bei der Wahl ihrer beruflichen Karriereplanung dar. Insbesondere da Aufgaben der Kindererziehung sowie Pflege bedürftiger Familienangehöriger immer noch verstärkt von Frauen übernommen werden, wird diese intrinsische Mehrgewichtung durch äußere Umstände noch verstärkt. Auf diesen Aspekt reagiert die Fakultät durch die Beteiligung an Programmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Dual-Career-Angeboten. Regelmäßig beteiligt sich die Fakultät 7 auch am „audit familiengerechte hochschule“

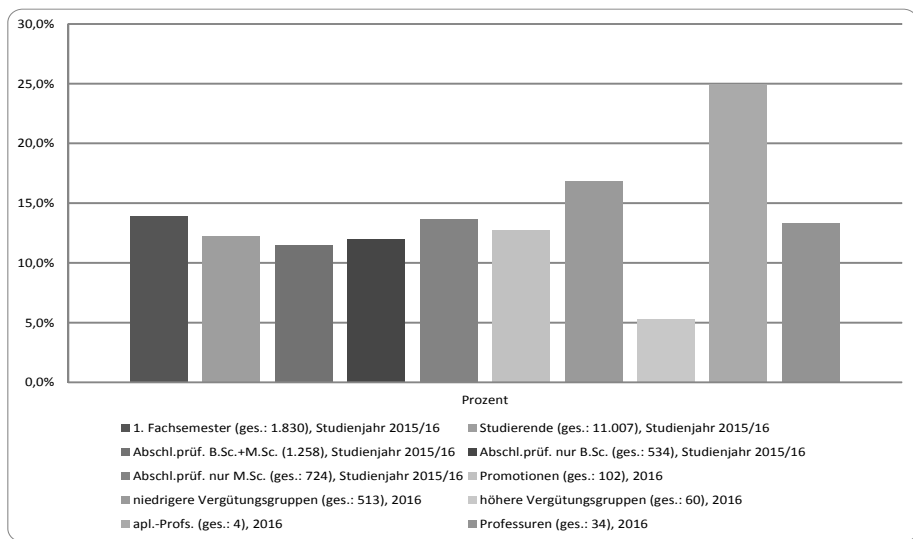


Abb: 4. Kaskadenmodell: Prozentualer Anteil der Studienanfängerinnen, Studentinnen, Absolventinnen (B.Sc.+M.Sc. / nur B.Sc. / nur M.Sc.), Promotionen von Frauen, weibl. wiss. Angestellte niedriger / höherer Vergütungsgruppen (E+A 12+13Ü / E+A 14-15Ü) und Professorinnen der Fakultät 7 im Studienjahr 2015/16 (WS 2015/16 + SS 2016) bzw. im Jahr 2016; in Klammern jeweils die gesamt-Fallzahlen (Frauen und Männer).

Zusammenfassend unterstützt die Fakultät 7 den Gleichstellungsplan der Universität Stuttgart und ist sehr daran interessiert, den Frauenanteil in Studium, Forschung und Lehre zu erhöhen. Ein besonderes Augenmerk wird hier in der Zukunft auf der Gewinnung von Studentinnen für ein ingenieurwissenschaftliches Studium an unserer Fakultät liegen, sowie beim Übergang vom Studium zur Promotion und einer qualitativ hochwertigen und interessanten Promotionsbegleitung. Auf Professorebene konnten in den letzten Jahren in Bezug auf den Gender-Aspekt bereits sehr gute Erfolge erzielt werden.

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

Prof. Dr. rer. nat. Nicole Radde
(Fakultätsvergleichsbeauftragte)

2.8 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 8 Mathematik und Physik

1. Einleitung

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

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

Dieses Angebot wird durch mehrere Abschlussmöglichkeiten (wie z.B. Master of Education, Int. Master of Physics, usw.) sowie durch den Export von Vorlesungen für weitere Bachelor- und Masterstudiengänge in den Ingenieurwissenschaften (z. B. SimTech oder Photonic Engineering) ergänzt.

Mit ihren Erfolgen in der Grundlagenforschung und insbesondere mit der aktuellen anwendungsorientierten wissenschaftlichen Arbeit steht die Fakultät mit ihren beiden Fachbereichen Mathematik und Physik auf sehr hohem internationalem Niveau. Es findet eine intensive Zusammenarbeit und ein stetiger Austausch mit namhaften Partnern weltweit, sowie in Deutschland, statt.

Die Fakultät ist sehr bestrebt den Frauenanteil auf allen akademischen Karrierestufen nachhaltig zu steigern. Dabei haben in den vergangenen Jahren beständige Anstrengungen, in Berufungsverfahren qualifizierte Frauen zu gewinnen, beachtliche Erfolge gezeigt. Derzeit sind mit Frau Prof. Dr. Maria Daghofer, Frau Prof. Dr. Uta Renata Freiberg und Frau Prof. Dr. Anne Henke als W3-Professorinnen, sowie mit den Juniorprofessorinnen Dr. Andrea Barth und Dr. Maria Fyta fünf Professorinnen in der Fakultät tätig. Damit hat die Fakultät den im SEPUS 2013-2017 angestrebten Plan von 5,4% Professorinnen mit 8,1% in 2015 und 8,6% in 2016 überschritten. Der Einfluss der Professorinnen als weibliche Rollenvorbilder wird bereits an vielen Stellen sichtbar. Die Fakultät ist damit auf einem guten Weg auch in den kommenden Jahren den Frauenanteil auf allen Ebenen weiter zu steigern.

2. Studierende

Insgesamt waren in den drei Semestern im Berichtszeitraums (WS 15/16, SS 16 und WS 16/17) anteilig 32%, 31% bzw. 32% der eingeschriebenen Studierenden weiblich. Die angebotenen Studienfächer, besonders im Fachbereich Physik, sind traditionell eher männerdominiert. Die Fachbereiche weisen daher, mit knapp über 40% bei der Mathematik und knapp über 20% bei den Studierenden der Physik, eine sehr unterschiedliche Frauenquote auf. Erfreulicherweise lässt sich im Bachelor Physik ein stetiger (wenn auch nur leichter) Anstieg des Anteils an Studienanfängerinnen erkennen. Es ist zu hoffen, dass sich dieser positive Trend in den kommenden Semestern auch in den entsprechenden Masterstudiengängen fortsetzen wird.

2.1. Statistik: Studierende Mathematik

	WS 15/16	SS 16	WS 16/17 (ca.)
Studienanfängerinnen			
B.Sc.	38%	29%	40%
M.Sc.	23%	32%	35%
B.A. HF/NF	55%	49%	51%
LA Gym HF/BF	57%	55%	50%
Gesamtstudierende nach Fächern			
B.Sc.	40%	35%	37%
M.Sc.	22%	25%	28%
B.A. HF/NF	55%	50%	52%
LA Gym HF/BF	50%	50%	50%
Gesamtstudierende	43%	41%	42%

2.2. Statistik: Studierende Physik

	WS 15/16	SS 16	WS 16/17 (ca.)
Studienanfängerinnen			
B.Sc.	20%	21%	26%
M.Sc.	17%	15%	7%
M.Sc. Physics	32%	32%	20%
B.A. HF/NF	37%	40%	32%
LA Gym HF/BF	50%	43%	k.A.
Master Ed.	38%	42%	22%
Gesamtstudierende nach Fächern			
B.Sc.	16%	16%	20%
M.Sc.	16%	14%	13%
M.Sc. Physics	33%	31%	25%
B.A. HF/NF	37%	40%	35%
LA Gym HF/BF	37%	34%	33%
Master Ed.	27%	28%	33%
Gesamtstudierende	21%	20%	21%

3. Wissenschaftliche Qualifikation

3.1. Promotionen

In den Jahren des Berichtszeitraumes (2015 und 2016) wurden an der Fakultät 43 bzw. 39 Promotionen abgeschlossen, davon waren im ersten Jahr 8 von Frauen, sowie im darauf folgenden 6. Damit ergibt sich ein Frauenanteil von 19% für 2015 und 15% für 2016.

3.2. Habilitationen

In beiden Jahren des Berichtszeitraumes gab es jeweils zwei Habilitationen an der Fakultät, wobei in jedem Jahr jeweils eine Frau habilitierte und sich somit ein Anteil von jeweils 50% ergibt.

3.3. Wissenschaftliches Personal

Der Anteil der Wissenschaftlerinnen ist in folgender Tabelle dargestellt.

	W3 m.L.	W3 o.L.	W1	Beamte	Angest. (unbef.)	Angest. (befr.)
2015	4%	16,7%	40%	4,5%	33,3%	11,2%
2016	4,2%	18,2%	40%	4,8%	38,5%	13,5%

Im Berichtszeitraum waren von 42 bzw. 40 Professuren fünf mit einer Frau besetzt (12% bzw. 14%), es gilt nun, die Professorinnen auch zu halten und in weiteren Berufungen neue Frauen zu gewinnen. Unter den apl. Professuren und Privatdozenten gab es im Berichtszeitraum zwei Frauen.

Im Dekanat ist zurzeit keine Frau vertreten.

Bei 22 (in 2015) bzw. 21 (in 2016) Beamten in der Fakultät ist nur eine Stelle mit einer Frau besetzt.

Im akademischen Mittelbau waren in der Fakultät insgesamt 12% in 2015 und 15% in 2016 der beschäftigten Mitarbeitenden weiblich. Dieser Prozentsatz ändert sich laufend, bedingt durch die große Fluktuation aufgrund der Befristungen der Stellen. Tendenziell ist hier jedoch eine leichte Zunahme des Anteils von Mitarbeiterinnen zu verzeichnen.

4. Ziele und Maßnahmen

Im SEPUS 2013-2017 hat die Fakultät das genderspezifische Konzept vorgestellt. Die Zielvorgabe für 2017 von 5,4% wurde mit einem derzeitigen Anteil von 8,6% (Stand: Februar 2017) an Professorinnen (ohne Juniorprofessorinnen) übertroffen. Im Jahr 2015 wies die Fakultät einen Anteil von 8,1% bei insgesamt 37 Professorinnen und Professoren auf. Im Bereich der Juniorprofessorinnen wurde die Zielvorgabe mit 40% hingegen genau erfüllt, dagegen im akademischen Mittelbau klar verfehlt.

Bei den Studierendenzahlen wurde die Zielvorgabe (35%) mit 32% fast erreicht, bei den Promotionen mit 15,4% (in 2016) sogar übertroffen.

Bei den Vorgaben im wissenschaftlichen Dienst muss darauf hingewiesen werden, dass bei den unbefristeten Stellen aufgrund der Dynamik bei Neueinstellungen keine großen Änderungen in den jährlichen Berichten sichtbar werden, vielmehr werden die Stellen nur selten frei und noch seltener wieder besetzt.

In der spezifischen Forschungslandschaft zeichnet sich tendenziell bei den befristeten Stellen ein positiver Trend ab, obwohl auch diese Stellen nur kurzfristig aus den Projekten finanziert werden und nicht in einen langfristigen Plan einbezogen werden können.

Angesichts der aktuellen Zahlen der Frauen bei den Studierenden besteht Hoffnung, dass im akademischen Mittelbau der Frauenanteil langfristig gesteigert werden kann. Die Fakultät fühlt sich ihren Zielen ernsthaft verpflichtet und versucht, die Situation unter anderem durch eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit zu verbessern.

Im Bereich der Werbung für Schülerinnen in den Projekten „Girls' Day“, „Probiert die Uni aus!“ bzw. „TryScience“, sowie „Schülerzirkel“, „Schüler forschen“ und „Schülerlabor“ werden auch weiterhin mit viel Enthusiasmus die Mathematik und Physik als attraktive und zukunftsorientierte Studienrichtungen vorgestellt. Die endgültige Zahl der weiblichen Bewerberinnen hängt jedoch von zahlreichen Randbedingungen ab, auf welche die Fakultät keinen wirklichen Einfluss nehmen kann.

Die Fakultät unterstützt aktiv die Mentoring Programme der Universität.

Bei Berufungen werden Bewerbungen von weiblichen Kandidaten stets mit großer Sorgfalt berücksichtigt. Für den Berichtszeitraum kann diesbezüglich, mit der Berufung von Frau Prof. Dr. Barz an das Institut für Funktionelle Materie und Quantentechnologien im Fachbereich Physik ein Erfolg vermeldet werden. Weitere laufenden Berufungsverfahren sind noch nicht abgeschlossen und die Professuren demnach noch nicht besetzt.

4.1 Projekte

Da Mathematik die Schülerinnen und Schüler von der ersten Grundschulklasse bis hin zum Abitur (ohne Abwahlmöglichkeit) begleitet, beruht die Entscheidung Mathematik (Bachelor oder Lehramt) zu studieren meist auf schulischen Erfahrungen. Das zweite naturwissenschaftliche Fach der Fakultät, Physik, spricht, genau wie die Fächer Chemie und Biologie, eine vordefinierte Interessensgruppe an, da alle drei Fächer in der Abiturstufe des Gymnasiums als Vertiefungsfach gewählt oder gänzlich abgewählt werden können.

Die Fakultät kann nur mit Hilfe der Gesamtuniversität gezielte Werbemaßnahmen für die Natur- und Ingenieurwissenschaften an Schulen und besonders in Abiturstufen durchführen, um potentielle Studentinnen und Studenten zu gewinnen.

„Girls' Day“

Im April 2016 hat sich die Fakultät wieder am bundesweiten „Girls' Day“ beteiligt. In diesem Rahmen hat der Fachbereich Mathematik mit der interaktiven Veranstaltung „Mathematische Basteleien“ geworben. Weiterhin wurden durch den Fachbereich Physik die Mädchen mit spannenden Aufgaben, Versuchen und Vorträgen in die Welt der Physik eingeführt.

„Probiert die Uni aus!“ bzw. „TryScience“

Schülerinnen der 11. und 12. Abiturstufe wurden beim Workshop Mathematik über die Möglichkeiten und Perspektiven des Mathematikstudiums allgemein und speziell an der Universität Stuttgart informiert. Die interessierten Schülerinnen bekamen einen Einblick in das Mathematikstudium und ihnen wurde von ehemaligen Mathematikstudentinnen über ihre Erfahrungen aus Forschung und Wirtschaft berichtet.

Am Fachbereich Physik konnten Schülerinnen eine Schnuppervorlesung über theoretische Physik hören und an der Besichtigung von Praktikumsräumen teilnehmen, in denen Physikstudierende Experimente durchführten. Nach einem Vortrag zum Physikstudium und zu den Berufsaussichten wurden in einer abschließenden Diskussionsrunde mit Physikerinnen und Physikstudentinnen viele Fragen besprochen.

Schülerzirkel Mathematik

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

vor. Darüber hinaus lernen sie die Struktur der Universität kennen und knüpfen erste Kontakte. Angeboten werden ein Korrespondenzzirkel, Schülerseminare, der Mathematik-Tag und sogar ein Schülerstudium. Angesprochen werden vor allem Schülerinnen und Schüler der Klassenstufen 7 bis 13. Der Schülerinnenanteil betrug bei den aktiven Teilnehmenden in 2015/2016 rund 36%. Die Angebote ergänzen sich gegenseitig, können aber auch unabhängig voneinander belegt werden.

„Schüler forschen“ und „Schülerlabor“

Der Fachbereich Physik hat, neben dem langjährigen Angebot „Schüler forschen“, bei dem Schüler Versuche des physikalischen Praktikums selbst durchführen können, ein Schülerlabor eingerichtet, das Schülern anhand von Experimenten physikalische Zusammenhänge näher bringt. Die Schülerinnen und Schüler kommen in Begleitung ihrer Lehrkräfte, der Anteil von Schülerinnen schwankt je nach Klasse und Schule.

Teilnahme am Gender Summit 2015 in Berlin

Aus Mitteln der Fakultät wurde die Teilnahme der damaligen Gleichstellungsbeauftragten, Frau Dr. Helga Kumrić, am Gender Summit 2015 in Berlin ermöglicht. Die Referentinnen/Referenten waren international anerkannte Persönlichkeiten mit ausgewiesener Erfahrung auf dem Gebiet der Gender-Politik.

4.2 Maßnahmen aus Drittmittelprojekten mit Fakultätsbeteiligung

Exzellenzcluster SimTech

SimTech unterstützt das Mentoring Programm der Universität und ist aktiv bemüht neue Professorinnen und Juniorprofessorinnen zu berufen und damit auch den Frauenanteil an der Fakultät 8 nachhaltig zu erhöhen. Mit 22,5% Frauen unter den Doktorierenden in der Graduiertenschule SimTech ist der Anteil schon jetzt höher als in allen beteiligten Fakultäten. In einem Folgeantrag hat man sich verpflichtet verbindlich 2 von 4 neuen Professuren mit Frauen zu besetzen, sowie 4 von 10 Nachwuchsgruppen von Frauen leiten zu lassen.

Graduiertenkolleg 1838

Finanziert aus den Mitteln des Graduiertenkollegs fand am 15.01.2016 ein Informationstag statt, an dem sich Studentinnen über ein Promotionsstudium im Bereich der Mathematik informieren konnten. Zusätzlich wurde es zwei Doktorandinnen des

Fachbereichs Mathematik in 2016 ermöglicht, am Mentoringprogramm der Universität Stuttgart teilzunehmen. Weiter wurde im April 2016 der Kolloquiumsvortrag „Traumjob Mathematik: Klein, Hilbert und die Förderung der Frauen in der Mathematik“ im Fachbereich Mathematik organisiert.

SFB TRR 21

Es wurden in 2015 und 2016 aus den Mitteln Notfall-Kinderbetreuungen organisiert, sowie 2016 eine Beteiligung des Fachbereichs Physik am Girls' Day finanziert. Zusätzlich wurden Mittel für Seminarvorträge zur Gleichstellung beantragt, ebenso wie die finanzielle Unterstützung bei der Teilnahme an Mentoringprogrammen.

Internationale Graduiertenschule „Soft Tissue Robotics“

Es wurden Gelder für eine Kinderbetreuung beantragt. Weiterhin soll im Rahmen des Drittmittelprojekts eine Erhöhung des Frauenanteils im akademischen Mittelbau an den entsprechenden Bereichen der Universität Stuttgart erreicht werden.

Prof. Dr. Christian Rohde
(Dekan)

Jun.-Prof. Dr. Andrea Barth
(Fakultätsgleichstellungsbeauftragte)

2.9 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät

1. Einleitung

Im Folgenden wird eine Übersicht über die Entwicklung der angestrebten Gleichstellung zwischen den Geschlechtern innerhalb der einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen an der Fakultät 9 im Vergleich zum Vorjahr sowie zum Zielwert der SEPUS/DFG-Standards geboten. Statistisch wird die Situation bei Studierenden, der wissenschaftlichen Qualifikation (Promotionen, Habilitationen) sowie beim wissenschaftlichen Personal (akademische Beschäftigte, Professuren) untersucht. Es werden Maßnahmen vorgestellt, die dazu beitragen sollen, die Gleichstellung in Forschung und Lehre unter sowohl qualitativen als auch quantitativen Gesichtspunkten zu erreichen und zu verstetigen.

2. Ist-Stand in der Fakultät

Im Hinblick auf die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten nimmt die philosophisch-historische Fakultät innerhalb der vorrangig technisch orientierten Universität Stuttgart eine Sonderposition ein, die auf die Spezifika ihrer Fächerkultur zurückzuführen ist. Mit einem sehr hohen Prozentsatz von Studentinnen und einem konstanten bis steigenden Prozentsatz von Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen verfügt sie im Vergleich zu den restlichen Fakultäten über den höchsten Frauenanteil.

Insgesamt sind die Verhältnisse in den Berichtsjahren 2015 und 2016 im Vergleich zum Jahr 2014 weitgehend konstant geblieben: Bei den Studierenden ist der Anteil von Frauen auf hohem Niveau stabil. Im akademischen Mittelbau ist eine Zunahme der Stellen in absoluten Zahlen wie auch des Frauenanteils im Jahr 2015 zu konstatieren, während 2016 wieder das Niveau von 2014 erreicht wurde (Voll- und Teilzeitstellen). Im Bereich der Juniorprofessuren ist nach dem Wegfall zweier Stellen keine Juniorprofessur mehr weiblich besetzt. Die Zahl der Professorinnen der Fakultät konnte, nach einer vorübergehenden Senkung auf 6, im Berichtsjahr 2016 auf 8 erhöht werden.

Mit Bezug auf die Zielvorgaben für die personellen Gleichstellungsstandards an der Fakultät 9 für 2015 und 2016 fällt das Urteil gemischt aus: Beim akademischen Mittelbau konnte die vorübergehende Steigerung im Jahr 2015 im Folgejahr nicht gehalten werden und liegt damit wieder weiter entfernt vom Zielwert auf dem Niveau von 2014. Bei den Juniorprofessuren und im Bereich der Leitungsfunktionen vergrößerte sich die Diskrepanz zwischen gegenwärtigem Anteil und Zielwerten. Einzig im Bereich der Professuren trat 2016 eine geringfügige Steigerung des Frauenanteils ein.

Im Bereich des akademischen Mittelbaus liegt der Anteil von 53,2% im Jahr 2016 deutlich unter den angestrebten Zielwerten der Universität/DFG von 65% (2015: 62%). Bei der Besetzung der Juniorprofessuren der Fakultät wurde die Zielsetzung des Frauenanteils von 60% ebenfalls nicht erreicht. Der Frauenanteil auf professoraler Ebene liegt 2016 mit 34,8% nun näher am Zielwert von 40%. Im Bereich der Leitungsfunktionen der Fakultät muss konstatiert werden, dass die festgesetzte Zielsetzung auch in diesem Berichtszeitraum bei Weitem nicht erreicht wurde, obwohl es Bemühungen gibt, Professorinnen jeweils für das Amt einer Dekanin, einer Studiendekanin o. ä. zu gewinnen.

Tab. 1a: Geschlechterverhältnis (Vorjahr und Berichtsjahr 2015) innerhalb der einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen in der Fakultät 9 – Vergleich mit den Zielwerten für 2017 (DFG-Standard des Genderkonzepts bzw. SEPUS der Fakultät 9)

Wiss. Karrierestufen	Vorjahr 2014			Berichtsjahr 2015			Zielwert SEPUS/DFG-Standards	
	w	m	w %	w	m	w %	w	w %
Studierende*	2.023	862	70,1	1945	927	67,7	Frauenanteil zu hoch	65%
Promotionen	15	9	62,5	9	7	56,3	Ziel anvisiert	60%
Habilitationen	0	0	-	0	4	0	Ziel nicht erreicht	60%
Akad. Mittelbau	66	58	53,2	75	46	62	Ziel anvisiert	65%
Juniorprofessuren	1	2	33,3	0	2	0	Ziel nicht erreicht	60%
Professuren	7	16	30,4	6	15	28,6	Ziel anvisiert	40%
Professuren herausgehoben	6	14	30,0	5	13	27,8	Ziel anvisiert	35%
Leitungsfunktionen in der Fakultät	1	3	25,0	1	4	20	Ziel nicht erreicht	50%

* Vollstudienäquivalente; ohne Promotions- und Zeitstudierende

Tab. 1b: Geschlechterverhältnis (Berichtsjahr 2015 und Berichtsjahr 2016) innerhalb der einzelnen wissenschaftlichen Karrierestufen in der Fakultät 9 – Vergleich mit den Zielwerten für 2017 (DFG-Standard des Genderkonzepts bzw. SEPUS der Fakultät 9)

	Berichtsjahr 2015			Berichtsjahr 2016			Zielwert SEPUS/DFG- Standards	
	w	m	w %	w	m	w %	w	w %
Wiss. Karrierestufen								
Studierende*	1945	927	67,7%	2015	1007	66,7%	Ziel erreicht	65%
Promotionen	9	7	56,3%	6	4	60%	Ziel erreicht	60%
Habilitationen	0	4	0%	0	2	0%	Ziel nicht erreicht	60%
Akad. Mittelbau	75	46	62%	66	58	53,2%	Ziel anvisiert	65%
Juniorprofessuren	0	2	0%	0	1	0%	Ziel nicht erreicht	60%
Professuren	6	15	28,6%	8	15	34,8%	Ziel anvisiert	40%
Professuren her- ausgehoben	5	13	27,8%	8	14	36,4%	Ziel erreicht	35%
Leitungsfunktionen in der Fakultät	1	4	20%	1	4	20%	Ziel nicht erreicht	50%

* Vollstudienäquivalente; ohne Promotions- und Zeitstudierende

2.1. Studierende

An der Fakultät 9 besteht seit der Einführung der BA- und MA-Studiengänge ein breites Angebot von sehr unterschiedlichen Studiengängen. Der Gesamtanteil von Studentinnen an der Studierendenschaft seit mehreren Jahren relativ stabil bzw. fällt leicht (WS 2013/14: 71%, WS 2014/15: 70,1%, WS 2015/16: 67,7%, WS 2016/17: 66,7%).

Innerhalb der jeweiligen Fächer bzw. in den jeweiligen Studiengängen sind nach wie vor beträchtliche Unterschiede zu verzeichnen – stark weiblich besetzten Fächern wie

Kunstgeschichte (ca. 85%), Romanistik (82-83%) und Linguistik (78-79%), aber auch Germanistik (ca. 76%) und Anglistik (72-74%) stehen die Fächer Philosophie (ca. 58%) und Geschichte (53-56%) mit einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis unter den Studierenden gegenüber (hier nach Studienfällen, ohne Zeit- und Promotionsstudierende, Stand 15.11.2015 bzw. 15.11.2016). Der Zielwert liegt bei 65%. Der Frauenanteil im Fach Geschichte ist in den letzten Jahren stetig gestiegen (von 42,5 % im WS 2013/14 auf 55,6% im WS 2015/16 und 53,2% im WS 2016/17). Der Studiengang Geschichte der Naturwissenschaften und Technik (37-38%) weist einen konstant geringeren Frauenanteil bei den Studierenden auf.

Insgesamt sollte überlegt werden, wie männliche Studierende für vorwiegend weiblich besetzte Fächer (Kunstgeschichte, Linguistik und Literaturwissenschaft) interessiert werden können, sodass das Zahlenverhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden paritätischer ausfällt. Die Zielvorgaben geben einen Anteil von 35% männlicher Studierender vor; dieser Anteil wurde auch im Berichtszeitraum nicht erreicht.

In den stärksten Studiengängen der Fakultät überwiegt in den Berichtsjahren 2015 und 2016 die Zahl der weiblichen Studierenden die der männlichen weit: Deutsch (LA Gym. HF) wird zu 75-76% von Frauen studiert, Englisch (LA Gym. HF) von 72% bzw. 69%. Der Frauenanteil im drittstärksten Fach, Geschichte (LA Gym. HF) liegt bei relativ ausgewogenen 55% im WS 2015/16 und 54% im WS 2016/17. Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern dieser Studiengänge. Auch der Anteil der Absolventinnen dieser stark frequentierten Studiengänge (ohne Lehramts-BA) liegt im Jahr 2015 weit über dem der männlichen Absolventen (2015: 88% in Deutsch, 74% in Englisch; 2016: 75% in Deutsch, 77% in Englisch). Die Absolventinnenquote des Studiengangs Geschichte (LA Gym. HF) liegt im Berichtsjahr 2015 bei 57%, 2016 stieg der Anteil an Absolventinnen weiter auf 65%.

Unter den Studienanfängerinnen und -anfängern (im 1. und 2. Fachsemester, Vollstudienäquivalente) beläuft sich der Frauenanteil in den geisteswissenschaftlichen Studiengängen im WS 2016/17 auf 64,4% (WS 2015/16: 64,3%) und ist damit geringfügig rückläufig gegenüber dem WS 2014/15 (67,5%).

Bei den Studienabschlüssen (ohne Promotionen) ist der Frauenanteil ebenfalls hoch; es ist nur ein geringfügiger Rückgang bei den Absolventinnen festzustellen (2014: 75%, 2015 78%, 2016: 72%).

In Fächern, in denen der Gesamtanteil von weiblichen Studierenden etwas geringer bis ausgewogen ist, wie etwa im Fach Geschichte, ist der Anteil erfolgreicher Studienabsolventinnen insgesamt dennoch hoch und stieg von 44% im Jahr 2014 auf 60% 2015 und 62% im Jahr 2016.

