



Universität Stuttgart



Abschlussbericht der Universität Stuttgart

zur Umsetzung der
Forschungsorientierten
Gleichstellungsstandards

Abschlussbericht der Universität Stuttgart zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards

Den Abschlussbericht der Universität Stuttgart hat der Genderbeirat erarbeitet. Am 14.01.2013 wurde er vom Erweiterten Rektorat (darunter die Dekane aller Fakultäten) und am 16.01.2013 vom Senat zustimmend zur Kenntnis genommen. Anschließend wurde er an die Mitglieder des Universitätsrats im Umlaufverfahren weitergeleitet.

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, fördern aktiv die Erhöhung der Frauenanteile auf allen Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, und sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher [...] Tätigkeit.“ 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.“

Personelle und finanzielle Ausstattung der Gleichstellungsarbeit

An der Universität Stuttgart wird die Gleichstellungsbeauftragte hierbei vom Gleichstellungsreferat unterstützt, das als Stabsstelle bei der Universitätsleitung angesiedelt ist. Es ist personell ausgestattet mit unbefristeten Stellen für die Leitung (100%, derzeit zu 86% ausgefüllt) und für die Stellvertretung (75%). Darüber hinaus stehen Personalmittel in Höhe von TV-L 11 für den Service Uni & Familie (100%) sowie jeweils in Höhe von TV-L 13 für den Service Gender Consulting (100%) und die Geschäftsführung des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* (100%) befristet zur Verfügung. Sie werden zu einem Teil aus universitären Haushaltsmitteln und zu einem anderen Teil aus Mitteln der inneruniversitären leistungsorientierten Mittelvergabe finanziert. Zur Unterstützung der umfangreichen Projektarbeit sind zwei Wissenschaftliche und zwei Studentische Hilfskräfte beschäftigt.

An Sachmitteln stehen dem Gleichstellungsreferat insgesamt 14.700 € und dem Service Gender Consulting 30.000 € zur Verfügung. Das *Mentoring-Programm* finanziert seine Sachmittel zu einem Teil aus Einnahmen aufgrund von Kooperationsverträgen; der andere Teil wurde für 2013 in Höhe von knapp 20.000 € beantragt. Die Sachmittel des Service Uni & Familie wurden bisher aus Mitteln der inneruniversitären leistungsorientierten Mittelvergabe finanziert; für 2013 wurden knapp 10.000 € beantragt.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung in internen Strukturen und Prozessen

Der 2012 neu besetzte Service Gender Consulting setzte die begonnene Arbeit an der Implementierung der strukturellen Gleichstellungsstandards fort. Hier ist besonders eine seiner Hauptaufgaben, die Kompetenzerweiterung von Führungskräften auf allen Leitungsebenen hinsichtlich Genderawareness und Genderkompetenz zu nennen. Zusammen mit dem Zentrum für Lehre und Weiterbildung wurde ein neues Weiterbildungs-Modul entwickelt, das über Stuttgart hinaus Aufmerksamkeit erregte, so dass schließlich auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Tübingen am Workshop „Alle gleich behandeln? Gender Awareness für Führungskräfte und solche, die es werden wollen“ teilnahmen. Weitere Angebote zur Kompetenzerweiterung von derzeitigen und künftigen Führungskräften auf allen Leitungsebenen sind – z. T. in Kooperation mit dem Zentrum für Lehre und Weiterbildung – in Vorbereitung. Ziel ist die Schaffung einer Genderkultur über alle Führungsebenen in den Bereichen Wissenschaft, Technik und Verwaltung hinweg.

Konzeptionell vorbereitende Arbeiten erfolgten auch im Zusammenhang mit einem Angebot für die Dekane der Universität, das sie mittels eines interaktiven Angebots zum Thema Berufungsverfahren für Verbesserungsmöglichkeiten aufgrund von Genderawareness sensibilisieren soll. Dieses Modul soll im März 2013 bei einer Klausurveranstaltung erstmals durchgeführt werden.

Als Einstieg in das Thema „Gender in der Lehre“ startete im Wintersemester 2012/13 eine Ringvorlesung, bei der wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Erfahrungen an anderen deutschen Hochschulen und aus den unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen vorgestellt werden. Thematisiert wird Gender in der Lehre dabei im Hinblick auf die folgenden Bereiche: die Integration von Genderaspekten in die Lehrinhalte, die Berücksichtigung von Genderaspekten in den Strukturen und der Organisation von Studiengängen und die Vermittlung von Genderkompetenzen für Lehrende und Studierende.

www.uni-stuttgart.de/gender-consulting/lehre/Veranstaltungen/vortragsreihe/

Naturwissenschaftlich-technische erfinderische Leistungen von Frauen bekannt zu machen, war das Ziel einer Ausstellung („Frauen in der Technik! Patente Frauen“, konzipiert vom Netzwerk Frauen. Innovation. Technik Baden-Württemberg), die im Zusammenhang mit obiger Vorlesungsreihe im WS 2012/13 an einem zentralen Ort der Universität gezeigt wurde.

Zweite Hauptaufgabe des Service Gender Consulting ist die systematische genderorientierte Unterstützung bei Forschungsanträgen von der Antragstellung über die Begutachtung bis hin zur Projektphase samt Monitoring, Qualitätsmanagement und Controlling. Im Zentrum standen dabei in erster Linie Anträge an die DFG. Neu in den Blick rückten Anträge für EU-Mittel, bei denen insbesondere ab dem 8. Forschungsrahmenprogramm „Horizon 2020“ bei der Antragstellung Genderaspekte berücksichtigt werden sollen. Hier brachte der Service Gender Consulting seine Expertise bei Informations- und Weiterbildungsveranstaltungen ein, bot persönliche Beratung und leistete fachliche und praktische Unterstützung im Antragserstellungsprozess. Dazu gehörte u.a. die Erstellung eines Leitfadens für SFB/TRR-Anträge sowie eines Leitfadens zum Gebrauch gendergerechter Sprache.

www.uni-stuttgart.de/gender-consulting/index.html

Aktivitäten zur Integration von Gender in der Forschung erfolgten insbesondere im Zusammenhang mit Forschungsanträgen, bei denen darauf geachtet wurde, genderspezifische Fragestellungen zu integrieren, soweit möglich. Intensive persönliche Beratung von Antragstellenden führte hier teilweise zu sehr guten Ergebnissen.

Darüber hinaus wurden und werden aus dem Gleichstellungsreferat heraus Aktivitäten entwickelt zur Integration von Gleichstellungszielen und -maßnahmen in Berufungsverfahren, weiteren Personalauswahlverfahren, Personalentwicklung, Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement, Fort- und Weiterbildung sowie zur Lehramtsausbildung.

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.

Auf Fakultätsebene sind die Dekane mit der Thematik verantwortlich befasst, da bereits seit 1996/97 jede Fakultät verpflichtet ist, einen jährlichen Bericht zur Situation der Frauen, zur Umsetzung des Gleichstellungsplans und der darin enthaltenen fakultätsspezifischen Zielvorgaben 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 unter www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/publikationen/bericht.html.

