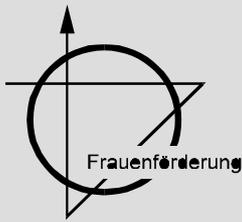


Universität Stuttgart
Die Frauenbeauftragte



Frauenförderplan der Universität Stuttgart

Beschluss des Senats vom 17.07.2002

FRAUENFÖRDERPLAN DER UNIVERSITÄT STUTTGART

Beschluss des Senats vom 17.07.2002

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	3
RAHMENPLAN	
1. Zielsetzung	5
2. Geltungsbereich	5
3. Ziel- und Zeitvorgaben.....	6
4. Maßnahmen zur Erreichung der Ziel- und Zeitvorgaben.....	7
4.1. Für den Bereich des wissenschaftlich tätigen Personals.....	7
4.1.1. Stellenbesetzungen und Berufungen	7
4.1.1.1. <i>Professuren und Juniorprofessuren</i>	8
4.1.1.2. <i>Wissenschaftlicher Dienst</i>	9
4.1.2. Leistungsgerechte Besoldung.....	10
4.1.3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses	10
4.2. Für den Bereich der Studierenden	10
4.3. Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie.....	11
4.3.1. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen	11
4.3.2. Prüfungsrechtliche Voraussetzungen	12
4.3.3. Kinderbetreuung.....	12
4.4. Besetzung von Gremien.....	13
4.4.1. Anteil von Frauen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung.....	13
4.4.2. Besetzung von Landesgremien.....	13
4.5. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung.....	13
4.6. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt.....	14
4.7. Geschlechtergerechte Sprache	14
5. Leistungsbezogene Mittelvergabe.....	15
5.1. Gleichstellungsfonds	15
5.1.1. Indikatormodell	15
5.1.2. Programm zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen	16
6. Evaluation.....	17
7. Controlling	17

FRAUENFÖRDERPLÄNE DER FAKULTÄTEN

FAKULTÄT 1: ARCHITEKTUR UND STADTPLANUNG	19
FAKULTÄT 2: BAU- UND UMWELTINGENIEURWISSENSCHAFTEN.....	37
FAKULTÄT 3: CHEMIE	45
FAKULTÄT 4: GEO- UND BIOWISSENSCHAFTEN	53
FAKULTÄT 5: INFORMATIK, ELEKTRO- UND INFORMATIONSTECHNIK	67
FAKULTÄT 6: LUFT- UND RAUMFAHRTTECHNIK UND GEODÄSIE.....	89
FAKULTÄT 7: MASCHINENBAU	97
FAKULTÄT 8: MATHEMATIK UND PHYSIK	105
FAKULTÄT 9: PHILOSOPHISCH-HISTORISCHE FAKULTÄT	113
FAKULTÄT 10: WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN	119

Vorwort

Das Gesetz über die Universitäten im Lande Baden-Württemberg (UG) in seiner Fassung vom 1. Februar 2000 fordert die Universitäten auf, für jeweils fünf Jahre Frauenförderpläne zu erstellen, die Ziel- und Zeitvorgaben enthalten müssen, Bestandteil der Struktur- und Entwicklungspläne sind und über deren Umsetzung und Ergebnisse regelmäßig zu berichten ist (§ 3 a Abs. 1).

Mit der Forderung nach konkreten Ziel- und Zeitvorgaben und der Einbindung in die Struktur- und Entwicklungspläne der Universitäten geht das Universitätsgesetz in seiner aktuellen Fassung über die Vorgaben seines Vorgängers hinaus. Es trägt damit der Tatsache Rechnung, dass die bisher in Frauenförderplänen üblichen allgemeinen Absichtserklärungen zur Frauenförderung nicht im gewünschten Maß zum Erfolg geführt haben.

Da der erste Frauenförderplan der Universität Stuttgart Anfang 2002 ausgelaufen war, wurden bei der Erstellung des aktuellen Frauenförderplans die neuen gesetzlichen Vorgaben sogleich mit berücksichtigt. Die Erarbeitung der Ziel- und Zeitvorgaben hat dabei viel Zeit in Anspruch genommen. Die Auseinandersetzung mit dem Ist-Zustand des Jahres 2002 und der zu erwartenden Entwicklung in den folgenden fünf Jahren des Geltungszeitraums muss nun dazu führen, dass sowohl von der Hochschulleitung als auch in den Fakultäten alles unternommen wird, die Unterrepräsentation von Frauen in den meisten Bereichen unserer Hochschule abzubauen. Veränderungen dieses Zustandes sind innerhalb des Geltungszeitraumes sehr wohl möglich.

In den nächsten Jahren ist eine Vielzahl konkreter Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele erforderlich, denn die Universität wird sich an der Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans messen lassen müssen. Da das Universitätsgesetz „Fortschritte bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung“ zu einem der Leistungskriterien erhoben hat, die Einfluss auf die staatliche Förderung der Universitäten durch das Land haben (§8 UG), und dies auch Gegenstand regelmäßiger Evaluation sein soll (§4a Abs. 2 UG), besteht künftig auch ein finanzielles Interesse der Universität, durch eine substanzielle und dauerhafte Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen Nachteile zu vermeiden. Der Frauenförderplan zeigt Wege dazu auf. Zur Umsetzung ist jede und jeder Einzelne im jeweils eigenen Verantwortungsbereich aufgerufen.

Der Frauenförderplan besteht aus einem allgemeinen Teil, dem Rahmenplan, der für die gesamte Universität Gültigkeit hat, und 10 fakultätsspezifischen Teilen, die der unterschiedlichen Situation in den Fakultäten und dort wiederum in den Fächern Rechnung tragen. Den Rahmenplan haben die Frauenbeauftragte und der Senatsausschuss für Frauenförderung erarbeitet. Die fakultätsspezifischen

schen Teile wurden in den Fakultäten erstellt und von den Fakultätsräten verabschiedet.

Allen, die sich der schwierigen Aufgabe gestellt haben, nicht nur realistische Zielvorgaben zu erarbeiten, sondern zugleich Maßnahmen vorzuschlagen, wie diese erfüllt werden können, sei an dieser Stelle herzlich gedankt. Dies gilt insbesondere auch für meine Amtsvorgängerin, PD Dr. Gertraud Müller, unter deren Ägide der Frauenförderplan erstellt wurde.