Studienanfängerinnen Geisteswissenschaften

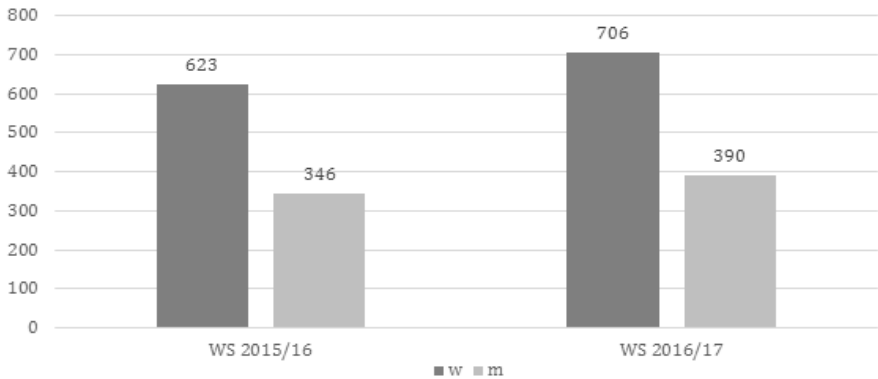


Abb. 1: Studierende im 1. und 2. Fachsemester der Geisteswissenschaften im WS 2015/16 und 2016/17 (Vollstudienäquivalente)

Studierende gesamt Geisteswissenschaften

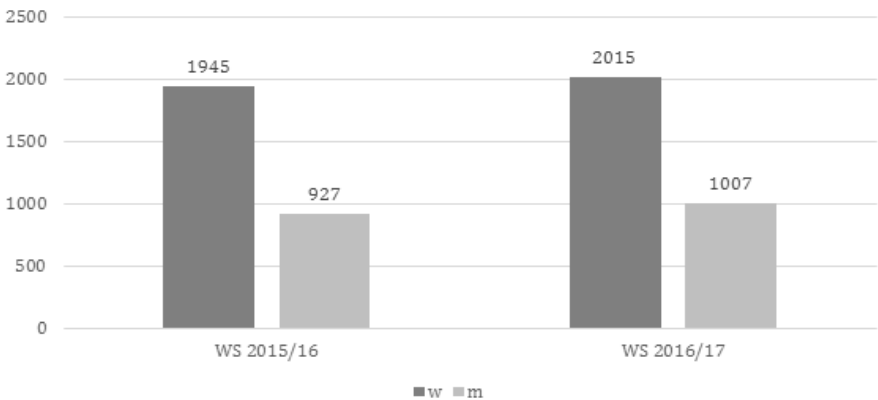


Abb. 2: Studierende gesamt in den Geisteswissenschaften im WS 2015/16 und WS 2016/17 (Vollstudienäquivalente; ohne Promotions- und Zeitstudierende)

Absolventinnen und Absolventen Geisteswissenschaften

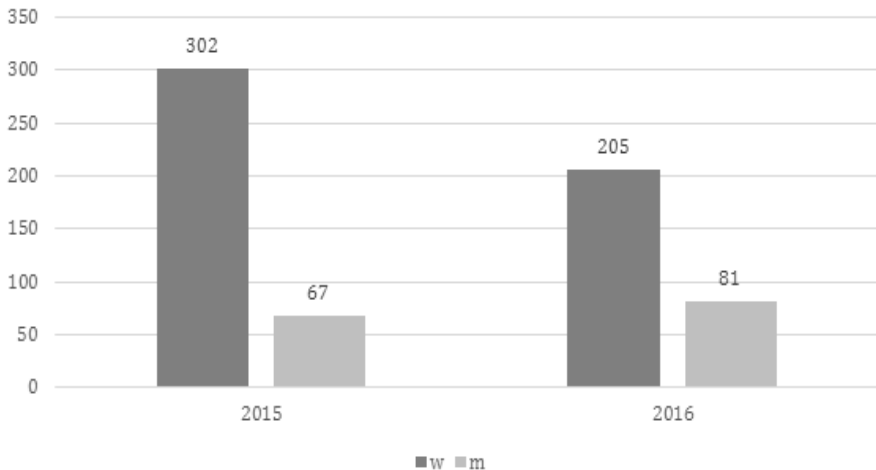


Abb. 3: Absolventinnen und Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften
Kalenderjahre 2015 und 2016 (Vollstudienäquivalente; ohne Promotionen)

2.2. Wissenschaftliche Qualifikation

2.2.1. Promotionen

Während im letzten Erhebungszeitraum 15 von insgesamt 24 Promotionen (62,5%) an der Fakultät von Frauen abgeschlossen wurden, ist der Anteil der promovierten Frauen im Berichtsjahr 2015 um gut 5% auf 56% gesunken (9 Frauen, 7 Männer). Im Berichtsjahr 2016 konnte wieder eine leichte Steigerung auf das Niveau der Zielvorgabe, nämlich genau 60% (6 Frauen, 4 Männer), erzielt werden.

Promotionen

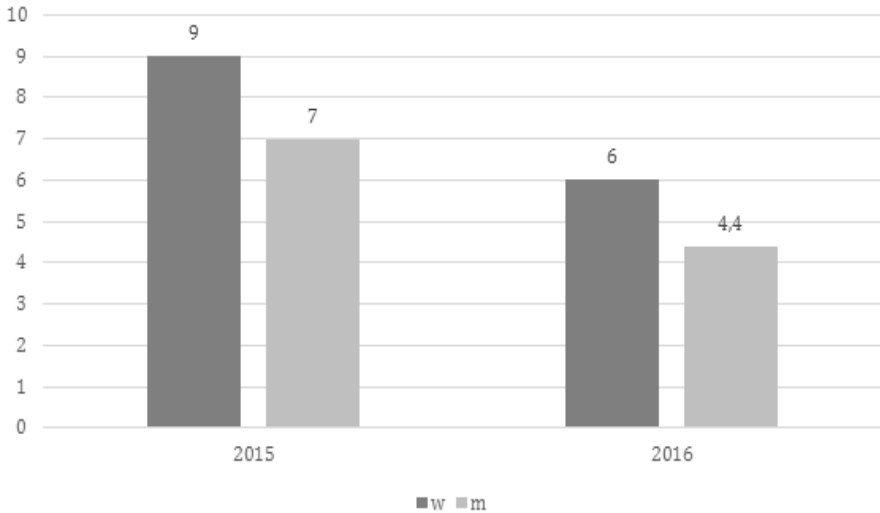


Abb. 4: Promotionen an der Fakultät 9 in den Kalenderjahren 2015 und 2016

2.2.2. Habilitationen

Wie schon im Jahr 2014 erfolgten auch in den Berichtsjahren 2015 und 2016 keine Habilitationen von Frauen an der Fakultät 9. 2015 wurden 4 Männer, 2016 2 Männer habilitiert. Der Frauenanteil bewegt sich damit gleichbleibend auf zu niedrigem Niveau, weitab von der Zielvorgabe (60%).

2.3. Wissenschaftliches Personal

Das Lehrpersonal der Fakultät 9 kann gegenüber anderen Fakultäten einen hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten verzeichnen. Allerdings sind zwischen den einzelnen Fächern große Unterschiede bezüglich der Gewichtung zwischen weiblichen und männlichen Wissenschaftlern zu konstatieren.

An den Instituten für Kunstgeschichte, Literaturwissenschaft und Linguistik ist ein hoher Frauenanteil unter den Wissenschaftlerinnen zu verzeichnen (über 60%), im

Historischen Institut hat der proportionale Anteil weiblicher akademischer Beschäftigter etwa die Hälfte der Gesamtzahl der wissenschaftlich Beschäftigten erreicht. Am niedrigsten ist der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals im Institut für Philosophie.

2.3.1. Akademische Beschäftigte

Im akademischen Mittelbau sind im Berichtsjahr 2015 62% und 2016 53,2% Frauen tätig. Nachdem der Anteil der weiblichen akademischen Beschäftigten 2015 also vorübergehend gestiegen war, sank er im Jahr 2016 wieder auf den Wert von 2014 ab.

Zwischen den verschiedenen Disziplinen sind deutliche Unterschiede zu verzeichnen. Jene Institute, die einen geringen Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen aufweisen, bemühen sich, die bereits registrierten Fortschritte zu festigen, indem sie bei frei werdenden Stellen Frauen verstärkt berücksichtigen.

Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil wie folgt: Bei den Beamtinnen und Beamten (Besoldungsgruppen A 13 und A14, befristet und unbefristet) werden 2015 12 der insgesamt 17 Stellen von Frauen bekleidet, 4 davon sind unbefristet. Das ist gegenüber dem Jahr 2014 eine Steigerung von 56,3% auf 70,6%. Im Berichtsjahr 2016 sind von 15 Stellen 9 mit Frauen besetzt, ebenfalls 4 davon unbefristet. Der Frauenanteil liegt damit bei 56,3%.

Bei den Angestellten (E-Besoldung) werden im Jahr 2015 63 von 104 Stellen (Vollzeit- und Teilzeit) und im Jahr 2016 57 von 108 Stellen von Frauen bekleidet. Der Frauenanteil stieg von 47,2% im Jahr 2014 auf 60,6% im Jahr 2015 und sank wieder auf 52,8% im Jahr 2016.

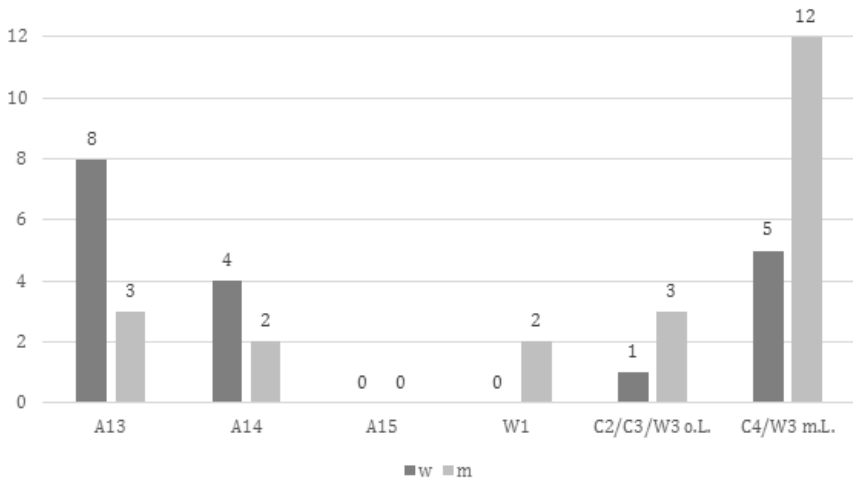


Abb. 5a: Verhältnis akademische Beschäftigte nach Vergütungsgruppen A-, C- und W-Besoldung im Kalenderjahr 2015

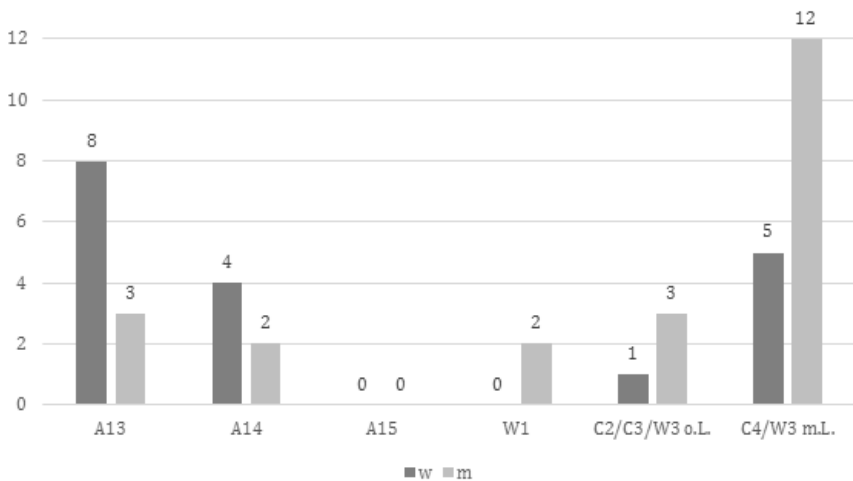


Abb. 5b: Verhältnis akademische Beschäftigte nach Vergütungsgruppen A-, C- und W-Besoldung im Kalenderjahr 2016

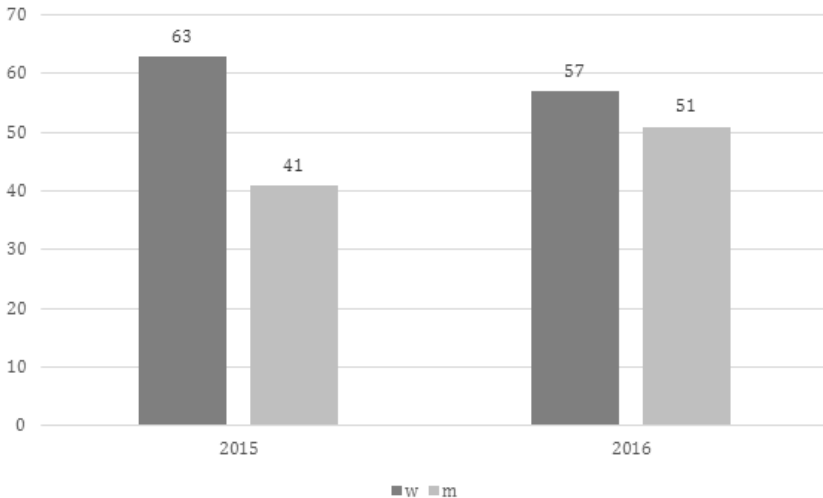


Abb. 6: Verhältnis wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der E-Besoldung 2015 und 2016 (inkl. Drittmittel)

Das Historische Institut konnte den Anteil an Wissenschaftlerinnen kontinuierlich steigern und erreicht 2016 einen ausgeglichenen Wert: Während 2014 30,4% der MitarbeiterInnenstellen mit Frauen besetzt waren, sind es 2015 12 von 27 (44,4%) und 2016 15 von 27 (55,6%). Der Trend des höheren Frauenanteils im Mittelbau an den Instituten für Linguistik (21 von 32 im Jahr 2015, 20 von insgesamt 30 Stellen 2016) und Literaturwissenschaft (26 von insgesamt 39 im Jahr 2015, 27 von 42 im Jahr 2016) zeigt sich weiterhin. Am Institut für Kunstgeschichte liegt er 2015 bei 75% (3 von 4 Stellen), 2016 bei 60% (3 von insgesamt 5 Stellen). Das Institut für Philosophie konnte eine Steigerung des Frauenanteils unter den akademisch Beschäftigten von 13,3% im Jahr 2015 auf 21,4% erreichen, ist aber noch weit von den Zielvorgaben entfernt.

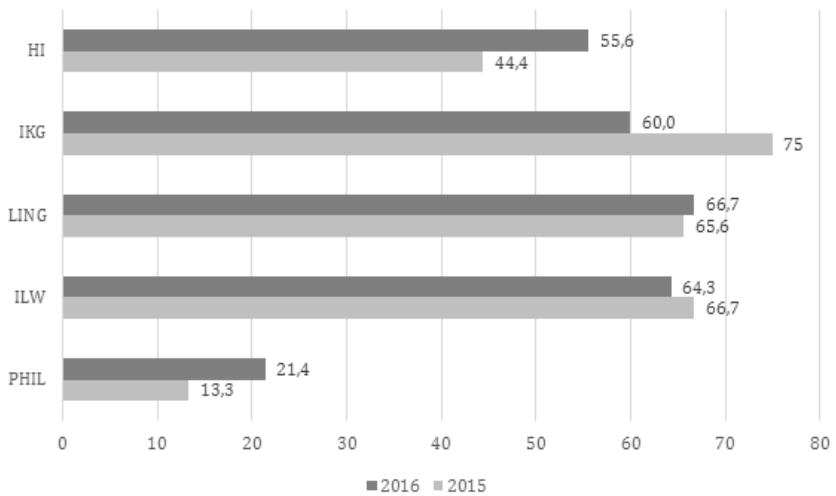


Abb. 7: Anteil weibliche akademische Beschäftigte pro Institut (in Prozent)

2.3.2. Professuren

Von 21 Professuren (zusätzlich drei Professurvertretungen, die alle weiblich besetzt sind) werden im Berichtsjahr 2015 6 von Frauen bekleidet, das sind 28,6%. Im Berichtsjahr 2016 stieg die Zahl der Professuren wieder auf insgesamt 23 (zusätzlich drei Professurvertretungen: davon eine Frau, 2 Männer), wovon 8 von Frauen bekleidet werden, das ist ein Anteil von 34,8%. Durch die Berufung dreier Professorinnen konnte der Frauenanteil gegenüber 2015 gehoben werden. Vergleicht man den Stand des Jahres 2014 (7 von 23 Professuren weiblich besetzt), so ist 2016 nur eine weitere Professur mit einer Frau besetzt. Das anvisierte Ziel von 40% wird weiterhin verfolgt.

Alle Inhaber von Juniorprofessuren (2 im Jahr 2015, 1 Stelle im Jahr 2016) sind männlich, wodurch Frauen hier klar unterrepräsentiert sind.

Auf Leitungsebene ist der Frauenanteil weiterhin gering: Im Vorstand der Fakultät hat mit Professorin Renate Brosch weiterhin eine Frau die Funktion der Prodekanin inne. Die Studiendekanate sind weiterhin männlich besetzt. Das Historische Institut und die Institute für Kunstgeschichte, für Literaturwissenschaft sowie für Philosophie werden im Berichtsjahr 2016 jeweils von einer Professorin geleitet. Professorin Sandra Richter ist Mitglied des Universitätsrates.

Es gehört weiterhin zu den Prioritäten dieser Fakultät, die Diskrepanz zwischen dem hohen Anteil an Studentinnen und den immer noch mehrheitlich männlich besetzten Professorenstellen durch eine gezielte Berufungspolitik hinsichtlich der frei werdenden Stellen zu verringern. Mit ihrer starken Vorbildfunktion tragen Professorinnen dazu bei, Studentinnen für eine erfolgreiche berufliche bzw. wissenschaftliche Laufbahn zu motivieren. Wie im Struktur- und Entwicklungsplan der Universität Stuttgart und im Genderkonzept 2009 festgeschrieben, möchte die Fakultät bei Neubesetzungen stärker Frauen berücksichtigen.

Tab. 2a: Akademische Beschäftigte der Besoldungsgruppen E, A, C und W in 2015

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Angestellte wiss. Mitarbeiter mit E-Besoldung	63	41	60,6%
Besoldungsgruppe A			
A 13	8	3	72,7%
A 14	4	2	66,7%
A 15	0	0	0%
Besoldungsgruppe C			
C 1	0	0	0%
C 2, C 3, W 3 o.L.	1	3	33,3%
C 4/W 3 m.L.	5	12	41,7%
Besoldungsgruppe W			
W 1	0	2	0%

Tab. 2b: Akademische Beschäftigte der Besoldungsgruppen E, A, C und W in 2016

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Angestellte wiss. Mitarbeiter mit E-Besoldung	63	41	60,6%
Besoldungsgruppe A			
A 13	8	3	72,7%
A 14	4	2	66,7%
A 15	0	0	0%
Besoldungsgruppe C			
C 1	0	0	0%
C 2, C 3, W 3 o.L.	1	3	33,3%
C 4/W 3 m.L.	5	12	41,7%
Besoldungsgruppe W			
W 1	0	2	0%

3. Maßnahmen

Die Institute werden bei Neueinstellungen aufgefordert, den Frauenanteil im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte und MitarbeiterInnen (bei gleichwertiger Qualifizierung) zu festigen bzw. zu erhöhen. Jede Stellenausschreibung ist so formuliert, dass Frauen zur Bewerbung ermutigt werden. Berufungskommissionen sind dazu angehalten, sich bei der Neubesetzung von Professuren um die Ernennung geeigneter Wissenschaftlerinnen bemühen.

Die hohe Anzahl von Studentinnen an der Fakultät ist Ausdruck der gesamtuniversitären zu beobachtenden Geschlechtsspezifität bei der Studienwahl: Junge Frauen wählen eher geisteswissenschaftliche Fächer als männliche Abiturienten. Es geht daher nicht nur darum, durch Maßnahmen wie beispielsweise den Girls' Day Schülerinnen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu interessieren, sondern ebenso den Anteil männlicher Studierender in den sogenannten „weichen“ Fächern zu erhöhen.

Zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses werden qualifizierte Studentinnen und Mitarbeiterinnen zur Promotion ermutigt, durch Weiterbildungsangebote und das Mentoring-Programm unterstützt.

Über diese Programme hinaus ist es notwendig, Jungwissenschaftlerinnen und Jungwissenschaftlern auch in langfristiger Perspektive Karrieremöglichkeiten zu bieten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Positive Entwicklungen in diese Richtung werden in der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gesehen sowie in den Ankündigungen von Bund und Land Baden-Württemberg, den Ausbau langfristiger Stellen für den akademischen Mittelbau zu fördern sowie neue Tenure-Track-Stellen einzuführen. Es ist begrüßenswert, dass in den letzten Semestern verschiedene Diskussionsrunden und Vortragsreihen zur Sensibilisierung für eine gendergerechte Sprache sowie zur Situation und den Fördermöglichkeiten des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Universität Stuttgart stattgefunden haben. Es wäre jedoch wünschenswert, wenn die spezifische Situation der geisteswissenschaftlichen Fächer hier stärker Beachtung fände und ihre Vertreterinnen und Vertreter in entsprechenden Diskussionen gleichberechtigt Position beziehen könnten.

Der Dekan

Prof. Dr. Peter Scholz

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Dr. Anja Thaller

2.10 Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

1. Ist-Stand in der Fakultät

Für die Fakultät 10 ergibt sich im Doppelberichtszeitraum 2015 und 2016 eine leicht verbesserte Situation im Vergleich zum Berichtsjahr 2014. Während das Geschlechterverhältnis auf der Ebene der Studierenden relativ ausgeglichen ist, verbessert sich die Situation auf der Ebene der höheren Karrierestufen partiell; die Anzahl der Professorinnen entspricht hierbei nahezu dem Zielwert.

Im Berichtszeitraum konnten zwei weitere Professuren mit Frauen besetzt werden (Jahr 2015: insgesamt 4 Professorinnen; Jahr 2016: insgesamt 5 Professorinnen), so dass der SEPUS-Zielwert mit 20% nur um 1%-Punkt verfehlt wird.

Bei den abgeschlossenen Promotionen hat sich der Frauenanteil im Jahr 2015 um 3%-Punkte auf 35% gesteigert, im Jahr 2016 steigt dieser auf erfreuliche 45% an; er verfehlt die Zielmarke von 50% nur um 5%-Punkte.

Die neu geschaffenen Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dagegen im Berichtszeitraum mit mehr Männern (2015: 19 neue Mitarbeiter; 2016: 12 neue Mitarbeiter) als mit Frauen (2015: 5 neue Mitarbeiterinnen; 2016: 8 neue Mitarbeiterinnen) besetzt, so dass der Frauenanteil um 3%-Punkte auf 37% fällt und damit unterhalb des SEPUS-Zielwertes von 45% liegt.

Der Anteil der Studentinnen bleibt in den Berichtsjahren 2015 mit 47,2% und 2016 mit 48,1% nahezu unverändert und liegt knapp unterhalb des SEPUS-Zielwertes von 50%. Die Anteile der Studentinnen entwickeln sich dabei an den einzelnen Instituten unterschiedlich, so dass diese im Folgenden differenziert betrachtet werden.

Tab. 1: Gleichstellungsziele und Ist-Zustand der Fakultät 10

	Jahr 2015			Jahr 2016			Zielwert SEPUS 2017
	Frauen	Männer	Frauen- anteil [%]	Frauen	Männer	Frauen- anteil [%]	Frauen- anteil [%]
Studierende	1644	1842	47	1663	1793	48	50
Promotionen	7	13	35	14	17	45	50
Habili- tationen	0	0	-	0	0	-	50
Akad. Mittelbau	55	95	37	63	107	37	45
Junior- professuren	0	1	0	0	1	0	50
Professuren	4	21	16	5	21	19	20
Professuren heraus- gehoben	2	18	10	4	17	19	20
Leitungs- funktionen in der Fakultät	1	3	25	1	3	25	25

1.1 Studierende

1.1.1 Betriebswirtschaftliches Institut (BWI)

Der Anteil der Studentinnen fällt im Berichtsjahr 2015 um 2 %-Punkte auf 32%, steigt aber im darauffolgenden Jahr auf 35 % an und kann somit als konstant niedrig angesehen werden. Der niedrige bzw. partiell sinkende Frauenanteil geht auf den kontinuierlichen Rückgang von Studentinnen in der technisch orientierten BWL zurück (2008 noch 40%), wird aber teilweise vom kontinuierlich wachsenden Studentinnenanteil im Bachelor-Nebenfach BWL (2015: 77% und 2016: 85%) kompensiert. Die Frauenquote der Erstsemester-Studentinnen und -Studenten im Nebenfach BWL liegt im Jahr 2015 bei 87%, im Jahr 2016 bei 93%.

1.1.2 Institut für Erziehungswissenschaften (IEP)

In der Erziehungswissenschaft kann mit 67% im Jahr 2015 und 66% im Jahr 2016 ein konstant hoher Frauenanteil ausgemacht werden, welcher deutlich über dem angestrebten SEPUS-Ziel von 50% liegt. Ein Zuwachs ist erfreulicherweise auch im Bereich der Technikpädagogik zu verzeichnen. Fällt der Frauenanteil im Bachelor zunächst von 35% (2014) auf

28% im Jahr 2015, so steigt dieser im Berichtszeitraum 2016 auf 39% an. Im Masterstudiengang Technikpädagogik kann der Zielwert mit 64% im Jahr 2015 und 58% im Jahr 2016 deutlich übertroffen werden.

1.1.3 Institut für Sozialwissenschaften (Sowi)

In den Sozialwissenschaften überwiegt der Anteil der Studentinnen; er nimmt seit Jahren stetig zu (Stand 2010: 56%) und hat zum Wintersemester 2015/16 und 2016/17 eine Marke von 61% erreicht. Vor allem im BA-Studiengang Soziologie verstärkt sich dieser Trend deutlich. Die Erstsemesterquote der Studentinnen im Master-Studiengang „Empirische Politik- und Sozialforschung“ steigt von 48% im Jahr 2015 auf 86% im Berichtsjahr 2016; Rückgänge um knapp 10%-Punkte sind in den Studiengängen „Planung und Partizipation“ sowie „Politik- und Wirtschaftswissenschaft“ zu verzeichnen.

1.1.4 Institut für Sport und Bewegungswissenschaft (InSpo)

Der Anteil der Studentinnen im InSpo liegt nach wie vor unter der Zielmarke. In den Berichtsjahren 2015 (35%) und 2016 (knapp 37%) ist gegenüber dem Jahr 2014 (36%) keine Steigerung erkennbar. Im Master-Studiengang mit dem Schwerpunkt „Gesundheitsförderung“ ist ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils zu erkennen (2014: 62%; 2015: 44%; 2016: 47%) wohingegen der Anteil an Studentinnen im Masteronline Studiengang „Integrierte Gerontologie“ (2015: 71%; 2016: 79%) deutlich über den Zielwerten von 50% liegt.

1.1.5 Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht (IVR)

VWL als Bachelor-Nebenfach wird von Studentinnen deutlich häufiger gewählt als von Studenten. Die Frauenquote stieg seit 2010/2011 bis auf 72% an, fällt im Jahr 2015 auf 62% und steigt im Jahr 2016 erneut bis auf 68% an. Der Frauenanteil bei den Erstsemestern zeigt sich mit 44% im Jahr 2015 rückläufig, steigt im Jahr 2016 wieder auf 62% an und erfüllt die SEPUS-Zielwerte. Die Fallzahlen der Studiengänge des IVR sind sehr klein, so dass bereits wenige Studierende das Verhältnis umkehren können.

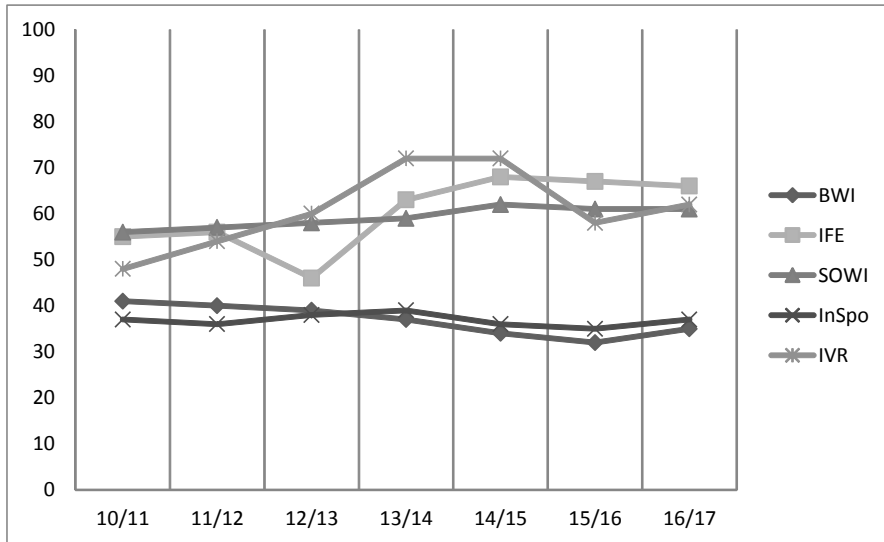


Abb.1: Entwicklung der Frauenanteile bei Studierenden pro Institut

1.1.6 Gesamtsituation der Frauenanteile bei Studierenden an der Fakultät 10

In den Berichtsjahren entspricht der Frauenanteil bei den Erstsemestern (47,1% im Jahr 2015 und 49,0% im Jahr 2016) der Gesamtheit der weiblichen Studierenden (47,1% im Jahr 2015 und 48,0% im Jahr 2016), so dass die Frauenquote an der Fakultät 10 durch diese Gruppe nicht substantiell verändert werden wird. Die Studierendenquote liegt damit insgesamt knapp unterhalb der Zielvorgaben des SEPUS (50%).