Darüber hinaus haben die Fakultäten 2009 zum ersten und 2012 zum zweiten Mal selbst Zielvorgaben zur Erreichung von Frauenanteilen auf den unterschiedlichen Qualifikations- und Stausebenen beschlossen. Diese Zielvorgaben gingen in die jeweiligen Struktur- und Entwicklungspläne (SEPUS 2008-2012 und SEPUS 2013-2017) und in das Ende 2009 verabschiedete Genderkonzept ein.

In das Leitbild der Universität 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 akademischen Beschäftigten und Studierenden seit WS 1996/97 gewählten Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sind, die das LHG immer noch 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 Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg gegenüber zur Umsetzung verpflichtet.
www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/konzepte/gleichstellungsplan/Gleichstellungsplan.pdf
- Im Zusammenhang mit dem sich anschließenden SEPUS 2013-2017 haben die Fakultäten neue Zielvorgaben verabschiedet. Derzeit ist dieser Plan in der internen Entscheidungsphase und daher noch nicht veröffentlicht.
- SPIRIT. Gender und Diversity an der Universität Stuttgart
Dieses Gleichstellungskonzept wurde 2008 im Zusammenhang mit dem Stuttgarter Antrag für das Professorinnenprogramm entworfen und führte zur erfolgreichen Einwerbung von drei zusätzlichen Professuren für Wissenschaftlerinnen (Einwerbung von 2,25 Mio €). Die darin enthaltenen zentralen Maßnahmen zu Gender und Diversity insbesondere im MINT-Bereich sind zunächst in das Genderkonzept der Universität und dann in den neuen Gleichstellungsplan im SEPUS 2013-2017 eingeflossen. Hier ist die Universität dem BMBF gegenüber zur Umsetzung verpflichtet.
www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/konzepte/Spirit_web.pdf
- Genderkonzept der Universität Stuttgart. Qualität durch Chancengleichheit - Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor
Vorrangige Ziele sind die Erhöhung des Professorinnenanteils sowie die Gewinnung und Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Zur Erreichung der fakultätsspezifischen Zielvorgaben zu den Frauenanteilen auf allen Qualifikations- und Stausebenen inkl. der Führungsebenen 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/gleichstellungsbeauftragte/konzepte/Genderkonzept_Uni_Stuttgart.pdf

Die erwähnten Richtlinienpapiere wurden in unterschiedlichen Gremien erarbeitet:

- Die jeweiligen Gleichstellungspläne als Teil des SEPUS hat der seit Anfang der 1990er Jahre bestehende Senatsausschuss für Gleichstellung (weibliche Mitglieder aller Statusgruppen; Vorsitz: Gleichstellungsbeauftragte) erarbeitet und dem Senat zum Beschluss vorgelegt.
- 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 Dezentrale Gleichstellungsstrukturen und Beteiligung der Fachbereiche/Fakultäten/ Abteilungen

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten, die das LHG nicht in dieser festen Funktion vor- sieht, sind seit Mitte der 1990er Jahre durch demokratische Wahl seitens der Wissenschaft- lerinnen und Studentinnen institutionalisiert und legitimiert. Rechtlich verankert wurden sie in der Grundordnung der Universität. 2012 wurde auf Initiative der Studierenden mit Zustim- mung der amtierenden Fakultätsgleichstellungsbeauftragten sowie des Senatsausschusses für Gleichstellung und kraft Senatsbeschlusses der Kreis der Wahlberechtigten auf männlich- e Wissenschaftler und Studenten ausgeweitet.

Die Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nehmen an den Sitzungen der Großen Fakultätsrä- te teil und fungieren dort sowie gegenüber dem Fakultätsvorstand und allen Mitgliedern der Fakultät 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 gesetz- ten Ziele; dieser Fakultätsbericht wiederum fließt in den Jahresbericht der Universitätsgleich- stellungsbeauftragten 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 durchgehend an strategischen Prozessen und Entschei- dungen beteiligt. Kraft Gesetzes ist sie Mitglied im Senat. Als Expertin nimmt sie immer an den Sitzungen des Universitätsrats sowie bei Bedarf an den Sitzungen sämtlicher Gremien und Ausschüsse teil. Sie kooperiert außerdem mit

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

In der Fakultät „Architektur und Stadtplanung“ gibt es seit 2005 die durch Gleichstellungsbe- auftragte und Senatsausschuss für Gleichstellung konzipierte und anschubfinanzierte *Ger- trud Luise Goldschmidt-Gastprofessur*. Verantwortlich übernommen durch die Fakultät, ist diese Gastprofessur seit WS 2010/11 mit der erfolgreichen Landschaftsarchitektin Marianne Mommsen besetzt. Sie wirkt dadurch als Role Model für die Architekturstudentinnen, die sich nach Studienabschluss und insbesondere nach Eintritt in die Familienphase häufig keine verantwortungsvolle Berufstätigkeit zutrauen. Außerdem gestattet ihr diese Tätigkeit an der Universität Stuttgart, die für die Berufung auf eine Professur erforderlichen Qualifikationen zu erlangen. Auf diese Weise nützt die Gastprofessur sowohl den Studentinnen als auch der Gastprofessorin selbst und erhöht gleichzeitig die Anzahl der in der Fakultät aktiven Profes- sorinnen.

Exzellenzbereiche der Universität (SimTech, GSaME) kooperieren mit dem *Mentoring- programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung*, bei dem ihren Doktorandinnen ein exklusives Mentoring-Angebot zur Verfügung gestellt wird.

Weitere Kooperationen im Zusammenhang mit dem Service Gender Consulting und dem Service Uni & Familie finden sich in den Kap. A1 und B3.3.

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. Allerdings muss hier noch mit Nachdruck daran gearbeitet werden, die Genderthematik in die Instrumente der Qualitätssicherung zu integrieren.

Mit der Forschungsabteilung und dem Dezernat Studium und Promotion der Zentralen Verwaltung arbeitet das Gleichstellungsreferat über den Service Gender Consulting eng bei Forschungsanträgen sowie bei Programmen für Wissenschaftlerinnen (Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen, Brigitte Schlieben-Lange-Programm. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind) und anderen Ausschreibungen (Landesgraduiertenförderung, Eliteförderprogramm für Postdoktorandinnen und Postdoktoranden der Baden-Württemberg Stiftung etc.) zusammen.

Ein neues Schülerinnenprojekt, das insbesondere Schülerinnen mit Migrationshintergrund für die MINT-Fächer interessieren möchte (Details in Kap. B1.1), hat den bereits durch frühere Aktivitäten beim *Girls' Day* auf die Diversity-Kategorie „nationale Herkunft“ gerichteten Blick fortentwickelt in ein Projekt für eine neue Zielgruppe.

Evaluation der gleichstellungspolitischen Aktivitäten wurde an der Universität Stuttgart von Anfang an betrieben, um sie auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse laufend zu optimieren. Dazu zählen folgende Projekte für Schülerinnen, die über selbst konzipierte Fragebögen evaluiert werden:

- der seit 2006 zentral organisierte *Girls' Day* mit 42 Veranstaltungen und 555 Workshopplätzen im Jahr 2012 (www.uni-stuttgart.de/girls-day/) und
- das 1997/98 gestartete Projekt *Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe* mit 333 Workshopplätzen im Jahr 2012 (www.uni-stuttgart.de/probiert/index.html).

