



Universität Stuttgart



Zwischenbericht der Universität Stuttgart

zur Umsetzung der
Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards

Vorbemerkung

Zum Abgabetermin der DFG Ende März 2009 hat die Universität Stuttgart einen „Bericht über den Stand der Arbeiten am Genderkonzept“ verschickt, da das Genderkonzept noch nicht beschlossen war. Nach dem Senatsbeschluss vom 11.11.2009 wurde das Genderkonzept an die DFG geschickt, die den Eingang schriftlich bestätigte.

Mit Schreiben vom Juni 2010 unterrichtete die DFG alle Universitäten, darunter den Rektor der Universität Stuttgart, über die Beurteilung des Genderkonzepts hinsichtlich des Stadiums seiner Umsetzung; sie befand es als in Stadium 2 von 4 möglichen Stadien befindlich („einige erfolgreiche Maßnahmen sind bereits etabliert, weitere befinden sich noch in Planung“).

November 2010: Bei einem Telefonat mit der DFG stellt sich heraus, dass die DFG einen Irrtum begangen hat. Sie hat den „Bericht über den Stand der Arbeiten am Genderkonzept“ beurteilt und nicht das vom Senat verabschiedete Genderkonzept. In einem Schreiben vom 20.12.2010 entschuldigt sich Prof. Schüth im Namen der DFG für diesen Irrtum.

Zwischenbericht der Universität Stuttgart zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Dieser Zwischenbericht wurde im Genderbeirat erarbeitet. Am 16.02.2011 wird er dem Senat und anschließend dem Universitätsrat zum Beschluss vorgelegt. Über diese Entscheidungen wird die Universität Stuttgart die DFG in Kürze informieren.

Gesetzlicher Rahmen:

Aufgrund § 4 des Landeshochschulgesetzes (LHG) fördern die Hochschulen in Baden-Württemberg „bei der Wahrnehmung aller Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als durchgängiges Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt „bei der Durchsetzung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit von Frauen und Männern und bei der Beseitigung bestehender Nachteile für wissenschaftlich tätige Frauen sowie Studentinnen mit.“

An der Universität Stuttgart wird die Gleichstellungsbeauftragte hierbei vom Gleichstellungsreferat unterstützt, das aus organisationstechnischen Gründen als Stabsstelle bei der Universitätsleitung angesiedelt ist. Es ist personell ausgestattet mit einer Stelle für die Leitung (100%, derzeit zu 86% ausgefüllt), einer Stelle für die Stellvertretung (75%), einer Stelle für den *Service Gender Consulting* (100% befr.), einer Stelle für die Koordination des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* (75% befr.) sowie 3 Hilfskräften. Hinzu kommen Sachmittel in Höhe von 17.300 € für das Gleichstellungsreferat insgesamt und 30.000 € für den *Service Gender Consulting*. Das *Mentoring-Programm* finanziert Sachmittel derzeit aus Einnahmen aufgrund von Kooperationsverträgen.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Über die in den folgenden Kapiteln beschriebenen Aktivitäten hinaus wird an der Implementierung der strukturellen Gleichstellungsstandards seit Ende 2010, seit Besetzung der neu geschaffenen Stelle des *Service Gender Consulting*, mit noch größerem Nachdruck als zuvor gearbeitet. Erste Hauptaufgabe ist die Kompetenzerweiterung von derzeitigen und künftigen Führungskräften auf allen Leitungsebenen hinsichtlich Genderawareness und Genderkompetenz. Ziel ist die Schaffung einer Genderkultur. Zielgruppen sind dabei: etablierte Professorinnen und Professoren, Neuberufene, (stellvertretende) Institutsleiterinnen und -leiter, Juniorprofessorinnen und -professoren, Arbeitergruppenleiterinnen und -leiter, Promovierende sowie Führungskräfte in der Zentralen Verwaltung. Zweite Hauptaufgabe ist die systematische genderorientierte Unterstützung bei Forschungsanträgen von der Antragstellung über

die Begutachtung bis hin zur Projektphase samt Monitoring, Qualitätsmanagement und Controlling.

Darüber hinaus wurden und werden aus dem Gleichstellungsreferat heraus Aktivitäten entwickelt zur Integration von Gleichstellungszielen und -maßnahmen in Berufungsverfahren, weitere Personalauswahlverfahren, Personalentwicklung, Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement, Fort- und Weiterbildung sowie zur Lehramtsausbildung. Mit weiteren Aktivitäten zur Integration von Gender in Lehre und Forschung wird begonnen; sie können aber in der Breite erst implementiert werden, wenn die erforderliche personelle Kapazität frei wird.

1.1 Verankerung auf Leitungsebene

Auf der obersten universitären Leitungsebene liegt die Zuständigkeit für den Bereich der Gleichstellung seit 2006 beim Rektor, Prof. Dr.-Ing. Wolfram Ressel. Im vorherigen Rektorat hatte seit 2000 jeweils ein Prorektor diesen Aufgabenbereich übernommen.

Auf Fakultätsebene sind die Dekane mit der Thematik verantwortlich befasst, da laut den vom Senat beschlossenen „Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Stuttgart“ seit 1996/97 jede Fakultät verpflichtet ist, einen jährlichen Bericht zur Situation der Frauen, zur Umsetzung des Frauenförderplans bzw. des Gleichstellungsplans und schließlich der Zielvorgaben des Genderkonzepts zu erstellen.

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/gleichstellung/gesetzl_gl/richtlinienff.html.

Die Berichte aller Fakultäten werden ungekürzt in den Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen, den diese gemeinsam mit dem Bericht des Rektors in öffentlicher Sitzung des Senats vorstellt. Die Berichte der Gleichstellungsbeauftragten ab 2002 finden sich im Internet unter

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/publikationen/bericht.html

Außerdem hat der Rektor die Fakultäten 2009 dazu veranlasst, selbst Zielvorgaben zur Erreichung von Frauenanteilen auf den unterschiedlichen Qualifikations- und Stausebenen zu beschließen. Diese Zielvorgaben gingen in den Struktur- und Entwicklungsplan (SEPUS) und in das Ende 2009 verabschiedete Genderkonzept ein.

In das Leitbild, das aus dem Jahr 2001 stammt und dessen Überarbeitung ansteht, wurde die Gleichstellung als durchgängige Aufgabe im Sinne des Gender Mainstreaming integriert.

In der Grundordnung der Universität Stuttgart ist die Gleichstellungsbeauftragte der Universität seit vielen Jahren ebenso verankert wie es die von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen seit WS 1996/97 gewählten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind, die das LHG so nicht vorsieht.

www.uni-stuttgart.de/zv/bekanntmachungen/Grundordnung_UniStuttgart_20.07.2010.pdf

An der Universität Stuttgart wurden historisch bedingt mehrere Richtlinienpapiere in Form längerfristiger Konzepte zum Thema Gleichstellung verabschiedet:

- der (vom LHG geforderte) Gleichstellungsplan als integraler Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität Stuttgart 2008-2012 (SEPUS). Er enthält Zielvorgaben für die Universität als Ganze sowie Zielvorgaben der Fakultäten für die Besetzung von Professuren und für Stellenbesetzungen im Akademischen Mittelbau. Hier ist die Universität dem MWK gegenüber zur Umsetzung verpflichtet.
www.uni-stuttgart.de/gleichstellung/pdf/SEPUS_Gleichstellungsplan.pdf
- SPIRIT. Gender und Diversity an der Universität Stuttgart
Dieses Gleichstellungskonzept, das positiv begutachtet wurde, war die Voraussetzung für den Antrag der Universität Stuttgart im Rahmen des Professorinnenprogramms von 2008. Es enthält ein Bündel von Maßnahmen zu Gender und Diversity insbesondere im MINT-Bereich und ermöglichte die Einwerbung von drei Professuren für Wissenschaftlerinnen. Hier ist die Universität dem BMBF gegenüber zur Umsetzung verpflichtet.
www.uni-stuttgart.de/gleichstellung/pdf/SPIRIT_Professorinnenprogramm.pdf
- Genderkonzept der Universität Stuttgart. Qualität durch Chancengleichheit - Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor
Dessen vorrangige Ziele sind die Erhöhung des Professorinnenanteils sowie die Gewinn-

nung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Hierfür haben die Fakultäten ambitionierte Zielvorgaben zu den Frauenanteilen auf allen Qualifikations- und Stausebenen inkl. der Führungsebenen beschlossen. Zu ihrer Erreichung sollen Maßnahmen in den Bereichen Organisationsentwicklung, Personalrekrutierung, Personalmanagement und Personalentwicklung, Nachwuchs MINT-Fächer, Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie Qualitätssicherung dienen. Hier ist die Universität der DFG gegenüber zur Umsetzung verpflichtet.

www.uni-stuttgart.de/gleichstellung/pdf/Genderkonzept_komplett.pdf

Die erwähnten Richtlinienpapiere wurden in unterschiedlichen Gremien erarbeitet:

- Den Gleichstellungsplan als Teil des SEPUS hat der seit Anfang der 90er Jahre bestehende Senatsausschuss für Gleichstellung (weibliche Mitglieder aller Statusgruppen; Vorsitz: Gleichstellungsbeauftragte) erarbeitet, dem Senat zum Beschluss vorgelegt, seine Umsetzung begleitet und seine Fortschreibung veranlasst.
- SPIRIT wurde aus der Universität heraus von einer Professorin zusammen mit dem Rektorat erarbeitet. Die Gleichstellungsbeauftragte gab eine Stellungnahme dazu ab.
- Das Genderkonzept hat der im Januar 2009 gegründete Genderbeirat (Mitglieder beiderlei Geschlechts vom Rektorat über die Ebene der Dekane hin zu den unterschiedlichen Statusgruppen aus allen Fächergruppen; Vorsitz: Rektor und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam) erarbeitet, der auch die Umsetzung steuert. Das Genderkonzept wurde am 11.11.2009 vom Senat der Universität Stuttgart beschlossen und ging dann in die Umsetzung.