Der Senat der Universität Stuttgart hat diesen Frauenförderplan in seiner Sitzung am 17.07.2002 verabschiedet; der Universitätsrat hat ihm in seiner Sitzung vom 05.09.2002 zugestimmt und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg hat ihn mit Datum vom 17.12.2002 genehmigt.

Ursprünglich war geplant, diesen Frauenförderplan gemeinsam mit dem Struktur- und Entwicklungsplan der Universität zu veröffentlichen. Da jedoch im Zusammenhang mit den immer noch andauernden Strukturveränderungen eine Veröffentlichung des Struktur- und Entwicklungsplans in weite Ferne gerückt ist, haben wir uns dafür entschieden, den Frauenförderplan vorab separat zu publizieren.



Dr. phil. Karin Thöne
Frauenbeauftragte

Zielsetzung

Mit der Neufassung des Universitätsgesetzes des Landes Baden-Württemberg vom 01.02.2000 übertrug der Gesetzgeber den Universitäten die Verantwortung dafür, auf die tatsächliche Durchsetzung der verfassungsgebundenen Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender Nachteile im Sinne der Gleichstellung von Frauen hinzuwirken. Der Frauenförderplan für die Universität Stuttgart erfüllt die in § 3a Universitätsgesetz (UG) festgelegte Pflicht der Hochschulen, für jeweils fünf Jahre Frauenförderpläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal zu entwickeln. Der Frauenförderplan ist nach § 3a Abs. 1 UG Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans der Universität. Er muss Ziel- und Zeitvorgaben enthalten. Die Universität Stuttgart verpflichtet sich, das im Amsterdamer Vertrag von 1999 festgelegte Prinzip des „Gender Mainstreaming“ umzusetzen. Es besteht laut Definition in der „(Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung, und Evaluierung der Entscheidungsprozesse mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen und Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.“¹.

Der Senat der Universität Stuttgart ruft alle Organe, Gremien, Einrichtungen und Mitglieder der Universität sowie die Verwaltung auf, bei der Verwirklichung dieses Frauenförderplans mit der Frauenbeauftragten der Universität und den Fakultätsfrauenbeauftragten in den jeweiligen Bereichen konstruktiv zu kooperieren und zur tatsächlichen Realisierung der Gleichstellung beizutragen.

1. Geltungsbereich

Der Rahmenplan zur Frauenförderung bezieht sich auf alle Frauen in Studium, Forschung und Lehre, die an der Universität tätig sind.

Er umfasst vom Tag der Verabschiedung im Universitätsrat an einen Zeitraum von fünf Jahren.

Die Frauenbeauftragte und der Senatsausschuss für Frauenförderung erarbeiten (in Abstimmung mit dem Rektorat) den Entwurf für den Rahmenplan.

Da dieser fachspezifische Angaben sowie Ziel- und Zeitvorgaben enthalten muss, ist er durch Frauenförderpläne der Fakultäten zu ergänzen. Diese sind von den jeweiligen Fakultätsräten zu verabschieden.

¹ Vgl. I. Lind, A. Löther, „Schwerpunktthema: Gender mainstreaming“, in: CEWS-Newsletter Nr. 4/2001

Rahmenplan und die von den Fakultäten verabschiedeten Frauenförderpläne sowie die Frauenförderpläne der Zentralen Einrichtungen bilden den Frauenförderplan der Universität Stuttgart. Dieser ist vom Senat und Universitätsrat zu verabschieden.

2. Ziel- und Zeitvorgaben

Ziel- und Zeitvorgaben sind nach § 3a Abs. 1 Satz 2 UG gesetzliche Bestandteile dieses Frauenförderplans; sie sind gleichzeitig auch Bestandteil der Personalentwicklungsplanung im Rahmen der Strukturplanung.

Aufgabe der Ziel- und Zeitvorgaben ist es, strategische Planungsziele für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Studium, Forschung und Lehre an der Universität zu setzen. Dabei ist es analog zu § 4 Abs. 3 Landesgleichberechtigungsgesetz (LGlG) primäres Ziel der Frauenförderung, bestehende Nachteile und Ungerechtigkeiten auszugleichen und eine gleichberechtigte Situation für alle an der Universität wissenschaftlich Tätigen zu schaffen. Von einer gleichberechtigten Situation kann ausgegangen werden, wenn

- der Anteil der Studentinnen mit einer Stelle als Wissenschaftliche Hilfskraft ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden des jeweiligen Faches entspricht,
- der Anteil der Stipendiatinnen, etwa im Rahmen des Landesgraduiertenförderungsgesetzes, dem Anteil der qualifizierten Antragstellerinnen entspricht,
- der Anteil der Frauen auf Promotionsstellen dem Anteil der Absolventinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der Frauen auf Habilitationsstellen/Juniorprofessuren dem Anteil der Doktorandinnen eines Studienfaches entspricht,
- der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht.

In Anwendung auf diese Universität bedeutet dies, dass bezogen auf den 5-Jahres-Zeitraum von 17.07.2002 bis 16.07.2007 als Zielvorgabe für die Universität Stuttgart angestrebt wird, bis zum Ende des o.g. Zeitraums einen Frauenanteil von 10% bei den Professuren, 25% im akademischen Mittelbau und 40% bei den Studierenden zu erreichen.

Rund 30% der vorhandenen Professuren werden voraussichtlich innerhalb der Geltungsdauer dieses Frauenförderplans neu zu besetzten sein, davon viele im Bereich der Geisteswissenschaften, in denen der Anteil qualifizierter Wissenschaftlerinnen traditionell besonders hoch ist. Ausgehend von einem aktuellen Frauenanteil von 2,8% müsste demnach etwa jede vierte dieser Professuren mit einer Frau besetzt werden, um das gesetzte Ziel bis 2007 zu erreichen.

Derzeit sind rund 17% der Stellen im Akademischen Mittelbau mit Frauen besetzt. Im Geltungszeitraum wird etwa die Hälfte aller Haushaltsstellen und ein großer Teil der Drittmittelstellen frei, so dass eine Steigerung des Frauenanteils auf 25% bei konsequenter Berücksichtigung qualifizierter Bewerberinnen durchaus erreichbar scheint. So müssten im Bereich der Haushaltsstellen 40% der frei werdenden Stellen mit Frauen besetzt werden, um das gesteckte Ziel zu erreichen. Bei den Drittmittelstellen sind hierüber derzeit zwar keine Aussagen möglich, doch unter Berücksichtigung der Tatsachen, dass bereits heute fast 21% der Drittmittelstellen mit Frauen besetzt sind, dürfte das Erreichen der Zielvorgabe hier noch weniger Schwierigkeiten bereiten.