Die Absolventenquote der weiblichen Studierenden ist in den Berichtsjahren 2015 und 2016 leicht gestiegen. Sind im Berichtsjahr 2014 46,3 % der Absolventen weiblich steigt die Zahl der Absolventinnen im Jahr 2015 um 3,4%-Punkte auf 49,7%, im Jahr 2016 (hier liegen nur Daten zum Sommersemester vor) fällt die Zahl wieder leicht auf 48,0%. Damit werden die Studiengänge der Fakultät 10 im Jahr 2015 und 2016 von Frauen und Männer ungefähr gleichhäufig abgeschlossen (vgl. Abb. 2).

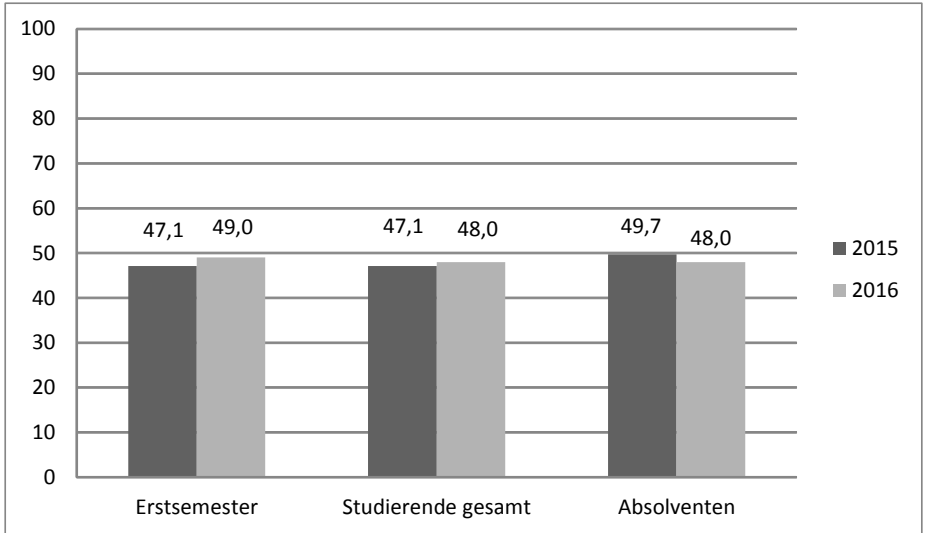


Abb. 2: Frauenanteile bei den Studierenden (Stand: WS 2015/16 und SS2016)

1.2 Wissenschaftliche Qualifikation

1.2.1 Promotionen

Die Anzahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen steigt im Vergleich zum Vorjahr im Jahr 2015 um 3%-Punkte auf einen Frauenanteil von 35% an. Anzahl und Dauer von Promotionsverfahren variieren jedoch stark, so dass eine Betrachtung der abgeschlossenen Arbeiten in nur einer Berichtsperiode wenig aussagekräftig ist.

Betrachtet man die Entwicklung des Geschlechterverhältnisses in den letzten fünf Jahren (2011 - 2016), liegen die Ergebnisse des Jahres 2015 knapp über dem Durchschnitt von 33%. Erfreulich zeigt sich die Entwicklung im Jahr 2016 mit einem Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen von 45%.

1.2.2 Habilitationen

Im Berichtszeitraum 2015 und 2016 fanden keine Habilitationen innerhalb der Fakultät statt. Es wäre wünschenswert, wenn speziell Frauen zur Habilitation ermutigt würden, um den Anteil der Frauen in höheren Positionen zu stärken.

1.3 Wissenschaftliches Personal

1.3.1 Akademische Beschäftigte

Hat sich der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst in den letzten Jahren bei knapp über 40% stabilisiert, sinkt dieser in den Jahren 2015 und 2016 auf 37%.

Bei den Angestellten variieren die Frauenanteile je Institut (siehe Abb. 3). Im Betriebswirtschaftlichen Institut, im IVR und im Institut für Sozialwissenschaften wird das im SEPUS definierte Ziel von 45% bei weitem nicht erreicht. Das IVR und das Institut für Sozialwissenschaften erreichen im Jahr 2015 zwar das Ziel des SEPUS 2013, die Frauenanteile sinken in 2016 jedoch unter dem bis 2017 zu erreichenden aktuellen Ziel (IVR 2016; 25%-Punkte, SOWI 2016: 32%-Punkte). Der Frauenanteil im Betriebswirtschaftlichen Institut liegt mit 26% für 2015 und 28% für 2016 deutlich unter der SEPUS-Zielmarke. Der Anteil weiblicher Mitarbeiter im Institut für Sport- und Bewegungswissenschaften (2015 und 2016 jeweils 44%) entspricht dem SEPUS-Ziel. Da die Frauenquote bei den Studierenden erheblich über der Mitarbeiterinnenquote liegt, sollte generell die Möglichkeit bestehen, den Anteil weiblicher Beschäftigter in Zukunft zu erhöhen. Konträr gestaltet sich die Lage am Institut für Erziehungswissenschaft mit 64% Frauenanteil in 2015 und 68% Frauenanteil in 2016. Folglich sollte das IfE eine Erhöhung des Männeranteils anstreben.

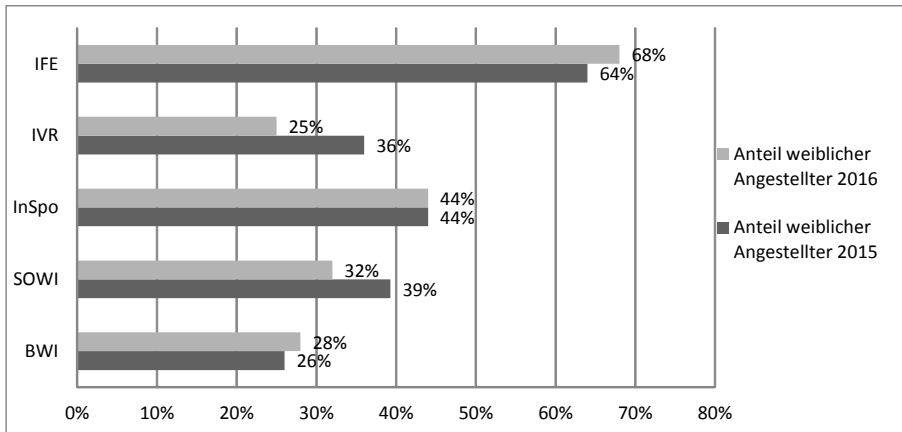


Abb. 3: Anteil weiblicher Angestellter pro Institut

Von den unbefristeten Mitarbeiterstellen werden im Jahr 2015 lediglich 3 der insgesamt 10 Stellen von Frauen besetzt, im Jahr 2016 verbessert sich das Verhältnis von 5 unbefristeten Mitarbeiterinnen gegenüber 8 unbefristeten Mitarbeitern.

Die vorhandenen Beamtenstellen sind ebenfalls ungleich auf die Geschlechter verteilt. Von 14 Stellen sind im Jahr 2015 lediglich 3 von Frauen besetzt, im Jahr 2016 sind von 13 Stellen 3 an Beamtinnen vergeben. Dies entspricht einem Frauenanteil von 23,1% im Jahr 2016 (21,4 % im Jahr 2015) und einem Anstieg gegenüber dem Jahr 2014 um 4%-Punkte. Bei den unbefristeten Beamtenstellen entfallen 2 von 9 Stellen im Jahr 2015 und 3 von 12 Stellen im Jahr 2016 auf Mitarbeiterinnen.

Insgesamt sind an der Fakultät 10 im Jahr 2016 30,8% der Stellen

(23,1% im Jahr 2015), die ein sicheres Beschäftigungsverhältnis für akademische Mitarbeiter bieten, an Frauen vergeben und es kann gegenüber den beiden vorangegangenen Jahren ein essentieller Anstieg verzeichnet werden.

Darüber hinaus ist in den beiden Berichtsjahren jeweils eine Frau auf der höchsten unbefristeten Qualifizierungsstufe E14, jedoch keine Mitarbeiterin in der höchsten, in Bezug auf Fakultäten möglichen Beamtenbesoldungsstufe vertreten.

1.3.2 Professuren

Die Zahl der Professorinnen, die der Fakultät zugeordnet sind, liegt im Jahr 2015 bei 16% und steigt im Jahr 2016 auf 19% an. Somit wird das SEPUS-Ziel von 20% knapp verfehlt. Erfreulich zeichnet sich das Ergebnis auch auf der höchsten Hierarchieebene, also den C4 bzw. W3 Professuren mit Leitungsfunktion. Sind im Jahr 2015 nur 10% an Professorinnen mit Leitungsfunktionen betraut, steigt die Zahl im Jahr 2016 auf 19% (4 Professorinnen auf 17 Professoren) an, womit gegenüber dem Berichtsjahr 2014 ein Anstieg von 13%-Punkten zu verzeichnen ist.

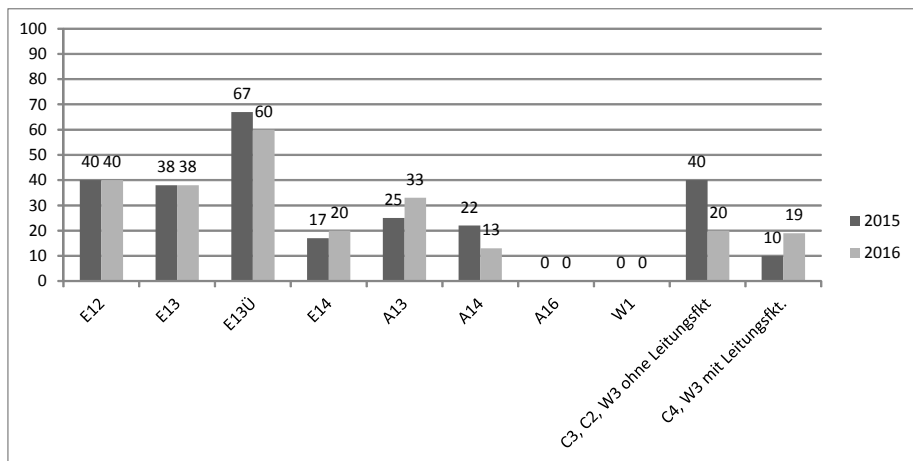


Abb. 4: Frauenanteile beim wissenschaftlichen Personal

2. Ziele

2.1 Studierende

Die Institute der Fakultät 10 müssen für das SEPUS-Ziel der Geschlechtergleichstellung unterschiedliche Ziele verfolgen. Während das Institut für Erziehungswissenschaft, das IVR und das SOWI vermehrt männliche Studieninteressierte ansprechen müssten, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu etablieren, steht für das Betriebswirtschaftliche Institut und das Institut für Sport und Bewegungswissenschaft (InSpo) die Frauenförderung im Fokus.

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

2.2 Wissenschaftliches Personal

Zwei von fünf Instituten erreichen einen Anteil weiblicher Beschäftigter von über 45%. Im Betriebswirtschaftlichen Institut und im Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht liegt der Anteil der Mitarbeiterinnen deutlich unterhalb des SEPUS-Zieles.

In der Fakultät 10 gilt allgemein: Je höher die Karrierestufen, desto kleiner der Frauenanteil. Damit liegt der Fokus der Gleichstellungsziele vor allem auf der Rekrutierung von Frauen für die höheren Karrierestufen sowie für zeitlich unbefristete Stellen.

3. Maßnahmen

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

Prof. Dr. Michael-Jörg Oesterle
(Dekan)

Matthias Wyrwal
(Gleichstellungsbeauftragter)

Statistik

	WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]	w	m	Anteil w [%]
Studierende gesamt	1644	1842	47,2	1469	1603	47,8	1663	1793	48,1
Studienabschlüsse	176	178	49,7	130	141	48,0	k. A.	k. A.	k. A.

	Kalenderjahr 2015			Kalenderjahr 2016		
	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]	weiblich	männlich	Anteil weiblich [%]
Promotion	7	13	35,0	14	17	45,2
Habilitation	0	0	0,0	0	0	0,0

Angestellte wiss. Mitarbeiter/innen	52	84	38,2	61	97	38,6
-------------------------------------	----	----	------	----	----	------

Besoldungsgruppe A						
A 13	1	3	25,0	1	2	33,3
A 14	2	7	22,2	1	7	12,5
A 16	0	1	0,0	0	1	0,0
Besoldungsgruppe C und W						
W1	0	1	0,0	0	1	0,0
C3, C2 od. W3 o.L.	2	3	40,0	1	4	20,0
C4 oder W3 m.L.	2	18	10,0	4	17	19,0

2. Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

2.1 Amtszeit: 01.10.2014 - 30.09.2016

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

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
6	<p>Dipl.-Ing. Eva Kerber Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt Pfaffenwaldring 31 Tel.: 685-60393 eva.kerber@itlr.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl.-Ing. Dina-Marie Zimmermann Institut für Aerodynamik und Gasdynamik Pfaffenwaldring 21 Tel.: 685-69945 zimmermann@iag.uni-stuttgart.de</p>
7	<p>Prof. Dr. Nicole Radde Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik Pfaffenwaldring 9 Tel.: 685-67729 nicole.radde@ist.uni-stuttgart.de</p>	
8	<p>Dr. Helga Kumric 1. Physikalisches Institut Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-62197 h.kumric@physik.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Friederike Stoll Institut für Algebra und Zahlentheorie, Abt. für Darstellungstheorie Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65515 friederike.stoll@mathematik.uni-stuttgart.de</p>
9	<p>Dr. Mona Garloff Historisches Institut, Abt. Geschichte der Frühen Neuzeit Tel. 685-82817 mona.garloff@hi.uni-stuttgart.de</p>	
10	<p>Sabine Gauch, M.A. Inst. für Erziehungswiss. und Psychologie Abt. Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik Geschwister-Scholl-Straße 24D Tel. 685-82987 gauch@bwt.uni-stuttgart.de</p>	

2.2 Amtszeit: 01.10.2016 - 30.09.2018

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
1	<p>Dipl.-Ing. Kyra Bullert Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen Keplerstraße 11 Tel.: 685-83257 bullert@irg.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl.-Ing. Kerstin Heidemann Dekanat Architektur und Stadtplanung Keplerstraße 11 Tel.: 685-84400 heidemann@f01.uni-stuttgart.de</p>
2	<p>Dipl.-Ing. Nadine Harder Lehrstuhl für Bauphysik Pfaffenwaldring 7 Tel.: 685-66301 nadine.harder@lbp.uni-stuttgart.de</p>	
3	<p>Dr. Brigitte Schwederski Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64220 schwederski@iac.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Ingo Hartenbach Institut für Anorganische Chemie Pfaffenwaldring 55 Tel.: 685-64254 ingo.hartenbach@iac.uni-stuttgart.de</p>
4	<p>Katharina Hipp Biologisches Institut, Abt. Molekularbiologie und Virologie der Pflanzen Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65064 katharina.hipp@bio.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Tatjana Kleinow Biologisches Institut, Abt. Molekularbiologie und Virologie der Pflanzen Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-65075 tatjana.kleinow@bio.uni-stuttgart.de</p>
5	<p>Dr. Natalie Lewandowski Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung Pfaffenwaldring 5b Tel.: 685-84588 natalie.lewandowski@ims.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Stefanie Anstein Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung Pfaffenwaldring 5b Tel.: 685-81387 stefanie.anstein@ims.uni-stuttgart.de</p>

Fakultät	Fakultätsgleichstellungsbeauftragte	Stellvertretung
6	<p>Dipl.-Ing. Eva Kerber Institut für Thermodynamik der Luft- und Raumfahrt Pfaffenwaldring 31 Tel.: 685-60393 eva.kerber@itlr.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl.-Ing. Dina-Marie Zimmermann Institut für Aerodynamik und Gasdynamik Pfaffenwaldring 21 Tel.: 685-69945 zimmermann@iag.uni-stuttgart.de</p>
7	<p>Prof. Dr. Nicole Radde Institut für Systemtheorie und Regelungstechnik Pfaffenwaldring 9 Tel.: 685-67729 nicole.radde@ist.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dipl.-Ing. Christine dos Santos Costa Studienbüro Gemeinsame Kommission Maschinenbau Pfaffenwaldring 9 Tel.: 685-66468 costa@gkm.uni-stuttgart.de</p> <p>M.Sc. Cordula Hornung Institut für Aerodynamik und Gasdynamik Pfaffenwaldring 21 Tel.: 685-63481 cordula.hornung@iag.uni-stuttgart.de</p>
8	<p>M.Sc. Andrea Rohwer 1. Physikalisches Institut Pfaffenwaldring 57 Tel.: 685-69789 andrea.rohwer@pi1.physik.uni-stuttgart.de</p>	<p>Jun.-Prof. Dr. Andrea Barth Institut für Angewandte Analysis und numerische Simulation, Lehrstuhl für Angewandte Mathematik Pfaffenwaldring 5a Tel.: 685-60121 andrea.barth@mathematik.uni-stuttgart.de</p>
9	<p>Dr. Anja Thaller Historisches Institut Abteilung Mittlere Geschichte Keplerstr. 7 Tel.: 685-83445 tanja.thaller@hi.uni-stuttgart.de</p>	<p>Dr. Ulrike Ramming Institut für Philosophie Seidenstr. 36 Tel.: 685-82460 ulrike.ramming@phil.uni-stuttgart.de</p>
10	<p>Dipl.-Gwl. Matthias Wyrwal Institut für Erziehungswissenschaft Lehrstuhl für Berufspädagogik Azenbergstr. 12 Tel.: 685-84374 wyrwal@ife.uni-stuttgart.de</p>	

3. Studierende insgesamt

SS 2015 bis WS 2016/17

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15				WS 15/16				SS 16				WS 16/17				
		F	M	Frauen- Anteil		F	M	Frauen- Anteil		F	M	Frauen- Anteil		F	M	Frauen- Anteil		
Anglistik	B.A.	HF	168	36	82,4%	161	44	78,5%	143	38	79,01%	154	49	75,86%				
		NF	96	32	75,0%	111	36	75,5%	76	26	74,51%	78	26	75,00%				
	MA 1-Fach	35	4	89,7%	44	7	86,3%	45	6	88,24%	51	7	87,93%					
Architektur und Stadtplanung	B.Sc.		441	346	56,0%	519	401	56,4%	481	357	57,40%	477	387	55,21%				
		Diplom	16	41	28,1%	13	25	34,2%	12	21	36,36%	10	16	38,46%				
	M.Sc.	158	110	59,0%	200	153	56,7%	192	152	55,81%	214	175	55,01%					
Automa- tisierungs-technik in der Produktion	Diplom		2	19	9,5%	1	12	7,7%										
Bauingenieur- wesen	B.A.	NF	1	1	50,0%	3	2	60,0%				3	3	50,00%				
			283	546	34,1%	299	612	32,8%	270	516	34,35%	291	562	34,11%				
	Diplom		4	10	28,6%	2	5	28,6%										
		M.Sc.	65	123	34,6%	69	150	31,5%	83	159	34,30%	95	197	32,53%				
Bauphysik	MBP	online	13	28	31,7%	14	29	32,6%	13	30	30,23%	16	35	31,37%				
			165	42	79,7%	173	44	79,7%	148	37	80,00%	162	35	82,23%				
Berufs-pädagogik	B.A.	HF	46	7	86,8%	37	5	88,1%	27	4	87,10%	16	6	72,73%				
		NF																
Bürgerbeteiligung	M.Sc.	online	-	-	-	1		100,0%	1		100,00%							
BWL	B.A.	NF	35	11	76,1%	40	12	76,9%	38	10	79,17%	40	7	85,11%				
BWL	M.Sc.		-	-	-	11	9	55,0%	10	9	52,63%	18	11	62,07%				

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)														
Quelle: Universität Stuttgart Dezemat I (Stand: 30.12.2017)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17			
		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	
Chemie	B.A. LA	HF	-	-	-	32	19	62,7%	21	14	60,00%	37	39	48,68%
	B.A.	NF	2	1	66,7%	2		100,0%	2		100,00%	3	1	75,00%
	B.Sc.		104	201	34,1%	131	242	35,1%	106	210	33,54%	146	248	37,06%
	Diplom		5	16	23,8%	3	10	23,1%						
	KLA	WissF	2	0	100,0%	1	0	100,0%						
	LA	BF	1	3	25,0%	1	1	50,0%	2		100,00%	3		100,00%
	Gym.	HF	97	78	55,4%	81	64	55,9%	68	51	57,14%	62	43	59,05%
	M.Sc.		42	79	34,7%	59	110	34,9%	53	91	36,81%	56	113	33,14%
	M.Sc.		15	68	18,1%	16	76	17,4%	12	64	15,79%	14	66	17,50%
	M.Sc.		32	33	49,2%	39	41	48,8%	39	39	50,00%	45	41	52,33%
Computer Science		14	16	46,7%	14	40	25,9%	19	50	27,54%	15	50	23,08%	
Data Science		15	48	23,8%								1	7	12,50%
Deutsch														
B.A. LA	HF	-	-	-	31	16	66,0%	32	16	66,67%	152	56	73,08%	
KLA	WissF	23	7	76,7%	30	11	73,2%							
LA	BF	25	13	65,8%	41	20	67,2%	38	17	69,09%	38	18	67,86%	
Gym.	HF	294	96	75,4%	279	82	77,3%	240	72	76,92%	227	67	77,21%	
Digital Humanities		-	-	-	13	5	72,2%	14	5	73,68%	25	8	75,76%	
dt.-franz. Studiengang Sozial- wissenschaften		43	14	75,4%	54	15	78,3%	43	11	79,63%	52	14	78,79%	
Diplom		1	0	100,0%	1		100,0%	1		100,00%				

Studierende aller Fachsemester														
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)			F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Elektromobilität	M.Sc.		11	54	16,9%	11	75	12,8%	17	78	17,89%	23	105	17,97%
Elektrotechnik und Informations- technik	B.A.	NF	0	1	0,0%	-	-					1		100,00%
	B.Sc.		88	498	15,0%	112	596	15,8%	94	475	16,52%	92	466	16,49%
	Diplom		3	17	15,0%	3	12	20,0%						
	M.Sc.		55	326	14,4%	73	379	16,2%	70	374	15,77%	74	392	15,88%
Empirische Politik- und Sozial- forschung	M.A. (1-Fach)		52	34	60,5%	56	45	55,4%	51	41	55,43%	55	36	60,44%
Empirische Politik- und Sozialforschung (dt.-frz.)	M.A. (1-Fach)		23	13	63,9%	33	18	64,7%	25	14	64,10%	33	16	67,35%
Energietechnik	M.Sc.		63	181	25,8%	68	209	24,5%	68	205	24,91%	53	201	20,87%
Englisch	B.A. LA	HF	-	-	-	93	50	65,0%	78	45	63,41%	209	118	63,91%
	KLA	WissF	34	8	81,0%	35	12	74,5%						
	LA	BF	16	14		38	25	60,3%	37	21	63,79%	35	19	64,81%
	Gym.	HF	340	121		324	112	74,3%	289	106	73,16%	265	99	72,80%
Erneuerbare Energien	B.Sc.		67	274		59	264	18,3%	42	224	15,79%	47	221	17,54%
Fahrzeug- und Motorentchnik	B.Sc.		25	592		42	652	6,1%	41	544	7,01%	37	582	5,98%
	Diplom		4	73		3	60	4,8%						
	M.Sc.		49	461		50	513	8,9%	48	540	8,16%	48	523	8,41%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Französisch	B.A. LA	-	-	-	36	11	76,6%	32	9	78,05%	66	20	76,74%
	KLA	23	2	92,0%									
	LA Gym.	5 160	1 27	83,3% 85,6%	22 145	2 24	91,7% 85,8%	19 123	1 20	95,00% 86,01%	17 109	19	100,00% 85,16%
Geodäsie und Geoinformatik	B.Sc.	41	94	30,4%	55	100	35,5%	40	76	34,48%	51	98	34,23%
	Diplom	2	7	22,2%	1	5	16,7%	1	4	20,00%	1	4	20,00%
	M.Sc.	8	18	30,8%	9	25	26,5%	11	28	28,21%	12	28	30,00%
GEOENGINE	M.Sc.	20	64	23,8%	30	78	27,8%	26	60	30,23%	33	77	30,00%
	B.A.	146	42	77,7%	145	36	80,1%	125	31	80,13%	138	35	79,77%
Germanistik	NF	61	20	75,3%	68	18	79,1%	49	14	77,78%	57	15	79,17%
	B.A. LA	-	-	-	48	62	43,6%	41	61	40,20%	96	118	44,86%
	B.A.	41	54	43,2%	55	70	44,0%	39	59	39,80%	45	82	35,43%
Geschichte	NF	65	24	73,0%	66	28	70,2%	53	20	72,60%	61	20	75,31%
	KLA	17	10	63,0%									
	LA Gym.	16 259	12 186	57,1% 58,2%	35 220	32 157	52,2% 58,4%	29 199	30 133	49,15% 59,94%	24 181	27 120	47,06% 60,13%
Geschichte der Natur- wissenschaften und Technik	B.A.	14	23	37,8%	13	28	31,7%	11	26	29,73%	11	22	33,33%
	NF	12	13	48,0%	14	18	43,8%	14	17	45,16%	18	25	41,86%

Studierende aller Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Geschichte, Quellen und Deutungen	M.A. (1-Fach)	24	15	61,5%	21	15	58,3%	22	13	62,86%	21	10	67,74%
	M.Ed.	3	15	16,7%	6	16	27,3%						
Immobilientechnik und Immobilien- wirtschaft	B.Sc.	162	143	53,1%	167	156	51,7%	147	127	53,65%	141	146	49,13%
	Diplom	0	2	0,0%		2							
	M.Sc.	66	73	47,5%	66	80	45,2%	78	88	46,99%	92	96	48,94%
Industrial Real Estate Management	M.Sc.	4	9	30,8%	4	10	28,6%	4	13	23,53%	4	13	23,53%
	online												
Informatik	B.A. LA	-	-	-	7	12	36,8%	3	10	23,08%	10	20	33,33%
	B.A.	8	4	66,7%	9	5	64,3%	8	2	80,00%	10	5	66,67%
	B.Sc.	59	370	13,8%	65	445	12,7%	59	383	13,35%	64	456	12,31%
	Diplom	10	90	10,0%	9	75	10,7%	8	58	12,12%	8	49	14,04%
	KLA	0	2	0,0%	0	2							
	LA	0	1	0,0%		2				1		1	
	Gym.	16	34	32,0%	10	26	27,8%	7	21	25,00%	5	19	20,83%
INFOTECH	M.Sc.	10	100	9,1%	13	119	9,8%	12	104	10,34%	14	107	11,57%
	M.Sc.	60	213	22,0%	76	247	23,5%	68	212	24,29%	69	219	23,96%
Infrastruktur- planung	M.Sc.	36	71	33,6%	48	96	33,3%	42	81	34,15%	52	88	37,14%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)										WS 16/17								
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)										SS 16								
										WS 15/16								
										SS 15								
										F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Integ. Tech. Arch. Des. Res.	M.Sc.									20	46	30,3%	11	35	23,91%	17	41	29,31%
Integrated Urbanism and Sustainable Design	M.Sc.	32	19	62,7%		33	21	61,1%		32	19	62,75%	32	17	66,00%			
Integrierte Gerontologie	M.Sc.	32	13	71,1%		29	12	70,7%		32	9	78,05%	31	8	79,49%			
International Construction: Practice and Law	MBE	-	-	-		3	13	18,8%		3	11	21,43%	6	28	17,65%			
Intra- und Entrepreneurship (tech)	MBE												1	7	12,50%			
Italienisch	KLA	2	0	100,0%		2	0	100,0%										
	LA	8	0	100,0%		10		100,0%		10		100,00%	9		100,00%			
	Gym.	61	15	80,3%		56	19	74,7%		50	18	73,53%	50	17	74,63%			
ITECH	M.Sc.	14	27	34,1%		20	46	30,3%										
Kunstgeschichte	B.A.	126	27	82,4%		162	33	83,1%		126	27	82,4%	162	30	84,4%			
	NF	52	9	85,2%		64	13	83,1%		48	14	77,4%	58	15	79,5%			
Lebensmittel- chemie	M.A. (1-Fach)	44	4	91,7%		50	4	92,6%		44	3	93,6%	39	3	92,9%			
	B.Sc.	69	18	79,3%		61	17	78,2%		56	14	80,0%	72	19	79,1%			

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17			
		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)	Linguistik	B.A. (1-Fach)	73	27	73,0%	124	45	73,4%	100	33	75,2%	96	38	71,6%
		B.A.	35	12	74,5%	39	12	76,5%	33	6	84,6%	42	12	77,8%
		67	9	88,2%	78	10	88,6%	60	7	89,6%	79	14	84,9%	
	Diplom				9	12	42,9%	8	10	44,4%	8	8	50,0%	
Literatur- wissenschaft: Germanistik	M.A. (1-Fach)	33	6	84,6%	40	8	83,3%	42	9	82,4%	48	11	81,4%	
	MBE	11	41	21,2%	14	45	23,7%	15	46	24,6%	18	55	24,7%	
Logistik- management	B.Sc.	144	1.161	11,0%	160	1.220	11,6%	148	1.109	11,8%	171	1.237	12,1%	
	Diplom	19	175	9,8%	11	128	7,9%	8	98	7,5%	8	76	9,5%	
	M.Sc.	62	466	11,7%	70	531	11,6%	67	577	10,4%	72	615	10,5%	
Maschinelle Sprach- verarbeitung	B.Sc.	31	40	43,7%	44	69	38,9%	32	52	38,1%	31	66	32,0%	
	M.Sc.													
Maschinenbau	B.Sc.	123	1.029	10,7%	137	1.101	11,1%	117	922	11,3%	136	1.009	11,9%	
	M.Sc.	68	720	8,6%	74	794	8,5%	76	799	8,7%	81	804	9,2%	
Maschinenbau / Mechanical Engineering	M.Sc.	0	3	0,0%	1	6	14,3%	2	6	25,0%	4	7	36,4%	
	M.Sc.	5	32	13,5%	5	41	10,9%	4	48	7,7%	5	51	8,9%	
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätetechnik und Technische Optik	M.Sc.													
	M.Sc.													