1.2 Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/Abteilungen

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die das LHG nicht in dieser festen Funktion vorsieht, hielt man an der Universität Stuttgart schon Mitte der 90er Jahre für so notwendig, dass man sie durch demokratische Wahl seitens der Wissenschaftlerinnen und Studentinnen institutionalisieren ließ - eine Praxis, die bis heute gültig ist. Die entsprechende Wahlsatzung wurde auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten im Senatsausschuss für Gleichstellung erarbeitet und vom Senat beschlossen.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nehmen an den Sitzungen der Fakultätsräte teil und fungieren dort und bei anderen Fakultätsangelegenheiten als Expertinnen bzw. Experten für das Thema Gleichstellung. Sie unterstützen die Fakultät außerdem auf der Basis jeweils aktueller Zahlen bei der Erstellung des jährlichen Berichts über die Umsetzung des Gleichstellungsplans und die Erreichung der selbst gesetzten Ziele; dieser Fakultätsbericht wiederum fließt in den Jahresbericht der Universitätsgleichstellungsbeauftragten ein (s. Kap. A1.1). Sie stehen in regelmäßigem fachlichen Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und dem Gleichstellungsreferat. Sowohl bezüglich der aktiven Arbeit in den Fakultäten als auch bezüglich des Controllings ihrer Wirksamkeit liegt hier eine Verzahnung zentraler und dezentraler Steuerungsmechanismen vor.

1.3 Kooperation mit etablierten Kompetenzträgern bzw. -trägerinnen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in vielfacher Hinsicht an strategischen Prozessen und Entscheidungen beteiligt. Kraft Gesetzes ist sie Mitglied im Senat, als Sachverständige aktiv im Universitätsrat sowie in sämtlichen Gremien und Ausschüssen. Sie kooperiert außerdem mit

- dem Rektor über einen jour fixe alle 6 Wochen
- der Prorektorin für Forschung und Technologie bei Forschungsanträgen und den hierfür notwendigen Prozessen
- den anderen Prorektoren und der Kanzlerin anlassbezogen
- Dekanen und Vorsitzenden von Berufungskommissionen im Zusammenhang mit sämtlichen Berufungsverfahren
- der Zentralen Verwaltung im Zusammenhang mit Stellenbesetzungsverfahren und mit dem Dual Career Programm
- den Vorsitzenden aller Senatsausschüsse, in denen strategische oder Einzelfallentscheidungen getroffen werden.

Darüber hinaus hat die Gleichstellungsbeauftragte zusammen mit dem Senatsausschuss für Gleichstellung 2005 die *Gertrud Luise Goldschmidt-Gastprofessur* in der Fakultät „Architektur und Stadtplanung“ konzipiert und aus dem Gleichstellungsfonds anschubfinanziert. Sie war auch als Mitglied der Berufungskommission an ihrer Besetzung beteiligt. Anschließend hat die Fakultät diese Gastprofessur verantwortlich übernommen und sie im WS 2010/11 mit der Landschaftsarchitektin Marianne Mommsen besetzt. Mit dieser Professur sollen Architekturstudentinnen, die sich nach Studienabschluss häufig keine verantwortungsvollen beruflichen Positionen zutrauen, die Gelegenheit bekommen, von einem Role Model zu lernen. Umgekehrt kann die Gastprofessorin erste Lehrerfahrungen an einer Universität sammeln und dadurch neben den Erfahrungen in der Praxis auch diese für die Berufung auf eine Professur erforderliche Qualifikation erlangen. So nützt die Professur sowohl den Studentinnen als auch der Gastprofessorin selbst und ergänzt außerdem die mit derzeit drei Professorinnen versehene Fakultät.

Weiterhin kooperiert die Gleichstellungsbeauftragte mit Prof. Dr. Meike Tilebein, die aufgrund des Erfolgs der Universität Stuttgart im Rahmen des Professorinnenprogramms berufen wurde und seit Ende 2009 das neu gegründete „Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften“ leitet. Mit ihr zusammen ist sie in einer Arbeitsgruppe zur Vorbereitung des Stuttgarter Antrags auf ein Zukunftskonzept im Rahmen der Exzellenzinitiative II aktiv.

1.4 Gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung

Die Integration von Gleichstellung als Kriterium in die Verfahren zur Qualitätssicherung ist seit Start eines strukturierten Qualitätsmanagements durch die Stabsstelle Qualitätsentwicklung an der Universität Stuttgart im Frühjahr 2009 thematisiert worden:

- von Anfang an in Gesprächen mit den Verantwortlichen
- bei der schriftlichen Bestandsaufnahme der qualitätsbezogenen Aktivitäten an der Universität Stuttgart
- bei der schriftlichen Befragung der Absolventinnen und Absolventen und
- bei für der für 2012 vorgesehenen Systemakkreditierung.

Hier sind Anfänge vorhanden, die im Frühjahr 2011 in den Antrag zur Akkreditierung einfließen und in der Folgezeit ausgebaut werden sollen.

Mit der Forschungsabteilung der Zentralen Verwaltung arbeitet das Gleichstellungsreferat seit Jahren bei den Themen Nachwuchsprogramme für Frauen (Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen, Brigitte Schlieben-Lange-Programm. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind) und andere Ausschreibungen (Landesgraduiertenförderung, Eliteförderprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Baden-Württemberg Stiftung etc.) zusammen. In die derzeit erfolgende strukturierte Ausarbeitung der Prozesse sind das Gleichstellungsreferat und seit 2010/11 der *Service Gender Consulting* eingebunden.

Im Zuge der 2009/10 extern vergebenen Evaluation der Zentralen Verwaltung wurde auch die Arbeit des Gleichstellungsreferats evaluiert. Die gewonnenen Erkenntnisse flossen in die Arbeit ein und stärkten die bereits begonnene Ausweitung der Aktivitäten vor dem Hintergrund der Diversity-Thematik mit Schwerpunkt der Förderung von Schülerinnen insbesondere mit türkischem Migrationshintergrund. Diese Aktivitäten werden erstmals beim *Girls' Day* 2011 zum Tragen kommen, bei dem gezielt auch türkische Schülerinnen angesprochen werden sollen.

Projekte der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Gleichstellungsreferat, das für die zentrale Organisation verantwortlich zeichnet, von Anfang an evaluiert, um sie auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse laufend zu optimieren. So werden etwa die Projekte für Schülerinnen,

- der *Girls' Day* mit fast 600 Workshopplätzen im Jahr 2010 (zentral organisierte Teilnahme seit 2006)
www.uni-stuttgart.de/girls-day/ und

- *Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe* mit mehr als 400 Workshopplätzen im Jahr 2010 (Projektstart: 1997/98; seitdem ohne Unterbrechung jährlich durchgeführt)
www.uni-stuttgart.de/probiert/index.html

über selbst konzipierte Fragebögen evaluiert. Die Auswertung erfolgt sowohl für das jeweilige Gesamtprojekt als auch für jeden Workshop einzeln. Sämtliche Ergebnisse werden anschließend den Verantwortlichen zurückgespiegelt, so dass sie die Möglichkeit bekommen, ihre Inhalte und Methoden zu überprüfen und ggf. zu verbessern.