Bei den Studierenden liegt der Frauenanteil aktuell bereits bei fast 32%, die jährliche Steigerungsrate betrug in den letzten Jahren durchschnittlich mehr als einen Prozentpunkt. Die seit einigen Jahren zu beobachtende Tendenz, dass der Frauenanteil gerade auch in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen, die das Profil der Universität Stuttgart bestimmen, kontinuierlich zunimmt, lässt das gesetzte Ziel realistisch erscheinen.

Die Erstellung der Ziel- und Zeitvorgaben für die Fakultätsfrauenförderpläne erfolgt auf Fakultätsebene, für die Zentralen Einrichtungen – soweit diese wissenschaftliches Personal beschäftigen – durch die jeweilige Einrichtung bzw. das Rektorat.

4. Maßnahmen zur Erreichung der Ziel- und Zeitvorgaben

4.1. Für den Bereich des wissenschaftlich tätigen Personals

4.1.1. Stellenbesetzungen und Berufungen

Die Frauenbeauftragte wird von der für die Stellenbesetzung verantwortlichen Person zum frühestmöglichen Zeitpunkt über eine anstehende Stellenbesetzung informiert. Grundlage hierfür ist § 3a Abs. 5 UG in Verbindung mit Abs. 3.

Alle Stellen, die für 6 Monate oder länger besetzt werden, müssen mindestens hochschulöffentlich (z.B. Internet) ausgeschrieben werden. Stellen ab einer Laufzeit von zwei Jahren müssen überregional in Printmedien ausgeschrieben werden.

Alle Stellenausschreibungen erfolgen in der weiblichen und in der männlichen oder in geschlechtsneutraler Form. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Stellenausschreibungen um folgenden Zusatz ergänzt: „Die Universität Stuttgart möchte den Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich erhöhen und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert.“

Die erforderlichen Qualifikationen sowie die fachliche Ausrichtung sind in der Ausschreibung festzulegen; sie dürfen während eines laufenden Besetzungsverfahrens ohne neue Ausschreibung nicht verändert werden.

Geeignete Bewerberinnen sollten gezielt angesprochen werden.

Bei Positionen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind von den Bewerberinnen, die die in der Stellenausschreibung geforderten formalen Einstellungs voraussetzungen und Qualifikationen erfüllen, mindestens so viele einzuladen, wie es dem Frauenanteil an den Bewerbungen entspricht.

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

Die Auswahlkriterien dürfen keine Ausschlussmechanismen aufweisen, die insbesondere Frauen benachteiligen.

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

4.1.1.1. Professuren und Juniorprofessuren

Die Frauenbeauftragte nimmt nach § 3a Abs. 3 Satz 2 UG an den Sitzungen der Berufungskommissionen mit beratender Stimme teil; sie kann sich hierbei vertreten lassen und ist wie ein Mitglied zu laden und zu informieren.

Jeder Berufungskommission sollte mindestens eine Wissenschaftlerin angehören. Die Frauenbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt und kann zu jedem Zeitpunkt eine schriftliche Begründung über das Ausscheiden von Bewerberinnen verlangen.

Die Berufungskommissionen sind gehalten, gezielt potenzielle Bewerberinnen anzusprechen. Befinden sich unter den Nennungen, die nach Aufforderung durch die Berufungskommission von ausgewählten Persönlichkeiten eingegangen sind, Wissenschaftlerinnen, so sollten sie zur Bewerbung aufgefordert werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Zusätzlich

sollten die Möglichkeiten elektronischer Datenbanken (z.B. Infosys) genutzt werden, um Bewerberinnen zu gewinnen.

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

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

Für Juniorprofessuren gilt sinngemäß das Gleiche wie für Professuren. Es ist darauf zu achten, dass in der Übergangsphase der Qualifizierung für eine Professur insbesondere sich habilitierende Frauen nicht benachteiligt werden. Eine bereits vorhandene bzw. angestrebte Habilitation ist entsprechend der jeweiligen Fachkultur mit anderen Forschungsleistungen mindestens gleichwertig zu behandeln.

Im Sinne der von Bund und Ländern angestrebten Steigerung des Anteils der Professorinnen bis 2005 auf 20% sowie einer 40%-igen Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses (vgl. BLK-Bericht „Frauen in der Wissenschaft“ vom 30.10.2000) ist die Universität gemäß § 42 Satz 2 und 3 Hochschulrahmengesetz (HRG) aufgefordert, Juniorprofessuren – unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung – mit qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu besetzen.

Es ist darauf zu achten, dass bei der Besetzung von Juniorprofessuren im Falle einer Überschreitung der nach § 47 Abs. 5 Satz 3 HRG vorgesehenen Promotions- bzw. Beschäftigungsphase von nicht mehr als sechs Jahren eventuelle Verlängerungsmöglichkeiten aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit oder der Pflege und Betreuung von Kindern unter 18 Jahren entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen (§ 47 Abs. 5 i. V. m. § 57b Abs. 4 Nr. 3; § 47 Abs. 5 i. V. m. § 57b Abs. 4 Nr. 1; § 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 und 5 HRG) berücksichtigt werden.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit oder Beurlaubung zur Betreuung/Pflege eines Kindes unter 18 Jahren während der Juniorprofessur im Rahmen von § 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 5 bzw. 1 HRG darf keine negativen Auswirkungen auf die Evaluation der betreffenden Juniorprofessorin oder ihre Chancen zur Übernahme auf eine unbefristete Professur im Anschluss an eine erfolgreich absolvierte Juniorprofessur haben.

4.1.1.2. Wissenschaftlicher Dienst

Bei der Besetzung von Haushaltsstellen im wissenschaftlichen Dienst ist die Frauenbeauftragte nach § 3a Abs. 3 Satz 3 UG zu beteiligen. Die zentrale Verwaltung der Universität informiert die Frauenbeauftragte jeweils sofort über vom Rektorat freigegebene Haushaltsstellen. Die Frauenbeauftragte ist nach § 3a Abs. 5 UG von der vorschlagsberechtigten Persönlichkeit rechtzeitig über

Ausschreibung und Bewerbungslage zu unterrichten. Sie kann sich durch die jeweilige Fakultätsfrauenbeauftragten vertreten lassen.