Dem *Femtec.Network*, einer Public Private Partnership zwischen internationalen Großunternehmen, 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 Bachelor- und Master-Studentinnen aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften ein Careerbuilding-Programm für den weiblichen Führungsnachwuchs. 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 es bisher in Gänze zweimal intern und extern evaluiert.

www.uni-stuttgart.de/mentoring/

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

Ende der 1980er 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 Gleichstellungsbeauftrag-

te ihren Bericht in einer öffentlichen Sitzung des Senats abgibt, wird sowohl den von ihr benannten 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 2011-September 2012 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
Beamteninnen 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, Rufannahmen
- 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/index.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

Seit 1997 hat die Universität Stuttgart durch das Gleichstellungsreferat kontinuierlich und unter Verwendung von eigenen und zusätzlich erworbenen Mitteln ein Netz von Maßnahmen für Eltern in der Wissenschaft aufgebaut. Dazu zählen: *Mutterschaftsfonds* zum Ausgleich von Ausfallzeiten durch Schwangerschaft und Geburt bei Wissenschaftlerinnen, Ferienbetreuung für Schulkinder, Notfallbetreuung, Belegplätze für Kleinkinder in Einrichtungen privater Träger, Gratis-Essen für Kinder von Studierenden in der Mensa, Still- und Wickelräume, Informationsportal für Eltern im Internet und fachgerechte persönliche Beratung für Eltern in der Wissenschaft. Dabei lag die Verantwortung für die Drittmittelanträge, Kooperationsverhandlungen, Vertragsgestaltung, Angebotsgestaltung, Vergabe der Belegplätze und das Qualitätsmanagement in den Händen des Gleichstellungsreferats.

Um die existierenden Maßnahmen fortzuführen, auszubauen und das Thema Familienfreundlichkeit in seiner ganzen Breite und für alle Statusgruppe gleichermaßen in der gesamten Universität zu verankern, war mehr personelle Kapazität als die bereits vorhandene nötig. Deshalb sah das Genderkonzept der Universität die Einrichtung eines Service Uni & Familie vor, der im August 2011 personell besetzt werden konnte. Mit diesem Schritt machte die Universitätsleitung deutlich, wie wichtig ihr dieses Thema ist, und reagierte damit gleichzeitig auf die steigenden Bedürfnisse und Nachfragen ihrer Mitglieder.

Größter Erfolg des Service Uni & Familie im ersten Jahr seines Bestehens war die Zertifizierung der Universität als familiengerechte Hochschule im Rahmen des gleichnamigen Audits, die durch Verleihung des Zertifikats am 30.08.2012 wirksam wurde. Die von Rektor und Kanzlerin unterzeichnete Zielvereinbarung umfasst insgesamt 17 Ziele und 58 Maßnahmen. 14 der 58 Maßnahmen in den vom Audit vorgegebenen Handlungsfeldern stehen im ersten

Jahr an, weitere 25 Maßnahmen sind als fortlaufende Aufgaben definiert. Dabei liegt der Schwerpunkt in drei Bereichen:

- **Arbeits-/Studienorganisation:** Die Arbeitsgruppe „Telearbeit“ unter Leitung des Dezernats Personal soll das bestehende Angebot zur Telearbeit sowohl hinsichtlich der technischen Voraussetzungen als auch der organisatorischen Abwicklung weiter entwickeln. Die Arbeitsgruppe „Studieren mit Kind“ analysiert die vorhandenen Unterstützungsangebote für studierende Eltern und entwickelt ggf. neue Maßnahmen.
- **Führung:** Um die in der Zielvereinbarung genannten Maßnahmen nachhaltig umzusetzen, wurde im Umsetzungskonzept zum Audit vereinbart, diese zunächst anhand ausgewählter Pilotprojekte in einzelnen Instituten und Verwaltungseinheiten zu realisieren. Um die Haltung der Universität und der Führungskräfte sichtbar zu machen, wurden neben der klassischen Öffentlichkeitsarbeit von der Abt. Hochschulkommunikation neue Formate entwickelt. So sollen in Zukunft Führungskräfte, die sich vorbildlich für die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie einsetzen, porträtiert werden.
- **Serviceangebote für Familien:** Das Beratungsangebot wurde erheblich erweitert und deckt durch die Vernetzung mit anderen Beratungsstellen inhaltlich ein noch größeres Spektrum ab als bisher. Da bislang der Fokus überwiegend auf Elternschaft bzw. Kinder ausgerichtet war, die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Familienangehörigen sowie die damit verbundenen Belastungen jedoch ebenfalls ein wichtiges Thema darstellen, werden erste Unterstützungsformate angeboten. Dazu zählen regelmäßige Veranstaltungen mit externen Referentinnen zum Thema Pflege, die das Dezernat Personal anbietet. Die Universität ist sich der Bedeutung des Themas bewusst und wird in den kommenden Jahren das Engagement zu diesem Themengebiet weiter ausbauen. Außerdem startet 2013 ein Pilotprojekt an einem Institut zum Thema Eldercare, das nach einer Modellphase auf die gesamte Universität ausgedehnt werden soll (vgl. Kap. 3.2).

Die Universität Stuttgart will im nationalen Kontext zur Vernetzung der an ihrer Familienfreundlichkeit arbeitenden Hochschulen dadurch beitragen, dass sie sich bereit erklärt hat, das Jahrestreffen des Netzwerks Beruf und Familie 2013 in Stuttgart auszurichten.

<http://www.uni-stuttgart.de/familiengerecht/index.html>

3.1 Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

Teilzeitarbeitsmöglichkeiten sind auf allen Ebenen vorhanden 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

Durch Einwerbung von Mitteln (insgesamt 340.000 € + 100.000 € Sponsorengelder) aus 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)) wurden insgesamt 20 Belegplätze für Kleinkinder in Einrichtungen privater Träger (Kind e.V., pme familienservice GmbH, Studentenwerk Stuttgart) nahe den zwei Hauptstandorten der Universität eingekauft. Zu einem Neubau für eine Kita des Studentenwerks trugen die Universität Stuttgart 90.000 € und die Vereinigung von Freunden der Universität Stuttgart 40.000 € bei. Zusätzlich flossen 240.000 € Bundesmittel ein. Aus Mitteln der 3. Ausschreibung des MWK im Jahr 2010 (79.000 € bewilligt in

2011) sollen weitere 10 Belegplätze bei einem neuen privaten Träger (Himpelchen & Pimpelchen) am Standort Stuttgart-Vaihingen eingekauft und 2013 belegt werden. Die Öffnungszeiten aller 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.

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie/betreuung/uni/regulaer/index.html

Eigene Unikita

Der Service Uni & Familie führte Ende 2012 Gespräche mit der Stadt Stuttgart, um Eckpunkte für die Einrichtung einer eigenen Unikita zu klären. Hintergrund ist die Tatsache, dass 2013 die ersten Kofinanzierungen des MWKs für Belegplätze für Kleinkinder auslaufen und sich die Universität um alternative Betreuungsangebote kümmern muss. Anfang 2013 wird die Universitätsleitung den Plan einer eigenen Kita weiterverfolgen.