Zwei Projekte für Schülerinnen der Klassen 7-10 (*SciPhyra* und *Nassy*) in den Fakultäten 2 und 5, die seit 2008/09 aus Mitteln des MWK und der Bundesagentur für Arbeit/Regionaldirektion Baden-Württemberg gefördert werden, werden über eine wissenschaftliche Begleitforschung (Prof. Nickolaus, Universität Stuttgart) evaluiert. Ziel ist die laufende Verbesserung der Angebote und letztlich die Untersuchung des Nutzens der Angebote. Namentlich sind dies die Projekte

www.iits.uni-stuttgart.de/SciPhyra/index.html; www.nassy.uni-stuttgart.de/

Dem *Femtec.Network*, einem einzigartigen Kooperationsnetzwerk zwischen führenden internationalen Unternehmen, Technischen Hochschulen Deutschlands und der Schweiz sowie der Femtec GmbH Berlin gehört die Universität Stuttgart seit 2005 an. Für diese Mitgliedschaft investiert die Universität Stuttgart 25.000 €/Jahr. Es bietet sorgfältig ausgewählten Diplom-, Bachelor- und Master-Studentinnen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften ein Careerbuilding-Programm für den weiblichen Führungsnachwuchs an. Die Evaluation der Wirksamkeit des *Femtec.Network* und vor allem seines Programms erfolgt durch die Femtec GmbH Berlin. Die Ergebnisse dieser Evaluation und die jeweiligen Erfahrungen vor Ort bilden die Grundlage für die laufende Optimierung sowohl des Netzwerks als auch des Programms. Hieran wirkt die Leiterin des Gleichstellungsreferats, die an der Universität Stuttgart die Verantwortung für die Mitgliedschaft im Netzwerk trägt, durch Teilnahme an regelmäßigen Planungstreffen aktiv mit.

www.uni-stuttgart.de/femtec/ und www.femtec.org

Das *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung* der Universität Stuttgart, das 2004 die ersten Mentees aufgenommen hat, evaluiert seit seinem Start sämtliche Weiterbildungsveranstaltungen und richtet sein Angebot entsprechend den Ergebnissen aus. Darüber hinaus wurde erstmals 2005 ein zweistufiges, intern und extern durchgeführtes Evaluationsverfahren zur Überprüfung des Programmkonzepts und seiner Implementierung realisiert. Auf Grundlage der durch anonymisierte Fragebögen gewonnenen Erkenntnisse begutachteten Prof. Dr. Jutta Allmendinger (Direktorin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit) und Albrecht Sanner, (Leiter der Abt. Personal- und Bildungspolitik der DaimlerChrysler AG) das Programm als Externe.

2007 – zum Abschluss einer zweijährigen Förderung des Programms aus ESF-Mitteln – wurde ein zweistufiges externes Evaluationsverfahren durch die Gesellschaft für Empirische Arbeitsforschung und Beratung in Dortmund, Prof. Dr. Jutta Allmendinger (Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung) und Dr. Thomas Weber (Mitglied des Vorstands der Daimler AG) durchgeführt.

www.uni-stuttgart.de/mentoring/

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Ende der 80er Jahre wurde an der Universität Stuttgart eine erste Situationsanalyse mit ausführlichem Zahlenanhang erstellt. Seit Wahl der ersten Frauenbeauftragten der Universität Stuttgart im Jahr 1992 wurden regelmäßig Berichte über ihre Arbeit veröffentlicht, die stets auch einen statistischen Teil enthielten. Dieser veränderte und erweiterte sich im Laufe der Jahre entsprechend den Veränderungen an der Universität Stuttgart. Die Zahlen werden heute aufgrund einer standardisierten Abfrage von der Zentralen Verwaltung zur Verfügung gestellt. Somit verfügt die Universität seit fast 20 Jahren über ein ausgefeiltes und im Laufe der Jahre immer wieder verfeinertes Controlling-Instrument. Da die Gleichstellungsbeauftragte ihren Bericht in einer öffentlichen Sitzung des Senats abgibt, wird sowohl den von ihr be-

nannten positiven als auch den kritischen Entwicklungen eine breite Öffentlichkeit zuteil. Diese ist als Instrument des Controllings nicht zu unterschätzen.

Der letzte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten über den Zeitraum Oktober 2009-September 2010, der Ende 2010 veröffentlicht wurde, enthält folgende Daten:

- Studierende nach Studienfächern und Abschlussarten (abs. Zahlen und Frauenanteile)
Studierende insgesamt, Erstsemester, Studienabschlüsse
- Studierende nach Fakultäten (Frauenanteile)
- Promotionen nach Fakultäten und insgesamt (bis 2009: absolute Zahlen und Frauenanteile; seit 2010: Frauenanteile)
- Habilitationen nach Fakultäten und insgesamt (bis 2009: absolute Zahlen und Frauenanteile; seit 2010: Frauenanteile)
- Wissenschaftlicher Dienst insgesamt (absolute Zahlen und Frauenanteile)
Angestellte nach Vergütungsgruppen und Art des Arbeitsverhältnisses
Beamten und Beamte nach Besoldungsgruppen
- Wissenschaftlicher Dienst nach Fakultäten (Frauenanteile)
- Berufungsverfahren insgesamt
Frauenanteile seit 2000 im Vergleich – differenziert nach Art der Professur, Bewerbungen, Vortragseinladungen, Begutachtungen, Platzierungen, Rufnahmen
- Professuren insgesamt
(absolute Zahlen und Frauenanteile seit 1998 im Vergleich – differenziert nach Art der Professur)
- Juniorprofessuren nach Fakultäten (Frauenanteile)
- W3-Professuren nach Fakultäten und insgesamt (Frauenanteile)
- Neubesetzungen von Professuren nach Fakultäten (absolute Zahlen)
- Leitungsfunktionen nach Fakultäten (Frauenanteile)

Alle Berichte seit 2002 sind auf der Homepage der Gleichstellungsbeauftragten hinterlegt (www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/publikationen/bericht.html). Außerdem wird der Bericht sowohl universitätsintern als auch extern an zahlreiche Kooperationspartnerinnen und –partner in gedruckter Form verschickt. Ferner wird in den universitätseigenen Medien auf ihn hingewiesen.

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Bereits 1997 hat die Universität Stuttgart mit der Einführung eines *Mutterschaftsfonds* zum Ausgleich von Ausfallzeiten durch Schwangerschaft und Geburt bei Wissenschaftlerinnen einen wesentlichen Schritt auf dem Weg zu einer familienfreundlichen Universität unternommen. Eine Fülle weiterer Maßnahmen, die nicht zuletzt aufgrund nennenswerter Einwerbung von Mitteln (s. Kap. A3.2) durch das Gleichstellungsreferat und den Einsatz eigener Universitätsmittel ermöglicht wurden, folgte. Darüber hinaus soll allerdings das vorhandene Angebot weiter ausgebaut und noch stärker auf die individuellen Bedürfnisse von Eltern in der Wissenschaft ausgerichtet werden. Dies soll über eine Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule erfolgen. Um den hierfür notwendigen Prozess zu starten, sollen 2011 die Mittel für die Einrichtung eines *Service Uni & Familie* – voraussichtlich aus der leistungsorientierten Mittelvergabe (s. Kap. B1.2) – bewilligt werden. Bisher werden alle familienfreundlichen Maßnahmen durch das Gleichstellungsreferat initiiert und koordiniert bzw. organisiert (Drittmittelanträge, Kooperationsverhandlungen, Vertragsgestaltung, Angebotsgestaltung, Vergabe der Belegplätze, Qualitätsmanagement etc.). Ausnahme ist der Neubau einer Kindertagesstätte des Studentenwerks Stuttgart mit einer Kleinkindgruppe für Kinder von Wissenschaftlereltern (s. Kap. A3.2), der in Verantwortung der Kanzlerin erfolgte. Die weiteren Aktivitäten wie die Aushandlung des Vertrags und der Betreuungsmodalitäten sowie der Zugang zu den Plätzen erfolgten und erfolgen ebenfalls über das Gleichstellungsreferat bzw. in Kooperation mit demselben.

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Teilzeitarbeitsmöglichkeiten sind auf allen Ebenen möglich und werden auch genutzt. Gesetzlicher Hintergrund sind der TV-L und das Teilzeit- und Befristungsgesetz. Hinzu kommen jeweils die Dienstvereinbarungen über die Einführung gleitender Arbeitszeit für die Beschäftigten der Universitätseinrichtungen, die nach einer seit 2007 geltenden Rahmendienstvereinbarung beschlossen wurden.