Bei Einstellungsverfahren im wissenschaftlichen Dienst sind alle zur Vorstellung eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber durch die für die Stellenbesetzung verantwortliche Persönlichkeit (z.B. Institutsleitung) darüber zu informieren, dass die Frauenbeauftragte nach § 3a Abs. 3 Satz 3 UG auf Wunsch der sich bewerbenden Person am Bewerbungsgespräch teilnehmen kann. Sie kann sich durch die jeweilige Fakultätsfrauenbeauftragte vertreten lassen.

4.1.2. Leistungsgerechte Besoldung

Bei der Einführung der leistungsgerechten Besoldung ist darauf zu achten, dass Frauen bei der Beurteilung ihrer Leistungen in Forschung und Lehre sowie bei der Bewertung ihrer ehrenamtlichen oder Sonderaufgaben nicht benachteiligt werden.

4.1.3. Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

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

Die Professorinnen und Professoren sind dazu angehalten, Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen etc. zu beraten.

Die Universität unterstützt die Entwicklung eines Mentoring-Konzeptes für Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Bei der Möglichkeit zur Teilnahme an Kongressen und Sitzungen von Berufsverbänden ist anzustreben, dass Wissenschaftlerinnen mindestens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der im wissenschaftlichen Dienst Beschäftigten berücksichtigt werden.

4.2. Für den Bereich der Studierenden

Fakultäten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, bemühen sich in besonderer Weise um eine Erhöhung des Anteils der Studentinnen.

Zur Gewinnung von Studentinnen, insbesondere für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge, sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

Projekte (Probiert die Uni aus!, Schnupperkurse,...), Kooperation mit Schulen, Informationsveranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer etc. Zusätzlich sollten Studieninhalte für Lehramtsstudierende besonders der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer gender-sensitiv gestaltet werden.

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

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

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

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

4.3. Vereinbarkeit von Studium und Wissenschaft mit Familie

4.3.1. Arbeitsrechtliche Voraussetzungen

BAT, Landesbeamtengesetz und Teilzeitarbeitsgesetz bieten verschiedene Möglichkeiten, aufgrund familiärer Verpflichtungen die Arbeitszeit zu reduzieren. Die Hochschulverwaltung (Personalabteilung) informiert alle Beschäftigten der Hochschule über diese Flexibilisierungsmöglichkeiten. Hierzu gehört auch, dass befristet Beschäftigte über die Möglichkeiten der Nichtanrechnung von familienbedingten Ausfallzeiten (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen, vgl. §§ 50 Abs. 3 Satz 2 Nr. 5 und 57b Abs. 4 Nr. 3 HRG) informiert werden. Auf Wunsch wird in persönlichen Beratungsgesprächen mit den Betroffenen sichergestellt, dass sämtliche Flexibilisierungsmöglichkeiten, die der Gesetzgeber einräumt, auch zugunsten der besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Familie für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ausgeschöpft werden.

Die Beschäftigung der wissenschaftlich tätigen Angestellten, Beamtinnen und Beamten der Universität wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen

Möglichkeiten der Universität so gestaltet, dass Familie und Berufstätigkeit ohne Nachteile für die jeweils betroffene Person zu vereinbaren sind. Damit werden Teilzeitbeschäftigten dieselben Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten geboten.

Bei Beurlaubung aus familiären Gründen bzw. während der Elternzeit einer beschäftigten Person sollten auf Antrag der Institutsleitung im Rahmen der rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten sofort Mittel für eine Vertretung zur Verfügung gestellt werden. Ist während der Mutterschutzzeit für die Fortführung von Forschungsprojekten die sofortige Einstellung einer Vertretung erforderlich, kann für die Finanzierung dieser Vertretung während des Mutterschutzes auf den eigens hierfür eingerichteten Fonds zurückgegriffen werden.

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

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

4.3.2. Prüfungsrechtliche Voraussetzungen

Die Universität wirkt darauf hin, dass sich Schwangerschaft, Elternschaft sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger nicht negativ auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Insbesondere sollen Studierende mit Kindern durch die zuständigen Stellen ([Fach-]Studienberatung, Prüfungsamt, Prüfungsausschüsse, Studiensekretariat) darauf hingewiesen werden, dass nach Maßgabe der §§ 50 und 51 UG für sie verlängerte Fristen gelten. Die Universität sollte an entsprechender Stelle darauf hinwirken, dass dies auch für die BAföG-Höchstdauer gilt.

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

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

4.3.3. Kinderbetreuung

Die Hochschule unterstützt den Auf- und Ausbau von eigenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie Kooperationen mit anderen Trägern von hochschul-

nahen Kinderbetreuungseinrichtungen, um das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Studierende wie auch für wissenschaftlich arbeitende Väter und Mütter zu verbessern. Die Öffnungszeiten dieser Einrichtungen sind so flexibel zu gestalten, dass sie den Bedürfnissen der Hochschulmitglieder gerecht werden.

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

4.4. Besetzung von Gremien

4.4.1. Anteil von Frauen in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung

Die Hochschule strebt eine angemessene Vertretung von Frauen in allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung an.

In Auswahlkommissionen ist eine Beteiligung von mindestens 40% Frauen als stimmberechtigte Mitglieder anzustreben.

4.4.2. Besetzung von Landesgremien

Bei der Erarbeitung von Vorschlägen für die Besetzung von Landesgremien ist die Frauenbeauftragte beratend einzubeziehen.

4.5. Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung

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

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

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

Die Universität Stuttgart führt regelmäßig eine Bestandsaufnahme über die Entwicklung und die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung an der

Hochschule durch und dokumentiert sie mit Unterstützung der Frauenbeauftragten gesondert in ihrem Forschungsbericht.

4.6. Sexuelle Diskriminierung und Gewalt

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

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

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

Es ist dafür zu sorgen, dass es keine diskriminierenden Äußerungen in Lehrmaterialien und Lehrveranstaltungen sowie keine frauendiskriminierenden und pornographischen Darstellungen in Universitätsräumen gibt.

Alle Mitglieder der Universität verpflichten sich, insbesondere in Lehrveranstaltungen darauf zu achten, dass auch keine unbeabsichtigte Diskriminierung von Frauen stattfindet (z.B. Hinweis auf den vermeintlich schweren Stand von Ingenieurinnen im Berufsleben).