Hochflexible Betreuung für Gastdozenten Kinder

Mit der Internationalisierung der Universität wächst auch die Nachfrage nach flexibler Kinderbetreuung für Gastwissenschaftlereltern. Öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen mit ihren spezifischen Aufnahmebedingungen können dieser Zielgruppe zumeist keinen Betreuungsplatz zur Verfügung stellen. Daher wurde seitens der Universität Stuttgart 2012 die Vorbereitung zum erstmaligen Einkauf eines Angebots eines privaten Trägers abgeschlossen und dies, obwohl das MWK die beantragten Mittel für hochflexible Betreuung von Gastdozentenkindern nicht bewilligt hatte. Die anfallenden Kosten teilen sich in unterschiedlicher Höhe die Universität, das Institut, an dem die Gastwissenschaftlerin arbeitet, und die Gastwissenschaftlerin selbst.

Notfallbetreuung

Seit 2007 steht den Eltern ganzjährig eine Notfallbetreuung (in Kooperation mit pme familienservice GmbH) in Kitas 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). 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 nutzungsabhängig mindestens 5.000 € an.

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

Notfallbetreuung von Kindern im Privathaushalt und Homecare/Eldercare

Als Modellprojekt am Institut für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement wurde Anfang 2013 ein ganz neues zusätzliches Angebot zur Unterstützung von Beschäftigten mit unterschiedlichen Familienpflichten sowohl gegenüber Kindern als auch gegenüber pflegebedürftigen und/oder kranken Angehörigen gestartet. Dabei handelt es sich um Notbetreuung von Kindern bis zu 12 Jahren im Privathaushalt, wenn eine Nutzung der regulären Notfallbetreuung beispielsweise aufgrund von Krankheit des Kindes nicht möglich ist. Hinzu kommt bei Krankheit oder Pflegebedürftigkeit von Beschäftigten oder deren Angehörigen ein Unterstützungsangebot mit Beratung rund um die Pflege, Vermittlung entsprechender Institutionen sowie Vermittlung von Pflegepersonal und Haushaltshilfen. Sollte sich das Modellprojekt bewähren, ist vorgesehen, es auf die gesamte Universität auszudehnen.

Ferienbetreuung

Seit 2003 bietet die Universität durchgängig Ferienbetreuung für Schulkinder an. 2004 startete mit den *Stuttgarter Forschungsferien* zu Pfingsten und im Sommer ein inhaltlich anspruchsvolles Betreuungsangebot, das die Universität bis heute in Kooperation mit dem Stuttgarter Fraunhofer-Institutszentrum und der Konzept-e für Bildung und Soziales GmbH zur Verfügung stellt. Ab 2013 wird es auch ein Angebot in den Osterferien geben. Finanziert werden die *Stuttgarter Forschungsferien* aus niedrigen Elternbeiträgen, Mitteln des MWKs (bis zu 4.600 €/Jahr) und Mitteln der Universität Stuttgart (rund 15.000 €/Jahr). Seit Beginn haben insgesamt 485 Kinder dieses Angebot genutzt (= 721 Betreuungswochen).

www.uni-stuttgart.de/gleichstellungsbeauftragte/kinder/forschungsferien/index.html

Beratung über und Vermittlung von externer Kinderbetreuung

Da die Angebote der Universität Stuttgart den Bedarf an Kinderbetreuung nicht decken, bietet sie in Kooperation mit der pme familienservice GmbH ein Paket zur Information, Beratung und Vermittlung externer Kinderbetreuung an. Zielgruppe sind Eltern aus der Professoren-schaft oder aus dem Wissenschaftlichen Dienst, die sich eine Tagesmutter, Kinderfrau oder ein au-pair vermitteln lassen möchten. 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 können, übernimmt die Universität zwei Drittel, die nur zu einem geringen Teil über Beiträge der Eltern kompensiert werden.

Still- und Wickelräume

Die Universität verfügt über insgesamt 5 Still- und Wickelräume, verteilt auf die Standorte Stadtmitte und Stuttgart-Vaihingen. Die erforderliche Ausstattung der Räume erfolgte aus dem Gleichstellungsfonds mit rund 3.500 €.

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

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

Seit 2010 gibt es in den Mensen der Universität Stuttgart kostenloses Essen für Studieren-denkinder. Finanziert wird dies aus Mitteln des MWKS.

www.studentenwerk-stuttgart/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 wissen-schaftlichen Bereich alle für sie relevanten Informationen zur Verfügung zu stellen.

www.uni-stuttgart.de/uniundfamilie

Beratung zur Vereinbarkeit

Der Service Uni & Familie bietet individuelle Beratung für Beschäftigte der Universität und Studierende mit Familienpflichten an.

Virtuelles Elternnetzwerk

Für die erste Jahreshälfte 2013 sind die Konzeption und technische Realisierung eines virtu-ellen Elternnetzwerks geplant. Es wird allen mit Familienpflichten befassten Mitgliedern der Universität zugänglich sein und ihnen die Möglichkeit bieten, sich zur gegenseitigen Unter-stützung zu vernetzen, Informationen auszutauschen und aktuelle Informationen rund um das Thema der Vereinbarkeit von Studium und Beruf abzurufen.

Mitwirkung des Service Uni & Familie in unterschiedlichen Netzwerken

Um von den Erfahrungen anderer Akteurinnen und Akteure im Bereich Familienfreundlichkeit zu profitieren und eigene Erfahrungen mitzuteilen, wirkt der Service Uni & Familie an folgen-den Netzwerken mit: Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg, Work-Life-Balance Netzwerk Stuttgart und Unternehmensnetzwerk Erfolgsfaktor Familie (bundesweites Netzwerk initiiert vom BMFSFJ, gefördert von der EU). Seit März 2012 ist die Universität Stuttgart auch Mitglied des Fördervereins „Familienfreundliches Stuttgart“ sowie über ihre Kanzlerin Mitglied in dessen Kuratorium. Zu den Mitgliedern zählen aktuell 72 Einzelperso-nen und 20 Organisationen.

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 professionelle Unterstützung bei ihren Mobilitätsentscheidungen und der zügigen Integration in die Region Stuttgart. Das Angebot an Dienstleistungen reicht von der Stellen- und Wohnungssuche bis hin zu Informationen zur Kinderbetreuung, sozialer Integra-tion und kulturellen Angeboten. Im Vordergrund steht dabei jedoch die Unterstützung der mitziehenden Partnerin bzw. des Partners bei einer möglichst lückenlosen Fortsetzung ih-rer/seiner Karriere (www.uni-stuttgart.de/dual-career/index.html). Für den Programmaufbau und die Durchführung hat die Universität Stuttgart insgesamt knapp 356.000 € an MWK-Mitteln eingeworben und zusätzlich eigene Mittel eingesetzt.