Seit 2004 gibt es außerdem an der Universität Stuttgart einen „Leitfaden zur Telearbeit“, der für das nichtwissenschaftliche Personal entwickelt wurde und analog für das wissenschaftliche Personal angewandt werden kann. In den Instituten werden darüber hinaus Möglichkeiten zur Telearbeit mit Unterstützung des Gleichstellungsreferats auch individuell verhandelt. www.verwaltung.uni-stuttgart.de/merkblaetter/dv-telearbeit.html

3.2 Kinderbetreuungsangebote

Regelmäßige Betreuung für Kleinkinder

Vermittels Einwerbung von Drittmitteln durch das Gleichstellungsreferat (insgesamt 340.000 € + 100.000 € Sponsorengelder) bei zwei Ausschreibungen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg (MWK) zur „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an den Hochschulen Baden-Württembergs“ (2006, 2008), die auch zu einem Drittel den Einsatz eigener Universitätsmittel erfordern, wurden zwischen Mai 2009 und Juni 2010 (Starttermine der einzelnen Gruppen) insgesamt 20 Belegplätze für Kleinkinder in Einrichtungen privater Träger (Kind e.V., pme familienservice GmbH, Studentenwerk Stuttgart) eingekauft. Sie befinden sich nahe den zwei Hauptstandorten der Universität in Stuttgart-Stadtmitte und Stuttgart-Vaihingen. In einem Fall war ein Neubau der Einrichtung nötig, zu dem die Universität Stuttgart mit 90.000 € finanziell beitrug. Außerdem konnte sie die Vereinigung von Freunden der Universität Stuttgart dazu bewegen, 40.000 € für den Bau beizutragen. Zusätzlich flossen 240.000 € Bundesmittel ein.

Die Öffnungszeiten der Einrichtungen liegen zwischen 9 und 11 Std., ermöglichen den Eltern also in jedem Fall ganztägige Berufstätigkeit. Je nach Einrichtung ist eine zeitlich völlig flexible, eine ganz- oder halbtägige Betreuung möglich.

Im Rahmen der 3. Ausschreibung des MWK wurde Ende 2010 ein weiterer Antrag gestellt, mit dem weitere 10 Belegplätze am Standort Stuttgart-Vaihingen eingekauft werden sollen. www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie/betreuung/uni/regulaer/index.html

Hochflexible Betreuung für Gastdozentenkinder

Ebenfalls im Rahmen dieses 3. Antrags ist eine hochflexible Betreuung für Gastdozentenkinder vorgesehen, die in Kooperation mit pme familienservice GmbH organisiert werden soll. Dieses Angebot richtet sich an Gastdozentinnen und –dozenten, die mit ihrer Familie für eine begrenzte Zeit - oft aus Übersee - nach Stuttgart kommen. Sie brauchen für ihre zumeist englischsprachigen Kinder eine zuverlässige Betreuungssituation. Geplanter Start bei Bewilligung des Antrags: 2011

Notfallbetreuung

Seit 2007 steht den Eltern ganzjährig eine Notfallbetreuung (in Kooperation mit pme familienservice GmbH) in einer Kita für Kinder von 0-12 Jahren zur Verfügung, die bei Ausfall der Regelbetreuung einspringt. Sie funktioniert ganztägig, bei Bedarf aber auch abends und am Wochenende (Kinderhotel: 24h/Tag), so dass beispielsweise auch Alleinerziehende an mehrtägigen Kongressen teilnehmen können. Hierfür wurde mit der pme familienservice GmbH ein modellhafter, hochflexibler Kooperationsvertrag abgeschlossen. Zunächst vollständig aus dem Gleichstellungsfonds finanziert, wird die Notfallbetreuung seit 2009 zu einem Drittel aus Mitteln des MWK verstetigt. Jährlich fallen hierfür rund 5.000 € an; in Jahren mit starker Nachfrage (z.B. aufgrund von Kita-Streiks) musste das gebuchte Kontingent schon mehrfach mit zusätzlichen Mitteln aufgestockt werden.

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/notfallbetreuung.html

Ferienbetreuung

Seit 2003 bietet die Universität Ferienbetreuung für Schulkinder. 2004 startete mit den *Stuttgarter Forschungsferien* zu Pfingsten und im Sommer ein inhaltlich anspruchsvolles Betreuungsangebot für Schulkinder, das die Universität bis heute in Kooperation mit dem Stuttgar-

ter Fraunhofer-Institutszentrum und der Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH zur Verfügung stellt. Diese Ferienbetreuung wird seitens der Universität Stuttgart aus dem Gleichstellungsfonds mit derzeit rund 15.000 €/Jahr subventioniert und soll ab 2011 zusätzlich mit Zuschüssen des MWK ausgebaut und verstetigt werden. Seit Beginn haben insgesamt 438 begeisterte Kinder dieses Angebot genutzt (= 657 Betreuungswochen).

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/kinderferienbetreuung.html

Beratung über und Vermittlung von externer Kinderbetreuung

Da die Angebote der Universität Stuttgart den Bedarf an Kleinkindbetreuung nicht decken, bietet sie in Kooperation mit der pme familienservice GmbH ein Paket zur Information, Beratung und Vermittlung externer Kinderbetreuung an. Es ist insbesondere für Eltern aus der Professorenschaft oder aus dem Wissenschaftlichen Dienst gedacht, die sich eine Tagesmutter, Kinderfrau oder ein au-pair vermitteln lassen möchten. Hier ist nur ein kleines Vermittlungskontingent eingekauft worden, weil es für wenige Personen in Frage kommt. Dieses Angebot wird ebenfalls aus Mitteln des MWKs und der Universität finanziert. Von den Gesamtkosten, die je nach Nachfrage bis zu 8.250 €/Jahr betragen kann, übernimmt die Universität zwei Drittel, die nur zu einem geringen Teil über Beiträge der Eltern kompensiert werden.

Still- und Wickelräume

Bis 2010 konnten insgesamt 5 Still- und Wickelräume, verteilt auf die Standorte Stadtmitte und Stuttgart-Vaihingen, eingerichtet werden. Das Gleichstellungsreferat stieß den Prozess in Kooperation mit der Zentralen Verwaltung an, begleitete ihn und finanzierte die erforderliche Ausstattung der Räume aus dem Gleichstellungsfonds mit rund 3.500 €. Derzeit wird einer dieser Räume durch zusätzliche Ausstattung zu einem Eltern-Kind-Zimmer erweitert; ein weiterer, baulich neu geschaffener Raum soll ebenfalls angemessen ausgestattet werden.

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie/beschaefigte/wickelraum/index.html

Gratis-Essen für Kinder von Studierenden (*Mensa-Kids*)

Seit 2010 offerieren alle von den Studentenwerken betriebenen baden-württembergischen Mensen, darunter auch die der Universität Stuttgart, kostenloses Essen für Studierendenkinder. Finanziert wird dies aus Mitteln des MWK.

www.sws-internet.de/gastronomie

Information zum Thema der Vereinbarkeit

Das seit 2008 als Kooperationsprojekt erarbeitete und ins Netz gestellte Internetportal „Uni & Familie“ wird regelmäßig überarbeitet, um Eltern aus dem studentischen und dem wissenschaftlichen Bereich alle für sie relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen.

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie

Beratung zur Vereinbarkeit

Seit 1992 bietet das Gleichstellungsreferat fachgerechte Beratung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Elternpflichten.

Elternnetzwerk

Das im Genderkonzept erwähnte Elternnetzwerk kann mangels personeller Kapazität erst nach Einrichtung des *Service Uni & Familie* aufgebaut und gepflegt werden; Start: voraussichtlich 2011.

Studentenwohnheime mit integrierter Kita

Wohnhäuser für Wissenschaftler-Eltern „on-Campus“

Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen kann mangels personeller Kapazität ebenfalls erst nach Einrichtung des „Service Uni & Familie“ begonnen werden.

Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule

Die Zertifizierung als familienfreundliche Hochschule setzt einen umfassenden Analyse-, Willensbildungs- und Zielfindungsprozess aller tangierten Gruppen in der Universität Stuttgart voraus, der nur von einem personell ausreichend ausgestatteten *Service Uni & Familie* angestoßen, begleitet, zur Durchführung und schließlich zum Abschluss gebracht werden kann. Voraussichtlicher Start: 2011

3.3 Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

Seit 2009 bietet die Universität Stuttgart mit dem *Dual Career Programm* – angesiedelt im Dezernat Personal der Zentralen Verwaltung – hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und ihren beruflich ebenso ambitionierten Partnerinnen und Partnern eine Fülle von Dienstleistungen an. Ziel ist es, im Wettbewerb um Spitzenwissenschaftlerinnen und –wissenschaftler auch dadurch erfolgreich zu sein, dass das *Dual Career Programm* die Karriere des jeweiligen Partners bzw. der Partnerin wirkungsvoll unterstützt und einer ganzen Familie der Start in der Region Stuttgart nachhaltig erleichtert. Dabei werden die spezifischen Mobilitätsanforderungen karriereorientierter Paare aufgegriffen und gemeinsam Lösungsstrategien entwickelt. Diese beziehen sich auf Anschlussmöglichkeiten des Partners oder der Partnerin an die bisherige Bildungs- bzw. Berufskarriere, die Suche nach Bildungs- oder Betreuungseinrichtungen für Kinder, Informationen zur Wohnraumsuche und zum Kulturangebot in der Region Stuttgart. Mit diesem Angebotsportfolio erleichtert die Universität Stuttgart Dual Career Lebensgemeinschaften die Ankunft im neuen Wohn- und Arbeitsumfeld, unterstützt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und bietet eine Basis für Karriere im Gleichschritt. Für den Programmaufbau und die Durchführung in den ersten drei Jahren hat die Universität Stuttgart insgesamt knapp 356.000 € an MWK-Mitteln eingeworben und kofinanziert aus eigenen Mitteln in Höhe von 102.000 €.

www.uni-stuttgart.de/dual-career/index.html

Die berufliche Integration beider Partner eines Dual Career Couples haben auch derzeit 12 Hochschulen in der Region Stuttgart und Ulm als zentrales Anliegen formuliert. Sie haben sich, koordiniert von der Universität Stuttgart und seit 2009 gefördert vom MWK, zum Netzwerk *DualCareerSolutions* zusammengeschlossen. Neben der gegenseitigen Unterstützung bei der Stellensuche von Dual Career Couples wird die kooperative Zusammenarbeit auch bei der Suche nach geeigneten Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie bei der Wohnraumvermittlung für Dual Career-Paare genutzt. Außerdem begünstigt der gemeinsame Auftritt als Netzwerk gegenüber Industrie, Kommunen und Ministerien die Zielerfüllung der Dual Career Couples-Programme. Ferner sollen auf Landesebene Qualitätskriterien entwickelt werden, um sie für die Verbesserung der eigenen Arbeit zu nutzen.

www.dual-career-solutions.de

Auf Bundesebene ist das *Dual Career Programm* der Universität Stuttgart Mitglied im *Dual Career Netzwerk Deutschland (DCND)*, das sich im Juni 2010 als Zusammenschluss von 20 Dual Career Services deutscher Hochschulen in Berlin gegründet hat. Das *DCND* wird vom Stifterverband für die deutsche Wissenschaft finanziell unterstützt. Wesentliche Ziele sind die Professionalisierung der Arbeit mit Dual Career Couples, (inter)nationale Lobbyarbeit sowie die Weiterqualifizierung der DCC-Verantwortlichen.

www.chancengleichheit.uni-freiburg.de/dualcareer/gruendungdcnd

Ausgehend von der positiven Resonanz der Dual Career Arbeit an der Universität Stuttgart und dem dabei ermittelten Bedarf einer gezielten Unterstützung gut qualifizierter Frauen, die ihrem Partner in die Region Stuttgart folgen, hat die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH, unterstützt vom *Dual Career-Programm* der Universität Stuttgart, einen Projektantrag bei der Bundesinitiative „Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft“ gestellt, der 2010 bewilligt wurde. Ziel ist es, insbesondere Arbeitgeber aus der Industrie anzusprechen und für die Themen von Dual Career Couples zu sensibilisieren. Hierdurch sollen die Möglichkeiten bei der Stellensuche für Dual Career-Partnerinnen und -Partner sowohl für das Dual Career Programm der Universität Stuttgart als auch für das Netzwerk *DualCareerSolutions* verbessert werden. Geplanter Start: 2011

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Leitfaden Berufungsverfahren

Der Leitfaden der Universität Stuttgart für die Durchführung von Berufungsverfahren befindet sich derzeit in der Endphase seiner Überarbeitung. Dabei wurde die Expertise des Gleichstellungsreferats von Beginn an genutzt, um die Themen Gendersensibilität und genderge-

rechte Beurteilung wissenschaftlicher Leistung und Qualifikation durchgängig zu berücksichtigen. Auch die aktive Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen spielt im neuen Berufungsleitfaden eine große Rolle. Er soll in Kürze veröffentlicht werden.

Stellenbesetzungen

Im Bereich der Stellenbesetzungen haben sich alle Fakultäten darauf verpflichtet, die im Gleichstellungsplan der Universität festgelegten Verfahrensregeln (siehe dort Punkt 4.1.1) zu beachten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen besondere Beachtung finden und Frauen bei vergleichbarer Qualifikation vorrangig eingestellt werden.

Ein Arbeitsschwerpunkt des neu eingerichteten *Service Gender Consulting* (s. Kap. A1) wird die Konzeption und Durchführung von Informations- und Kompetenzstärkungsseminaren für Führungskräfte sein, die unter anderem auch den Bereich der Gendersensibilisierung und der gendergerechten Beurteilung wissenschaftlicher Leistung und Qualifikation umfassen sollen. Diese Seminare wenden sich perspektivisch an alle Führungsebenen, mit dem Ziel, dass letztlich alle Personen, die über Stellenbesetzungen zu entscheiden haben, mit diesem Themenbereich vertraut sind und ihre Personalentscheidungen danach ausrichten.

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/service/index.html

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

2010 hat der Senat der Universität Stuttgart ein bundesweit einmaliges Konzept zur Einrichtung einer Graduierten-Akademie (GRADUS) beschlossen. Sie soll zusammen mit den Fakultäten und den bestehenden Einrichtungen der strukturierten Doktorandenqualifizierung eine hochwertige Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses als Ergänzung zu den etablierten Strukturen anbieten. Im Mittelpunkt des Qualifikationskonzepts steht die Förderung der Entwicklung einer jeden Doktorandin und eines jeden Doktoranden zu einer selbstständigen Forscherpersönlichkeit. Unterstützend soll hierbei beispielsweise die Einbindung eines Zweitberichters oder einer Zweitberichterin vom Beginn des Promotionsvorhabens an mit dem Ziel wirken, die persönliche Abhängigkeit der Promovierenden von einer Professorin oder einem Professor zu minimieren. Dazu legt GRADUS Mindeststandards für die wissenschaftliche Qualifizierung der Doktorandinnen und Doktoranden fest und schafft einen transparenten formalen, administrativen Rahmen. Eine besondere Herausforderung besteht darin, Freiräume für Exzellenz in der Forschung mit einer maßvollen Strukturierung und verlässlichen Einbindung in die wissenschaftliche Gemeinschaft zu vereinen. Zudem fungiert GRADUS als zentrale Koordinations- und Serviceeinrichtung für alle Doktorandinnen und Doktoranden sowie in die Doktorandenqualifizierung involvierte Einheiten der Universität Stuttgart. Sie fördert eine kooperative, transdisziplinäre und international ausgerichtete Promotionskultur und dient als fakultätsübergreifendes Forum für Austausch und Weiterqualifizierung.

Gespräche über die Integration genderspezifischer Aspekte sind für März 2011 terminiert. Hier ist das Gleichstellungsreferat aktiv und der *Service Gender Consulting* eingebunden.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Da die Universität Stuttgart stark technisch-naturwissenschaftlich orientiert ist und in einer sehr wirtschaftsstarken Region mit einem großen Bedarf an hochqualifizierten Absolventinnen und Absolventen insbesondere der MINT-Fächer liegt, hat die Gleichstellungsbeauftragte bereits in den 90er Jahren erkannt, dass Instrumente entwickelt werden müssen, um die Studentinnenzahlen zu erhöhen. Daher engagiert sich die Universität Stuttgart bereits seit 1997/98 mit Projekten zur Gewinnung von Mädchen für das Studium der MINT-Fächer. Bemerkenswert ist dabei auch, dass diese Projekte überaus nachhaltig sind, da sie bis heute ununterbrochen angeboten werden. Darüber hinaus haben sie nachweislich stark dazu beigetragen die Studentinnenanteile zu erhöhen.

www.uni-stuttgart.de/probiert/rueckblick/EntwicklungStudentinnen.html

Im Einzelnen ist die zentral vom Gleichstellungsreferat organisierte Teilnahme am bundesweiten *Girls' Day* zu nennen. 2010 hat die Universität Stuttgart mit 600 Workshopplätzen in 35 beteiligten Instituten ein Drittel aller Plätze in Stuttgart gestellt und war auch bundesweit einer der größten Anbieter. Verantwortlich waren in der Regel Nachwuchswissenschaftlerinnen. Die Workshops zielen darauf ab, Mädchen der Klassen 5-10 zur Wahrnehmung ihrer beruflichen Möglichkeiten zu ermutigen und sich für eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein Studium zu entscheiden. Dabei sollen sie insbesondere dazu motiviert werden, ihre naturwissenschaftlichen Fähigkeiten und Neigungen in der Schule zu vertiefen und später in die Wahl von Studienfächern aus dem MINT-Spektrum zu investieren.