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Maschinenbau / Produkt- entwicklung und Konstruktions- technik	M.Sc.	4	56	6,7%	5	51	8,9%	7	51	12,1%	4	50	7,4%
	M.Sc.	26	98	21,0%	26	123	17,4%	30	129	18,9%	32	132	19,5%
	B.A.	2	0	100,0%							2		100,0%
	Diplom	12	131	8,4%	9	92	8,9%						
	B.Sc.	33	94	26,0%	51	114	30,9%	40	83	32,5%	49	106	31,6%
	M.Sc.	23	51	31,1%	40	63	38,8%	41	68	37,6%	46	73	38,7%
	B.A., LA	-	-	-	51	43	54,3%	36	37	49,3%	74	68	52,1%
	B.A.	5	1	83,3%	3	1	75,0%	2	1	66,7%	2	1	66,7%
	B.Sc.	92	141	39,5%	141	208	40,4%	101	186	35,2%	150	252	37,3%
	Diplom	10	34	22,7%	9	31	22,5%						
Material- wissenschaft	KLA	15	7	68,2%									
	LA	10	5	66,7%	23	11	67,6%	17	10	63,0%	10	11	47,6%
	Gym.	136	148	47,9%	117	127	48,0%	97	104	48,3%	91	91	50,0%
	M.Sc.	15	48	23,8%	15	54	21,7%	20	59	25,3%	23	59	28,0%
	B.Sc.	12	178	6,3%	20	207	8,8%	16	177	8,3%	20	181	10,0%
Mechatronik	M.Sc.	10	144	6,5%	10	156	6,0%	8	156	4,9%	10	156	6,0%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Medieninformatik	B.Sc.	9	17	34,6%	24	39	38,1%	22	42	34,4%	32	56	36,4%
	B.Sc.	165	136	54,8%	200	159	55,7%	175	142	55,2%	199	157	55,9%
	M.Sc.	88	87	50,3%	118	114	50,9%	133	127	51,2%	143	145	49,7%
Nachhaltige Elektrische Energie- versorgung	M.Sc.	27	109	19,9%	30	118	20,3%	33	127	20,6%	35	136	20,5%
Naturwissenschaft und Technik	B.A. LA	-	-	-	8	7	53,3%	6	4	60,0%	8	11	42,1%
	LA	2	1	66,7%	2	1	66,7%	2		100,0%	2	1	66,7%
	Gym.	20	24	45,5%	23	21	52,3%	22	22	50,0%	18	16	52,9%
Pädagogik	LA	4	2	66,7%	3	2	60,0%	1		100,0%	1		100,0%
	Gym												
Philosophie	B.A.	85	99	46,2%	123	140	46,8%	97	125	43,7%	168	171	49,6%
	(1-Fach)												
	B.A.	58	29	66,7%	62	31	66,7%	59	27	68,6%	82	49	62,6%
Philosophie/ Ethik	M.A.	2	6	25,0%	3	8	27,3%	3	8	27,3%	4	12	25,0%
	1-Fach												
	B.A. LA	-	-	-	39	16	70,9%	32	17	65,3%	104	55	65,4%
Photonic Engineering	KLA	3	3	50,0%									
	WissF	151	72	67,7%	135	67	66,8%	119	63	65,4%	111	60	64,9%
	LA	7	32	17,9%	11	37	22,9%	13	36	26,5%	15	32	31,9%

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15				WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
		F	M	Frauen- Anteil		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Physics	M.Sc.	12	30	28,6%	18	36	33,3%	15	33	31,3%	15	44	25,4%	
Physik	B.A. LA	-	-	-	15	25	37,5%	12	17	41,4%	17	33	34,0%	
	B.A.	-	-	-	-	1	-	-	1	-	1	1	50,0%	
	B.Sc.	41	270	13,2%	62	338	15,5%	48	258	15,7%	74	296	20,0%	
	KLA	2	3	40,0%										
	LA	2	1	66,7%	4	5	44,4%	3	5	37,5%	3	2	60,0%	
	Gym.	34	63	35,1%	28	50	35,9%	23	45	33,8%	18	41	30,5%	
	M. Ed.				6	16	27,3%	7	18	28,0%	7	14	33,3%	
	M.Sc.	21	102	17,1%	26	133	16,4%	21	131	13,8%	22	146	13,1%	
Planung und Partizipation	M.Sc.	44	22	66,7%	66	34	66,0%	65	33	66,3%	73	41	64,0%	
Politik- und Wirtschafts- wissenschaft	KLA	3	5	37,5%	3	4	42,9%							
	LA Gym.	107	90	54,3%	117	90	56,5%	109	83	56,8%	109	86	55,9%	
Politik- wissenschaft	B.A. LA	-	-	-	16	13	55,2%	16	14	53,3%	36	32	52,9%	
	B.A.	22	24	47,8%	27	28	49,1%	29	26	52,7%	30	30	50,0%	
	KLA	2	5	28,6%	1	3	25,0%							
	LA Gym.	3	6	33,3%	4	9	30,8%	3	5	37,5%		3		
	HF	37	25	59,7%	20	18	52,6%	11	11	50,0%	7	9	43,8%	
Praxis-orientierte Kulturphilosophie	M.A. (1-Fach)	9	2	81,8%	7	2	77,8%	8	3	72,7%	8	2	80,0%	

Studierende aller Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Romanistik	B.A. (1-Fach)	57	14	80,3%	57	19	75,0%	50	13	79,4%	53	10	84,1%
	B.A.	36	5	87,8%	29	5	85,3%	24	3	88,9%	29	5	85,3%
	NF	17	2	89,5%	18	2	90,0%	17		100,0%	13		100,0%
Simulation Technology	M.A. (1- Fach)	7	0	100,0%	9		100,0%	7		100,0%	7		100,0%
	B.Sc.	15	61	19,7%	20	68	22,7%	18	58	23,7%	25	64	28,1%
	M.Sc.	7	25	21,9%	8	35	18,6%	8	37	17,8%	10	38	20,8%
Softwaretechnik	B.Sc.	46	357	11,4%	49	411	10,7%	38	359	9,6%	50	410	10,9%
	Diplom	4	23	14,8%	4	15	21,1%	3	13	18,8%	2	12	14,3%
	M.Sc.	5	80	5,9%	10	83	10,8%	15	104	12,6%	16	98	14,0%
Sozial- wissenschaften	B.A. (1-Fach)	208	132	61,2%	225	139	61,8%	197	123	61,6%	220	143	60,6%
	BA	48	12	80,0%	51	14	78,5%	42	11	79,2%	53	10	84,1%
	B.A. LA	NF	-	-	14	33	29,8%	12	30	28,6%	44	63	41,1%
Sportwissenschaft	B.A. (1-Fach)	58	154	27,4%	70	176	28,5%	58	152	27,6%	63	179	26,0%
	B.A.	NF	0	0,0%		1						1	
	Diplom	1	5	16,7%	1	4	20,0%						
Gym.	KLA	WissF	0	0,0%									
	LA	BF	2	3	40,0%	2	5	28,6%	2	4	33,3%	3	3
	Gym.	HF	74	137	35,1%	77	136	36,2%	71	124	36,4%	70	119

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)													
Sportwissenschaft: Gesundheits- förderung	M.A. (1-Fach)	11	11	50,0%	16	20	44,4%	15	15	50,0%	18	20	47,4%
Sprachtheorie und Sprachvergleich	M.A. (1-Fach)	25	1	96,2%	21	1	95,5%	19	1	95,0%	19	2	90,5%
Technikpädagogik	B.Sc.	7	28	20,0%	13	35	27,1%	11	28	28,2%	21	32	39,6%
	Diplom				5	10	33,3%	2	6	25,0%	2	5	28,6%
	M.Sc.	47	31	60,26%	65	37	63,7%	75	41	64,7%	78	56	58,2%
Technikpädagogik	Dipl. GewL	-	-	5	10	33,3%							
Technikpädagogik / Bautechnik	Dipl. GewL	3	1	75,00%	-	-	-						
Technikpädagogik / Elektrotechnik	Dipl. GewL	0	2	0,0%	-	-	-						
Technikpädagogik / Informatik	Dipl. GewL	1	1	50,0%	-	-	-						
Technikpädagogik / Maschinenwesen	Dipl. GewL	1	4	20,0%	-	-	-						
Technikpädagogik Aufbau- studiengang	Dipl. GewL	1	2	33,3%	-	-	-						
Technisch orientierte BWL	B.Sc.	197	404	32,78%	217	438	33,1%	185	371	33,3%	213	398	34,9%
	Diplom	10	24	29,41%	9	20	31,0%						
	M.Sc.	86	212	28,86%	86	218	28,3%	97	222	30,4%	106	236	31,0%

Studierende aller Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Technische Biologie	B.Sc.	86	78	52,44%	113	92	55,1%	98	81	54,7%	127	104	55,0%
	Diplom	17	15	53,13%	10	10	50,0%	8	9	47,1%	8	8	50,0%
	M.Sc.	75	46	61,98%	74	46	61,7%	70	48	59,3%	74	48	60,7%
Technische Kybernetik	B.Sc.	36	224	13,85%	41	259	13,7%	31	210	12,9%	37	234	13,7%
	Diplom	1	22	4,35%	1	21	4,5%						
	M.Sc.	33	126	20,75%	32	146	18,0%	35	143	19,7%	29	147	16,5%
Technologie- management	B.Sc.	114	398	22,27%	149	486	23,5%	127	425	23,0%	128	432	22,9%
	Diplom	4	62	6,06%	2	42	4,5%						
	M.Sc.	60	228	20,83%	72	287	20,1%	74	295	20,1%	67	306	18,0%
Umweltschutz- technik	B.Sc.	133	147	47,50%	144	151	48,8%	128	130	49,6%	130	129	50,2%
	Diplom	8	10	44,44%	4	9	30,8%						
	M.Sc.	92	109	45,77%	106	129	45,1%	111	132	45,7%	126	133	48,6%
Verfahrenstechnik	B.Sc.	66	127	34,20%	74	130	36,3%	58	113	33,9%	61	133	31,4%
	M.Sc.	44	82	34,92%	46	83	35,7%	49	80	38,0%	50	84	37,3%
	B.Sc.	20	65	23,53%	27	91	22,9%	21	82	20,4%	25	82	23,4%
Verkehrs- ingenieurwesen	M.Sc.	-	-	-		2			3		1	10	9,1%
	B.A.	25	12	67,57%	26	16	61,9%	23	13	63,9%	26	13	66,7%
WAREM	M.Sc.	25	62	28,74%	41	85	32,5%	35	75	31,8%	44	87	33,6%
	M.Sc.	71	60	54,20%	88	63	58,3%	71	52	57,7%	84	52	61,8%
Werkstoff- wissenschaft	Diplom	1	9	10,00%		8							

Studierende aller Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)													
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Wirtschafts- informatik	B.Sc.	38	126	23,17%	43	152	22,1%	37	124	23,0%	42	142	22,8%
Wirtschafts- wissenschaften	B.A. LA HF	-	-	-	3	5	37,5%	2	6	25,0%	13	11	54,2%
Wissens-kulturen	M.A. (1-Fach)	20	8	71,43%	28	13	68,3%	25	9	73,5%	29	10	74,4%

4. Studierende im 1. Fachsemester

SS 2015 bis WS 2016/17

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17			
		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	Frauen- Anteil	
Anglistik	B.A.	HF	1	0	100,0%	26	12	68,4%	25	7	78,1%	39	17	69,6%
		NF	1	0	100,0%	42	14	75,0%	29	11	72,5%	34	9	79,1%
	MA 1-Fach		0	0	-	17	3	85,0%	20	3	87,0%	16	3	84,2%
Architektur und Stadtplanung	B.Sc.		3	1	75,0%	139	115	54,7%	129	103	55,6%	99	92	51,8%
	M.Sc.		16	18	47,1%	74	71	51,0%	76	76	50,0%	103	69	59,9%
Bauingenieur- wesen	B.A.	NF	0	0		2	1	66,7%		1		3	1	75,0%
	B.Sc.		2	2	50,0%	71	174	29,0%	64	151	29,8%	82	170	32,5%
	Diplom		0	0	0,0%									
	M.Sc.		14	28	33,3%	28	76	26,9%	40	75	34,8%	52	93	35,9%
Bauphysik	MBP	online	0	0	0,0%	4	4	50,0%	4	7	36,4%	4	8	33,3%
Berufs- pädagogik	B.A.	HF	0	0	0,0%	34	7	82,9%	25	6	80,6%	36	5	87,8%
		NF	2	0	100,0%	8	1	88,9%	7	1	87,5%	6	3	66,7%
Bürger- beteiligung	M.Sc.	online	-	-	-	1		100,0%	1		100,0%			
BWL	B.A.	NF	0	0	-	14	3	82,4%	11	1	91,7%	15	1	93,8%
BWL	M.Sc.		-	-	-	11	9	55,0%	10	9	52,6%	10	6	62,5%

Studierende im 1. Fachsemester															
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17			
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)			F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	F	M	F	M	Frauen- Anteil
Chemie	B.A. LA	HF	-	-	-	32	19	62,7%	21	14	60,0%	26	28	48,1%	
	B.A.	NF	0	0	-	1		100,0%	1		100,0%	3	1	75,0%	
	B.Sc.		2	0	-	63	101	38,4%	45	91	33,1%	65	111	36,9%	
	Künstl. LA	WissF	1	0	100,0%										
	LA Gym.	BF	0	0	-				1			1		100,0%	
		HF	1	0	100,0%	1		100,0%				1	1	50,0%	
COMMAS	M.Sc.		6	6	50,0%	26	44	37,1%	26	42	38,2%	21	36	36,8%	
	M.Sc.		0	0		6	23	20,7%	6	23	20,7%	5	17	22,7%	
Computational Linguistics	M.Sc.		3	4	42,9%	20	16	55,6%	22	18	55,0%	12	12	50,0%	
	M.Sc.		0	0		5	19	20,8%	9	20	31,0%	5	18	21,7%	
Computer-linguistik	Diplom.		1	7	12,5%							1	7	12,5%	
	Data Science					31	16	66,0%	32	16	66,7%	125	41	75,3%	
Deutsch	B.A. LA	HF	-	-	-	8	4	66,7%	10	4	71,4%	2	4	33,3%	
	Künstl. LA	WissF	1	0	100,0%										
	LA Gym.	BF	0	0	-	8	4	66,7%	10	4	71,4%	2	4	33,3%	
Digital Humanities	HF		0	0	-	9		100,0%	8	1	88,9%	5	2	71,4%	
	M.A.					13	5	72,2%	14	5	73,7%	14	4	77,8%	

Studierende im 1. Fachsemester														
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17			
		F	M	Frauen-Anteil	F	M	Frauen-Anteil	F	M	F	M	F	Frauen-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)														
dt.-franz. Studiengang Sozialwissen- schaften	B.A. (1-Fach)	0	0	-	17	4	81,0%	17	5	77,3%	7	2	77,8%	
Elektro- mobilität	M.Sc.	1	11	8,3%	2	35	5,4%	7	42	14,3%	13	53	19,7%	
Elektrotechnik und Informations- technik	B.A. NF	0	0	-							1			
	B.Sc.	5	2	71,4%	50	219	18,6%	43	182	19,1%	27	137	16,5%	
	M.Sc.	5	50	9,1%	27	140	16,2%	29	141	17,1%	26	114	18,6%	
Empirische Politik- und Sozial- forschung	M.A. (1-Fach)	4	4	50,0%	16	19	45,7%	22	15	59,5%	22	4	84,6%	
Empirische Politik- und Sozial- forschung (dt.-frz.)	M.A. (1-Fach)	1	0	100,0%	13	6	68,4%	15	7	68,2%	9	4	69,2%	
Energie- technik	M.Sc.	9	33	21,4%	23	81	22,1%	26	76	25,5%	12	63	16,0%	
Englisch	B.A. LA	HF	-	-	93	50	65,0%	78	45	63,4%	150	81	64,9%	
	Künstl. LA	WissF	3	0	100,0%									
	LA Gym.	BF	1	0	100,0%	7	7	50,0%	7	7	50,0%	5	2	71,4%
		HF	1	0	100,0%	10	1	90,9%	4	1	80,0%	2	1	66,7%

Studierende im 1. Fachsemester													
Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
Quelle: Universität Stuttgart Dezemat I (Stand: 30.12.2017)		F	M	Frauen-Anteil	F	M	Frauen-Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	Frauen-Anteil
Erneuerbare Energien	B.Sc.	0	0		7	60	10,4%	7	53	11,7%	14	58	19,4%
	B.Sc.	0	5	0,0%	21	184	10,2%	20	166	10,8%	8	163	4,7%
Fahrzeug- und Motoren-technik	M.Sc.	2	82	2,4%	11	208	5,0%	15	200	7,0%	11	144	7,1%
	B.A. LA	-	-	-	36	11	76,6%	32	9	78,0%	39	16	70,9%
Französisch	LA Gym.	0	0	-	6	1	85,7%	4	1	80,0%	2		100,0%
	HF	1	0	100,0%	2		100,0%		1		2	1	66,7%
	B.Sc.	1	1	50,0%	29	42	40,8%	20	31	39,2%	20	38	34,5%
Geodäsie und Geoinformatik	M.Sc.	1	5	16,7%	5	16	23,8%	5	15	25,0%	5	10	33,3%
	M.Sc.	0	0	12	12	18	40,0%	12	16	42,9%	10	21	32,3%
Germanistik	B.A.	1	0	100,0%	33	6	84,6%	29	7	80,6%	45	12	78,9%
	B.A. LA	1	0	100,0%	34	9	79,1%	22	7	75,9%	30	7	81,1%
Geschichte	B.A. LA	-	-	-	48	62	43,6%	41	61	40,2%	68	68	50,0%
	B.A.	0	1	0,0%	25	30	45,5%	18	22	45,0%	19	37	33,9%
	NF	0	0	-	24	8	75,0%	20	7	74,1%	22	9	71,0%
	Künstl. LA	1	0	100,0%									
Geschichte der Natur-wissen-schaften und Technik	LA Gym.	0	0	-	8	14	36,4%	5	15	25,0%	2	1	66,7%
	HF	0	1	0,0%	6	2	75,0%	5	2	71,4%	7		100,0%
	B.A.	1	0	100,0%	4	5	44,4%	3	5	37,5%	2	5	28,6%
NF	0	0	-	5	8	38,5%	5	7	41,7%	7	11	38,9%	

Studierende im 1. Fachsemester														
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17			
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	F	M	F	M	Frauen- Anteil
Geschichte, Quellen und Deutungen	M.A. (1-Fach)	4	0	100,0%	7	2	778%	7	3	70,0%	2	6	2	75,0%
	MEd	0	2	0,0%										
Immobilien- technik und Immobilien- wirtschaft	B.Sc.	1	1	50,0%	29	38	43,3%	25	31	44,6%	46	30	46	39,5%
	Diplom	0	0	-										
	M.Sc.	12	20	37,5%	29	37	43,9%	35	38	47,9%	28	42	28	60,0%
Industrial Real Estate Management	M.Sc.	0	0	-					3		13	3	13	
	B.A. LA	-	-	-	7	12	36,8%	3	10	23,1%	18	10	18	35,7%
Informatik	B.A.	0	0	-	4	3	57,1%	3	1	75,0%	5	4	5	44,4%
	B.Sc.	2	1	66,7%	20	144	12,2%	17	123	12,1%	132	23	132	14,8%
	LA Gym.	0	0	-										
	HF	1	0	100,0%	1		100,0%		1			2		100,0%
INFOTECH	M.Sc.	2	21	8,7%	5	48	9,4%	3	37	7,5%	4	30	30	11,8%
	M.Sc.	0	0	-	25	63	28,4%	24	61	28,2%	49	13	49	21,0%
Infrastruktur- planung	M.Sc.	0	0	-	23	37	38,3%	23	37	38,3%	20	14	20	41,2%
	M.Sc.				6	19	24,0%	7	21	25,0%	10	8	10	44,4%

Studierende im 1. Fachsemester														
Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17			
		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	F	M	Frauen- Anteil		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)		M.Sc.	0	0	-	15	6	71,4%	15	6	71,4%	11	5	68,8%
		Integrated Urbanism and Sustainable Design												
Integrierte Gerontologie		M.Sc.	0	0	-	2		100,0%	6		100,0%			
		online												
International Construction: Practice and Law		MBE	-	-	-	3	13	18,8%				3	18	14,3%
		online												
Intra- und Entrepreneur- ship (tech)		MBE										1	7	12,5%
		online												
Italienisch		LA Gym.	0	0	-	2		100,0%	1		100,0%			
		BF												
Kunst- geschichte		HF	0	0	-		2							
		HF	0	0	-	70	13	84,3%	51	11	82,3%	68	13	84,0%
		NF	1	0	100,0%	22	7	75,9%	20	7	74,1%	25	6	80,6%
		M.A. (1-Fach)	5	0	100,0%	13		100,0%	11		100,0%	9	1	90,0%
Lebensmittel- chemie		B.Sc.	2	0	100,0%	22	2	91,7%	18	2	90,0%	38	9	80,9%
		online												
Linguistik		B.A. (1-Fach)	4	0	100,0%	72	26	73,5%	55	18	75,3%	17	11	60,7%
		B.A.	0	0	-	15	5	75,0%	13	3	81,3%	21	6	77,8%
		NF	0	0	-	32	6	84,2%	26	5	83,9%	27	7	79,4%

Studierende im 1. Fachsemester													
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Literatur- wissenschaft: Germanistik	M.A. (1-Fach)	1	1	50,0%	11	4	73,3%	18	5	78,3%	20	3	87,0%
Logistik- management	MBE	1	6	14,3%	4	19	17,4%	5	19	20,8%	7	16	30,4%
Luft- und Raum- fahrttechnik	B.Sc.	0	5	0,0%	48	279	14,7%	47	275	14,6%	46	307	13,0%
	M.Sc.	11	131	7,7%	28	247	10,2%	24	213	10,1%	24	231	9,4%
Maschinelle Sprach- verarbeitung	B.Sc.	0	0	-	16	36	30,8%	10	24	29,4%	13	27	32,5%
Maschinenbau	B.Sc.	2	2	50,0%	40	288	12,2%	39	238	14,1%	36	267	11,9%
	M.Sc.	17	141	10,8%	35	309	10,2%	35	273	11,4%	27	236	10,3%
Maschinenbau / Mechanical Engineering	M.Sc. (JD)	0	0	-	1	4	20,0%	2	4	33,3%	3	5	37,5%
Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätetechnik und Technische Optik	M.Sc.	0	4	0,0%	1	19	5,0%	1	28	3,4%	3	19	13,6%
Maschinenbau / Produkt- entwicklung und Konstruktions- technik	M.Sc.	0	7	0,0%	1	17	5,6%	5	18	21,7%	2	20	9,1%

Studierende im 1. Fachsemester													
(Studienfalle, nicht Vollstudienaquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
		F	M	Frauen-Anteil	F	M	Frauen-Anteil	F	M	F	M	F	M
Maschinenbau /Werkstoff- und Produktions-technik	M.Sc.	5	22	18,5%	8	59	11,9%	10	51	16,4%	12	37	24,5%
	NF	0	0	-							2		100,0%
	Diplom	0	0	-									
	B.Sc.	0	0		25	41	37,9%	22	28	44,0%	25	51	32,9%
	M.Sc.	6	7	46,2%	27	22	55,1%	21	27	43,8%	12	31	27,9%
	B.A. LA	-	-	-	51	43	54,3%	36	37	49,3%	54	54	50,0%
	B.A.	0	0	-	1		100,0%				2		100,0%
	B.Sc.	0	0	-	60	100	37,5%	36	88	29,0%	78	117	40,0%
	LA Gym.	0	0	-	5	4	55,6%	4	3	57,1%	1	3	25,0%
	HF	1	0	100,0%	3	2	60,0%	2	2	50,0%	2		100,0%
Mathematik	M.Sc.	3	9	25,0%	8	27	22,9%	13	28	31,7%	12	22	35,3%
	B.Sc.	0	0		9	56	13,8%	8	52	13,3%	6	41	12,8%
	M.Sc.	2	27	6,9%	4	61	6,2%	3	62	4,6%	4	55	6,8%
Medien-informatik	B.Sc.	0	0	-	17	25	40,5%	14	22	38,9%	12	17	41,4%
	B.Sc.	0	1	0,0%	57	53	51,8%	54	50	51,9%	51	38	57,3%
	M.Sc.	27	25	51,9%	58	53	52,3%	53	42	55,8%	45	36	55,6%
Nachhaltige Elektrische Energie-versorgung	M.Sc.	5	23	17,9%	15	51	22,7%	15	47	24,2%	12	44	21,4%

Studierende im 1. Fachsemester														
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)			F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Natur- wissenschaft und Technik	B.A. LA	HF	-	-	-	8	7	53,3%	6	4	60,0%	4	10	28,6%
	LA Gym.	BF	0	0	-									
		HF	0	0	-	3	1	75,0%	4	2	66,7%	1		100,0%
Philosophie	B.A. (1-Fach)		1	0	100,0%	79	78	50,3%	54	71	43,2%	119	95	55,6%
	B.A.	NF	0	0	-	15	12	55,6%	18	8	69,2%	37	26	58,7%
	M.A. 1-Fach		0	0	-	1	2	33,3%	1	3	25,0%	1	6	14,3%
Philosophie/ Ethik	B.A. LA	HF				39	16	70,9%	32	17	65,3%	80	41	66,1%
	LA Gym.	HF	-	-	-	9	4	69,2%	8	4	66,7%	3	6	33,3%
Photonic Engineering	M.Sc.		0	0	-	6	15	28,6%	8	16	33,3%	6	11	35,3%
Physics	M.Sc.		0	0	-	9	19	32,1%	9	19	32,1%	3	12	20,0%
	B.A. LA	HF	-	-	-	15	25	37,5%	12	17	41,4%	11	25	30,6%
Physik	B.A.	NF	-	-	-		1			1		1	1	50,0%
	B.Sc.		0	2	0,0%	35	140	20,0%	30	113	21,0%	45	129	25,9%
	LA Gym.	BF	0	0	-	2	2	50,0%	2	2	50,0%			
Planung und Partizipation	M. Ed.	HF	1	1	50,0%	1	1	50,0%	1	2	33,3%			
	M.Sc.		3	8	27,3%	11	53	17,2%	10	57	14,9%	4	52	7,1%
	M.Sc.		0	0	-	23	13	63,9%	26	13	66,7%	19	15	55,9%

Studierende im 1. Fachsemester														
Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!			SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
			F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	F	M	F	M
Politik- und Wirtschafts- wissenschaft	LA Gym.	HF	0	0	-	10	5	66,7%	8	5	61,5%	11	9	55,0%
	B.A. LA	HF	-	-	-	16	13	55,2%	16	13	55,2%	23	19	54,8%
Politik- wissenschaft	B.A.	NF	0	0	-	12	7	63,2%	10	6	62,5%	10	9	52,6%
	M.A. (1-Fach)		0	0	-	1		100,0%	2	1	66,7%			
Praxis- orientierte Kultur- philosophie	B.A.		0	0	-	21	10	67,7%	15	6	71,4%	21	3	87,5%
	B.A.		0	0	-	7		100,0%	6		100,0%	7	2	77,8%
Romanistik	B.A.	HF	0	0	-	9	2	81,8%	8		100,0%	6		100,0%
	M.A. (1- Fach)		2	0	100,0%	4		100,0%	5		100,0%	3		100,0%
Simulation Technology	B.Sc.	0	0		9	17	34,6%	9	17	34,6%	9	15	37,5%	
	M.Sc.	4	6	40,0%	1	5	17	22,7%	2	17	10,5%	3	15	16,7%
Software- technik	B.Sc.		2	0	100,0%	12	100	10,7%	11	91	10,8%	17	108	13,6%
	M.Sc.		2	19	9,5%	7	31	18,4%	11	44	20,0%	10	42	19,2%
Sozialwissen- schaften	B.A.		2	0	100,0%	63	41	60,6%	54	38	58,7%	63	41	60,6%
	BA	NF	0	0	-	8	4	66,7%	6	4	60,0%	17	1	94,4%