Um auf die meist sehr spezifischen Situationen von Dual Career-Partnerinnen und –Partnern reagieren zu können, verfügt das Programm über ein heterogenes Portfolio an Kooperationspartnern. Hierzu zählen zum einen das von der Universität Stuttgart koordinierte Hochschulnetzwerk *DualcareerSolutions* sowie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Unternehmen und öffentliche Institutionen. Das aus 12 Hochschulen der Region Stuttgart und Ulm bestehende Netzwerk hat die berufliche Integration beider Partner eines Dual Career Couples als zentrales Anliegen formuliert. Der gemeinsame Auftritt gegenüber Industrie, Kommunen und Ministerien fördert die Zielerfüllung der Dual Career Programme. Auch sollen im Netzwerk Qualitätskriterien entwickelt werden, um sie für die Verbesserung der eigenen Arbeit sowie der effizienten Zusammenarbeit zwischen den Hochschulen 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 Dual Career Services deutscher Hochschulen in Berlin gegründet hat. Das *DCND* wurde in den ersten drei Jahren 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. Derzeit besteht das Netzwerk aus 32 Mitgliedshochschulen. <http://www.dcmd.org/index.php/das-netzwerk.html>

Ausgehend von der positiven Resonanz der Dual Career Arbeit an der Universität Stuttgart und dem dabei ermittelten Bedarf einer gezielten Unterstützung gut qualifizierter Partnerinnen und Partner bei der Integration in die Region Stuttgart, hat die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH, unterstützt vom *Dual Career-Programm* der Universität Stuttgart, das *Dual Career Center Region Stuttgart* gegründet (www.dcc.region-stuttgart.de). Ziel ist es, insbesondere Arbeitgeber aus der Industrie anzusprechen und für das Dual-Career-Thema zu sensibilisieren sowie ein regionales Unternehmensnetzwerk für Dual Career-Paare aufzubauen. 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. Zu diesem Zweck haben die Wirtschaftsförderung Region Stuttgart GmbH und die Universität Stuttgart im August 2012 eine Kooperationsvereinbarung für eine enge Zusammenarbeit auf dem Gebiet des Dual Career Service abgeschlossen.

4. Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe

4.1 Verfahrensregeln für vorurteilsfreie Beurteilungen

Leitfaden Berufungsverfahren

In den Leitfaden der Universität Stuttgart für die Durchführung von Berufungsverfahren wurden die Themen Gendersensibilität, gendergerechte Beurteilung wissenschaftlicher Leistung und Qualifikation sowie aktive Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen integriert.

Stellenbesetzungen

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

Der Service Gender Consulting (s. Kap. A1) zählt zu seinen Hauptaufgaben die Konzeption und Durchführung von Informations- und Kompetenzstärkungsseminaren für Führungskräfte. Zur Analyse des Ist-Standes und zur Unterstützung für die Konzeption derartiger Angebote wurden Professorinnen und Professoren in leitfadengestützten Interviews befragt. Dabei wurde auf eine möglichst große Heterogenität der Gruppe der Befragten bezüglich ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer fachlichen Zugehörigkeit und ihrer Führungserfahrung geachtet. Zusätzlich wurden per Online-Befragung sämtliche Mitglieder des akademischen Mittelbaus befragt. Beide Befragungen ergaben einen hohen Bedarf an Unterstützung.

Ein erstes Weiterbildungsmodul zum Erwerb von Genderawareness und -kompetenz konnte in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Wissenschaftliche Weiterbildung im Frühjahr

2012 durchgeführt werden. Es stieß auch bei Tübinger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf Interesse, denen eine Teilnahme ermöglicht werden konnte. Zusammen mit dem Zentrum für Lehre und Weiterbildung sollen nun 2013 zu ausgewählten Fragestellungen aus dem Umfeld von Genderawareness und –kompetenz Kamingsgespräche für Professorinnen und Professoren, Lunchgespräche für Mitglieder des akademischen Mittelbaus und SQ-Module für Studierende und Promotionsstudierende angeboten werden. Inhalte, Methodik und Termin sind derzeit in konkreter Planung.

<http://www.uni-stuttgart.de/gender-consulting/fuehrungskompetenz/>

4.2 Vorkehrungen gegen persönliche Abhängigkeiten

Die vor knapp zwei Jahren eingerichtete Graduierten-Akademie (GRADUS) hat zum Ziel, im Zusammenwirken mit den Fakultäten und den bestehenden Einrichtungen, dem wissenschaftlichen Nachwuchs in der strukturierten Doktorandenqualifizierung eine hochwertige Ausbildung anzubieten, zu sichern und diese weiterzuentwickeln. Die Förderung der Entwicklung einer jeden Doktorandin und eines jeden Doktoranden zu einer selbstständigen Forscherpersönlichkeit steht im Mittelpunkt des Qualifikationskonzepts. Diese Art formalisierter Ausbildung in der Promotionsphase beugt auch der Gefahr persönlicher Abhängigkeiten vor. Mit der Leitung von GradUS hat der Service Gender Consulting verbindlich vereinbart, dass die Genderthematik in alle Angebote für Promovierende integriert wird.

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

Für die technisch-naturwissenschaftlich orientierte Universität Stuttgart mit ihrem wirtschaftlich überaus starken Umfeld ist es seit langem sehr wichtig, insbesondere Mädchen und junge Frauen für ein Studium der MINT-Fächer zu begeistern. Daher hat das Gleichstellungsreferat seine Schülerinnenprojekte schon 1997/98 gestartet; bemerkenswert ist, dass das älteste Projekt seit damals ununterbrochen angeboten wird und dass eine Fülle neuer Projekte für andere Schülerinnenzielgruppen hinzugekommen ist. Sie haben nachweislich stark dazu beigetragen die Studentinnenanteile zu erhöhen.

Beginnend mit der Zielgruppe der 5.- bis 10.-Klässlerinnen ist die zentral vom Gleichstellungsreferat organisierte Teilnahme am bundesweiten *Girls' Day* zu nennen. 2012 hat die Universität Stuttgart mit 555 Plätzen in 42 Workshops erneut ein Drittel aller Plätze in Stuttgart gestellt und war auch bundesweit einer der größten Anbieter. Seit 2011 organisiert das Gleichstellungsreferat für die Verantwortlichen dieser Workshops ein mehrteiliges Theorie-, Trainings- und Supervisionsmodul, das didaktische Unterstützung dabei bieten soll, jungen Schülerinnen komplexe wissenschaftliche Inhalte verständlich zu machen und nahe zu bringen. Trainerin ist eine Studiendirektorin mit mathematisch-naturwissenschaftlicher Ausbildung und wissenschaftlicher Expertise, 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 über 6.000 Workshopplätze angeboten werden. www.uni-stuttgart.de/probiert

Technik braucht Vielfalt - Technik braucht Dich!

Seit Frühjahr 2012 ist die Universität Stuttgart Kooperationspartnerin beim BMBF-Projekt „Technik braucht Vielfalt - Technik braucht Dich!“ von Femtec. Hochschulkarrierezentrum für Frauen Berlin GmbH und der Bildungseinrichtung LIFE e.V. Beteiligt sind ferner die TU Berlin, die TU Darmstadt und die Hochschule Esslingen. Bei dem Projekt sollen in drei Modellregionen (Berlin, Stuttgart/Esslingen und Darmstadt/Frankfurt) tragfähige Netzwerkstrukturen zwischen Hochschulen, Akteuren wie den Migrant(inn)en-Selbstorganisationen und Unter-

nehmen aufgebaut sowie wegweisende Angebote für Schülerinnen insbesondere mit Migrationshintergrund durchgeführt werden. Ziel ist es, diese Schülerinnen für die MINT-Fächer zu interessieren. Das Projekt ist zunächst auf zwei Jahre angelegt.