Anfang 2011 wurde darüber hinaus vom Gleichstellungsreferat erstmals ein Theorie-, Trainings- und Supervisionsangebot für die Verantwortlichen des kommenden *Girls' Day* organisiert, das ihnen didaktisches Handwerkszeug für die Vermittlung komplizierter wissenschaftlicher Inhalte für die Schülerinnen der Klassen 5-10 an die Hand geben sollte. Als Trainerin wurde eine Studiendirektorin mit mathematisch-naturwissenschaftlicher Ausbildung und wissenschaftlicher Expertise verpflichtet, die im Auftrag der Robert Bosch-Stiftung selbst Schülerinnenprojekte im MINT-Bereich anbietet.

www.uni-stuttgart.de/girls-day/

Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe

Bereits seit 1997 existiert dieses sehr erfolgreiche Projekt für Schülerinnen ab Klasse 10, bei dem die Teilnehmerinnen Informationen über Ablauf und Inhalte des jeweiligen Studiengangs erhalten, praktisch im Labor oder am PC aktiv werden und sich mit Absolventinnen, Wissenschaftlerinnen sowie Berufspraktikerinnen unterhalten können. Seit Start des Projekts konnten rund 5.500 Workshopplätze angeboten werden.

www.uni-stuttgart.de/probiert

Hinzu kommen die zwei von MWK und Bundesagentur für Arbeit/Regionaldirektion Baden-Württemberg im Rahmen der Ausschreibung „Schülerinnen forschen. Einblicke in Naturwissenschaften und Technik“ geförderten Projekte *SciPhyra* und *Nassy* für Schülerinnen der Klassen 7-10, die Experimentiernachmittage bzw. Laborkurse, Sommercamps und Module zur Berufsorientierung anbieten.

www.iits.uni-stuttgart.de/SciPhyra/index.html; www.nassy.uni-stuttgart.de/

Meccanica femminile

2010 hat die Universität Stuttgart, vertreten durch den Rektor, die Gleichstellungsbeauftragte und die Dekane von 4 Fakultäten mit dem vom MWK geförderten *Netzwerk Frauen. Innovation. Technik (F.I.T.)*, angesiedelt an der FH Furtwangen, einen Kooperationsvertrag zur wechselseitigen Durchführung der *Meccanica femminile* an den Standorten Stuttgart und Furtwangen geschlossen. Dem Programmbeirat gehört neben der Gleichstellungsbeauftragten, die die Kooperation auf den Weg gebracht hat, auch die Stuttgarter Professorin Nejila Parspour (Elektrotechnik) an. Start: 23.-27.02.2011

Im Rahmen der 5-tägigen Frühjahrshochschule *Meccanica femminile* werden Studentinnen von Universitäten, Hochschulen sowie Dualen Hochschulen (aus Elektrotechnik, Maschinenbau und verwandten Fächern) mit Wissenschaftlerinnen und Ingenieurinnen aus der Praxis zusammengebracht. Ziel ist es, die Studentinnen durch Role Models zu unterstützen und untereinander zu vernetzen. In Vorlesungen, Workshops und Seminaren werden sowohl tiefere fachliche als auch genderspezifische Themen behandelt. Zusätzlich wird für Schülerinnen (ab Kl. 10) ein Workshop und ein Vortrag geboten.

www.meccanica-feminale

SchülerforschungsCampus (aktive Mitarbeit und Integration der Thematik)

Das Gleichstellungsreferat war aktiv beteiligt an der Erarbeitung eines Konzepts zur Einrichtung eines *SchülerforschungsCampus*, das in den Antrag der Universität Stuttgart für die Exzellenzinitiative II einfließt.

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

Das *Femtec.Network* ist eine Public-Private-Partnership zwischen der Femtec GmbH Berlin, führenden technischen Universitäten (RWTH Aachen, TU Berlin, TU Darmstadt, TU Dresden, KIT Karlsruhe, nth niedersächsische technische hochschule, Universität Stuttgart, ETH Zürich) und, international agierenden Industrieunternehmen (ABB, Daimler, Deutsche BP, Bosch, EADS, eon, ENBW, Porsche, Siemens, Thyssen-Krupp). Ziel des Projekts ist es, weiblichen Führungsnachwuchs in den Ingenieur- und Naturwissenschaften heranzubilden sowie neue und innovative Formen der Ausbildungszusammenarbeit zwischen Universitäten und Industrie zu etablieren. Im Rahmen eines Careerbuilding-Programms erhalten herausragende Studentinnen der Ingenieur- und Naturwissenschaften die Chance, frühzeitig die Weichen für einen erfolgreichen Berufseinstieg als zukünftige Führungskraft zu stellen und sich auf die Anforderungen des Berufslebens vorzubereiten. Das Programm ist aktiv an der Schnittstelle Uni/Beruf.

www.uni-stuttgart.de/femtec

Berufungsverfahren

War die aktive Rekrutierung qualifizierter Bewerberinnen im Rahmen von Berufungsverfahren schon im Gleichstellungsplan der Universität grundsätzlich vorgesehen, so wird dies mit Veröffentlichung des neuen Berufungsleitfadens (s. Kap. A4.1) noch stärker ins Blickfeld der für die Durchführung von Berufungsverfahren Verantwortlichen gerückt. In diesem Leitfaden werden die Durchführung der aktiven Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen dringend empfohlen und Hinweise für eine erfolgreiche Durchführung derselben gegeben. Die Aktivitäten der Berufungskommissionen in diesem Bereich sollen dokumentiert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterinnen begleiten alle Berufungsverfahren aktiv, solange Bewerberinnen beteiligt sind, und geben zu jedem Berufungsverfahren eine Stellungnahme ab.

Wie in Kap. A1 beschrieben, widmet sich der neue *Service Gender Consulting* der Aufgabe, die Kompetenzen von Führungskräften hinsichtlich Genderawareness und Genderkompetenz zu erweitern. Hierfür sowie für alle anderen Personalentwicklungsmaßnahmen ist die Zusammenarbeit mit dem Bereich PE der Zentralen Verwaltung sowie mit dem Zentrum für Lehre und Weiterbildung erforderlich, die in Teilen bereits begonnen wurde, 2011 aber strukturiert und systematisch fortgeführt werden soll. U.a. wird geprüft werden, inwieweit Genderspezifika Eingang in den neu erarbeiteten Leitfaden für Mitarbeitergespräche, die 2011 erstmals auf gesamtuniversitärer Ebene durchgeführt werden sollen, integriert werden können.

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Interuniversitäre Leistungsorientierte Mittelvergabe (LoM)

Im Rahmen der interuniversitären leistungsorientierten Mittelvergabe des Landes Baden-Württemberg spielen Erfolge im Bereich der Gleichstellung eine wesentliche Rolle (vgl. § 13 Abs. 2 Satz 2 LHG). Aufgrund dieses Leistungskriteriums erwirtschaftete die Universität Stuttgart bereits mehrfach substanzielle Gewinne.

In den Jahren 2002/03 sowie 2005-2007 erfolgten daher intrauniversitär erhebliche Mittelzuweisungen in den Gleichstellungsfonds. Aus diesen Zuweisungen wurden Aufbau und Start des *Mentoring-Programms* (s. Kap. B2) finanziert sowie in den Jahren 2006-2008 die Kofinanzierung der ESF-geförderten Projektphase ermöglicht.

2004 wurde ein Teil der Mittel für das Programm zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen verwandt, aus dem u.a. die Anschubfinanzierung der Gertrud Luise Goldschmidt-Gastprofessur (s. Kap. A1.3) erfolgte. Die Kinderferienbetreuung (s. Kap. A3.2) wird seit 2003 ebenfalls aus dem Gleichstellungsfonds finanziert. Von 2003 bis 2010 flossen rund 85.000 € in dieses Unterstützungsangebot für Eltern, die an der Universität Stuttgart studieren oder arbeiten.