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

4.7. Geschlechtergerechte Sprache

Im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder weibliche und männliche Sprachform verwendet.

Satzungen (Grundordnung, Prüfungsordnungen, etc.) sowie Formulare, Vordrucke und Zeugnisse sind geschlechtsneutral oder in männlicher und weiblicher Sprachform abzufassen. Dabei sind so genannte Präambel- oder Sternchenlösungen zu vermeiden.

Akademische Grade werden an Frauen in weiblicher Sprachform verliehen, sofern die Verleihung in männlicher Sprachform nicht ausdrücklich gewünscht

wird. Dies gilt entsprechend für die Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc. Die Verantwortung obliegt der für die Ausstellungen zuständigen Person bzw. dem zuständigen Gremium.

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

5. Leistungsbezogene Mittelvergabe

Nach §8 Abs. 6 UG orientiert sich „die staatliche Finanzierung der Universitäten [...] an deren Aufgaben und an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen. Dabei sind auch Fortschritte bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung zu berücksichtigen.“ Mit dieser Bestimmung des Universitätsgesetzes von Baden-Württemberg wird der vergleichbar lautende §5 HRG umgesetzt. Entsprechend wurde die Frauenförderung in die Leistungskriterien der leistungsbezogenen Mittelvergabe durch das Land im Rahmen des Gemeinsamen Modells der Landesregierung und der Universitäten einbezogen.

5.1. Gleichstellungsfonds

Bei der universitätsinternen Umsetzung der leistungsbezogenen Mittelvergabe findet das Leistungskriterium der Frauenförderung Berücksichtigung:

- durch die Bewertung aller Fakultäten nach einem Indikatormodell
- durch ein Programm zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen.

5.1.1 Indikatormodell

Das Indikatormodell zur Bewertung des Ist-Standes der Frauenförderung an den Fakultäten setzt die Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen jeweils zu denjenigen auf der nächst niedrigeren ins Verhältnis. Es ergeben sich dadurch vier Einzelindikatoren, aus denen ein Fakultätsindikator errechnet wird. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Indikatoren:

1. Anteil der Absolventinnen im Verhältnis zum Anteil der weiblichen Erstsemester zum Zeitpunkt x (Evaluationszeitpunkt minus Regelstudienzeit in Jahren).

2. Anteil der Promotionen von Frauen im Verhältnis zum Anteil der Absolventinnen zum Zeitpunkt y (Evaluationszeitpunkt minus 3 Jahre).
3. Anteil der Wissenschaftlerinnen auf Qualifikationsstellen (C1 und BAT IIa) im Verhältnis zum Anteil der promovierten Frauen in den letzten 5 Jahren
4. Frauenanteil bei Berufungen im Verhältnis zum Anteil der bundesweiten Habilitationen von Frauen in den letzten 5 Jahren, bezogen auf das Fächerspektrum der Universität Stuttgart.

60% der Mittel des Gleichstellungsfonds sollen auf der Basis dieses Indikatormodells vergeben werden.

5.1.2 Programm zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen

40% der Mittel des Gleichstellungsfonds sollen projektbezogen vergeben werden. Diesem Ziel dient die jährliche Ausschreibung eines Programms zur Förderung von Gleichstellungsmaßnahmen, die dazu beitragen sollen, strukturelle Benachteiligungen von Frauen abzubauen und den Frauenanteil auf allen Qualifikationsebenen zu erhöhen.

Gefördert werden können

- Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen (einschließlich Professorinnen) in Fächern, in denen Frauen bislang deutlich unterrepräsentiert sind (z.B. Ursachenforschung, gezielte Werbemaßnahmen, strukturelle Verbesserungen,...)
- Unterstützung von Wissenschaftlerinnen bei Forschungsaufenthalten, Gastdozenturen, Tagungs- und Kongressreisen im In- und Ausland
- Förderung von fachlichen Veranstaltungen, die von Frauen geleitet bzw. zu denen Frauen eingeladen werden (z.B. zur Finanzierung von Gastvorträgen, Vortragsreihen, Verpflichtung von Gastdozentinnen,...)
- Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von Juniorprofessorinnen
- Unterstützung von Mentorentätigkeiten zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen
- Maßnahmen zur Institutionalisierung der Gender-Forschung

6. Evaluation

Nach § 4a Abs. 2 UG soll „die Arbeit der Universitäten in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie bei der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern [...] durch Eigen- und Fremdevaluation regelmäßig bewertet werden.“ Die Universität trägt dafür Sorge, dass eine solche Evaluation im Bereich der Gleichstellung effizient durchgeführt werden kann. Hierbei ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen.

7. Controlling

In den Richtlinien zur Frauenförderung (§ 3 Abs. 6) heißt es über die Berichtspflicht: "In Zusammenarbeit mit den Fakultätsfrauenbeauftragten (§ 4 Abs. 1) legt die Frauenbeauftragte der Universität dem Senat nach fünf Jahren einen Bericht über die Wirksamkeit sämtlicher im Frauenförderplan vorgeschlagener Maßnahmen und die Umsetzung der Ziel- und Zeitvorgaben vor. Nach Verabschiedung durch Senat und Universitätsrat wird dieser Bericht an das Ministerium weitergeleitet. In der Zwischenzeit berichtet die Frauenbeauftragte darüber im Rahmen ihres jährlichen Arbeitsberichts."

Für den jährlichen Bericht der Frauenbeauftragten ist es erforderlich, dass die Dekane und Dekaninnen der Fakultäten ihre Berichte über die Verwirklichung der in den Fakultätsfrauenförderplänen enthaltenen Vorgaben jeweils zum Ende des Sommersemesters an die Frauenbeauftragte leiten.

Die Verwaltung stellt den Fakultäten hierfür rechtzeitig und in angemessener Form die benötigten Daten zur Verfügung. Hierbei ist zu beachten, dass nach Geschlecht differenzierte Statistiken die Grundlage für wirksames Controlling sind. Daher ist die Verwaltung aufgefordert, ihre Statistik-Programme so zu konzipieren, dass das Merkmal Geschlecht in Kombination mit allen anderen Merkmalen ausgewertet werden kann.

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

Der Frauenförderplan (Rahmenplan und Fakultätsfrauenförderpläne) wird nach Verabschiedung durch die Gremien in der gesamten Universität veröffentlicht. Alle Hochschulmitglieder erhalten den Frauenförderplan auf Wunsch zugeschickt.