Im September 2012 fand an der Universität Stuttgart das 1. Netzwerktreffen für die Region Stuttgart/Esslingen statt. Dabei wurde unter Beteiligung verschiedener ortsansässiger Migrant(inn)en-Selbstorganisationen ein Konzept für die weitere Projektarbeit abgestimmt. Im März 2013 ist an der Universität Stuttgart ein erster Studienorientierungstag für Schülerinnen mit Praxisworkshop geplant; im April soll in Kooperation mit den Migrant(inn)en-Selbstorganisationen eine Informationsveranstaltung für Eltern angeboten werden.

www.technik-braucht-vielfalt.de/

Meccanica femminile

Seit 2010 wird die *Meccanica femminile* jedes zweite Jahr an der Universität Stuttgart durchgeführt. 2011 war die Fakultät Konstruktions-, Produktions- und Fahrzeugtechnik Gastgeberin; 2013 ist es die Fakultät Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie. Voraussetzung hierfür war ein Kooperationsvertrag mit dem vom MWK geförderten *Netzwerk Frauen. Innovation. Technik (F.I.T.)*, angesiedelt an der Hochschule Furtwangen. Dem Programmbeirat des Projekts gehört die Gleichstellungsbeauftragte unserer Universität an. Bei der *Meccanica femminile* werden Studentinnen von Universitäten, Hochschulen sowie Dualen Hochschulen (aus Elektrotechnik, Maschinenbau und verwandten Fächern) im Rahmen einer 5-tägigen Frühjahrshochschule 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 tiefergehende fachliche als auch genderspezifische Themen behandelt (www.meccanica-feminale.de).

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, nst niedersächsische technische hochschule, Universität Stuttgart, ETH Zürich) und international agierenden Industrieunternehmen (ABB, Bosch, Daimler, Deutsche BP, EADS, eon, EnBW, Porsche, Siemens, Telekom, 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.

Der Femtec.Alumnae e.V., dessen Beirat die Stuttgarter Femtec-Koordinatorin angehört, arbeitet immer wieder bei Schülerinnenprojekten oder Großveranstaltungen der Universität Stuttgart mit und stellt Role Models oder engagierte berufstätige Ingenieurinnen beispielsweise für Podiumsdiskussionen. Umgekehrt organisiert Femtec.Alumnae e.V. Schülerinnenworkshops zur Studienwahlorientierung in Richtung MINT-Fächer (*Girls macht MI(N)TI!*) in den Laboren der Universität (<http://www.femtec-alumnae.de/cms/index.php?id=106>). Diese inhaltliche und personelle wechselseitige Befruchtung der Projekte unterschiedlicher Partner ist im Ergebnis höchst erfolgreich (www.uni-stuttgart.de/femtec; www.femtec.org).

Berufungsverfahren

Die Aufforderung zu aktiver Rekrutierung qualifizierter Bewerberinnen im Rahmen von Berufungsverfahren im Gleichstellungsplan der Universität und im Berufsleitfaden hat Erfolge gezeigt. In diesem Leitfaden werden auch Hinweise gegeben, wie diese Rekrutierung erfolgen kann; ferner müssen die diesbezüglichen Aktivitäten der Berufungskommissionen dokumentiert werden. Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterinnen begleiten alle Berufungsverfahren aktiv, solange Bewerberinnen beteiligt sind, und geben zu jedem Berufungsverfahren eine Stellungnahme ab.

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 oder verbuchte zumindest ein rechnerisches Plus. So konnte die Universität Stuttgart in den Jahren 2008-2012 ein rechnerisches Plus von insgesamt knapp 2 Mio € aufgrund ihrer Erfolge bei der Gleichstellung erzielen; außerdem schnitt sie 2011 und 2012 jeweils als baden-württembergische Landessiegerin ab.

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

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) wurde von 2003 bis 2010 mit rund 85.000 € ebenfalls aus dem Gleichstellungsfonds finanziert. Seit 2011 erfolgt die Finanzierung aus Haushalts- und MWK-Mitteln.

Inneruniversitäre LoM

Im Jahr 2008 erfolgte der Beschluss, 4% der insgesamt inneruniversitär zu verteilenden Mittel aufgrund von Erfolgen im Bereich der Gleichstellung zu vergeben. Nachdem sich eine Rückverteilung an die Fakultäten in Kleinstbeträgen aufgrund von deren Erfolgen in der Gleichstellung als wenig Anreiz schaffend und ineffektiv erwies, beschloss das Rektorat, diese Mittel in zentrale Gleichstellungsmaßnahmen fließen zu lassen. Von diesen wiederum kann jede Fakultät für sich profitieren. Aus diesen Mitteln wurden seitdem Personalmittel für den Service Gender Consulting (50%), für die Aufstockung der Geschäftsstelle des *Mentoring-Programms für Frauen in Wissenschaft und Forschung* von 75% auf 100% sowie für den Service Uni & Familie finanziert.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung

Das 2003/04 ins Leben gerufene *Mentoring-Programm für Frauen in Wissenschaft und Forschung* will Chancengleichheit für Nachwuchswissenschaftlerinnen herstellen, die eine Karriere in Wissenschaft, Industrie, Kultur, Medien oder Verwaltung anstreben. Zielgruppe sind hochqualifizierte und motivierte Studentinnen aller Fächer kurz vor Studiumabschluss sowie Nachwuchswissenschaftlerinnen von der Doktorandin bis zur Juniorprofessorin. Das Programm bietet den Mentees neben der one-to-one-Mentoring-Beziehung mit einer Führungspersönlichkeit aus Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur, Medien oder anderen beruflichen Bereichen folgende weitere Angebote: peer mentoring in Erfolgsteams, bedarfsorientierte Weiterbildungsveranstaltungen, (kostenpflichtiges) Einzelcoaching, Vernetzung über Einzelveranstaltungen mit inhaltlichem Input, über einen Stammtisch sowie XING-Gruppen. Ziel ist es, die Mentees während der Qualifikationsphase zu stärken, beim Übergang von der wissenschaftlichen Qualifikation in die Berufstätigkeit innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft zu unterstützen, ihnen durch die Mentorenschaft sowie die Vernetzung auf unterschiedlichen Ebenen informelles Wissen und Kontakte zu vermitteln und dadurch ihre Karrierechancen zu optimieren. Den Mentorinnen und Mentoren werden Vernetzungsveranstaltungen und ein Gruppencoaching angeboten. Insgesamt konnten rund 250 Mentees, die zu zwei Dritteln aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften kommen, von dem Programm profitieren.

In der Zeit seines Bestehens wurde das Programm zweimal intern und extern evaluiert (s. Kap. A1.4). Die jeweiligen Ergebnisse sowie die Ergebnisse laufender Befragungen flossen in die Verbesserung des Programms ein.

Universitätsintern kooperiert das Programm seit 2009 auf vertraglich geregelter Basis mit der Graduiertenschule GSaME und seit 2010 dem Exzellenzcluster SimTech; weitere Kooperationen mit Forschungsbereichen sind in Vorbereitung. Außerdem arbeitet es mit AlumiUS, dem zentralen Alumni-Netzwerk der Universität Stuttgart, zusammen und gründete 2012 eine Arbeitsgruppe Mentoring, die sich aus den Verantwortlichen aller Mentoringmaßnahmen

an der Universität zusammensetzt (www.uni-stuttgart.de/mentoring/).