Studierende im 1. Fachsemester														
(Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)			SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
Quelle: Universität Stuttgart Dezernat I (Stand: 30.12.2017)			F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	F-Anteil	F	M	Frauen- Anteil
Sport- wissenschaft	B.A. LA	HF	-	-	-	14	33	29,8%	12	30	28,6%	34	39	46,6%
	B.A. (1-Fach)		0	1	0,0%	24	50	32,4%	24	44	35,3%	14	45	23,7%
	B.A.	NF	0	0	-								1	
	LA Gym.	BF	0	0	-		1					2		100,0%
Sport- wissenschaft: Gesundheits- förderung		HF	0	0	-	7	9	43,8%	7	10	41,2%	3	3	50,0%
	M.A. (1-Fach)		0	0	-	7	11	38,9%	7	10	41,2%	5	6	45,5%
Sprachtheorie und Sprach- vergleich	M.A. (1-Fach)		1	0	100,0%	4		100,0%	4	1	80,0%	4	2	66,7%
	B.Sc.		0	0	-	7	12	36,8%	6	10	37,5%	12	13	48,0%
Technik- pädagogik	M.Sc.	11	3	78,6%	22	33	13	71,7%	41	18	69,5%	32	28	53,3%
	B.Sc.		2	2	50,0%	50	99	33,6%	44	97	31,2%	61	103	37,2%
Technisch orientierte BWL	M.Sc.		16	60	21,1%	35	106	24,8%	48	95	33,6%	50	97	34,0%
	B.Sc.		0	0	-	45	29	60,8%	41	27	60,3%	42	34	55,3%
Technische Biologie	M.Sc.		16	8	66,7%	32	16	66,7%	26	15	63,4%	25	18	58,1%
	B.Sc.		0	1	0,0%	12	76	13,6%	11	65	14,5%	11	59	15,7%
Technische Kybernetik	M.Sc.		1	22	4,3%	5	67	6,9%	10	60	14,3%	11	44	20,0%

Studierende im 1. Fachsemester (Studienfälle, nicht Vollstudienäquivalente!)		SS 15			WS 15/16			SS 16			WS 16/17		
		F	M	Frauen- Anteil	F	M	Frauen- Anteil	F	M	F	M	F	M
Technologie- management	B.Sc.	0	1	0,0%	55	163	25,2%	46	143	24,3%	25	91	21,6%
	M.Sc.	12	50	19,4%	33	139	19,2%	31	127	19,6%	19	109	14,8%
Umwelt- schutztechnik	B.Sc.	0	0		28	32	46,7%	27	29	48,2%	23	28	45,1%
	M.Sc.	19	15	55,9%	42	44	48,8%	42	51	45,2%	58	53	52,3%
Verfahrens- technik	B.Sc.	0	0		21	37	36,2%	16	33	32,7%	18	40	31,0%
	M.Sc.	6	11	35,3%	19	27	41,3%	25	29	46,3%	24	22	52,2%
Verkehrs- ingenieur- wesen	B.Sc.	0	0		9	35	20,5%	7	33	17,5%	4	23	14,8%
	M.Sc.	-	-	-	-	2			3		1	8	11,1%
VWL	B.A.	0	0	-	5	5	50,0%	6	3	66,7%	4	4	50,0%
WAREM	M.Sc.	0	0	-	23	34	40,4%	23	34	40,4%	14	30	31,8%
WASTE	M.Sc.	0	0	-	29	13	69,0%	29	13	69,0%	25	12	67,6%
Wirtschafts- informatik	B.Sc.	0	0	-	15	55	21,4%	14	50	21,9%	11	47	19,0%
Wirtschafts- wissen- schaften	B.A. LA	-	-	-	3	5	37,5%	2	6	25,0%	11	5	68,8%
Wissens- kulturen	M.A. (1-Fach)	4	1	80,0%	14	6	70,0%	12	4	75,0%	10	3	76,9%

5. Studienabschlüsse

WS 2015/16 und SS 2016

Abschlussprüfungen		WS 2015/16			SS 2016			Studienjahr 2015/16		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 14.02.2017)		27	6	81,8%	22	6	78,6%	49	12	80,3%
		3	1	75,0%	2	1	66,7%	5	2	71,4%
Architektur und Stadtplanung		35	32	52,2%	76	46	62,3%	111	78	58,7%
		1	6	14,3%	1	4	20,0%	2	10	16,7%
		29	24	54,7%	49	18	73,1%	78	42	65,0%
Automatisierungstechnik in der Produktion		1	6	14,3%				1	6	14,3%
		16	40	28,6%	26	43	37,7%	42	83	33,6%
Bauingenieurwesen			3						3	
		11	23	32,4%	6	13	31,6%	17	36	32,1%
		1		100,0%				1		100,0%
Bauphysik		30	5	85,7%	17	2	89,5%	47	7	87,0%
		8	4	66,7%	4		100,0%	12	4	75,0%
Berufspädagogik/ Technikpädagogik		3	8	27,3%	12	27	30,8%	15	35	30,0%
		3	1	75,0%				3	1	75,0%
		3	3	50,0%	1	1	50,0%	4	4	50,0%
BWL		5	4	55,6%	3	2	60,0%	8	6	57,1%
		8	14	36,4%	10	12	45,5%	18	26	40,9%
Chemie					2	2	50,0%	2	2	50,0%

Abschlussprüfungen	WS 2015/16			SS 2016			Studienjahr 2015/16		
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 14.02.2017)	M.Sc.	2	50,0%				2	2	50,0%
	M.Sc.	3	37,5%	2	7	22,2%	5	12	29,4%
	M.Sc.	1		5	4	55,6%	5	5	50,0%
Deutsch	Künstl. LA	1	100,0%	1	1	50,0%	2	1	66,7%
	LA Gym. PO alt	1	33,3%	5	3	62,5%	6	5	54,5%
	LA Gym. PO neu	16	94,1%	1		100,0%	17	1	94,4%
dt.-franz. Studiengang Sozialwissenschaften	B.A.	11	64,7%				11	6	64,7%
	Diplom			1		100,0%	1		100,0%
Elektromobilität	M.Sc.			2	7	22,2%	2	17	10,5%
	B.Sc.	8	12,9%	7	57	10,9%	15	111	11,9%
	Diplom	1	25,0%				1	3	25,0%
	M.Sc.	6	11,1%	6	34	15,0%	12	82	12,8%
Empirische Politik- und Sozialforschung	M.A.	12	70,6%	7	8	46,7%	19	13	59,4%
	M.A.	11	68,8%	1	1	50,0%	12	6	66,7%
Energietechnik	M.Sc.	7	20,0%	17	23	42,5%	24	51	32,0%
	M.Sc. DD			1	4	20,0%	1	4	20,0%

Abschlussprüfungen		WS 2015/16			SS 2016			Studienjahr 2015/16			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 14.02.2017)		1	1	50,0%	1		100,0%	2	1	66,7%	
		Künstl. LA (PO alt)									
		2	1	66,7%	4	1	80,0%	6	2	75,0%	
		LA Gymn. (PO alt)									
		9	3	75,0%	9	3	75,0%	18	6	75,0%	
		LA Gymn. (PO neu)									
		13	28	31,7%	5	26	16,1%	18	54	25,0%	
		B.Sc.									
		1	62	1,6%	3	53	5,4%	4	115	3,4%	
		B.Sc.									
2	37	5,1%				2	37	5,1%			
Diplom											
5	48	9,4%	4	52	7,1%	9	100	8,3%			
M.Sc.											
3			1	1	50,0%	1	4	20,0%			
M.Sc. DD											
1		100,0%				1			100,0%		
KLA Wiss. Fach (PO alt)											
4		100,0%				4			100,0%		
LA Gymn. (PO alt)											
6		100,0%	7		100,0%	13			100,0%		
LA Gymn. (PO neu)											
4	7	36,4%		3		4	10	28,6%			
B.Sc.											
4	4		2	1	66,7%	2	5	28,6%			
M.Sc.											
3	16	15,8%	3	1	75,0%	6	17	26,1%			
M.Sc.											
21	3	87,5%	15	5	75,0%	36	8	81,8%			
B.A.											
Germanistik											

Abschlussprüfungen	WS 2015/16			SS 2016			Studienjahr 2015/16			
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 14.02.2017)	Geschichte	14	12	53,8%	4	2	66,7%	18	14	56,3%
	B.A.					1			1	
	Künstl. LA (PO alt)									
	LA Gym. (PO alt)	5	3	62,5%	5	1	83,3%	10	4	71,4%
	LA Gym. (PO neu)	8	2	80,0%	3	2	60,0%	11	4	73,3%
Geschichte der Naturwissenschaften und Technik	B.A.	1	2	33,3%	6	7	46,2%	7	9	43,8%
	MA	2	2	50,0%	4	3	57,1%	6	5	54,5%
Geschichte Quellen und Deutungen	B.Sc.	13	17	43,3%	24	15	61,5%	37	32	53,6%
	Diplom		2						2	
Immobilientechnik und Immobilienwirtschaft	M.Sc.	9	7	56,3%	5	7	41,7%	14	14	50,0%
	BA 2-Fach				1		100,0%	1		100,0%
Informatik	B.Sc.	4	16	20,0%	5	16	23,8%	9	32	22,0%
	Diplom		12			6			18	
INFOTECH	LA Gym.	1	2	33,3%		1		1	3	25,0%
	M.Sc.	1	17	5,6%		16		1	33	2,9%
Infrastructure Planning	M.Sc.	8	26	23,5%	7	29	19,4%	15	55	21,4%
	M.Sc.	6	16	27,3%	2	5	28,6%	8	21	27,6%
Integ. Tech.Arch.Des.Res.	M.Sc.	10	13	43,5%				10	13	43,5%
	M.Sc.				1	2	33,3%	1	2	33,3%
Integrated Urbanism and Sustainable Design	M.Sc. DD				10	6	62,5%	10	6	62,5%

Abschlussprüfungen		WS 2015/16			SS 2016			Studienjahr 2015/16			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 14.02.2017)											
Integrierte Gerontologie	M.Sc. (online)	1	2	33,3%	1		100,0%	2	2	50,0%	
Italienisch	LA Gym PO neu				2		100,0%	2		100,0%	
Kunstgeschichte	B.A. 2-Fach	12	3	80,0%	13	1	92,9%	25	4	86,2%	
	M.A.	8		100,0%	7	1	87,5%	15	1	93,8%	
Lebensmittelchemie	B.Sc.				5	2	71,4%	5	2	71,4%	
Linguistik	B.A. 1-Fach	5	1	83,3%				5	1	83,3%	
	B.A. 2-Fach	1		100,0%	12		100,0%	13		100,0%	
Literaturwissenschaft: Germanistik	Diplom	1	1	50,0%				1	1	50,0%	
	M.A.	4		100,0%	4		100,0%	8		100,0%	
Logistikmanagement	MBE (online)		1						1		
Luft- und Raumfahrttechnik	B.Sc.	6	74	75,5%	14	106	11,7%	20	180	10,0%	
	Diplom	3	30	9,1%		17		3	47	6,0%	
	M.Sc.	13	55	19,1%	9	84	9,7%	22	139	13,7%	
Maschinelle Sprachverarbeitung	B.Sc.	1	3	25,0%	1	2	33,3%	2	5	28,6%	
Maschinenbau	B.Sc.	19	128	12,9%	7	79	8,1%	26	207	11,2%	
	M.Sc.	13	90	12,6%	6	105	5,4%	19	195	8,9%	
Maschinenbau/ Mechanical Engineering	M.Sc. DD		1			2			3		
	M.Sc.					2			2		

Abschlussprüfungen		WS 2015/16			SS 2016			Studienjahr 2015/16			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 14.02.2017)		M.Sc.	2	5	28,8%	1	4	20,0%	3	9	25,0%
		Maschinenbau / Mikrotechnik, Gerätechnik und Technische Optik									
Maschinenbau / Produktentwicklung und Konstruktionstechnik		M.Sc.	2	8	20,0%	1	9	10,0%	3	17	15,0%
		Maschinenbau / Werkstoff- und Produktionstechnik									
Maschinenwesen		M.Sc.	3	9	25,0%	3	12	20,0%	6	21	22,2%
		Diplom	5	48	9,4%				5	48	9,4%
Materialwissenschaft		B.Sc.	3	8	27,3%	3	5	37,5%	6	13	31,6%
		M.Sc.	2	7	22,2%	1	7	12,5%	3	14	17,6%
Mathematik		M.Sc. DD		1		1	2	33,3%	1	3	25,0%
		BA 2-Fach	1		100,0%	2		100,0%	3		100,0%
Mechatronik		B.Sc.	13	11	54,2%	7	11	38,9%	20	22	47,6%
		Diplom	4	19	17,4%				4	19	17,4%
Mechatronik		KLA WissF (PO neu)				1		100,0%	1		100,0%
		LA Gym. (PO alt)	2	3	40,0%		1		2	4	33,3%
Mechatronik		LA Gym. (PO neu)	13	8	61,9%	2	1	66,7%	15	9	62,5%
		M.Sc.	3	6	33,3%	1	13	7,1%	4	19	17,4%
Mechatronik		B.Sc.	3	26	10,3%	1	15	6,3%	4	41	8,9%
		M.Sc.	2	15	11,8%		23		2	38	5,0%
Mechatronik		M.Sc. DD		3						3	

Abschlussprüfungen		WS 2015/16			SS 2016			Studienjahr 2015/16		
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 14.02.2017)										
Medieninformatik	B.Sc.					1			1	
Medizintechnik	B.Sc.	27	13	67,5%	17	13	56,7%	44	26	62,9%
	M.Sc.	4	3	57,1%	10	5	66,7%	14	8	63,6%
Nachhaltige Elektrische Energieversorgung	M.Sc.	1	10	9,1%	2	15	11,8%	3	25	10,7%
Naturwissenschaft und Technik	LA Gym PO neu	1		100,0%	1	2	33,3%	2	2	50,0%
Philosophie	B.A. 1-Fach		1		1	4	20,0%	1	5	16,7%
	B.A. 2-Fach	6		100,0%	3	2	60,0%	9	2	81,8%
	MA		1			1			2	
Philosophie/Ethik	LA Gym PO alt		1			1			2	
	LA Gym. PO neu	8	1	88,9%	3		100,0%	11	1	91,7%
Photonic Engineering	M.Sc.	1	5	16,7%	2	6	25,0%	3	11	21,4%
	M.Sc.				1		100,0%	1		100,0%
Physics	B.Sc.	9	41	18,0%	3	38	7,3%	12	79	13,2%
	KLA WissF (PO alt)	1		100,0%		1		1	1	50,0%
Physik	LA Gym PO alt.		1			1			2	
	LA Gym PO neu	5	4	55,6%	1		100,0%	6	4	60,0%
	M.Sc.	7	21	25,0%		16		7	37	15,9%

Abschlussprüfungen		WS 2015/16			SS 2016			Studienjahr 2015/16			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 14.02.2017)		M.Sc.	5	2	71,4%	7	6	12	8	60,0%	
		LA Gym PO neu	8	3	72,7%	4	3	12	6	66,7%	
Politik- und Wirtschaftswissenschaft		B.A.	2		100,0%		1	2	1	66,7%	
		Künstl. LA PO alt		1					1		
Romanistik		LA Gym PO alt.	2	2	50,0%	3	1	5	3	62,5%	
		B.A. 1-Fach	3		100,0%	7	1	10	1	90,9%	
		B.A. 2-Fach	6		100,0%	2		8		100,0%	
Simulation Technology		M.A.	2		100,0%	2		4		100,0%	
		B.Sc.	2	5	28,6%	2	4	4	9	30,8%	
		M.Sc.	2	3	40,0%		4		2	7	22,2%
		M.Sc. DD		4						4	
Softwaretechnik		B.Sc.	3	20	13,0%		18	3	38	7,3%	
		Diplom	1	2	33,3%	1	1	2	3	40,0%	
		M.Sc.	1	7	12,5%	1	16	2	23	8,0%	
Sozialwissenschaften		B.A. 1-Fach	20	11	64,5%	13	6	33	17	66,0%	
		B.A. 2-Fach	2	1	66,7%	5	3	7	4	63,6%	
Sportwissenschaft		B.A. 1-Fach	9	13	40,9%	5	11	14	24	36,8%	
		LA Gym. (PO alt)	2	2	50,0%	1		3	2	60,0%	
		LA Gym (PO neu)	1	3	25,0%	2		3	3	50,0%	

Abschlussprüfungen		WS 2015/16			SS 2016			Studienjahr 2015/16			
		F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil	
Quelle: Universität Stuttgart / Dezemat I (Stand 14.02.2017)		M.A.	1	3	25,0%	1		2	3	40,0%	
		Sportwissenschaft: Gesundheitsförderung									
Sprachtheorie und Sprachvergleich		M.A.	1		100,0%	1		2		100,0%	
		Technikpädagogik									
Technikpädagogik		B.Sc.		2			4		6		
		M.Sc.	7	3	70,0%	7	6	14	9	60,9%	
Technikpädagogik / Bautechnik		Dipl.-Gew.L.	1	1	50,0%			1	1	50,0%	
		Technikpädagogik / Elektrotechnik			1					1	
Technikpädagogik / Informatik		Dipl.-Gew.L.	1		100,0%			1		100,0%	
		Technikpädagogik / Maschinenwesen			1	50,0%			1	1	50,0%
Technisch orientierte BWL		B.Sc.	25	55	31,3%	31	51	56	106	34,6%	
		Diplom	6	13	31,6%			6	13	31,6%	
		M.Sc.	5	26	16,1%	15	26	36,6%	20	52	27,8%
Technische Biologie		B.Sc.	11	10	52,4%	5	5	16	15	51,6%	
		Diplom	2	1	66,7%			2	1	66,7%	
		M.Sc.	15	4	78,9%	9	11	45,0%	24	15	61,5%
		B.Sc.	6	26	18,8%	3	11	21,4%	9	37	19,6%
Technische Kybernetik		Diplom		14					14		
		M.Sc.	4	14	22,2%	8	14	36,4%	12	28	30,0%
		M.Sc. DD		2			3			5	

Abschlussprüfungen	WS 2015/16			SS 2016			Studienjahr 2015/16		
	F	M	F-Anteil	F	M	F-Anteil	F gesamt	M gesamt	F-Anteil
Quelle: Universität Stuttgart / Dezernat I (Stand 14.02.2017)	B.Sc.	8	40	16,7%	6	37	14	77	15,4%
	Technologie- management	Diplom	1	25	3,8%		1	25	3,8%
Umweltschutztechnik	M.Sc.	9	36	20,0%	11	34	20	70	22,2%
	B.Sc.	12	16	42,9%	15	20	27	36	42,9%
	Diplom	1	4	20,0%			1	4	20,0%
	M.Sc.	15	20	42,9%	13	17	28	37	43,1%
Verfahrenstechnik	B.Sc.	10	9	52,6%	7	6	17	15	53,1%
	M.Sc.	6	7	46,2%	8	10	14	17	45,2%
Verkehrsin- genieurwesen	B.Sc.					7			
VWL	B. A. 2-Fach	4		100,0%	2	2	6	2	75,0%
WAREM	M.Sc.	8	12	40,0%	1	5	9	17	34,6%
	M.Sc. DD		2			3		5	
WASTE	M.Sc.	18	14	56,3%	4	5	22	19	53,7%
Werkstoff- wissenschaft	Diplom		5					5	
Wirtschafts- informatik	B.Sc.		9		1	7	1	16	5,9%
Wissenskultu- ren	MA	5	2	71,4%	1		6	2	75,0%
Abschlüsse gesamt		886	1837	32,5%	771	1562	1657	3399	32,8%

DD = double degree

6. Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

differenziert nach Vergütungsgruppen

Im Angestelltenverhältnis

2015	weiblich			männlich			Frauenanteil
	Verg.-Gruppe	befr.	unbefr.	Summe	befr.	unbefr.	
E15Ü	-	-	-	0	7	7	-
E15	1	2	3	13	37	50	5,7%
E14	15	11	26	48	110	158	14,1%
E13Ü	30	31	61	44	52	96	38,9%
E13h	631	37	668	1824	46	1870	26,3%
E12	11	2	13	29	2	31	29,5%
E11	-	1	1	-	-	0	100,0%
AT	4	-	4	5	1	6	40,0%
Summe	692	84	776	1963	255	2218	25,9%
Summe aller angest. wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 2994							

2016	weiblich			männlich			Frauenanteil
	Verg.-Gruppe	befr.	unbefr.	Summe	befr.	unbefr.	
E15Ü	-	-	-	-	7	8	-
E15	8	2	10	11	34	45	18,4%
E14	8	10	18	47	104	151	10,7%
E13Ü	23	31	54	34	52	86	38,6%
E13h	661	47	708	1821	50	1871	27,5%
E12	16	-	16	30	-	30	34,8%
E11	-	0	0	-	1	-	100,0%
AT	5	-	5	10	1	11	31,3%
Summe	721	90	811	1953	249	2202	26,9%
Summe aller angest. wiss. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: 3013							

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

Im Beamtenverhältnis

2015			
Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
A16	1	-	-
A15	21	2	8,70%
A14	121	21	14,79%
A13	36	10	21,74%
Summe	179	33	15,57%

2016			
Besoldungsgruppe	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
A16	3	-	-
A15	24	3	11,1%
A14	116	19	14,1%
A13	34	11	24,4%
Summe	177	33	15,7%

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

7. Frauenanteile in Berufungsverfahren

2006-2016

Jahr	Anzahl der Verfahren	Bewerbungen von Männern	Bewerbungen von Frauen	Frauenanteil bei den Bewerbungen	Frauenanteil bei den Vortragseinladungen	Frauenanteil bei den Begutachtungen	Platzierungen von Frauen
2007	17	665	129	16,2%	16,8%	15,3%	Platz 1: 2 Platz 2: 5 Platz 3: 3
2008	32	906	86	8,7%	19,1%	12,2%	Platz 1: 5 Platz 2: 3 Platz 3: 3
2009	22	556	130	19,0%	18,8%	18,5%	Platz 1: 6 Platz 2: 2 Platz 3: 3
2010	17	433	84	16,2%	14,0%	10,0%	Platz 1: 2 Platz 2: 0 Platz 3: 0
2011	17	534	99	15,6%	24,3%	23,2%	Platz 1: 5 Platz 2: 4 Platz 3: 5
2012	28	746	133	15,1%	20,0%	22,3%	Platz 1: 6 Platz 2: 5 Platz 3: 5
2013	27	704	117	14,3%	15,0%	14,3%	Platz 1: 3 Platz 2: 4 Platz 3: 3
2014	20	431	115	21,1%	30,7%	29,2%	Platz 1: 7 Platz 2: 7 Platz 3: 5
2015	26	662	185	20,1	17,6%		Platz 1: 7 Platz 2: 3 Platz 3: 1
2016	16	448	96	26,1	31,1%		Platz 1: 7 Platz 2: 4 Platz 3: 2

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

8. Neuberufungen

2006-2016

		Neuberufungen		
		W1	W3 gesamt	W1 + W3 gesamt
2006	Männer	0	3	3
	Frauen	0	1	1
	Frauenanteil in %	-	25,0	25,0
2007	Männer	1	12	13
	Frauen	0	7	7
	Frauenanteil in %	0,0	36,8	35,0
2008	Männer	6	11	17
	Frauen	2	1	3
	Frauenanteil in %	25,0	8,3	15,0
2009	Männer	0	15	15
	Frauen	0	5	5
	Frauenanteil in %		25,0	25,0
2010	Männer	2	14	16
	Frauen	0	3	3
	Frauenanteil in %	0,0	17,6	15,8
2011	Männer	2	10	12
	Frauen	0	2	2
	Frauenanteil in %	0,0	16,7	14,3
2012	Männer	5	7	12
	Frauen	2	3	5
	Frauenanteil in %	28,6	30,0	29,4
2013	Männer	4	15	19
	Frauen	1	4	5
	Frauenanteil in %	20,0	21,1	20,8
2014	Männer	6	16	22
	Frauen	0	7	7
	Frauenanteil in %	0,0	30,4	24,1

		Neuberufungen		
		W1	W3 gesamt	W1 + W3 gesamt
2015	Männer	3	10	13
	Frauen	0	7	7
	Frauenanteil in %	0,0	41,2	35,0
2016	Männer	2	10	12
	Frauen	1	4	5
	Frauenanteil in %	33,3	28,6	29,4

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

9. Frauenanteil bei den Professuren

2006-2016

		Professuren				
		W1	W3 oL/ C3	W3 mL/ C4	W3 / C3, C4	gesamt
2006	Männer	1	50	191	241	242
	Frauen	0	2	12	14	14
	Frauenanteil in %	0,0	3,8	5,9	5,5	5,5
2007	Männer	1	43	172	225	226
	Frauen	0	4	12	16	16
	Frauenanteil in %	0,0	8,5	6,5	6,6	6,6
2008	Männer	9	56	167	223	232
	Frauen	2	3	11	14	16
	Frauenanteil in %	18,2	5,1	6,2	5,9	6,5
2009	Männer	12	57	166	223	235
	Frauen	3	3	13	16	19
	Frauenanteil in %	20,0	5,0	7,3	6,7	7,5
2010	Männer	12	54	169	223	235
	Frauen	3	4	15	19	22
	Frauenanteil in %	20,0	6,9	8,2	7,9	8,6
2011	Männer	11	52	174	226	237
	Frauen	4	5	15	20	24
	Frauenanteil in %	26,7	8,8	7,9	8,1	9,2
2012	Männer	12	52	170	222	234
	Frauen	6	6	17	23	29
	Frauenanteil in %	33,3	10,3	9,1	9,4	11,0
2013	Männer	14	52	175	227	241
	Frauen	6	7	18	25	31
	Frauenanteil in %	30,0	11,9	9,3	9,9	11,4
2014	Männer	18	55	177	232	250
	Frauen	5	9	20	29	34
	Frauenanteil in %	21,7	14,1	10,2	11,1	12,0

		Professuren				
		W1	W3 oL/ C3	W3 mL/ C4	W3 / C3, C4	gesamt
2015	Männer	16	54	172	226	242
	Frauen	4	13	22	35	39
	Frauenanteil in %	20,0	19,4	11,3	13,4	13,9
2016	Männer	18	55	169	224	242
	Frauen	3	13	25	38	41
	Frauenanteil in %	14,3	19,1	12,9	14,5	14,5

10. Neuberufungen in den Fakultäten

2015 und 2016

Fakultät	2015				2016				Summe Neu- berufungen
	weiblich		männlich		weiblich		männlich		
	W 1	W 3	W 1	W 3	W 1	W 3	W 1	W 3	
1		3		1	1				5
2				1					1
3								1	1
4				1		1		4	6
5			1	1					2
6		1		2			2	2	7
7		1		1				1	3
8		1	2	2					5
9						2		1	3
10		1		1		1	1		4
Summe	0	7	3	10	1	4	3	9	37
	7		13		5		12		

(Quelle: Universität Stuttgart, Dezernat Personal)

11. Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Wissenschaft – Der Mentoring-Beirat

Vorsitz:

Dr. Gabriele Hardtmann

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart

Mitglieder

Dr. Annette Arnold

Mitglied der Geschäftsleitung - Alfred Arnold Verladesysteme

Prof. Dr. Monika Auweter-Kurtz

Direktorin der German Aerospace Academy (ASA)

Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger

Ehem. Präsident der Fraunhofer Gesellschaft, Unternehmenspolitik und Forschung

Doerte Heidemann

Gruppenleiterin Vielfalt, Robert Bosch GmbH

Dr. Gisela Meister-Scheufelen

Ehemalige Kanzlerin der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW)

Dr. Simone Rehm

Prorektorin für Informationstechnologie (CIO) der Universität Stuttgart

Ernst Reichart

Personaldirektor Hewlett-Packard GmbH, Geschäftsführer Personal- und Sozialwesen

Prof. Dr. Wolfram Ressel

Rektor der Universität Stuttgart

Prof. Dr. Gisela Schütz

Max-Planck-Institut für Metallforschung

Dorothee Stein-Gehring

Unternehmerin

Dr. Marianne Tümpfen

Ehemalige Leiterin Beteiligungsmanagement, Daimler AG, Mergers and Acquisitions

Dr. Dimitris P. Vartziotis

Geschäftsführer und Gründer von TWT

Prof. Dr. Engelbert Westkämper

Ehemaliges Mitglied des Universitätsrats der Universität Stuttgart, ehemaliger Leiter des Fraunhofer-Instituts für Produktionstechnik und Automatisierung

12. Artikel und Berichte zu den Schülerinnenprojekten

Girls´ Day

campUS_intern, Girls´ Day 2016, 12.05.2016

Kochen mit der Sonne

Am 28. April fand der bundesweite Girls´ Day statt. Die Universität beteiligte sich mit 34 Instituten und Einrichtungen, die Organisation wurde vom Gleichstellungsreferat koordiniert. Schülerinnen der Klassenstufen 5 bis 10 erhielten so faszinierende und verblüffende Einblicke in die Arbeit von Natur und Ingenieurwissenschaftlerinnen.