FRAUENFÖRDERPLAN DER FAKULTÄT 1: ARCHITEKTUR UND
STADTPLANUNG

einstimmig beschlossen im erweiterten Fakultätsrat am 17.10.2001 und
29.05.2002

Bestehende Situation

Professorinnen

Zwei von den derzeit 7 an der Universität beschäftigten Professorinnen lehren an der Fakultät 1. Der Frauenanteil an der Fakultät beträgt im C 4-Bereich 6,25 %, im C 3-Bereich 11,11 %.

Beamtinnen im Akademischen Mittelbau

Seit Jahren ist nur eine der derzeit 9 vorhandenen A 13- bzw. A 14-Stellen mit einer Frau besetzt (11 %).

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist die Stellenanzahl insgesamt rückläufig, der Frauenanteil dagegen verhältnismäßig konstant. Waren 1996 noch insgesamt 83 Stellen (BAT II a / I b) vorhanden, davon 35 von Frauen besetzt (42 %), ist der Anteil seitdem rückläufig (1997: 97 Stellen, Frauenanteil 36 %, 1998: 92 Stellen, Frauenanteil 35 %, 1999: 78 Stellen, Frauenanteil 35 %, 2000: 84 Stellen, Frauenanteil 34 %). Die aktuellen Daten (Mai 2002) weisen insgesamt 74 Stellen aus, davon sind 25 mit Frauen besetzt; das entspricht einem Anteil von 33 %.

Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt zwar deutlich höher als im Bereich der Professorinnen, bleibt jedoch unter dem Frauenanteil bei den Studierenden, der derzeit bei 40 % liegt.

Promotionen / Habilitationen

Seit 1995 waren von den 50 Doktoranden/innen 13 (26 %) weiblich. Derzeit gibt es keine Habilitandinnen in der Fakultät 1.

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Seit 1998 sind sowohl im Bereich der geprüften als auch ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräfte stark rückläufige Zahlen zu verzeichnen (1998: 280 Stellen, 1999: 212 Stellen, 2000: 88 Stellen, 2002: 61 Stellen). Der Frauenanteil war 1998 und 1999 konstant (43 %), sank im Jahr 2000 auf 28 % und stieg im Jahr 2002 wieder auf insgesamt 45 % an.

Studienanfängerinnen

Seit 1995 sinkt die Zahl der Bewerber/innen auf einen Studienplatz der Architektur und Stadtplanung bundesweit. Noch im WS 94/95 kamen auf einen Studienplatz in Stuttgart 4,95 Bewerber, im Wintersemester 2000/01 waren es nur noch 1,93 Bewerber. Der Frauenanteil dagegen ist seit 1995 angestiegen und betrug ohne größere Schwankungen durchschnittlich 42 % (1995: 43 %, 1996: 38 %, 1997: 41 %, 1998: 48 %, 1999: 43 %, WS 00 / 01: 40 %). Seit dem WS 2001/02 ist wieder ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen (50 %). Der Anteil der Ausländerinnen ist mit 3 - 5 % relativ gering.

Diese Zahlen belegen, dass der Beruf der Architektin und Stadtplanerin trotz sinkender Anfängerzahlen an Attraktivität zunimmt.

Absolventinnen

Entsprechend dem wachsenden Anteil von Studentinnen wächst auch die Zahl der Absolventinnen (1996: 33 %, 1997: 38 %, 1998: 44 %, 1999: 44 %). Im Jahr 2000 ist eine rückläufige Tendenz feststellbar (43 %, WS 00/01: 38 %), im WS 2001/02 stieg der Anteil wieder auf 41 %.

3,6 % der Studierenden haben Kinder: 1,4 % sind Väter, 2,2 % sind Mütter; das entspricht einem Anteil von 60 %.

Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung

Professorinnen

Obwohl von den insgesamt an der Universität tätigen Professorinnen anteilig 28 % an der Fakultät 1 lehren, ist die Anzahl der Professorinnen immer noch deutlich zu gering. Die Fakultät beabsichtigt, bei Neuberufungen den Anteil an Professorinnen weiter zu erhöhen.

Gertrud Luise Goldschmidt – Professur

Widmung (neu): Kurzzeitprofessur an der Fakultät 1

Die wissenschaftliche Hochschullaufbahn zur Erlangung einer Professur, wie sie in geistes- und naturwissenschaftlichen Fächern üblich ist, wird im Fachbereich Architektur und Stadtplanung in den seltensten Fällen beschritten. Vielmehr führt der übliche Weg nach dem Diplom weg von der Hochschule in die Praxis. Somit tragen die für eine wissenschaftliche Laufbahn geeigneten derzeit

verfügbaren Fördermaßnahmen den besonderen Anforderungen des Fachbereiches Architektur und Stadtplanung nicht Rechnung.

Die Gründung eines eigenen Büros und herausragende eigene Bauten bzw. Projekte werden als gleichwertige Qualifikation zu wissenschaftlichen Arbeiten angesehen und sind auch Voraussetzung für eine Professur in einem Entwurfsfach.

Mit einer auf ein Semester befristeten Professur soll Frauen die Gelegenheit geboten werden, den Sprung aus der Praxis in die Lehre zu schaffen und ihre Fähigkeiten an einer Universität unter Beweis zu stellen. Die Finanzierung soll auf Werkvertrags-Basis erfolgen.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

1. Freiwerdende Planstellen werden auf jeden Fall universitätsintern durch die Institute bekannt gemacht. Das bedeutet, dass auf der Homepage der Fakultät eine Rubrik „Stellenbörse“ eingerichtet wird bzw. die gleichen Informationen an der zentralen Informationsstelle der Fakultät („schwarzes Brett“) ausgehängt werden. Dieser Informationsweg soll auch bei freiwerdenden Stellen für wiss. Hilfskräfte genutzt werden.
2. Jede Stellenausschreibung ist so formuliert, dass Frauen zur Bewerbung ermutigt werden.
3. Die Fakultätsfrauenbeauftragte hat das Recht, sich davon zu überzeugen, dass
 - bei dem Auswahlverfahren keine Benachteiligung weiblicher Bewerberinnen entsteht,
 - die Ausschreibung bzw. Bekanntmachung mit dem Hinweis erfolgt, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt werden.
4. Mit Drittmittelstellen soll, soweit nicht personengebunden beantragt, wie mit Planstellen verfahren werden.
5. Bei der Einstellung von Tutorinnen und Stundenassistentinnen sollen bei gleicher Qualifikation diejenigen verpflichtet werden, die sich in der Familienphase befinden.
6. Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die Interesse an einer weiterführenden Qualifikation bzw. an einer Hochschullaufbahn haben und sowohl fähig als auch engagiert sind, soll die Möglichkeit dazu durch individuelle Förderung eingeräumt werden.