Jumeta. Junior Mentoring Tandem

Im Winter 2012 startete das neue Junior-Programm *jumeta. Junior Mentoring Tandem* mit 21 Tandems in die Modellphase. Zielgruppe sind Bachelorstudentinnen aller Studienfächer, denen die Perspektive auf eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung und ggf. auf eine wissenschaftliche Laufbahn eröffnet werden soll. Das Programm soll perspektivisch auch für weitere Zielgruppen wie Masterstudentinnen angeboten werden, um eine Kontinuität in der Förderung hochqualifizierter Frauen entlang des wissenschaftlichen Qualifikationsweges zu ermöglichen. Beschlossen hat das Junior-Programm der hochkarätig besetzte Mentoring-Beirat, dem neben dem Rektor der Universität Stuttgart u.a. die Direktorin der German Aerospace Academy, der ehemalige Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft, die Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit Eva Strobel sowie Personalchefinnen und -chefs großer Unternehmen angehören (www.uni-stuttgart.de/mentoring/beirat/index.html). Geboten wird den Bachelorstudentinnen für die Laufzeit eines Jahres eine one-to-one-Mentoring-Begleitung durch eine Doktorandin. Hinzu kommt ein Gruppen-Mentoring, bei dem die Studentinnen Förderbeziehungen zu Professorinnen anbahnen können, ferner Module zur Vermittlung relevanter Schlüsselqualifikationen (unter Vergabe von Leistungspunkten) und die Vermittlung von Netzwerkkontakten. Nach Abschluss der Pilotphase wird Ende 2013 über die Weiterführung des Projekts zu entscheiden sein (<http://www.uni-stuttgart.de/jumeta>).

Begleitforschung: BMBF Projekt „Aufwind mit Mentoring“

Für eine wissenschaftliche Studie über die nachhaltige Wirkung von Mentoring-Maßnahmen auf die Berufs- und Karriereverläufe von Frauen sowie auf institutionelle Strukturen und Wissenschaftskulturen hatte das Stuttgarter Mentoring-Programm zusammen mit anderen Kooperationspartnerinnen im Jahr 2009 Drittmittel des BMBF in Höhe von 690.000 Euro einwerben können. Das Forschungsprojekt „Aufwind mit Mentoring“, in dessen Projektbeirat die Geschäftsführerin des Stuttgarter Mentoring-Programms Mitglied war, wurde unter Federführung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) an der Universität Stuttgart bearbeitet. Bedauerlicherweise wurde gerade das Programm der Universität Stuttgart nicht berücksichtigt, da das BMBF die Objektivität einer guten Evaluationspraxis wahren wollte. Die Forschungsergebnisse sollen als Grundlage für neue Handlungsansätze bei der Förderung der Chancengerechtigkeit und zur Integration von Mentoring-Programmen in die akademische Personalentwicklung in Forschung und Wissenschaft dienen. Das Projekt endete im Dezember 2012. Eine Publikation zu den Ergebnissen soll bis zum Sommer 2013 abgeschlossen werden. www.aufwind-mit-mentoring.de/

Vernetzung

Das Stuttgarter Programm Stuttgart ist Mitglied im bundesweiten Forum Mentoring e.V. sowie im Netzwerk der baden-württembergischen Hochschul-Mentoring-Programme unter Federführung der LaKoG. Ziel dieser Netzwerkaktivitäten ist in erster Linie die Entwicklung und Sicherung von Qualitätsstandards (www.forum-mentoring.de/).

PraktikumsInfoBörse

Das seit 2006 existierende Internetportal bietet Studentinnen und Absolventinnen Zugang zu Praktika, Bachelor-, Master- oder Doktorarbeiten in Unternehmen. Dadurch sollen hochqualifizierte Frauen aus den MINT-Fächern in Praxiskontakt mit KMUs kommen, wobei diese umgekehrt starkes Interesse an diesen High Potentials haben.

www.uni-stuttgart.de/praktikumsinfoerse/

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

Am 6.11.2012 veranstaltete die Graduiertenschule GSaME (Graduate School of Excellence advanced Manufacturing Engineering) in Kooperation mit dem Gleichstellungsreferat ein ganztägiges Symposium zum Thema „Technologie, Werte, Führungskultur – Potenzial Gender“. Im Publikum befanden sich unter den fast 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmern zu gut einem Drittel Männer, was für derartige Veranstaltungen immer noch außergewöhnlich ist.

Eingeladen zu Vorträgen waren Expertinnen und Experten aus Unternehmen, HRK, BDA, Ministerien und Hochschulen.

www.gsame.uni-stuttgart.de/EN/Aktuelles/Veranstaltungen/Documents/flyer_gsame_gender_web_120702.pdf

Seitens des Service Gender Consulting wird 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.

Um die Qualität der Arbeit des Service Gender Consulting zu sichern, ist er, der 2011 als einer der ersten seiner Art an einer bundesdeutschen Universität ins Leben gerufen wurde, aktiv an der Netzbildung der bundesweiten Hochschul-Servicestellen und anderer Expert/inn/enkreise beteiligt. Dazu gehören das Netzwerk „GenderConsulting Forschungsverbände“ mit zwei Treffen im Jahr 2012 und der Expert/inn/enkreis „Genderkompetenz in Studium und Lehre“. Letzterer organisierte bereits in der Vergangenheit Tagungen zur Vorstellung von Forschungsergebnissen, die für Hochschuldidaktik und Hochschulentwicklung fruchtbar gemacht wurden. Mit einer Sammlung von Best-Practice-Beispielen als Ideenpool für neue Forschungs- und Entwicklungsprojekte und durch die Integration von Genderaspekten in die Hochschuldidaktik soll in diesem Kreis die Entwicklung von Qualitätskriterien für eine gendersensible Lehre befördert werden.

3. Maßnahmen gegen Verzerrungseffekte

Hier liegt eines der Hauptaufgabenfelder des Service Gender Consulting, der sich gerade mit der Erarbeitung eines mittelfristigen 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 auf der obersten Führungsebene sehr positiv entwickelt: Das Rektorat verzeichnet einen Frauenanteil von 25% (1 Frau, 3 Männer) und der Universitätsrat einen Frauenanteil von 36,4% (interne Mitglieder: 1 Frau, externe Mitglieder: 3 Frauen).

Bei den mittleren Leitungsfunktionen waren Ende 2012 8,3% der Fakultätsvorstände in weiblicher Hand (3 Frauen, 33 Männer).

Fasst man mittlere und oberste Leitungsfunktionen zusammen, so ergibt sich für Ende 2012 ein Frauenanteil von 15,7%, was erneut eine Steigerung bedeutet.

Bei den für die gesamte Universität festgelegten Zielen bis Ende 2012 von

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

wurde das Ziel bei den Professuren (ohne Juniorprofessuren) mit einem Frauenanteil von 9,3% fast erreicht. Da nach dem Stichtag der Statistik eine Wissenschaftlerin ihren Ruf annahm und weitere drei weibliche Erstplatzierte in Berufungsverhandlungen mit der Universität stehen, dürfte 2013 die 10%-Marke bei den Professuren überschritten werden. Berücksichtigt man zusätzlich die Juniorprofessuren, lag der Professorinnenanteil der Universität Stuttgart bereits Ende 2012 bei 11%.

Erfreulich ist ferner, dass bei den Neuberufungen auf W1-Professuren der Frauenanteil von 25% (2008) auf fast 29% (2012) anstieg. Weit größer noch war der Anstieg bei den Neuberufungen auf W3-Professuren: er lag im Jahr 2008 bei 8,3% und stieg 2012 auf beachtliche 33,3% an.