Schnell ausgebucht war das Angebot „Solar? Na klar! - Die Kraft der Sonne“ des Instituts für Thermodynamik und Wärmetechnik (ITW). Hier lernten zwölf Schülerinnen aus dem Großraum Stuttgart verschiedene Formen und neue Erkenntnisse der Energiespeicherung kennenlernen. Die Hauptrolle fiel der Sonne zu – allerdings rein wissenschaftlich.

Einblicke in Techniken von morgen

Die Doktorandinnen Rebecca Weber und Ursina Oechsle stellten den Schülerinnen verschiedene Formen effizienter Energiegewinnung und -speicherung vor. Von Ausdehnungsmembranen, Überdruckventilen, Frostschutzmitteln, latenten und saisonalen Wärmespeichern war die Rede. Verblüfft waren die Mädchen über die effektive Wirkungsweise von Zeolith als Energiespeicher. „Huch, das wird aber warm“, meint Selina überrascht, nachdem sie die kleinen weißen Kügelchen in ihrer Hand angehaucht hat. Die Kügelchen, die in industrieller Massenfertigung in unterschiedlicher Struktur hergestellt werden, erwärmen sich schon beim bloßen Anhauchen sehr stark. Würde man Wasser darüber gießen, könnte man sich gar verbrühen. Rebecca Weber, die über Formen der Energiespeicherung promoviert, erläutert den jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen aktuelle Forschungsthemen. So sollen zum Beispiel für Lkw-Fahrer Sorptionsspeicher entwickelt werden, die nämlich lassen vor allem im Winter die Motoren laufen, um nicht frieren zu müssen.

Eigener Solarkocher gebaut

Später bauten die Schülerinnen unter engagierter Anleitung der Institutsassistentinnen Claudia Haaf und Margun Dürr ihre eigenen kleinen Solarkocher aus Alltagsmate-

rialien. „Damit will ich im Freien eine Suppe aufwärmen“, sagt Elli. Klassenkameradin Lara pflichtet bei: „Klar, den Kocher nehmen wir mit zur nächsten Gartenparty.“

Größter Sonnensimulator Europas in Stuttgart

Zum Abschluss sollte mit einem Solarkocher das Mittagessen gekocht werden, doch das Aprilwetter machte bei dieser Art der Zubereitung einen Strich durch die Rechnung: Das Kochen mit der Sonne fiel zum ersten Mal an einem Girls' Day buchstäblich ins Wasser. Um eine entsprechende Aufwärmung des Solarkochers durch die Parabolspiegel erreichen zu können, hätte der Kocher viele Stunden erwärmt werden müssen. Stattdessen musste die konventionelle Institutsküche für das warme Essen herhalten. Den Sonnensimulator, Europas größten dynamischen, konnten die Schülerinnen trotzdem sehen und sich von der wissenschaftlichen Mitarbeiterin Tamara Schapitz erklären lassen. UV-Brillen gegen die Sonnenstrahlen, die mittels Reflektoren stark gebündelt werden, waren dabei Pflicht. Nicht zu empfehlen, gleichwohl verlockend: Wer schnell Farbe zulegen will, dem wäre hier Turbobräunen gewiss. Statt Bräune wäre allerdings ein starker Sonnenbrand das Ergebnis.

Die Mädchen hatten sichtlich Spaß an ihrem Schnupperkurs in Sachen effizienter Umgang mit Energie und deren Gewinnung. Ihr Säckchen mit Zeolith und der selbst gebastelte Solarkocher, den sie mit nach Hause nehmen durften, wird sie an den Girls' Day an der Universität Stuttgart erinnern.

www.itw.uni-stuttgart.de/

www.uni-stuttgart.de/girls-day/

TryScience

campUS_intern, 29.06.2016

TryScience

Mentoring-Programm für Schülerinnen

TryScience ist ein neues Mentoringprogramm des Gleichstellungsreferats der Universität Stuttgart für Schülerinnen der Oberstufe. Das Programm ist ein Baustein von „Technik braucht Vielfalt“ und steht allen Schülerinnen mit und ohne Migrationshintergrund offen, die sich für MINT-Fächer interessieren. Es ist zugleich der erste Baustein in der Reihe der Mentoring-Programme für Frauen in Studium und Wissenschaft.

TryScience soll den Schülerinnen einen Einblick in ihr Wunschstudium und den Studienalltag geben. Betreut werden die Schülerinnen, also die Mentees, von engagierten Studentinnen als Mentorinnen, die selbst ein MINT-Fach an der Universität Stuttgart studieren.

Uni-Alltag erleben

Mentee Sabrina geht auf das Technische Gymnasium Göppingen. Sie interessiert sich für ein Studium der Geodäsie und Geoinformatik. Die 19-Jährige möchte den Uni-Alltag kennenlernen. Im Mentoring Programm hat sie schon den Campus in Vaihingen und in der Stadtmitte erkundet und eine Solarthermie-Vorlesung besucht: „Es war interessant zu sehen, wie es so in einer Vorlesung zugeht, wir haben auch mit ein paar Studierende gesprochen, das fand ich sehr hilfreich.“

Carolin aus Vaihingen/Enz möchte Physik studieren. Durch das Mentoring-Programm fühlt sie sich bestärkt, sich dafür zu bewerben: „Es ist schön, hier andere Schülerinnen zu treffen, die sich auch für Naturwissenschaften interessieren, in meiner Klasse bin ich fast die Einzige“, sagt die 17-Jährige.

Für ein bis zwei Mentees steht eine Mentorin über einen Zeitraum von einem halben Jahr zur Verfügung, man besucht universitäre Einrichtungen und Vorlesungen oder geht zum Beispiel gemeinsam in die Mensa. Die Treffen finden in Abständen von vier bis sechs Wochen statt. Auch die Mentorinnen profitieren von ihrem Engagement, sie sammeln erste Erfahrungen in der Beratung und Führung.

Nicole studiert Luft- und Raumfahrttechnik im 4. Semester und macht als Mentorin bei *TryScience* mit. „Meine kleine Schwester steht auch gerade vor der Entscheidung, was sie studieren soll, so kam ich auf die Idee, dass es eine gute Sache ist, Schülerinnen zu vermitteln, worauf es ankommt. Ich selbst habe zum Beispiel an den Vorkursen des MINT-Kollegs teilgenommen. So habe ich ganz schnell viele Leute kennengelernt.“

Im Rahmen des Programms werden für die Mentorinnen und Mentees auch Schulungen und Seminare angeboten, wie Orientierungsworkshops der Zentralen Studienberatung und Interkulturelles Training beim Dezernat Internationales. Die Teilnahme am Programm ist kostenlos.

Die nächste Runde von *TryScience* startet im Oktober 2016. Anmeldungen als Mentees und Mentorinnen sind schon möglich.

Kontakt

Sigrid Eicken

Gleichstellungsreferat

0711/685-84651

E-Mail: tbv@cg.uni-stuttgart.de

13. Artikel über Wissenschaftlerinnen der Universität Stuttgart

campUS_intern, 05.11.2015

Förderung der Landesidentität

Sabine Holtz neue Vorsitzende der Kommission für geschichtliche Landeskunde

Wissenschaftsministerin Theresia Bauer hat Prof. Sabine Holtz zur neuen Vorsitzenden der Kommission für geschichtliche Landeskunde berufen. Holtz ist Professorin für Landesgeschichte und Geschäftsführende Direktorin des Historischen Instituts der Universität Stuttgart. Sie wurde auf Vorschlag der Mitgliederversammlung der Kommission für die kommenden fünf Jahre berufen und hat ihr Amt zum 1. Oktober 2015 angetreten.

Historische Zusammenhänge und Hintergründe

Ministerin Bauer würdigte die Arbeit der Kommission als wichtigen Beitrag zur Förderung der Landesidentität: „Die Kommission für geschichtliche Landeskunde beleuchtet in ihren umfangreichen Forschungen und Veröffentlichungen die historischen Zusammenhänge und Hintergründe, die für die Entwicklung unseres Landes von entscheidender Bedeutung waren“.

Digital: Historischer Atlas von Baden-Württemberg

Mit der Bereitstellung vielfältiger Artikel für das digitale landeskundliche Informationssystem „leo-bw“ trägt die Kommission dazu bei, das Informationsbedürfnis der interessierten Öffentlichkeit und der Wissenschaft gleichermaßen zu bedienen. Besonders hervorzuheben ist der seit Mai 2015 online verfügbare „Historische Atlas von Baden-Württemberg“, der ganz neue Vermittlungsmöglichkeiten kultureller Bildung an den Schulen und Hochschulen unseres Landes eröffnet. Entstanden ist der Historische Atlas in Zusammenarbeit mit der Abteilung Landesgeschichte des Historischen Instituts der Universität Stuttgart, dem Landesamt für Geoinformation und Landentwicklung sowie dem Landesarchiv.

Vermittlungsfunktion ausbauen

Prof. Sabine Holtz möchte als Vorsitzende der Kommission die Vermittlungsfunktion der Kommission zwischen wissenschaftlicher Forschung und interessierter Öffentlichkeit weiter ausbauen und digitale Präsentationsformen verstärken. „Das mit den biographischen Reihen und dem Historischen Atlas von Baden-Württemberg begonnene Internetangebot soll erweitert werden. Dass dabei die Kernkompetenzen der Kommission im Bereich der Grundlagenforschung fortgeführt werden, versteht sich von selbst“, so Holtz. Auch die Philosophisch-Historische Fakultät der Uni bezeichnet die

Erhöhung des Transfers von Forschungsergebnissen in die Öffentlichkeit als wichtiges strategisches Ziel, zu dem das digitale Informationssystem leo-bw maßgeblich beiträgt. Ein weiterer Wunsch von Prof. Sabine Holtz ist es, einen besonderen Schwerpunkt im Bereich der geschichtlichen Landeskunde des 20. Jahrhunderts zu setzen.

Kontakt

Prof. Sabine Holtz

Historisches Institut

Abteilung Landesgeschichte

Tel. 0711/685-83455

E-Mail: sabine.holtz@hi.uni-stuttgart.de

campUS_intern, 03.12.2015

Muskelsimulation für die Fahrsicherheit

Fulbright-Stipendiatin Lacie Feller

„Hoffentlich schneit es nicht“, sagt Lacie Feller. Mit der Kälte kann sich die gebürtige Texanerin nicht anfreunden. Über Weihnachten wird sie nach Hause fliegen, um im Kreise der Familie zu feiern. Den Rückweg wird sie zusammen mit einer warmen Jacke im Gepäck antreten.

An der University of California Davis hat Lacie Feller ihren Master in Biomedical Engineering gemacht. Dank eines Fulbright-Stipendiums ist sie jetzt zum ersten Mal in Deutschland. Bis Juli 2016 wird sie am Institut für Technische und Numerische Mechanik und am Exzellenzcluster SimTech der Universität Stuttgart zu Gast sein.

Verletzungsrisiko senken

Sehr herzlich hat sie im Oktober das Team um Jun.-Prof. Jörg Fehr und Institutsleiter Prof. Peter Eberhard empfangen, erinnert sich Lacie Feller. Das Interesse der Ingenieurin gilt der Automobilindustrie. Die Arbeitsatmosphäre dort gefalle ihr, sagt sie. Im Verlauf ihres Bachelorstudiums hat sie in Detroit bei Ford ein Praktikum absolviert. Hier beschäftigt sie sich nun mit der Simulation der Nackenmuskulatur des Menschen. Um auf Crashtests mit Dummys verzichten zu können, arbeiten die Stuttgarter Forscher an Menschenmodellen. Die modellierten Muskelpartien sollen einmal das Verhalten der Muskulatur vor und während des Aufpralls mit einem Auto genau simulieren. In der Folge werden aktive Sicherheitssysteme entwickelt, die das Verletzungsrisiko bei Autounfällen senken helfen und den Insassen noch mehr Schutz bieten.

Menschmodelle statt Dummys

Etwas zur Fahrsicherheit der Menschen beizutragen, findet Lacie Feller wichtig. Das Thema passt sehr gut zu ihrem späteren Wunscharbeitsplatz – und ganz nebenbei hält sie viel von den Autobauern hierzulande. „Porsche, Daimler, die deutsche Automobilindustrie ist gut“, sagt Lacie Feller. Ob sie promovieren will, kann sie noch nicht sagen. Was sie jedoch sicher weiß: „Eine Karriere an der Universität strebe ich nicht an. Ich möchte in die Industrie gehen“, sagt sie. Anwendungsbezogen arbeiten sei ihr Ding, Neuheiten den Menschen mindestens innerhalb von zwei bis drei Jahren präsentieren können, das möchte die Ingenieurin.

Schnelles Fahren auf deutschen Autobahnen

Sich in der eher männerdominierten Automobilbranche als Frau durchzusetzen, schreckt die Fulbright-Stipendiatin nicht. Auch die Mathematik hat sie nie gefürchtet – Lacie Feller mag das Fach. Etwas schockiert war sie allerdings von ihrer ersten Fahrt auf der Autobahn in Deutschland. „Da wird sehr, sehr schnell gefahren“, sagt sie. Auf dem Campus ihrer Universität in Kalifornien ist sie viel mit dem Fahrrad unterwegs. Natürlich hat sie auch ein Auto – 25 Jahre alt ist es und wird von ihr geliebt.

Stuttgart entdecken

Wenn Lacie Feller nicht am Institut für Technische und Numerische Mechanik arbeitet, dann entdeckt sie Stuttgart und Umgebung. Den Wasen hat sie schon besucht, sich der süßen Versuchung in Waldenbuch bei der Firma Ritter gestellt. Auf dem Weihnachtsmarkt wird sie Glühwein kosten. Bei der internationalen Studierendeninitiative AISEC und dem Welcome Center Stuttgart wird immer etwas geboten, freut sie sich. Im März werden sich die aktuellen Fulbright-Stipendiaten in Berlin treffen.

Wenn im Mai die Eltern zu Besuch kommen, neigt sich Lacie Fellers Aufenthalt schon dem Ende zu. Wie weit die Simulation der Muskulatur bis dahin vorangeschritten ist, wird man sehen. Welche Fortschritte sie in der deutschen Sprache gemacht hat, wird man hören. Seit ihrem Einstiegsdeutschkurs in Marburg nutzt sie jede Möglichkeit zum Training. Auch ihr Professor unterstützt sie darin und redet immer deutsch mit ihr.

campUS_intern, 30.03.2016

Schulbau als Ausdruck der Demokratie

Felix Heidenreich, Interview mit Prof. Anne-Marie Châtelet

„Anne-Marie Châtelet ist im Sommersemester 2016 DVA-Gastprofessorin am Frankreich-Schwerpunkt des Internationalen Zentrums für Kultur- und Technikforschung (IZKT) bzw. am Institut für Architekturgeschichte. An der Universität Stuttgart wird sie ein halbes Jahr lang forschen sowie Vorlesungen, Seminare und Übungen abhalten. Châtelet hat in Straßburg den Lehrstuhl für Architektur- und Kulturgeschichte inne. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Architekturgeschichte der Städte Paris und Straßburg sowie die Geschichte des Schulbaus. Ihre Erkenntnis aus der Beschäftigung mit Bauten der Vergangenheit bringt sie ein in Debatten zu den städteplanerischen Herausforderungen der Gegenwart.

Frau Prof. Châtelet, d'abord: Bienvenue à Stuttgart! Wir freuen uns sehr, Sie als Gastprofessorin begrüßen zu dürfen und würden gerne erfahren, wie Sie zu Ihren Themen und Forschungsansätzen gekommen sind. Haben Sie Ihren Wechsel von der Architektur im engeren Sinne hin zur Architektur- und Kulturgeschichte als natürliche Fortentwicklung erlebt? Was war der Grund für diesen Schritt?

Als ich studierte, entwickelten sich gerade die neuen Ansätze in der Geschichtswissenschaft. 1974 gaben Jacques Le Goff und Pierre Nora einen Sammelband mit dem Titel „Faire de l'histoire“ heraus, in dem „neue Probleme“, „neue Ansätze“ und „neue Forschungsobjekte“ vorgestellt wurden. In der Einleitung brachten sie ihre Faszination für die Ethnologie zum Ausdruck. Diese Begeisterung verstärkte das Interesse am Alltag, am Gewöhnlichen, an den vermeintlich kleinen Dingen. Dieser Fährte wollte ich folgen und beschloss, mich nicht mit heroischer Geschichte – der Geschichte außergewöhnlicher Gebäude und berühmter Architekten – zu beschäftigen. Stattdessen wollte ich mich der Alltagsgeschichte der Architektur zuwenden – der Geschichte unbekannter Architekten, der üblichen Architektur. Dadurch wollte ich besser verstehen, wie Architektur konzipiert ist, und wie sie ökonomisch, sozial und kulturell eingebunden ist. Also beschloss ich, über den Bau der Grundschulen zwischen 1870 und 1914 zu forschen. Ich untersuchte die ministeriellen Entscheidungen von Jules Ferry, die Rolle der Stadtarchitekten und den Einfluss von Viollet-le-Duc auf die Architektur. Ich versuchte eine soziale und kulturelle Architekturgeschichte zu schreiben.

Zu Ihren wichtigsten Publikationen gehören Ihre Arbeiten über die Kulturgeschichte des Schulbaus. Aus deutscher Sicht assoziiert man mit der Ecole républicaine geradezu erhabene

ne Gebäude, beinahe Kasernen oder Staatspaläste mit Flaggen, Wappen und hohen Gittern. Sind das nur deutsche Klischees? Wie hat sich der Schulbau in Frankreich gewandelt?

Nun ja, ein bloßes Klischee ist diese Vorstellung natürlich nicht. Aber vielleicht doch eine etwas eingeschränkte Sicht, die vor allem durch Michel Foucaults Buch „Überwachen und Strafen: die Geburt des Gefängnisses“ von 1975 sehr verbreitet wurde. Was Foucault hier anklagt, die soziale „Formatierbarkeit“ des Körpers, ist ja nur ein Aspekt dieser Architektur. Die Gebäude entstehen im Kontext von pädagogischen und hygienepolitischen Debatten, die sich durch das ganze 19. Jahrhundert ziehen. Sie sind für eine ganz bestimmte Art des Unterrichts konzipiert. Sie sind geprägt von gesundheitspolitischen Überlegungen, die sicherstellen sollen, dass den Kindern kein Schaden entsteht an einem Ort, an dem sie den größten Teil ihres Tages verbringen. Außerdem sind diese Schulgebäude auch ein Medium der Demokratie. Da die Regierungsbeamten und Städte sehr stolz auf diese Zielsetzungen waren, wurden enorme finanzielle Mittel investiert, um den eigenen Ansprüchen auch angemessen Ausdruck zu verleihen. Die Gebäude sind rationalistisch und repräsentieren republikanische Werte. [...]

Worauf freuen Sie sich in Stuttgart? Haben Sie spezifische Erwartungen oder Hoffnungen?

Stuttgart ist im 20. Jahrhundert ein Ort sehr reichhaltiger architekturtheoretischer Debatten und Innovationen. Die Fakultät für Architektur hat immer schon herausragende Persönlichkeiten in ihren Reihen gehabt wie Theodor Fischer, Paul Schmitthenner oder Paul Bonatz. Mit der Weißenhofsiedlung haben Mitglieder des Werkbundes ein Experiment realisiert, das zum Wahrzeichen der modernen Architektur wurde. Ich hoffe natürlich, im Dialog mit meinem Gastgeber, Herrn Prof. Klaus Jan Philipp vom Institut für Architekturgeschichte, den Spuren dieser wichtigen Geschichte nachforschen zu können. Da es in Straßburg und im ganzen Elsass analoge Versuche gab, bin ich sehr gespannt darauf, in der Arbeit mit den Studierenden den kulturgeschichtlichen Wechselverhältnissen dieser beiden Regionen auf den Grund zu gehen.

Das Interview führte Dr. Felix Heidenreich, wissenschaftlicher Koordinator am Frankreich-Schwerpunkt des IZKT. In der neu erschienenen Semesterbroschüre ist der komplette Text veröffentlicht.

campUS_intern, 22.06.2016

Wenn Christus an den Rand rückt

Neu an der Uni: Prof. Daniela Bohde

Bei der Kunstgeschichte geht es vor allem um das Sehen. Das merkt man schnell, wenn Daniela Bohde über ihre Arbeit spricht. Nach wenigen Minuten klappt die neue Professorin am Institut für Kunstgeschichte ihren Laptop auf und zeigt Kreuzigungsszenen, die auch für das ungeschulte Auge ungewöhnlich anmuten. Die „Unordnung auf dem Kalvarienberg“ ist eines ihrer Forschungsprojekte. Im vergangenen Semester hat die Professorin die Leitung des Instituts für Kunstgeschichte übernommen. Ihr Fachgebiet ist die Kunstgeschichte der Vormoderne (bis 1800). Über die Kunstgeschichte sagt sie: „Wir möchten die Sprache der Bilder in ihrem historischen Kontext verstehen.“

Konventionen und Veränderungen

Besonders spannend findet Daniela Bohde Veränderungsprozesse. Wie bilden sich Konventionen heraus und warum kommt es zu Veränderungen? Aktuell beschäftigt sich Bohde mit den „neuen Medien“ in der Vormoderne. In Mittelalter und Früher Neuzeit fertigten Künstler ihre Gemälde und Skulpturen fast ausschließlich als Auftragsarbeiten. „Die Idee vom Selbsta Ausdruck des Künstlers hatte man damals noch nicht“, erklärt die Kunsthistorikerin. Die Arbeitsbedingungen der Künstler veränderten sich radikal durch das Aufkommen von Druckgraphik: Mit Kupferstichen und Holzschnitten belieferten sie erstmals einen Markt und mussten das Interesse der Käufer wecken. Die Künstler experimentierten damit, konventionelle Motive neu darzustellen. So kam es – vermutet Bohde – in den ersten Jahren des 16. Jahrhunderts dazu, dass die Kreuzigung Christi nicht mehr so dargestellt wurde wie über 1000 Jahre lang. Christus, der immer im Zentrum der Komposition stand, geriet nun an den Rand, war nicht mehr frontal zu sehen, sondern von der Seite oder gar von hinten. Ist das eine Marginalisierung Christi im Kontext der Reformation oder gar Blasphemie?

Neue Medien um 1500

Bohde denkt in eine andere Richtung. Sie macht die Konkurrenzsituation, die durch die Vervielfachung und Verfügbarkeit der gedruckten Bilder entstand, für die experimentellen Passionsbilder verantwortlich. Druckgraphik ist aber nicht das einzige neue Bildmedium des 15. Jahrhunderts, das Daniela Bohde beschäftigt. Zeichnungen dienten bis dahin der Vorbereitung von Gemälden, doch nach der Ausbreitung von Druckgraphik, wurden sie in Deutschland um 1500 zu einem eigenständigen Bildmedium, das ähnlich wie die Graphiken kursierte. Warum dies nur in Deutschland der Fall ist,

aber nicht in Italien, untersuchte Bohde auf einer Tagung, die sie zusammen mit dem Max-Planck-Institut für Kunstgeschichte in Florenz organisierte.

Die selbständigen Zeichnungen werden weiter im Fokus von Bohdes Forschungsinteressen stehen. Sie gründet gerade ein DFG-finanziertes Forschernetzwerk, das in Zusammenarbeit mit renommierten internationalen Graphiksammlungen die Zeichnungen erforscht.

Die Betrachter werden aktiviert

Häufig sind es die selbständigen Zeichnungen, die besonders unkonventionelle Lösungen entwickeln, also beispielsweise Christus den Blicken entziehen. Sie richteten sich, so Bohde, vermutlich an bilderfahrene Betrachter. Ihnen wird nicht mehr der gnadenvolle Anblick Christi präsentiert, sondern sie müssen sich nun anstrengen, Christus zu finden. „Was wie eine blasphemische Marginalisierung Christi aussieht, ist eine Strategie, die Betrachter zu involvieren. Dies ermöglicht sowohl ein intensiviertes ästhetisches Erlebnis als auch eine stärkere religiöse Erfahrung.“

Nach Wolf Huber: Kalvarienberg, Federzeichnung, 1518, Graphische Sammlung des Städelmuseums, Frankfurt. Die konventionelle Anordnung der Kreuzigungsszene wird in selbständigen Zeichnungen wie dieser aufgelöst. Die Künstler brechen mit der Konvention und zwingen die Betrachter zu einem neuen Blick auf Christus.

Öffnung des Instituts in Richtung Digital Humanities

Nicht nur Daniela Bohde ist neu am Institut für Kunstgeschichte. Seit April ist auch Kerstin Thomas als Professorin für Kunstgeschichte der Moderne (nach 1800) am Institut. Wir werden sie nächste Woche vorstellen. Die neuen Besetzungen sind Anlass für eine Neuausrichtung des Instituts anhand der Begriffe Material – medial – digital. Bohde möchte das Institut für die Digital Humanities öffnen und hat deshalb eine Forschungskoooperation mit Prof. Thomas Ertl vom Visualisierungs-Institut begonnen. Ihr Ziel ist, mit seinem Team einen innovativen Weg des digitalen Vergleichs von Zeichnungen zu entwickeln. Gleichzeitig gibt sie zu bedenken: „Die Digitalisierung kann viele neue Perspektiven eröffnen, doch wir dürfen nicht vergessen: Eine monumentale Skulptur an ihrem originalen Bestimmungsort zu sehen und in ihrer Größe und Materialität zu erfahren, ist etwas fundamental Anderes als ihre immaterielle digitale Reproduktion im Rechner zu betrachten.“ Deshalb ist es Bohde besonders wichtig, dass die Studierende nicht nur digitale Bilder, sondern auch die originalen Werke in ihrer Materialität kennenlernen. So hält sie eines ihrer Seminare in der Graphischen Sammlung der Staatsgalerie ab. „Welches Format verwendet wurde, welches Papier und welche Tinte – all dies ist für das historische Verständnis der Werke wichtig! Das erkenne ich nur am Original.“

Wer ebenfalls die Originale betrachten möchte, kann sich donnerstags von 15.00 bis 20.00 Uhr im Studiensaal der Graphischen Sammlung der Staatsgalerie die gewünschten Werke vorlegen lassen.

Enge Vernetzung mit den Stuttgarter Einrichtungen

Prof. Daniela Bohde hat in Hamburg studiert und promoviert. Internationale Stipendien brachten sie nach Venedig und Florenz. Nach der Habilitation an der Universität Frankfurt war sie Fellow am Center for Advanced Studies in the Visual Arts in Washington und vertrat ab 2011 Lehrstühle in Basel, Marburg und München. „Alles sehr schöne Stationen“, schwärmt sie. Die Kunsthistorikerin erhielt 2015 ein Heisenberg-Stipendium, das sie zugunsten des Rufs an die Universität Stuttgart ablehnte. Den Standort Stuttgart findet sie sehr attraktiv aufgrund der einzigartigen Museumslandschaft mit Staatsgalerie, Landesmuseum und Kunstmuseum. „Die Vernetzung mit den Museen und genauso der Akademie für Bildende Künste ist uns sehr wichtig“, erklärt die Institutsleiterin. Durch die intensive Zusammenarbeit kennt Daniela Bohde den Weg vom Kollegiengebäude zum Killesberg schon sehr gut, ebenso die Achse zu den drei Museen. Doch auch der Weg zum Leuze ist ihr nicht unbekannt geblieben, wo sie gerne schwimmen geht.

Antrittsvorlesung

Am 6. Juli ist die gemeinsame Antrittsvorlesung von Prof. Daniela Bohde und Prof.

Kerstin Thomas, Zeit: 14:15 Uhr

Ort: Keplerstraße 17, KII, Tiefenhörsaal 17.02.

Kontakt

Prof. Daniela Bohde

Institut für Kunstgeschichte (IKG)

Tel. 0711/685-83599

E-Mail: daniela.bohde@ikg.uni-stuttgart.de

www.uni-stuttgart.de/ikg/mitarbeiter/Bohde/

campUS_intern, 29.06.2016

Emotionen als Spiegel der Zeit

Neu an der Uni: Prof. Prof. Kerstin Thomas

Prof. Kerstin Thomas ist seit April am Institut für Kunstgeschichte, ihr Fachgebiet ist die Kunstgeschichte der Moderne (ab 1800). Einer ihrer Schwerpunkte ist die Emotionsforschung in der Malerei, so leitet die Kunsthistorikerin zum Beispiel die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Emmy Noether-Nachwuchsgruppe „Form und Emotion“.