Studentinnen

1. Die Fakultät beabsichtigt, die besonderen Bedingungen studierender Mütter in der Lehrorganisation und -durchführung zu berücksichtigen (z.B. bei Terminvereinbarungen für Betreuungen).
2. Studentinnen, die begabt sind und an einer weiterführenden Qualifikation innerhalb der Hochschule interessiert sind, sollen individuell gefördert werden.

Die Fakultät prüft für ihren Zuständigkeitsbereich, inwieweit Bedarf für eine kurzzeitige und ortsnahe Kinderbetreuung besteht (während Betreuungsgesprächen, Bibliotheksaufenthalten usw.).

Empfehlungen der Fakultät 1 für übergeordnete Einrichtungen

Zur Unterstützung studierender Mütter und wiss. Mitarbeiterinnen sollten die bestehenden Angebote der Universität durch Einrichtungen für Kinder im Krabbelalter und die Ganztagsbetreuung von Schulkindern verstärkt bzw. ergänzt werden.

Weitere Maßnahmen

Die Fakultät beabsichtigt, freiwerdende Stellen über „New Scientist“ und www.newscientistjobs.com bekannt zu machen. Mit 136 000 Auflage erreicht der New Scientist wöchentlich mehr als 700 000 Leser weltweit. In Kombination mit Europas stärkster wissenschaftlicher Online-Stellenbörse wird ein großer Verbreitungsgrad erreicht.

Ist-Zustand sowie Ziele und Maßnahmen zur Verwirklichung der einzelnen Institute an der Fakultät 1

(Basis: Angaben der Institute nach Befragung im SS 2001 und ergänzend im SS 2002)

Institut für Architekturgeschichte

Besoldungsgruppe C:

1 C 4- Stelle (männlich), 1 C 2-Stelle (männlich)

Die C 2 – Stelle wird nach Ausscheiden im Jahre 2002 als C 1 – Stelle wiederbesetzt.

Akademischer Mittelbau:

Beamte: 1 A 13-Stelle (weiblich)

BAT I b/ II a: insgesamt 1,5 Stellen, davon 0,5 Stellen weiblich (fällt lt. Solidarpakt nach Ausscheiden im Jahre 2002 weg).

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Insgesamt 3 Stellen, davon 1 weiblich

Im Mittelbau-Bereich ist der Frauenanteil zufrieden stellend.

Bei Wiederbesetzung ist beabsichtigt, Frauen gleicher Eignung bevorzugt einzustellen.

Institut für Baukonstruktion und Entwerfen, Lehrstuhl I

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich), 1 C 3-Stelle (männlich)

Die C 3-Stelle wird im Jahr 2004 frei

Akademischer Mittelbau (BAT I b / II a):

Insgesamt 6 Stellen, davon 3 weiblich

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Geprüft : insgesamt 10 Stellen, davon 1 weiblich

Ungeprüft: insgesamt 6 Stellen, davon 1 weiblich

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich ist gleichrangig (50 %). Lediglich im Bereich der wiss. Hilfskräfte ist der Anteil stark unterrepräsentiert.

Institut für Baukonstruktion und Entwerfen, Lehrstuhl II

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich)

Akademischer Mittelbau:

Beamte (1 Stelle, männlich) und BAT II a / I b:

Insgesamt 4 Stellen, davon 1 weiblich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Geprüft: insgesamt 17 Stellen, davon 4 weiblich

Ungeprüft: insgesamt 3 Stellen, davon 1 weiblich

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau wie auch im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte ist derzeit noch unterrepräsentiert; das Institut ist bestrebt, diesen auf je 50 % zu erhöhen.

Institut für Bauökonomie

1 C 4- Stelle, unbesetzt (laufendes Berufungsverfahren)

Akademischer Mittelbau:

BAT I b / II a: 1 Stelle, männlich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

1 Stelle, männlich

Der Frauenanteil ist hier in jeder Weise nicht zufrieden stellend.

Institut für Baustofflehre, Bauphysik, Technischen Ausbau und Entwerfen

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich), 2 C 3-Stellen (männlich)

1 C 3-Stelle wird 2003 zur Wiederbesetzung frei

Akademischer Mittelbau:

BAT I b / II a: insgesamt 3,75 Stellen, davon 0,5 weiblich.

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Ungeprüft: insgesamt 11 Stellen, davon 5 weiblich.

Im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaues ist der Frauenanteil deutlich unterrepräsentiert, bei den wiss. Hilfskräften ist er dagegen zufrieden stellend.

Institut für Darstellen und Gestalten, Lehrstuhl I

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich) wird 2005 frei

Akademischer Mittelbau:

A 15: 1 Stelle, männlich

BAT I b / II a: insgesamt 4 Stellen, davon 2 weiblich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Geprüft: insgesamt 3 Stellen, davon 1 weiblich

Ungeprüft: insgesamt 8 Stellen, davon 2 weiblich

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist die Stellensituation mit einer 50 %-igen Besetzung gut; im Bereich der wiss. Hilfskräfte sind die Frauen unterrepräsentiert.

Institut für Darstellen und Gestalten, Lehrstuhl II

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich) , wird 2005 frei

1 C 1-Stelle (männlich)

Akademischer Mittelbau:

BAT I b / II a: insgesamt 2 x 0,5 Stellen, männlich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Geprüft: insgesamt 3 Stellen, davon 1 weiblich

Ungeprüft: insgesamt 8 Stellen, davon 1 weiblich

Im Bereich des akademischen Mittelbaus sind keine weiblichen Stelleninhaberinnen vertreten. Das Institut ist jedoch bestrebt, einen 50%-igen Frauenanteil zu schaffen.

Institut für Entwerfen und Konstruieren

Besoldungsgruppe C:

1 C 4- Stelle (männlich)

Akademischer Mittelbau

BAT I b / II a: insgesamt 4,5 Stellen, davon 2 weiblich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Insgesamt 7 Stellen, davon 2 weiblich

Im Bereich des akademischen Mittelbaues ist ein fast 50 %-iger Anteil mit Frauen besetzt. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften sind die Frauen unterrepräsentiert.