Im Akademischen Mittelbau ist die absolute Zahl der weiblichen Beschäftigten um über 200 angestiegen; da gleichzeitig auch mehr Männer im wissenschaftlichen Dienst beschäftigt wurden, blieb der Anteil der Wissenschaftlerinnen konstant.

Der Anteil der promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen stieg auch 2012 erneut an und lag mit knapp 26% um 5 Prozentpunkte höher als 2008; absolut wurden 2012 108 Frauen promoviert. Bei den Habilitationen ist der Frauenanteil gesunken, jedoch lassen sich aufgrund der geringen Fallzahlen (2012 insgesamt 7 Habilitationen, darunter 1 Frau) kaum statistisch belastbare Aussagen treffen. Deutlich besser stellt sich das Bild beim Qualifikationsweg der Juniorprofessur dar. Seit Herbst 2011 wurden insgesamt 10 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren positiv evaluiert; mit drei Wissenschaftlerinnen betrug der Frauenanteil erfreuliche 30%.

Die absolute Zahl der Studentinnen ist gegenüber 2008 um fast 1.400 gestiegen. Dass sich mehr als die Hälfte davon im Jahr 2012 an der Universität Stuttgart einschrieb, bedeutet eine Steigerung um 10% innerhalb dieses einen Jahres. Besonders positiv verlief die Entwicklung der Studentinnenzahlen in den Kernfakultäten der Universität im MINT-Bereich (Fakultäten 2 bis 8); sie verzeichnen jeweils zwischen 60 und 420 Studentinnen mehr als Ende 2008. Den größten absoluten Zuwachs verzeichnet die Fakultät 2 mit über 420 Studentinnen. Jeweils rund 150 Studentinnen mehr kamen an die Fakultäten 5 und 7, in denen die ingenieurwissenschaftlichen Kernfächer Elektrotechnik und Maschinenbau beheimatet sind. Diese nachweislich positive Entwicklung schlug sich beim Frauenanteil unter allen Studierenden der Universität Stuttgart (31,7%) nicht nieder, weil zur gleichen Zeit auch die Anzahl der männlichen Studenten stark anstieg.

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben // Gesamtübersicht

	Ausgangslage Ende 2008				Stand Ende 2012				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	16.843	7.808	68,3	31,7	60	40
Promotionen	269	71	79,1	20,9	310	108	74,2	25,8	Mittelbau 70	Mittelbau 30
Habilitationen	7	5	58,3	41,7	6	1	85,7	14,3		
Juniorprofessuren	9	2	81,8	18,2	13	6	68,4	31,6		
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	230	15	93,9	6,1	223	23	90,7	9,3	90	10
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	171	11	94,0	6,0	172	17	91,0	9,0		
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanate / Universitätsrat / Rektorat)	45	7	86,5	13,5	43	8	84,3	15,7		

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

	Ausgangslage Ende 2008				Stand Ende 2012				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 06/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
wiss. Karrierestufen										
Immatrikulationen	713	726	49,5	50,5	613	726	45,8	54,2	50	50
Promotionen	11	4	73,3	26,7	7	5	58,3	41,7	70	30
Habilitationen	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	17	4	81,0	19,0	87	13
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	14	0	100,0	0,0	16	3	84,2	15,8	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				Stand Ende 2012				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	1.679	965	63,5	36,5	65,0	35,0
Promotionen	23	7	76,7	23,3	30	11	73,2	26,8	75,0	25,0
Habilitationen	1	0	100,0	0,0					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	21	3	87,5	12,5	87,5	12,5
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	15	3	83,3	16,7	16	3	84,2	15,8	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				Stand Ende 2012				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	661	441	60,0	40,0	Quote soll erhalten bleiben	oder verbessert werden
Promotionen	25	14	64,1	35,9	27	18	60,0	40,0	60	40
Habilitationen	0	1	0,0	100,0	1	0	100,0	0,0	50	50
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	2	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	11	3	78,6	21,4	90,5	9,5
Leitungspositionen - mittlere und höchste Ebene (Dekanat / Fakultätsvorstand)	2	1	66,7	33,3	2	1	66,7	33,3	66,7	33,3

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

	Ausgangslage Ende 2008				Stand Ende 2012				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	1.887	771	71,0	29,0	60	40
Promotionen	39	16	70,9	29,1	32	27	54,2	45,8	60	40
Habilitationen	0	1	0,0	100,0					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	27	2	93,1	6,9	89,2	10,8
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	19	1	95,0	5,0	19	1	95,0	5,0	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				Stand Ende 2012				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	2.588	499	83,8	16,2	82,5	17,5
Promotionen	23	3	88,5	11,5	41	5	89,1	10,9	84,6 Anm 1	15,4 Anm 1
Habilitationen	0	0							85 Anm 1	15 Anm 1
Juniorprofessuren	0	1	0,0	100,0	2	2	50,0	50,0	75	25
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	31	2	93,9	6,1	35	1	97,2	2,8	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	21	1	95,5	4,5	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

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2008				Stand Ende 2012				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1.499	254	85,5	14,5	2.060	322	86,5	13,5	82	18
Promotionen	25	2	92,6	7,4	36	9	80,0	20,0	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	20	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	13	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				Stand Ende 2012				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	4.102	515	88,8	11,2	85	15
Promotionen	58	12	82,9	17,1	71	4	94,7	5,3	80	20
Habilitationen	0	0			1	0	100,0	0,0	0	0
Juniorprofessuren	2	1	66,7	33,3	1	1	50,0	50,0	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	20	1	95,2	4,8	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				Stand Ende 2012				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	1.046	442	70,3	29,7	Mathem.: 52 Physik: 70	Mathem.: 48 Physik: 30
Promotionen	42	2	95,5	4,5	42	7	85,7	14,3	90	10
Habilitationen	4	0	100,0	0,0	3	0	100,0	0,0	90	10
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	3	1	75,0	25,0	90	10
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	32	2	94,1	5,9	30	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				Stand Ende 2012				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	759	2.004	27,5	72,5	40	60
Promotionen	9	7	56,3	43,8	6	14	30,0	70,0	50	50
Habilitationen	2	3	40,0	60,0	0	1	0,0	100,0	50	50
Juniorprofessuren	1	0	100,0	0,0	1	2	33,3	66,7	66,6	33,4
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	18	4	81,8	18,2	12	5	70,6	29,4	75	25
davon Professuren , herausgehoben hins. Funktion und/oder Ausstattung (= C4 und W3 mit Leitungsfunktion)	13	4	76,5	23,5	9	5	64,3	35,7	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

wiss. Karrierestufen	Ausgangslage Ende 2008				Stand Ende 2012				Zielvorgabe für 2013 (Stand: 07/2009)	
	Anzahl		%		Anzahl		%		%	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Immatrikulationen	1.215	920	56,9	43,1	1.439	1.123	56,2	43,8	50	50
Promotionen	14	4	77,8	22,2	18	8	69,2	30,8	70	30
Habilitationen	0	0							70	30
Juniorprofessuren	0	0			1	0	100,0	0,0	70	30
Professuren gesamt, ohne Juniorprofessuren	21	0	100,0	0,0	19	3	86,4	13,6	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