Inneruniversitäre LoM

Im Jahr 2008 erfolgte der Beschluss, 4% der insgesamt inneruniversitär zu verteilenden Mittel aufgrund von Erfolgen im Bereich der Gleichstellung zu vergeben. Daraufhin erarbeitete der Senatsausschuss für Gleichstellung ein indikatorenbasierter Verteilungsschlüssel nach einem Kaskadenmodell, das die Anteile der Studentinnen, der akademischen Mitarbeiterin-

nen und der Professorinnen zueinander in Beziehung setzt. Auf Basis dieses Modells erfolgte eine Ausschüttung an die Fakultäten. Da die insgesamt für diesen Bereich zur Verfügung stehende Summe mit ca. 56.000 € pro Jahr nur sehr geringe Ausschüttungsbeträge zwischen 3.500 € und 7.000 € ergab und daher der Anreizeffekt dieser Maßnahme fraglich ist, wird derzeit an einem Modell gearbeitet, diese Mittel zu bündeln und für zentrale Maßnahmen einzusetzen, die den Fakultäten zugute kommen.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung

Das *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung* wurde 2003/04 ins Leben gerufen und 2006/07 über den Europäischen Sozialfonds kofinanziert (100.000 €). Es zielt darauf ab, Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen herzustellen, die eine Karriere in Wissenschaft, Industrie, Kultur oder Verwaltung anstreben. Hauptanliegen ist eine Karriereförderung für zielstrebige Studentinnen der letzten Semester, Absolventinnen und hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen in alle Segmente des Arbeitsmarkts durch persönliche Mentorenschaften, peer mentoring in Erfolgsteams, bedarfsorientierte Weiterbildungsveranstaltungen, Vernetzungsveranstaltungen (21.10.2010 im Rahmen der vom Wirtschaftsministerium ausgerufenen Frauenwirtschaftstage: Abendveranstaltung von *Mentoring-Programm* und *Femtec.Network* der Universität Stuttgart mit 280 Gästen im Porsche-Museum zum Thema „TOP-Frauen in Wirtschaft und Medien. Strategien und Erfahrungen erfolgreicher Frauen in Führungspositionen“

www.uni-stuttgart.de/mentoring/aktuelles/presse/top-frauen.html

www.uni-stuttgart.de/mentoring/aktuelles/topfrauen/Flyer_Frauenwirtschaftstage_2010.pdf), Vernetzung über zwei XING-Gruppe (für Mentees bzw. Alumnae) und (kostenpflichtiges) Einzelcoaching für Mentees sowie Gruppencoaching für Mentorinnen und Mentoren. Rund 220 junge Frauen haben bereits von diesem Programm profitiert; fast zwei Drittel von ihnen sind Ingenieurinnen oder Naturwissenschaftlerinnen. Ab 2011 soll für Bachelor- und Masterstudentinnen ein *Junior Mentoring-Programm* aufgebaut werden.

Universitätsintern kooperiert das Programm auf vertraglich geregelter Basis mit dem SFB „Nexus“ 2007-2010, der Graduiertenschule GSaME (seit 2009) und dem Exzellenzcluster SimTech (seit Mai 2010).

Das Stuttgarter Programm Stuttgart ist ferner aktives Mitglied im bundesweiten Forum Mentoring e.V., wo es u.a. den ersten bundesweiten Mentoring-Kongress im Jahr 2010 mit vorbereitete. Außerdem ist es Mitglied Zusammenschluss der baden-württembergischen Hochschul-Mentoring-Programme (Mento-BW). Ziel dieser Netzwerkaktivitäten ist in erster Linie die Entwicklung und Sicherung von Qualitätsstandards.

<http://forum-mentoring.de/mentoring-kongress-2010>

Das Programm wurde seit Bestehen zweimal evaluiert (s. Kap. A1.4).

Um die Nachhaltigkeit von Mentoring-Programmen wissenschaftlich zu untersuchen, hat das Stuttgarter Mentoring-Programm zusammen mit Kooperationspartnerinnen 2009 Drittmittel des BMBF in Höhe von 690.000 € eingeworben. Diese Mittel gingen an die Universität Stuttgart, wo das Projekt unter Federführung der dort angesiedelten Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs bearbeitet wird.

PraktikumsInfoBörse

2006 richtete die Universität Stuttgart in Kooperation mit der IHK Region Stuttgart ein Internetportal ein, das Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen Zugang zu Praktika, Diplom- oder Doktorarbeiten in Kooperation mit Unternehmen bietet. Ziel ist es, insbesondere hochqualifizierte Frauen aus den MINT-Fächern in Kontakt mit KMUs zu bringen, die starkes Interesse an diesen High Potentials haben, selbst aber nicht über ausreichende Marketingmaßnahmen verfügen, um junge Frauen gezielt auf sich aufmerksam zu machen.

www.uni-stuttgart.de/praktikumsinfoerse/

Kompetenzerweiterung für männliche und weibliche Führungskräfte sowie den Führungskräftenachwuchs als eindrucksvoller Schritt zur Etablierung einer Genderkultur

Am 29.11.2010 veranstaltete die Graduiertenschule GSaME in Kooperation mit dem Institut für Diversity Studies in den Ingenieurwissenschaften ein ganztägiges Symposium zum The-

ma „Gender Mainstreaming. Notwendigkeit und Chance für Wissenschaft und Wirtschaft“ statt. Mehr als 50% der rund 100 Anwesenden – darunter 10 Professoren – waren Männer. Dies wurde von Prof. Dr. Ferdi Schüth, DFG-Vizepräsident, und einer der Hauptredner zum Thema als sehr ungewöhnlich bezeichnet. Ungewöhnlich war auch, dass sich zu mehreren Themen Männer in Vorträgen äußerten. Daneben trugen als Gäste aus Unternehmen der Region Stuttgart aktiv zum Thema bei: Ursula Schwarzenbart, Global Diversity Managerin der Daimler AG; Heidi Stock, Beauftragte für Chancengleichheit der Robert Bosch GmbH. Mit Prof. Dr.-Ing. Hubertus Christ (ehemaliges Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats der ZF Friedrichshafen AG sowie Präsident des VDI bis 2003) leitete ein prominenter Manager einen der Workshops.

www.gsame.uni-stuttgart.de/DE/aktuelles/Documents/2010-08-19-flyer_gsame_gender_web_100819.pdf

Nach Besetzung des *Service Gender Consulting* soll im Rahmen der Kompetenzerweiterung für Führungskräfte und im Rahmen der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen verstärkt auch auf die höhere Beteiligung von Frauen an Förderverfahren von Forschungsförderungsorganisationen und auf die gezielte Nominierung von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaftspreise hingewirkt werden.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Hier ist eines der Hauptaufgabenfelder des neuen *Service Gender Consulting*, der sich gerade mit der Erarbeitung eines Konzepts zur Erweiterung von Führungskompetenzen befasst. In diesem Zusammenhang stehen selbstverständlich der Abbau von Stereotypen und der Erwerb von Genderawareness sowie Genderkompetenz im Mittelpunkt.

Zusammenfassende Anmerkungen zu den personellen Zielvorgaben der Universität Stuttgart

Frauenanteil auf oberster und mittlerer Führungsebene

Seit Beschluss des Genderkonzepts der Universität Stuttgart hat sich die Situation im Bereich der obersten Führungsebene erfreulicherweise höchst positiv entwickelt. Das Rektorat besteht durch die Kanzlerin und seit der Wahl einer Prorektorin für Forschung und Technologie im Februar 2010 aus zwei weiblichen und drei männlichen Mitgliedern, verzeichnet also augenblicklich einen Frauenanteil von 40%. Im Universitätsrat sind aktuell zwei interne und zwei externe Mitglieder dieses Gremiums weiblich, was einem Frauenanteil von 36,4% entspricht.

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

Bei den mittleren Leitungsfunktionen waren Ende 2010 mit 2 weiblichen und 34 männlichen Mitgliedern 5,6% der Fakultätsvorstände in weiblicher Hand.

Fasst man nun, wie von der DFG vorgesehen, mittlere und oberste Leitungsfunktionen zusammen, so ergibt sich für Ende 2010 ein Frauenanteil von 15,4%.

Bezogen auf die für die Gesamtuniversität im Struktur- und Entwicklungsplan (SEPUS) festgelegten Ziele bis Ende 2012 von

- 10% Professorinnen,
- 30% Wissenschaftlerinnen im Akademischen Mittelbau und
- 40% Studentinnen

ist die Universität Stuttgart diesen Zielen bei den Professorinnen und im Akademischen Mittelbau näher gekommen.

Im Bereich der Professuren wäre die Steigerung sicherlich noch höher ausgefallen, hätte die Universität Stuttgart nicht gleichzeitig mehrere Professorinnen durch Wegberufungen an andere Universitäten verloren. Davon sind die Fakultäten 5 und 8 besonders betroffen, die ihre Ziele aufgrund dieser Sachlage (und der Bewerbungslage in den daraus resultierenden Berufungsverfahren) voraussichtlich kaum noch erreichen können werden.