Kunstliteratur gibt Hinweise

Bilder können ganz verschiedene Emotionen auslösen. „Sie wirken negativ, heiter, oder melancholisch, und wir untersuchen, mit welchen Mitteln sie dies erreichen“, erklärt die 45-Jährige, „Farben oder Materialien können Emotionen auf ganz implizite Weise vermitteln.“ Doch die Emotionen, die ein Bild auslöst, können sich im Lauf der Zeit ändern. „Wir betrachten Kunstwerke mit historischer Distanz. Eifersucht zum Beispiel hat in einer anderen Zeit oder in einem anderen Kulturraum eine andere Rolle gespielt als heutzutage.“ Verschiedene Darstellungen schockierten vor 150 Jahren, heute ist diese Reaktion manchmal nur noch schwer nachvollziehbar. „Um die Emotionen einordnen zu können, ist es wichtig, die Zeit zu kennen, in der die Darstellungen entstanden“, so Thomas, „deshalb ziehen wir neben der Bildbetrachtung auch kunstkritische Texte hinzu, die es vor allem nach der Revolution 1848 schon im größeren Umfang gab. Durch die Liberalisierung der Presse entstanden viele Kunstjournale und ein umfangreicher Diskurs begann.“

Handbuch zu Emotionsbegriffen

Im Zentrum der Nachwuchsgruppe steht die französische Kunst des 19. Jahrhunderts. Ein Projekt widmet sich der Publikation eines Handbuchs, in dem Emotionsbegriffe, die in dieser Zeit oft verwendet wurden, zusammengestellt werden. Das Buch soll die Begriffe erklären und beschreiben, was sie bedeuten, und kann so anderen Forschenden als Hilfsmittel dienen.

Interessant ist auch die Frage, welche spezifische Wirkung die Materialität der Kunstwerke hat. So fordern verschiedene Materialien die Künstler zu eigenen Techniken heraus. Auf der anderen Seite wirken Kunstwerke aus Bronze oder Wachs, aus Stein oder Filz, aus glänzender Ölfarbe oder offenporiger Pastellkreide ganz unterschiedlich auf die Betrachter. Diese Wirkungen möchte die Kunsthistorikerin intensiver untersuchen.

Großes Kooperationsinteresse

Kerstin Thomas stammt aus Frankfurt, hier wurde sie auch promoviert. Anschließend war sie in Paris, Berlin, Mainz und in Los Angeles. In Stuttgart angekommen, hat sie bisher eine große Freundlichkeit erlebt: „Viele offene Türen, so dass schnell gemeinsame Pläne entstanden.“ Die vielen Museen und die Akademie vor Ort schaffen ideale Bedingungen, ist Thomas begeistert. Sie plant im Herbst gemeinsam mit dem Kunstbüro der Kunststiftung Baden-Württemberg und dem Kunstmuseum eine Veranstaltungsreihe zur Kunstkritik, in dem auch die Studierenden ein Seminar zum kunstkritischen Schreiben besuchen können. Sie freut sich zudem über den Austausch mit anderen Geisteswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern, „auch hier ist das Kooperationsinteresse sehr groß“. So ist sie bereits Mitglied der interdisziplinären Forschungsstelle zu dem Philosophen, Schriftsteller und Publizisten Max Bense. Durch das Noether-Programm, an dem auch viele Naturwissenschaftlerinnen beteiligt sind, hat die Kunsthistorikerin Kontakte zu Forscherinnen aus ganz verschiedenen Bereichen geknüpft und findet den Austausch über die Fächergrenzen hinweg sehr inspirierend.

Antrittsvorlesung

Am 6. Juli ist die gemeinsame Antrittsvorlesung von Prof. Daniela Bohde und Prof. Kerstin Thomas, Zeit: 14:15 Uhr
Ort: Keplerstraße 17, KII, Tiefenhörsaal 1702.

Kontakt

Prof. Kerstin Thomas
Institut für Kunstgeschichte
Tel. 0711/685-83556
E-Mail: kerstin.thomas(at)kg.uni-stuttgart.de

14. Artikel und Berichte „Service Uni & Familie“

campUS_intern, 25.11.2015

Universität Stuttgart baut Familiengerechtigkeit weiter aus

Erfolgreiche Re-Auditierung und Zertifizierung

Die berufundfamilie gGmbH hat der Universität Stuttgart nach einer erfolgreichen Re-Auditierung das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ bestätigt. Die Universitätsleitung unterzeichnete eine neue Zielvereinbarung, um die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie weiter in den Hochschulalltag zu integrieren. Die Universität Stuttgart ist nun berechtigt, für weitere drei Jahre das europaweite und bekannteste Zertifikatslogo für Familienfreundlichkeit als attraktive Arbeitgeberin und Drittmittelpartnerin zu verwenden.

Maßnahmen werden sichtbar

Prof. Wolfram Ressel, Rektor der Universität Stuttgart, freute sich über die erneute positive Begutachtung und erklärte: „Gerade durch die Auditierung ist viel Familienfreundlichkeit an der Universität Stuttgart auf den Weg gebracht worden. Maßnahmen, Systeme und Einzelfälle werden sichtbar.“ Die berufundfamilie gGmbH attestierte der Universität Stuttgart eine sehr gute Umsetzung der Zielvereinbarung von 2012 sowie den erfolgreichen Prozess der Re-Auditierung. „Wir sind stolz, als familiengerechte Universität zertifiziert zu sein, doch entscheidend ist die Umsetzung auf allen Ebenen“, fasste die Kanzlerin der Universität, Dr. Bettina Buhlmann, zusammen.

Thema Pflege wird zunehmend bedeutend

Der Prozess der Re-Auditierung wurde von einer internen Steuerungsgruppe mit Vertretungen aller universitären Statusgruppen durchgeführt. Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Gabriele Hardtmann betonte: „Das Thema Universität und Familie ist immer mehr präsent in den Köpfen. Die Unterstützung der Beschäftigten und der Studierenden bei der Vereinbarkeit ist fester Bestandteil unserer Strategie.“ Auch neue Bereiche werden fokussiert. Dr. Ulrich Engler, Leiter des Dezernats Forschung und Kommunikation hob hierzu hervor: „Das Thema Pflege wird zunehmend bedeutend. Wir benötigen Kooperationen gerade bei der Beratung unserer Beschäftigten.“

Verantwortung für Umsetzung bei allen Uniangehörigen

Die von der Hochschulleitung unterschriebene Zielvereinbarung für die kommenden drei Jahre stellt langfristig standardisierte Prozesse und Verstärkungen erfolgreicher Maßnahmen sicher. „Die neue Zielvereinbarung ist das Handlungsprogramm der Universität Stuttgart bis 2018“, erklärte die Projektverantwortliche Inken de Wit, Geschäfts-

führerin des Service Uni & Familie, „die Verantwortung für die Umsetzung haben alle Angehörige unserer Universität.“ Interessierte, die sich konkret beteiligen möchten, können sich direkt an die in der Zielvereinbarung angegebenen Verantwortlichen wenden.

Kontinuierliches Engagement für Familiengerechtigkeit

Das Engagement der Beschäftigten für Familiengerechtigkeit ist entscheidend und soll überall Normalität werden. Dr. André Blessing vom Institut für Maschinelle Sprachverarbeitung beschrieb die Situation an seinem Institut: „Bei uns gibt es fast so viele Kinder wie Beschäftigte, das Thema ist sehr positiv besetzt und flexible Lösungen stehen im Vordergrund, um Projektziele zu erreichen.“ Im Zentrum der Implementierung steht daher das kontinuierliche Engagement für eine entsprechende Kultur, die sich in Haltungen und in einem wertschätzenden Umgang zeigt. Für die durchgängige Sensibilisierung von Beschäftigten und Studierenden wird ein Konzept der Hochschulkommunikation die notwendigen Daten und Fakten transparent machen und gelebte Beispiele aufzeigen.

Drittmittelgeber achten auf familienfreundliche Maßnahmen

Das Zertifikat „familiengerechte Hochschule“ ist derzeit das bekannteste und damit für die Innen- und Außenwirkung der familienfreundlichen Universität Stuttgart als attraktive Arbeitgeberin der Region wertvollste Gütesiegel. Da insbesondere Drittmittelgeber auf familienfreundliche Maßnahmen achten, erhöht sich durch das Zertifikat für die Universität Stuttgart, die deutschlandweit den Spitzenplatz bei Drittmittelmaßnahmen innehat, die Chancen auf Forschungs- und Fördergelder noch weiter.

Kontakt

Inken de Wit

Geschäftsführerin Service Uni & Familie

Tel. 0711/685-84037

E-Mail: auditfamilie@uni-stuttgart.d

campUS_intern, 03.12.2015**Netzwerke für mehr Familienfreundlichkeit***Neue Termine im Advent*

Ein Austausch unter Gleichgesinnten zu individuellen und für die Gesamtuniversität relevanten Vereinbarkeitsthemen während eines gemeinsamen Mittagessens – dies ist das Konzept der FamilienNETZWERKE an der Universität Stuttgart.

Termine der Netzwerktreffen im Advent:

Netzwerk Wissenschaft & Familie: 07.12.2015,
12:00-13:00 Uhr, IKTD, Raum V0.151, Pfaffenwaldring 9, Stuttgart-Vaihingen.

Netzwerk Uni & Pflege: 15.12.2015, 12:00-
13:30 Uhr, Café Eleni, Pfaffenwaldring 31, Stuttgart-Vaihingen.

Netzwerk Studium & Familie: 15.12.2015,
14:00-15:30 Uhr, Campus Vaihingen (Ort wird noch bekannt gegeben).

Netzwerk Verwaltung & Familie: 16.12.2015,
12:00-13:30 Uhr, Café Eleni, Pfaffenwaldring 31, Stuttgart-Vaihingen.

Allen FamilienNETZWERKE gemeinsam ist der gemeinschaftliche Austausch zur Verbesserung der individuellen Vereinbarkeit. Daneben ist es jedoch auch das Ziel, die Impulse aus den Netzwerktreffen durch den Service Uni & Familie anonymisiert an die relevanten Stellen zu tragen, um die Familienfreundlichkeit an unserer gesamten Universität weiter zu verbessern. Sie können sich direkt in die Verteilerlisten der verschiedenen Netzwerke eintragen lassen, wenden Sie sich hierfür und für weitere Informationen bitte direkt an den Service Uni & Familie.

Das Netzwerk Wissenschaft & Familie entstand angeregt durch eine Wissenschaftlerin im Februar 2015. 15 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familie oder Kinderwunsch trafen sich zum Erfahrungsaustausch beim Mittagessen. Insbesondere Elternzeit während Qualifizierungsphasen, Wiedereinstiege in Forschungsprojekte und die tatsächliche Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit dem Familienleben wurden thematisiert. Das Netzwerk trifft sich quartalsweise mit regelmäßig 10-15 Teilnehmenden am Campus Vaihingen und wird von einer Wissenschaftlerin und der Geschäftsführerin des Service Uni & Familie begleitet.

Im Juli 2015 startete das Netzwerk Verwaltung & Familie, organisiert durch die Beauftragte für Chancengleichheit und die Geschäftsführerin des Service Uni & Familie,

sowie das Netzwerk Uni & Pflege jeweils am Campus Stadtmitte. Aufgrund der hohen Resonanz werden weitere Treffen abwechselnd am Campus Stadtmitte und am Campus Vaihingen stattfinden. Für die speziellen Bedürfnisse der Studierenden wird dieses Wintersemester das Netzwerk Studium & Familie in Kooperation mit der Studierendenvertretung stuvus gegründet.

Das Netzwerk Verwaltung & Familie soll speziell auf die Bedarfe der Beschäftigten in der Verwaltung eingehen. Beim ersten Treffen lag der Fokus auf Kontakthalte- und Wiedereinstiegsmöglichkeiten, Voraussetzungen von Telearbeit, weitergehenden Arbeitszeitflexibilisierungen, auf der Universität als attraktive Arbeitgeberin und der Fürsorgepflicht von Führungskräften. Im Gegensatz zu den anderen Netzwerken ist das Netzwerk Uni & Pflege nicht zielgruppenspezifisch, sondern für alle Beschäftigten und Studierenden mit Pflegeaufgaben oder künftigem Pflegebedarf konzipiert. Das erste Treffen fand am 21. Juli 2015 statt, diskutiert wurden insbesondere allgemeine und unispezifische Informationen hinsichtlich der Rechte und Flexibilisierungsangebote im Bereich Pflege sowie die Hilfsbedürftigkeit von Angehörigen ohne Pflegestufe.

Kontakt

Inken de Wit

Service Uni&Familie

Tel. 685-84037

E-Mail: [uniundfamilie\(at\)uni-stuttgart.de](mailto:uniundfamilie(at)uni-stuttgart.de)

campUS_intern, 30.06.2016

Familienfreundlichkeit ausgezeichnet

Universität Stuttgart erhält erneut das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule

Die Universität Stuttgart ist in Berlin für ihre strategisch angelegte Familienpolitik hinsichtlich Arbeits- und Studienbedingungen zum zweiten Mal mit dem Zertifikat audit familiengerechte hochschule ausgezeichnet worden. Das Zertifikat nahmen Dr. Gabriele Hardtmann, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, und Inken de Wit, die Geschäftsführerin des Service Uni & Familie, in Vertretung für die Hochschulleitung von Iris Gleicke, Parlamentarische Staatssekretärin beim Bundeswirtschaftsminister, sowie Oliver Schmitz, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH, entgegen. Bundesweit erhielten 24 Hochschulen diese Auszeichnung, aus Baden-Württemberg fünf und innerhalb des Verbandes der TU9-Universitäten drei Hochschulen.

Nach der Auszeichnung mit dem Zertifikat audit familiengerechte hochschule erklärte Dr. Bettina Buhlmann, Kanzlerin der Universität Stuttgart: „Wir freuen uns über die Auszeichnung als familiengerechte Hochschule und sind uns bewusst, welche Verpflichtungen sie auf allen Ebenen mit sich bringt. Buhlmann weiter: „Die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Privatleben ist ein strategisches Ziel unserer Universität Stuttgart. Familienfreundlichkeit in den Haltungen aller Universitätsangehörigen spielt dabei eine bedeutsame Rolle. Unsere Führungskräfte sollen sich einem kooperativen und wertschätzenden Führungsstil verpflichtet fühlen, der die Balance zwischen beruflichen, studentischen und familiären Aufgaben schafft.“

Prof. Wolfram Ressel, Rektor der Universität Stuttgart, ergänzte: „Mit der strategischen Ausrichtung der Universität als attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber und Drittmittelpartner werden wir künftig auf allen Karrierestufen kreative und engagierte Menschen als Beschäftigte anziehen. Das europaweite und bekannteste Zertifikatslogo für Familienfreundlichkeit ist ein deutlich sichtbares Zeichen für dieses Ziel.“

Beglückwünscht wurden alle 297 ausgezeichneten Arbeitgeber von der Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig und John-Philip Hammersen, Geschäftsführer der Gemeinnützigen Hertie Stiftung. Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig,

die gemeinsam mit Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel die Schirmherrschaft für das audit trägt, sagte bei der Auszeichnung in Berlin: „Familien stehen vor der Herausforderung, Privatleben und Beruf miteinander zu vereinbaren. Kinder wollen betreut und pflegebedürftige Angehörige versorgt werden.“ Sie betonte dabei, dass wir

wegkommen müssten von einem Gefühl der Doppelbelastung hin zu einem Gefühl doppelten Glücks. Diese Gegenüberstellung wurde zum Motto der diesjährigen Zertifikatsverleihung.

Maßnahmen zum Ausbau der Familienfreundlichkeit

Über 5.000 Beschäftigte und knapp 28.000 Studierende profitieren an der Universität Stuttgart von den familienbewussten Maßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte Dr. Gabriele Hardtmann fasst das Angebot zusammen: „Wir haben die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ausgeweitet und Regelungen zur Telearbeit umgesetzt. Durch den Service Uni & Familie und das Internetportal wurde eine zentrale Anlaufstelle für Familienfragen geschaffen und daraus Familiennetzwerke für den persönlichen Austausch und die universitäts-interne Qualitätsverbesserung initiiert. Unsere Kinderbetreuungsangebote mit Belegplätzen sowie der Ferien- und Notfallbetreuung sind etabliert. Mit Lageplänen wurde die familienbewusste Infrastruktur sichtbar gemacht; diese gelten bundesweit als ‚Best Practice‘ und wurden bei einer DFG-Begehung lobend erwähnt.“

Bis zur weiteren Re-Auditierung in drei Jahren plant die Universität Stuttgart die Einführung weiterer Maßnahmen, hierzu hebt Inken de Wit, Geschäftsführerin des Service Uni & Familie und Projektverantwortliche, hervor: „Die Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung und rund um das Thema Pflege werden weiterentwickelt. Im Mittelpunkt der familienbewussten Personalpolitik steht der Ausbau der Flexibilitätsmöglichkeiten bei Arbeitszeit und -ort, auch der Umgang mit Eltern- und Pflegezeit für Beschäftigte und Studierende wird optimiert.“ Dr. Hans-Herwig Geyer, Leiter der Hochschulkommunikation und Pressesprecher der Universität Stuttgart, fügt hinzu: „Wir werden künftig unserer familiengerechte Aufstellung in der Kommunikation nach innen wie nach außen noch sichtbarer machen.“

Kontakt

Inken de Wit
Projektverantwortliche und Geschäftsführerin
Service Uni & Familie
Tel. 0711/685-84037
E-Mail: auditfamilie@uni-stuttgart.de

Stuttgarter Nachrichten - Stadtausgabe, 19.08.2016

Studium, Forschung und Familie im Einklang

Bundesumweltministerium zeichnet Uni Stuttgart für Familienfreundlichkeit aus

Infrastruktur Die Uni Stuttgart erhält ein Zertifikat für ihre Maßnahmen bei der Arbeitsgestaltung Inge Jacobs

Stuttgart Zum zweiten Mal ist die Uni Stuttgart in Berlin als familiengerechte Hochschule ausgezeichnet worden - als eine von fünf Hochschulen in Baden-Württemberg und 24 bundesweit. Vergeben wurde das Zertifikat vom Bundeswirtschaftsministerium und der Berufundfamilie Service GmbH. Die Gleichstellungsbeauftragte der Uni Stuttgart, Gabriele Hardtmann, die die Auszeichnung gemeinsam mit Inken de Wit, der Geschäftsführerin des Service Uni & Familie, entgegennahm, fasste das Angebot so zusammen: „Wir haben die Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ausgeweitet und Regelungen zur Telearbeit umgesetzt.“ Gemeint ist die Arbeit außerhalb der Uni. Zudem habe man durch de Wits Service und das Internetportal eine zentrale Anlaufstelle für Familienfragen geschaffen. Daraus seien auch Familiennetzwerke für den persönlichen Austausch entstanden. Zudem habe man dadurch eine uniinterne Qualitätsverbesserung initiiert.

Bereits etabliert seien die Kinderbetreuungsangebote mit Belegplätzen sowie der Ferien- und Notfallbetreuung. Durch Lagepläne habe man die familienbewusste Infrastruktur sichtbar gemacht, was bei einer Begehung durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft lobend erwähnt worden sei. Bis zur nächsten Auditierung in drei Jahren sei geplant, die Unterstützungsangebote bei der Kinderbetreuung und beim Thema Pflege von Familienangehörigen weiterzuentwickeln, kündigte de Wit an: „Im Mittelpunkt der familienbewussten Personalpolitik steht der Ausbau der Flexibilitätsmöglichkeiten bei Arbeitszeit und -ort, auch der Umgang mit Eltern- und Pflegezeit für Beschäftigte und Studierende wird optimiert.“

Die Unikanzlerin Bettina Buhlmann versicherte: „Die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Privatleben ist ein strategisches Ziel unserer Universität Stuttgart.“ Familienfreundlichkeit solle sich auch in den Haltungen aller Uniangehörigen spiegeln, die Führungskräfte sollten, so Buhlmann, „sich einem kooperativen und wertschätzenden Führungsstil verpflichtet fühlen.“ Unirektor Wolfram Ressel sieht durch die strategische Ausrichtung der Uni als attraktiver und verlässlicher Arbeitgeber und Drittmittelpartner bestätigt.

Staatsanzeiger Baden-Württemberg, Nr. 26/2016 vom 08.07.2016, S.23

Neue Rechte für Studentinnen und Schülerinnen

Mutterschutz

Nach einer kürzlich beschlossenen Gesetzesreform haben auch Studentinnen und Schülerinnen das Recht auf Mutterschutz. Schwangere können freiwillig, müssen aber nicht Prüfungen schreiben. Was ab 1. Januar 2017 bundesweit gilt, ist längst im Landeshochschulgesetz von Baden-Württemberg verankert.

Stuttgart. Die Entscheidung ist nicht einfach. Wann soll eine Frau ein Kind bekommen? Wenn sie bereits im Beruf steht? Oder während des Studiums, damit der Nachwuchs aus dem Größten heraus ist, wenn der Berufsalltag beginnt?

Letzteres erlebte Helena Papadakis. Hochschwanger legte sie ihre Semesterprüfungen in Stuttgart ab, in den Semesterferien bekam sie ihren Sohn Paul – danach studierte sie weiter. Bei ihrer Freundin lief es weniger glatt. Sie hatte eine schwere Geburt, ein Schreikind. Prüfungen ablegen, das ging gar nicht. Jede Situation ist anders – und nicht voraussehbar.

Schwangere profitieren von flexibleren Regelungen

Aus diesem Grund wollte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) den Mutterschutz, der im Wesentlichen aus dem Jahr 1952 stammt, reformieren. Die Arbeitswelt habe sich gewandelt, eine Modernisierung sei notwendig, so Schwesig. Ihr Gesetzentwurf wurde im Mai vom Kabinett gebilligt. Am 1. Januar 2017 soll die Novellierung in Kraft treten.

Zu den Neuerungen gehören flexiblere Regelungen. In Zukunft dürfen Arbeitsverbote nicht mehr gegen den Willen der Frauen ausgesprochen werden. Ärztinnen können länger am OP-Tisch stehen, wenn sie es wollen. Und auch zwischen 20 und 22 Uhr oder an Sonn- und Feiertagen können Schwangere künftig arbeiten – wenn sie zustimmen und ihr Arzt dies als unbedenklich bescheinigt.

Neu ist auch, dass ein flexibler Mutterschutz nicht nur für Erwerbstätige, sondern auch für Schülerinnen und Studentinnen gilt. War zuerst geplant, dass Studentinnen im Mutterschutz Prüfungen nicht schreiben dürfen, können sie nach dem neuen Gesetz bald freiwillig darauf verzichten, wenn sie eine wichtige Prüfung vor oder nach der Geburt schreiben möchten. An manchen Universitäten fern Baden-Württembergs, etwa beim Studentenwerk Dresden, wird dies als bürokratischer Mehraufwand kritisiert.

Schon jetzt könnten sich Studentinnen für ein oder zwei Semester beurlauben lassen und trotzdem Prüfungsleistungen erbringen.

In Baden-Württemberg ist man längst weiter. Dort ist der Mutterschutz für Studierende im Landeshochschulgesetz verankert. Jede Prüfungsordnung müsse entsprechende Schutzbestimmungen enthalten, sagt Gabi Efferenn, Leiterin des Familienbüros der Universität Tübingen. Für schwangere Studentinnen heißt das: Sie haben ein Recht auf flexible Fristen, also länger Zeit, um Hausarbeiten anzufertigen, Prüfungen zu verschieben und die Belastung so gering wie möglich zu halten.

Am KIT gibt es seit 2014 Regelungen zum Mutterschutz

Auch die Studien- und Prüfungsordnung am Karlsruher Institut für Technologie KIT sieht seit dem Jahr 2014 verbindlich einen Mutterschutz vor – mit einem Verweis auf das stets aktuell gültige Gesetz. Doch schon zuvor sei es möglich gewesen, Prüfungsbefreiung zu beantragen, so eine Sprecherin. Das bekräftigt auch Christel Althaus, die als Sozialwissenschaftlerin an der Hochschule Esslingen für Familiengerechtigkeit zuständig ist.

„Lange bevor es Thema war, haben wir schon flexible Lösungen bei uns gesucht, auch für Praktikanten und Praktikantinnen.“ An den Fachhochschulen sei die maximale Studienzeit zehn Semester. Aber auf Antrag bekäme eine Mutter pro Kind ein Semester mehr, so Althaus.

Schwangeren nicht mit Regelungen im Weg stehen

Der Entwurf auf Bundesebene zeigt die Ambivalenz des Themas. „Einerseits sollen Studierende in den Genuss des Mutterschutzes kommen, andererseits will man ihnen nicht mit Regelungen im Weg stehen, die sie hindern könnten, ihr Studium zu beenden“, sagt Althaus.

Dass an manchen Hochschulen die nun bundesweit geplante Regelung als Bürokratie gesehen werde, verstehe sie nicht. „Das belastet keine Hochschule über Gebühr, so viele Schwangere gibt es nicht.“ Nach Untersuchungen des Bundesfamilienministeriums und des Statistischen Landesamts liegt seit Jahren der Anteil studierender Eltern bei sechs bis sieben Prozent.

An der Universität Stuttgart, wo Schwangere schon seit Längerem schriftlich einwilligen, ob sie geprüft werden wollen, und das jederzeit widerrufen können, sieht man keinen nennenswerten Mehraufwand. „Wichtiger finden wir die Sicht der Studentinnen, und daraus sollte abgeleitet werden, ob es sich um eine gute Lösung für die jeweilige Einzelperson handelt oder nicht“, so Inken de Wit, Geschäftsführerin Service

Uni und Familie im Gleichstellungsreferat. Dies sei abhängig vom Gesundheitszustand und von der Prüfungsart, da etwa zwischen der Abgabe einer Hausarbeit im Zeitraum der Mutterschutzfrist und einer Präsenzprüfung differenziert werden müsse.

15. Artikel und Berichte „Service Gender Consulting“

campUS_intern, 10.03.2016

Sichtbarmachen von Frauen und Männern

Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache

„Frauen sind doch mitgemeint“, „Gendergerechte Sprache ist meist umständlich und kompliziert“ sind häufige Argumente gegen eine gendergerechte Sprache. Es stimmt zwar, dass Frauen häufig mitgemeint sind, doch sie werden oft nicht mitgedacht. Dies zeigen sprachwissenschaftliche und psychologische Studien. Ein Beispiel:



Ist das möglich?

Ein Vater fuhr mit seinem Sohn in die Stadt. Sie verunglückten. Der Vater starb an der Unfallstelle. Der Sohn wurde schwer verletzt ins Krankenhaus eingeliefert und musste operiert werden. Ein Arzt eilte in den OP, trat an den Operationstisch heran, auf dem der Junge lag, wurde kreidebleich und sagte: „Ich bin nicht im Stande zu operieren. Dies ist mein Sohn.“

Haben Sie beim ersten Lesen nicht sofort gedacht, „das kann doch gar nicht sein“? Die Lösung ist: Der Arzt ist kein Mann, sondern eine Frau und damit die Mutter des Jungen. Das Beispiel macht deutlich, dass sich die meisten Menschen bei dem häufig verwendeten „generischen Maskulinum“ (männliche Form eines Wortes als Sammelbezeichnung für beide Geschlechter) keine Frau vorstellen. So sind Frauen nicht nur sprachlich, sondern auch im Bewusstsein nicht sichtbar.

Die gendergerechte Sprache spricht Frauen und Männer gleichermaßen an. Sie beruht auf zwei Prinzipien: Symmetrie und Sichtbarmachung. Das Symmetrie-Prinzip verlangt, dass Frauen und Männer mit gleichen oder gleichwertigen sprachlichen Formen bezeichnet werden. Das Prinzip Sichtbarmachung beinhaltet, dass weibliche Personen immer als solche erkennbar sein sollen. Wo Frauen gemeint sind oder sein könnten, sollte keine generische Maskulinform verwendet werden.

Kreativität ist wichtig

Möglich sind Paarformen wie Mitarbeiter und Mitarbeiterin oder in Kurzform Wissenschaftlerin/Wissenschaftler. Auch geschlechtsneutrale Formen können verwendet werden: z. B. Studierende, Beschäftigte, Forschende, Lehrende sowie Gast, Team, Publikum, Person, Mensch. Mit ein bisschen Kreativität muss eine geschlechtergerechte Sprache auch nicht kompliziert sein.

In dem Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache, den das Gleichstellungsreferat der Universität herausgegeben hat, finden Sie weitere Informationen und Beispiele.