Erwartungsgemäß schwanken die Werte bei den Promotionen und Habilitationen aufgrund der kleinen Fallzahlen pro Jahr stark. Erfreulich ist die in absoluten und prozentualen Werten seit 2008 stabile Steigerung bei den Promotionen, wohingegen die Werte bei den Habilitationen gegenüber dem Rekordhoch von 2008 eingebrochen sind. Um hier eine verlässlichere statistische Basis zu erhalten, wäre die Betrachtung von Fünfjahreszeiträumen sicherlich sinnvoller. Hervorzuheben ist allerdings, dass sich 2010 in den Fakultäten 2 (Bau- und Umweltingenieurwissenschaften) und 8 (Mathematik und Physik) Wissenschaftlerinnen in Bereichen habilitiert haben, in denen Habilitationen von Frauen immer noch selten sind. Bei den Juniorprofessuren wird zu beobachten sein, wie viele Nachwuchswissenschaftler und insbesondere Nachwuchswissenschaftlerinnen erfolgreich evaluiert werden. Da die Universität Stuttgart erst seit gut 3 Jahren überhaupt Juniorprofessuren eingerichtet hat, ist lediglich ein Juniorprofessor (Physik) positiv evaluiert worden.

Im Bereich der Studentinnen ist eine sehr erfreuliche Steigerung der absoluten Studentinnenzahlen um mehr als 400 zu verzeichnen; da jedoch gleichzeitig mehr Männer ein Studium an der Universität Stuttgart aufgenommen haben, schlägt sich diese Steigerung nicht in den Prozentzahlen nieder; hier verzeichnet die Universität Stuttgart Ende 2010 einen Frauenanteil von 32,3%. Dies betrifft insbesondere die Kernfakultäten der Universität im MINT-Bereich (Fakultäten 2, 4, 6, 7 und 8), die Ende 2010 in absoluten Zahlen jeweils zwischen 50 und 150 Studentinnen mehr aufweisen können als Ende 2008, was sich jedoch nur in den Fakultäten 2 und 8 in leichten prozentualen Steigerungen auswirkt.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	13.109	6.441	67,1	32,9	14.457	6.882	67,7	32,3	60	40
Promotionen	269	71	79,1	20,9	270	83	76,5	23,5	Mittelbau 70	Mittelbau 30
Habilitationen	7	5	58,3	41,7	9	3	75,0	25,0		
Juniorprofessuren	9	2	81,8	18,2	12	3	80,0	20,0		
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	230	15	93,9	6,1	226	19	92,2	7,8	90	10
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	171	11	94,0	6,0	170	15	91,9	8,1		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Universitätsrat / Rektorat)	46	5	90,2	9,8	44	8	84,6	15,4		

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 1: Architektur und Stadtplanung

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 06/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	713	726	49,5	50,5	689	751	47,8	52,2	50	50
Promotionen	11	4	73,3	26,7	5	0	100,0	0,0	70	30
Habilitationen	0	0			0	0			Keine Zielvorgabe, weil in der Architektur überaus selten habilitiert wird.	
Juniorprofessuren	0	0			0	0			Es ist keine Juniorprofessur in Aussicht.	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	20	2	90,9	9,1	19	3	86,4	13,6	87	13
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	14	0	100,0	0,0	14	2	87,5	12,5	86	14
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 2: Bau- und Umweltingenieurwissenschaften

	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	1.085	541	66,7	33,3	1.278	701	64,6	35,4	65,0	35,0
Promotionen	23	7	76,7	23,3	25	4	86,2	13,8	75,0	25,0
Habilitationen	1	0	100,0	0,0	2	1	66,7	33,3	70,0	30,0
Juniorprofessuren	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	keine Zielvorgabe, da keine frei werdenden Stellen bis 2013	
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	19	3	86,4	13,6	19	3	86,4	13,6	87,5	12,5
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	15	3	83,3	16,7	15	3	83,3	16,7	keine Zielvorgabe, da keine frei werdenden Stellen bis 2013	
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	2	1	66,7	33,3	3	0	100,0	0,0	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 3: Chemie

	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 06/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	598	413	59,1	40,9	633	430	59,5	40,5	Quote soll erhalten bleiben	oder verbessert werden
Promotionen	25	14	64,1	35,9	30	21	58,8	41,2	60	40
Habilitationen	0	1	0,0	100,0	0	0			50	50
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	0	100,0	0,0	keine geplant	keine geplant
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	16	1	94,1	5,9	16	3	84,2	15,8	86	14
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	12	1	92,3	7,7	10	3	76,9	23,1	90,5	9,5
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	2	1	66,7	33,3	3	0	100,0	0,0	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 4: Energie-, Verfahrens- und Biotechnik

	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 08/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	1.085	477	69,5	30,5	1.396	562	71,3	28,7	60	40
Promotionen	39	16	70,9	29,1	44	15	74,6	25,4	60	40
Habilitationen	0	1	0,0	100,0	1	0	100,0	0,0	50	50
Juniorprofessuren	0	0			0	0			keine Junior- professur geplant	keine Junior- professur geplant
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	29	1	96,7	3,3	29	1	96,7	3,3	89,2	10,8
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	19	1	95,0	5,0	20	1	95,2	4,8	90	10
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 5: Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik

	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 08/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	1.982	362	84,6	15,4	2.126	345	86,0	14,0	82,5	17,5
Promotionen	23	3	88,5	11,5	30	5	85,7	14,3	84,6 Anm 1	15,4 Anm 1
Habilitationen	0	0			1	0	100,0	0,0	85 Anm 1	15 Anm 1
Juniorprofessuren	0	1	0,0	100,0	2	1	66,7	33,3	75	25
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	31	2	93,9	6,1	31	1	96,9	3,1	89,2	10,8 Anm 2
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	27	1	96,4	3,6	27	0	100,0	0,0	90	10 Anm 2
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	75 Anm 3	25 Anm 3

Anm 1: Diese Zielvorgabe orientiert sich am weiblichen Anteil der Studierendenkohorte, die bis zu diesem Zeitpunkt eine Promotion erreichen kann; eine überproportionale Zielvorgabe wird dabei postuliert. (Hier sollte über mehrere Jahre aggregiert werden, da die geringen Fallzahlen eines Jahres keine valide Quotenermittlung zulassen.)

Anm 2: Da der SEPUS 4 Stellen identifiziert, die bis 2013 zu besetzen sind, für 3 dieser Stellen die Listen aber bereits bekannt sind, werden diese dem SEPUS entnommenen Zielvorgaben nicht erreichbar sein. Ursache ist der bedauerliche Mangel an nach Gutachtermeinung qualifizierten Kandidatinnen sowie eine Wegberufung.

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

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 6: Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie

	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	1.499	254	85,5	14,5	2.126	345	86,0	14,0	82	18
Promotionen	25	2	92,6	7,4	32	3	91,4	8,6	90	10
Habilitationen	0	0			1	0	100,0	0,0	90	10
Juniorprofessuren	0	0			0	0			0	0
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	19	0	100,0	0,0	18	0	100,0	0,0	92,3	7,7
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	14	0	100,0	0,0	11	0	100,0	0,0	92,3	7,7
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	66,7	33,3

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 7: Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik

	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 06/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	3.266	359	90,1	9,9	3.598	415	89,7	10,3	85	15
Promotionen	58	12	82,9	17,1	50	8	86,2	13,8	80	20
Habilitationen	0	0			2	0	100,0	0,0	0	0
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	66,7	33,3
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	25	0	100,0	0,0	26	2	92,9	7,1	92,3	7,7
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	21	0	100,0	0,0	21	1	95,5	4,5	95,2	4,8
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	3	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	100,0	0

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 8: Mathematik und Physik

	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	865	384	69,3	30,7	964	436	68,9	31,1	Mathem.: 52 Physik: 70	Mathem.: 48 Physik: 30
Promotionen	42	2	95,5	4,5	34	7	82,9	17,1	90	10
Habilitationen	4	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0	90	10
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	90	10
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	32	2	94,1	5,9	32	0	100,0	0,0	89,2	10,8
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	20	1	95,2	4,8	23	0	100,0	0,0	92,6	7,4
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	4	0	100,0	0,0	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 9: Philosophisch-Historische Fakultät

	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	801	2.005	28,5	71,5	828	2.013	29,1	70,9	40	60
Promotionen	9	7	56,3	43,8	8	11	42,1	57,9	50	50
Habilitationen	2	3	40,0	60,0	0	0			50	50
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	1	50,0	50,0	66,6	33,4
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	18	4	81,8	18,2	16	4	80,0	20,0	75	25
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	13	4	76,5	23,5	12	4	75,0	25,0	75	25
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0	75	25

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Fakultät 10: Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

	Ausgangslage Ende 2008				Zwischenstand Ende 2010				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	1.215	920	56,9	43,1	1.225	935	56,7	43,3	50	50
Promotionen	14	4	77,8	22,2	12	9	57,1	42,9	70	30
Habilitationen	0	0			1	1	50,0	50,0	70	30
Juniorprofessuren	0	0			0	0			70	30
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	21	0	100,0	0,0	20	2	90,9	9,1	86,3	13,7
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	16	0	100,0	0,0	17	1	94,4	5,6	87,5	12,5
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	4	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0	75	25