Kontakt

Nicola Hille

Service Gender Consulting

Tel. 0711/685-84024

E-Mail: nicola.hille@cg.uni-stuttgart.de

16. Artikel zu Frauen an der Universität Stuttgart

campUS_intern, 21.01.2016

IT als Unterstützungswerkzeug und Effizienzbringer

Neue Prorektorin im Amt



campUS_intern hat mit der neuen Prorektorin Dr. Simone Rehm gesprochen. Die Informatikerin wurde Mitte 2015 zum hauptamtlichen Rektoratsmitglied für Informationstechnologie (CIO) gewählt. Seit Anfang des Jahres ist sie nun an der Universität.

Ziele für neuen Aufgabenbereich

Die Prorektorin möchte sich zunächst einen Überblick verschaffen. Deshalb führt sie Gespräche mit den Verantwortlichen der drei Teilbereiche von IZUS (Informations- und Kommunikationszentrum der Uni Stuttgart), von C@MPUS sowie mit den Dekanen und weiteren Vertretern der Fakultäten und anderen Einrichtungen. Für die anschließende Erstellung einer ganzheitlichen IT-Strategie für die Universität Stuttgart veranschlagt sie rund ein Jahr.

Optimierte universitätsweite Zusammenarbeit und Kommunikation

„Ich möchte dafür sorgen, dass die IT an der Universität Stuttgart zu einem optimalen Unterstützungswerkzeug für die Zwecke der Forschung und Lehre wird.“ Gleichzeitig solle die IT auch Effizienzbringer für die Verwaltung sein und ein Instrument zur Verbesserung der universitätsweiten Zusammenarbeit und Kommunikation. Hier bietet die geplante Umstellung auf Microsoft Exchange Chancen, um tagtägliche Arbeitsschritte wie z.B. Terminfindung, die Suche nach einem Ansprechpartner in einem zentralen Verzeichnis oder die Organisation des eigenen Posteingangs zu erleichtern.

„Die weitere Einführung des C@MPUS-Managementsystems zählt ebenso zu meinen Aufgaben. Hier möchte ich große Anstrengungen unternehmen, um die Akzeptanz der User und den verlässlichen Betrieb des Systems sicherzustellen. Aus vielen SAP-Einführungen bei meinem vorherigen Arbeitgeber weiß ich, dass die Einführung einer neuen Software, die sukzessive alle Prozesse einer Einrichtung berührt, ein Kraftakt für alle Seiten darstellt“, erklärt Simone Rehm.

Digitalisierung in Forschung und Lehre Dritter Schwerpunkt ist das Thema Digitalisierung in der Forschung und Lehre. Rehm möchte gemeinsam mit den Fakultäten abwägen, welche Schritte die Universität Stuttgart hier gehen will und dann die Um-

setzung entsprechender Maßnahmen gestalten. „Ich sehe IT auch als sogenannten Enabler“, ergänzt sie. IT schaffe Möglichkeiten, die es vorher noch nicht gab. Beispiel dafür sei E-Learning, als neue Form der Wissensvermittlung, die ohne IT nicht möglich wäre. Dies trifft auch auf die langfristige Aufbewahrung und Nachnutzbarkeit von Forschungsdaten zu. Hier bieten neue IT-Technologien neue Möglichkeiten, mit denen aber verantwortungsvoll umgegangen werden muss. Eine immer größer werdende Rolle spielt dabei die Datensicherheit, die bei der Verwendung von Diensten wie Dropbox nicht ausreichend gegeben ist. „Für den Austausch von Forschungsergebnissen brauchen wir andere, sichere Lösungen“, merkt die Informatikerin an.

Kulturunterschiede

Rehm ist klar, dass an einer Universität eine andere Kultur besteht als etwa bei dem Maschinenhersteller Trumpf, für den sie über viele Jahre die IT geleitet hat. „Ich will die Freiheit von Forschung und Lehre ernst nehmen.“ Sie möchte die Stärken und Eigenheiten der Universität wie Individualität und Kreativität berücksichtigen und fördern: „Lösungen müssen an die Bedarfe der Universitätseinrichtungen angepasst und ihnen nicht einfach übergestülpt werden.“

Viele positive Eindrücke

Für Rehm ist die Universität Stuttgart kein neuer Ort. Anfang der 1980er Jahre studierte sie hier Informatik. Bekannt ist ihr etwa das Gebäude in der Azenbergstraße 12, in dem sich ihr Büro befindet: „Hier habe ich als Studentin begonnen.“ Verändert hat sich seitdem viel. Früher arbeiteten die Informatiker noch mit Lochkarten. E-Mails in der heutigen Form waren unbekannt und zur Immatrikulation musste man in der Schlange stehen – von Online-Bewerbung keine Spur. Ihre ersten Eindrücke nach drei Wochen als Prorektorin an der Uni sind positiv: „Ich fühle mich sehr freundlich aufgenommen und spüre eine große Offenheit. Mir gefällt auch das schnelle Zustandekommen von persönlichen Begegnungen und die kurze Reaktionszeit bei Anfragen. Alle sind hochmotiviert.“

Vita

Dr. Simone Rehm studierte Informatik an der Universität Stuttgart und wurde 1992 an der TU Karlsruhe promoviert. Bei Ciba Geigy in Wehr und Hoffmann-La Roche in Basel war sie zunächst als Datenbankentwicklerin und als Projektleiterin tätig. 1996 folgte der Eintritt in den SWR (vormals SDR und SWF), wo sie bis 2001 als Hauptabteilungsleiterin für den Einsatz von Informations- und Kommunikationssystemen verantwortlich

war. Von 2001 bis 2015 war Frau Rehm Leiterin des Zentralbereichs IT + Prozesse (CIO) bei der Firma TRUMPF GmbH + Co.KG in Ditzingen.

Kontakt

Dr. Simone Rehm

Prorektorin für Informationstechnologie

Tel. 0711/685-82550

E-Mail: cio@uni-stuttgart.de

campUS_intern, 10.02.2016

Hochkarätige Besetzung des neuen Universitätsrats

Konstituierende Sitzung des Aufsichtsgremiums,

Erneut gehören führende Persönlichkeiten aus Wissenschaft und Wirtschaft dem Aufsichtsgremium der Universität Stuttgart an. Neuer Vorsitzender ist Prof. Bernhard Keimer, Direktor am Max-Planck-Institut für Festkörperforschung in Stuttgart, Stellvertretender Vorsitzender ist Prof. Wolfgang Osten vom Institut für Technische Optik. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt drei Jahre.

Prof. Wolfram Ressel, der Rektor der Universität Stuttgart, sprach mit Blick auf die personelle Zusammensetzung von einer „Verstetigung der hochkarätigen Besetzung des Universitätsrats“ und unterstrich, dass die vielschichtige Expertise der im neuen Universitätsrat zusammenarbeitenden Persönlichkeiten Garant sei für eine beständige Optimierung und Weiterentwicklung der Strukturen der Universität. „Ich danke allen Universitätsratsmitgliedern für ihr Engagement, die Universität in eine weiterhin erfolgreiche Zukunft zu führen und ihr Renommee als international bedeutende Forschungsuniversität weiter auszubauen“, so Ressel.

Ein Leibnizpreisträger als Vorsitzender

Die Mitglieder des Universitätsrats wählten einstimmig Prof. Bernhard Keimer zum Vorsitzenden und Prof. Wolfgang Osten zum Stellvertretenden Vorsitzenden. Der Stuttgarter Physiker Keimer ist bereits seit 2000 als Honorarprofessor mit der Universität verbunden. 2011 verlieh ihm die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) den Leibnizpreis.

Sechs Mitglieder aus Wissenschaft und Wirtschaft

Prof. Merith Niehuss, Präsidentin der Universität der Bundeswehr München, ist weiterhin als externes Mitglied im Rat aktiv. Neu hinzugekommen sind: Dr. Thomas Friemuth, Leiter für Planung Produktion der Porsche AG, Prof. Bernhard Keimer, Direktor am Max-Planck-Institut für Festkörperforschung, Anke Kleinschmit, Leiterin der Direktion „Konzernforschung und Nachhaltigkeit“ und Umweltschutzbeauftragte der Daimler AG, Dr. Susanne Kortendick, Vizepräsidentin der HR und Global Supply Chain bei der Bombardier Transportation GmbH, und Dr. Christoph Müller, Vorsitzender der Geschäftsführung der Netze BW GmbH.

Fünf Mitglieder aus der Universität

Als interne Mitglieder wirken wie bisher aus der Gruppe der Professorinnen und Professoren mit: Prof. Frank Gießelmann vom Institut für Physikalische Chemie und Prof. Wolfgang Osten vom Institut für Technische Optik. Ein weiteres professorales Mitglied wird im Laufe des Sommersemesters bestellt. Aus dem Wissenschaftlichen Dienst wird künftig Frau Dr. Susanne Becker vom Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht dem Rat angehören. Die Studierenden wird Benjamin Maschler (Fakultät Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik) vertreten.



Für das Bild versammelten sich (von links nach rechts):

Prof. Wolfgang Osten, Dr. Thomas Friemuth, Anke Kleinschmit, Dr. Christoph Müller, Dr. Susanne Kortendick, Benjamin Maschler, Prof. Bernhard Keimer, Prof. Frank Gießelmann, Dr. Susanne Becker, Lutz Bölke vom Ministerium für Wirtschaft, Forschung und Kunst und Prof. Merith Niehuss

17. Weitere Artikel zum Thema Chancengleichheit und Gleichstellung

campUS_intern, 15.10.2015

Frauenvollversammlung 2015

Edeltraud Walla, ist Altersarmut weiblich?

„Hat Altersarmut ein Geschlecht?“ So lautete die Fragestellung der diesjährigen Frauenvollversammlung am 6. Oktober. Die Beauftragte für Chancengleichheit Edeltraud Walla und ihre Stellvertreterin Edith Demuth boten den anwesenden Frauen aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich der Universität erneut einen sehr informativen Vormittag. In ihrer Begrüßung wies Uni-Kanzlerin Dr. Bettina Buhlmann auf die Bedeutung der mittlerweile schon zur Tradition gewordenen Veranstaltung hin. Die Frauenvollversammlung sei eine wichtige Gelegenheit zum Austausch von Informationen rund um die Themen Vereinbarkeit von Beruf und Familie, „das begrüße ich sehr“. Die Universität wird den Aspekt „Beruf und Pflege“ zukünftig intensiver in den Fokus rücken. So soll beispielsweise über die Implementierung von Pflegelotsen, welche die örtlichen, rechtlichen oder gesetzlichen Rahmenbedingungen kennen, nachgedacht werden.

Berufswahl und Klippen des Wiedereinstiegs

Grund, warum Frauen in die Altersarmut gleiten“, betonte Andrea Horn, Individual Coach, Demographie-Beraterin und Mitarbeiterin der psychosozialen Beratungsstelle „offene Tür“. Horn zeichnete in ihrem Vortrag unter anderem eine typische Frauenkarriere auf. „Mit entscheidend ist die Wahl von sozialen, pflegerischen und kaufmännischen Berufen. Weitere Kriterien sind Erziehungsjahre und unbezahlte Familienfürsorge vor einem Wiedereinstieg in unqualifizierte, der ursprünglichen Ausbildung oftmals nur ähnlichen Beschäftigungen.“ Auch ein Verzicht auf den Wiedereinstieg zugunsten der sozialen Verantwortlichkeit für Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Enkel und andere Angehörige trage dazu bei, dass Frauen in die Altersarmut gerieten, so Andrea Horn. Sie hatte aber auch Anregungen, wie Arbeitgeber der Altersarmut begegnen können. Einige Beispiele: lebensphasenorientierte Personalpolitik bis hin zu adäquaten Eingruppierungen und Vergütungen statt Sparmaßnahmen. Am Ende des Vortrages waren sich alle einig, dass gerade auch bei jungen Frauen ein großer Bedarf an Beratung und Informationen zu dem Thema besteht.

Stand der Reauditierung

Inken deWit, Geschäftsführerin des Service Uni & Familie der Universität, informierte über den aktuellen Stand zur Reauditierung. Der Prozess befindet sich momentan in der Prüfungsphase. Gemeinsam mit Edeltraud Walla hat deWit im Juli die beiden Netzwerke „Verwaltung und Familie“ sowie „Uni und Pflege“ ins Leben gerufen. Das

Angebot richte sich an Männer und Frauen, die Bedarf und Erfahrungen in ähnlichen Situationen untereinander austauschen, Hürden und Vorurteile erörtern und Lösungswege erarbeiten wollen, berichtete deWit. Die Netzwerktreffen erfuhren in der ersten Ausschreibung eine so große Nachfrage, dass im November zwei Termine in Vaihingen angeboten werden.

Für vertiefende Diskussionen blieb zwar wenig Zeit, doch konnte bei einer schriftlichen Umfrage jede Frau ihre Vorstellungen zu den Themen „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ sowie „Was bedeutet für mich Chancengleichheit?“ mitteilen. Die Erkenntnisse sollen in die zukünftige Arbeit der Beauftragten für Chancengleichheit einfließen und im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten helfen, Chancengleichheit besser zu verwirklichen.

Prana Yoga zum Ausklang

„Prana Yoga“ mit der Yoga Lehrerin Elvira Stoi, ein Aktiv- Angebot aus dem Gesundheitsmanagement der Universität, bereitete den Teilnehmerinnen einen entspannenden Abschluss. So konnten die Frauen durch Konzentration auf die eigene Körperwahrnehmung (Body Scan) aus der inneren Kraftquelle schöpfen und spürbare Spannungen abbauen, um mit neuer Energie an den Arbeitsplatz zurück zu gehen.

Pressemeldung der Universität Stuttgart, 11.12.2015

Meilensteine der Gleichstellung – Jubiläumsveranstaltung

Seit gerade einmal hundert Jahren ist es Frauen möglich, an der Universität Stuttgart eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen. Mit der ersten Promotion einer Frau im Jahr 1915 begann dieses neue Kapitel der Universitätsgeschichte. Am 29. Juli 1915 wurde Dipl.-Ing. Nora Kräutle als erste Frau an der damaligen Technischen Hochschule Stuttgart promoviert. Fast genau 75 Jahre später, am 11. Juli 1990, beschloss der Senat der Universität Stuttgart die Einrichtung einer Senatskommission für Frauenförderung, die sich im November 1990 konstituierte. Diese beiden Jubiläen waren Anlass, am 9. Dezember unter dem Motto „Meilensteine der Gleichstellung 1915 – 1990 – 2015“ einen Rückblick auf die letzten 100 Jahre vorzunehmen und sowohl an die Anfänge des Frauenstudiums an der Universität zu erinnern als auch die Entwicklungen im Bereich der Gleichstellungsarbeit aufzuzeigen und einen Blick in die Zukunft zu wagen.

Seit der Studienzeit von Nora Kräutle hat sich an der Technischen Hochschule Stuttgart, die 1967 zur Universität wurde, viel verändert. Mussten sich die ersten Studentinnen Anfang des 20. Jahrhundert den Zugang zur Hochschule noch erkämpfen, so verpflichtet sich die Universität Stuttgart heute zur Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Wissenschaft.

Der Rektor betonte in seinem Grußwort, dass sich die Universität Stuttgart mit ihrem ausgeprägten technischnaturwissenschaftlichen Profil in besonderer Weise in der Verantwortung sieht, für Gleichstellung zu sorgen, um den traditionell eher niedrigen Frauenanteil in allen Bereichen von Forschung, Lehre und Studium auch weiterhin kontinuierlich zu erhöhen. Konnte die Universität Stuttgart 1978 nur eine einzige Professorin vorweisen, so arbeiten im Jahr 2015 mittlerweile schon vierzig Professorinnen bei uns.

Durch ihren unermüdlichen Einsatz hätten die Gleichstellungsaktiven eine Vielzahl von Maßnahmen und Projekten initiiert und umgesetzt, die die Gleichstellung von Frauen und Männern vorangebracht haben, würdigte Prof. Ressel in seinem Rückblick. Zugleich erläuterte er, dass sich die Universität Stuttgart für die nächsten Jahre erweiterte gleichstellungspolitische Ziele gesetzt habe, die konzeptionell im Struktur- und Entwicklungsplan (2013-2017) verankert sind. Deshalb könne man sich auf den bisherigen Erfolgen auch nicht ausruhen, denn nur wenn sich alle in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich dafür einsetzen, wird es gelingen, die Ziele auch tatsächlich zu erreichen. Weiterhin betonte der Rektor, dass das Thema Gleichstellung von Anfang an

mitgedacht werden muss, wenn es in der nächsten Runde der Exzellenzinitiative auch darum gehen wird, dem wissenschaftlichen Nachwuchs im Rahmen einer gezielten Personalentwicklung eine Perspektive an unserer Universität zu bieten. „Ich bin stolz darauf, dass ich in meiner Funktion als Verantwortlicher für die Gleichstellung im Rektorat dieses Engagement unterstützen kann“ bilanzierte Prof. Ressel.

Im anschließenden Festvortrag nahm Ministerialdirektorin Dr. Simone Schwanitz, die als Repräsentantin des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg an der Festveranstaltung teilnahm, zunächst einen historischen Rückblick auf die Anfänge des Frauenstudiums in Baden-Württemberg vor, bevor sie die gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Programme der Landespolitik vorstellte. Ihre Ausführungen verdeutlichten, dass die Landesregierung mit der Novelle des Landeshochschulgesetzes im Frühjahr 2015 und dem Hochschulfinanzierungsvertrag „Perspektive 2020“ der Gleichstellung ein großes Gewicht verortet hat. Dabei verfolgte das Land Baden-Württemberg eine Strategie in zwei Schritten: auf struktureller Ebene und in der Einzelförderung. Hierzu hat das MWK die Grundfinanzierung an den Universitäten mit einem Aufwuchs von drei Prozent pro Jahr bis 2020 deutlich verbessert. Bei den Einzelfördermaßnahmen der Landespolitik erinnerte Dr. Schwanitz an das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind, das Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm und das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen. Ein besonderes Augenmerk richtete sie auf das Thema „Berufungsverfahren“. In Anlehnung an die Empfehlungen des Wissenschaftsrates wurden vom MWK Leitlinien für professionelle Berufungsverfahren festgelegt; stellt das Berufungsverfahren doch eines der zentralen hochschulinternen Steuerungsinstrumente für die Qualitätssicherung in Forschung und Lehre sowie für die Hochschulentwicklung und somit auch für die Gleichstellung dar. Die Stärkung der Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in den Berufungsverfahren durch ein eigenes Stimmrecht sei deshalb eine wichtige Weichenstellung in der LHG-Novelle 2014 gewesen.

Im anschließenden dialogischen Rückblick „25 Jahre Gleichstellung an der Universität Stuttgart – Meilensteine oder Trippelschritte“, berichteten die erste Frauenbeauftragte, Professorin Monika Auweter-Kurtz, und die amtierende Gleichstellungsbeauftragte, Dr. Gabriele Hardtmann, über die Veränderungen, die innerhalb des letzten Vierteljahrhunderts und insbesondere seit 2008 stattgefunden haben. Die amtierende Gleichstellungsbeauftragte wies darauf hin, dass die großen Wissenschaftsorganisationen – wie beispielsweise die DFG und der Wissenschaftsrat – für die gleichstellungspolitischen Entwicklungen der letzten Jahre entscheidende Akzente gesetzt haben: ein Genderkonzept ist sowohl für die Bewerbung bei der Exzellenzinitiative als auch bei dem Professorinnenprogramm erforderlich.

Auch bei den Anträgen auf Förderung von Sonderforschungsbereichen, Graduiertenkollegs und anderen Verbundforschungsprojekten durch die DFG wird ein Genderkonzept (Bericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards) erwartet. Diese Forderungen der Wissenschaftsorganisationen haben die gleichstellungspolitische Arbeit an den Universitäten und die Bedeutung von strategischen Konzepten mit verbindlichen Ziel- und Zeitvorgaben deutlich gestärkt. Infolge dessen wurden an der Universität Stuttgart neue Aktions- und Servicebereiche – wie beispielsweise der Service Gender Consulting (seit 2010) oder der Service Uni & Familie (seit 2011) eingerichtet. Mittlerweile, so Dr. Gabriele Hardtmann, sei die Gleichstellung in der Struktur und Strategie fest verankert – ein großer Unterschied zu den Anfängen der Gleichstellungsarbeit unter der ersten Frauenbeauftragten Anfang der 1990er Jahre. Dies konnte Professorin Auweter-Kurtz lebhaft bestätigen, denn die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den Gremien der Universität sei damals noch ein vehement bekämpftes Terrain gewesen.

Die Festveranstaltung endete mit einem kurzweiligen Science Slam, an dem drei Professorinnen und eine Doktorandin der Universität Stuttgart teilnahmen. Die Diplom-Biologin Julia Lischke (Doktorandin am Institut für Systemdynamik) startete mit der Präsentation der Forschungsinhalte ihrer Promotion, die sich mit den Nebenwirkungen in der Medizin befasst. Unter dem Titel „Nebenwirkungsroulette: Wie Mathematische Modellierung die Medizin revolutionieren kann“, erläuterte sie, warum Medikamente bei Frauen und Männern unterschiedliche Nebenwirkungen entfalten – ein Sachverhalt der insbesondere in der Krebstherapie eine hohe Relevanz hat. Anschaulich schilderte sie die unterschiedlichen Einflüsse auf der Zellebene und zeigte auf, warum die personalisierte Medizin das große Thema zukünftiger Forschung sein wird. Der zweite Science Slam von Professorin Miriam Mehl (Institut für Parallele und Verteilte Systeme) befasste sich in origineller Darstellung mit Risiken und Nebenwirkungen der Simulation, dargestellt in Analogie zu den Abläufen in einem Großraumbüro. Im dritten Science Slam, der unter dem Motto „Sokrates meets Technikphilosophie“ stand, behandelte Professorin Catrin Misselhorn (Institut für Philosophie / Lehrstuhl für Wissenschaftstheorie und Technikphilosophie) die Frage der Tugendhaftigkeit. Hierzu trat sie in einen fiktiven Dialog mit Sokrates, der – durch eine Zeitmaschine in die Gegenwart katapultiert – als Gastwissenschaftler ihr Institut besuchte, um einen Eindruck von aktuellen Forschungsfragen der Philosophie zu erhalten. Im vierten und letzten Science Slam erläuterte Professorin Monilola Olayioye (Institut für Zellbiologie und Immunologie / Lehrstuhl für Molekulare Tumorzellbiologie) die zellbiologischen und molekularen Erkenntnisse der Brustkrebstherapie. In Anspielung an einen Filmtitel von James Bond „DIE ANOTHER DAY“ (Stirb an einem anderen Tag) erläuterte

sie die Erfolge in der Krebsforschung, die eines Tages dazu führen könnten, dass eine Krebserkrankung nicht mehr tödlich sei, sondern wie eine chronische Erkrankung behandelt werden könne. Das Publikum der Jubiläumsveranstaltung – rund 150 Teilnehmende – wurde durch alle vier „Slammerinnen“ auf humorvolle und inspirierende Weise über neue Forschungsgebiete an der Universität Stuttgart informiert. Gerahmt wurde die kurzweilige Jubiläumsveranstaltung durch beschwingte musikalische Einlagen der Sophisticated Ladies Ruth Sabadino (Saxophon) und Claudia Fröschle (Piano).

campUS_intern, 16.12.2015**1915 - 1990 - 2015***Meilensteine der Gleichstellung an der Universität Stuttgart*

Vor 100 Jahren promovierte mit der Chemikerin Nora Kräutle die erste Frau an der Technischen Hochschule Stuttgart, und vor 25 Jahren wurde an der Uni Stuttgart eine Senatskommission für die Frauenförderung eingerichtet, in deren Folge 1992 die erste Frauenbeauftragte gewählt wurde – aufgrund dieser zwei Jubiläen hatte die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart am Mittwoch, 9. Dezember, zu einer Festveranstaltung eingeladen. Unter den Gästen, die im kleinen Tiefenhörsaal in der Keplerstraße mit Tangoklängen empfangen wurden, fanden sich zur großen Freude der Veranstalterinnen auch Kinder und Enkel von Nora Kräutle.

„Wir sind auf einem guten Weg“

Bei seinem Amtsantritt 2006 habe er das Thema Gleichstellung zur Chefsache gemacht, sagte Uni-Rektor Prof. Wolfram Ressel in seiner Begrüßungsrede und erklärte: „Als technisch orientierte Universität sehen wir uns in besonderer Weise dazu verpflichtet, für die Gleichstellung zu sorgen.“ Das Gleichstellungsreferat habe seit 1990 viele Maßnahmen und Projekte angestoßen und umgesetzt, lobte der Rektor. Er verwies auf das große Engagement der Ehrenamtlichen, wie etwa bei „Probiert die Uni aus!“, und betonte, das seit nunmehr zehn Jahren bestehende Mentoringprogramm für Frauen in Wissenschaft und Forschung leiste einen wichtigen Beitrag zur Erhöhung der Gleichstellung. Ziel sei eine gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses von der Schülerin bis hin zur Professorin, erklärte Wolfram Ressel und ergänzte: „Es ist wichtig, das Thema immer in den Köpfen präsent zu halten.“ Erfreut verwies er auf die heute 40 Professorinnen an der Universität Stuttgart – 1987 gab es gerade mal eine Professorin – und verriet, aktuell mit einem Mann und fünf Frauen hinsichtlich der Berufung auf eine Professur zu verhandeln. Das Resümee des Rektors: „Im Bereich der Gleichstellung sind wir auf einem guten Weg!“

Gespräch mit der ersten Frauenbeauftragten der Uni Förderung in jeweils geeigneten Formaten sei wichtig, erklärte die derzeitige Gleichstellungsbeauftragte der Universität Stuttgart, Dr. Gabriele Hardtmann, im Gespräch mit der ersten Frauenbeauftragten an der Stuttgarter Universität. „Frisch gebackene Professorin“ sei sie gewesen, erinnerte sich Prof. Monika Auweter-Kurtz, als man sie darauf ansprach, sich als erste Frauenbeauftragte an der Uni Stuttgart wählen zu lassen.

Großes Interesse daran habe sie nicht gehabt, auch habe sie sich gefragt, ob man so etwas wie eine Frauenbeauftragte überhaupt brauche. Allerdings: Sehr schnell wurde ihr deren Notwendigkeit bewusst, und zusammen mit den damaligen Mitstreiterinnen – einschließlich guter Argumente – konnte viel für die Frauenförderung an der Uni getan werden. Bei der Werbung um weibliche Talente, forderte Auweter-Kurtz, müssten die Chancen, die Master, Promotion und Professur an der Universität Stuttgart mit ihrem hochattraktiven wirtschaftlichen Umfeld mit sich bringen, besser sichtbar gemacht werden.

Ständig neue Herausforderungen

Von 1990 bis heute hat sich die Zahl der Professorinnen an der Uni von knapp zwei auf derzeit 13,7 Prozent erhöht, der Anteil der Frauen im Mittelbau stieg von 13,3 auf 25 Prozent und die Anzahl der Studentinnen von 22 auf 32 Prozent. Viel sei erreicht worden, sagte Gabriele Hardtmann und hob auch hervor, dass der Uni das Engagement um die Gleichstellung rechnerisch bislang sieben Millionen Euro eingebracht habe. Dennoch seien noch erhebliche Anstrengungen erforderlich, um das angestrebte Ziel von 40 Prozent Studentinnen, 30 Prozent Frauen im Mittelbau sowie 15 Prozent Professorinnen zu erreichen – und die Gleichstellungsbeauftragte bekannte angesichts ständig neuer Herausforderungen: „Mir geht einfach alles zu langsam.“

Viele Veränderungen

„Viel hat sich in den letzten 100 Jahren an den Hochschulen getan“, sagte Dr. Simone Schwanitz in ihrem Festvortrag. Die Ministerialdirektorin am Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg erinnerte an jene Zeiten, als Frauen etwa nur hinter einer spanischen Wand den Vorlesungen folgen durften. Heute werde die Gleichstellungsarbeit nicht mehr von Einzelkämpferinnen getragen, es gibt es Förderprogramme für Frauen, wie zum Beispiel das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm oder das Brigitte Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind, und die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft hätten viel dazu beigetragen, dass mehr Frauen als Professorinnen berufen werden.

Qualitätsstandards für Berufungsverfahren

Am Ziel angelangt sieht Schwanitz die Hochschulen allerdings noch nicht. Bei 19 Prozent Professorinnen in Baden-Württemberg gebe es noch Luft nach oben. Die Rahmenbedingungen für ehrgeizige Ziele seien gut, befand sie. Unter anderem gelte es allerdings noch am Berufungsverfahren zu arbeiten. So haben die Gleichstellungsbeauftragten aufgrund der letzten Novelle des Landeshochschulgesetzes ein Stimmrecht erhalten und Qualitätsstandards als Leitlinien für professionelle Berufungsverfahren

sollen erstellt werden. Den Abschluss der Festveranstaltung bestritten Wissenschaftlerinnen der Uni Stuttgart, die kurzweilig und informativ in Form eines Science Slam über ihre Forschung im Bereich der Systemdynamik, Zellbiologie, Philosophie und Informatik berichteten. Beim anschließenden Empfang tauschten sich die zahlreichen Gäste über bereits Erreichtes und noch bestehende Herausforderungen aus.