Institut Grundlagen moderner Architektur und Entwerfen

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich)

Akademischer Mittelbau:

BAT I b / II a: insgesamt 3 Stellen, davon 1 weiblich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Ungeprüft: insgesamt 5 Stellen, davon 2 weiblich

Im Bereich des Mittelbaues und der wissenschaftlichen Hilfskräfte ist die Stellensituation zufrieden stellend. Das Institut ist bestrebt, den Frauenanteil auf 50 % zu erhöhen.

Institut für Grundlagen der Planung

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich)

Akademischer Mittelbau:

BAT I b / II a: insgesamt 3 Stellen, davon keine weiblich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Insgesamt 5 Stellen, davon 2 weiblich

Im Bereich des akademischen Mittelbaues sind keine Frauen vertreten und somit deutlich unterrepräsentiert. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist die Situation zufrieden stellend.

Institut für Innenraumgestaltung und Entwerfen

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich) wird 2005 frei

1 C 3-Stelle (weiblich)

Akademischer Mittelbau:

Beamte: 1 Stelle, männlich (wird 2005 frei)

BAT I b: 1 Stelle, weiblich, (wird 2002 frei)

BAT II a: insgesamt 4 x 0,5 Stellen, davon 2 x 0,5 weiblich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Geprüft: 1 Stelle, männlich

Ungeprüft: insgesamt 4 Stellen, davon 1 weiblich

Bezogen auf den Frauenanteil ist die Stellensituation insgesamt sehr zufrieden stellend. Es ist beabsichtigt, einen Frauenanteil von 50 % anzustreben, auch im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte.

Institut Wohnen und Entwerfen

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich)

1 C 3-Stelle (männlich)

Akademischer Mittelbau:

Beamte A 14: 1 Stelle, männlich

BAT II a: 6 x 0,5 Stellen, davon 2 weiblich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Ungeprüft: insgesamt 9 Stellen, davon 4 weiblich

Im Bereich des Mittelbaus kann der Frauenanteil noch angehoben werden. Es ist Ziel, dies mit der Besetzung von 2 vollen weiblichen Stellen und der Anhebung des Frauenanteils bei den Hiwi-Stellen auf 66 % zu erreichen.

Institut für Landschaftsplanung und Ökologie

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich)

1 C 1-Stelle (männlich), wird innerhalb des Zielzeitraums frei

Akademischer Mittelbau:

Beamte A 13: 1 Stelle, männlich

BAT I b / II a: insgesamt 8 Stellen, davon 3 weiblich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Geprüft: 1 Stelle, männlich

Ungeprüft: insgesamt 8 Stellen, davon 5 weiblich

Derzeit ist der Frauenanteil insgesamt noch nicht zufrieden stellend. Ziel ist es laut Angabe jedoch, wieder „eine ausgewogene Mitarbeiterstruktur“ zu erreichen.

Institut für öffentliche Bauten und Entwerfen

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (weiblich), wird 2006 frei

Akademischer Mittelbau:

Beamte A 14: 1 Stelle, männlich (wird 2003 frei)

BAT I b: 1 Stelle, weiblich

BAT II a: 2 x 0,5 Stellen, davon 1 weiblich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Ungeprüft: insgesamt 2 Stellen, männlich

Insgesamt ist die Stellensituation bezogen auf den Frauenanteil sehr zufrieden stellend.

Städtebau - Institut, Lehrstuhl Städtebau und Entwerfen

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich)

1 C 2 – Stelle (wurde am 1.10.01 frei und in eine BAT I b/ II a- Stelle umgewandelt)

Akademischer Mittelbau:

BAT I b / II a: 6 x 0,5 und 1 x 0,75 Stellen (insgesamt 7 Mitarbeiter auf 3,75 Stellen), davon 3 weiblich.

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Ungeprüft: insgesamt 7 Stellen, davon 3 weiblich

Außer im C – Bereich ist der Frauenanteil gut. Es ist beabsichtigt, eine weitere wiss. Mitarbeiterstelle mit einer Frau zu besetzen.

Städtebau – Institut, Lehrstuhl Stadtplanung und Entwerfen

Besoldungsgruppe C:

1 C 4-Stelle (männlich)

Akademischer Mittelbau:

Beamte A 14: 1 Stelle, männlich

BAT I b : 1 Stelle, weiblich

BAT II a: 3 x 0,5 und 1 Stelle (2,5 Stellen und 4 Mitarbeiter), davon 1 weiblich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Ungeprüft: insgesamt 4 Stellen, davon 2 weiblich

Im Bereich des akademischen Mittelbaues soll der Frauenanteil auf 50 % erhöht werden.

Städtebau – Institut, Fachgebiet Planen und Bauen in Entwicklungsländern

Besoldungsgruppe C:

1 C 3-Stelle (männlich)

Akademischer Mittelbau:

BAT I b / II a: 0,75 Stelle, männlich

Wissenschaftliche Hilfskräfte: 1 Stelle, männlich

In allen Bereichen sind keine Frauen vertreten. Bei gleicher Qualifikation werden jedoch bei Neubesetzungen Frauen eingestellt.

Städtebau – Institut, Fachgebiet Grundlagen der Orts- und Regionalplanung

Besoldungsgruppe C:

1 C 3-Stelle (männlich) Stellen,

1 C 1-Stelle (weiblich) wird innerhalb des Zielzeitraumes frei

Akademischer Mittelbau:

BAT I b / II a: 0,5 Stelle (derzeit unbesetzt)

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Ungeprüft: insgesamt 2 Stellen, davon 1 weiblich

Der Frauenanteil ist derzeit in allen Bereichen ausgeglichen. Wird die 0,5 Stelle im akademischen Mittelbau mit einer Frau besetzt, ist der Anteil sehr zufrieden stellend.

Institut für Tragkonstruktionen und Konstruktives Entwerfen

Besoldungsgruppe C:

1 C 4- Stelle (männlich)

1 C 3- Stelle (männlich), wird 2006 frei

3 C 1-Stellen (männlich), werden im Zielzeitraum frei

Akademischer Mittelbau:

Beamte A 13: 1 Stelle, männlich

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Geprüft: insgesamt 12 Stellen, davon 1 weiblich

Ungeprüft: insgesamt 18 Stellen, davon 6 weiblich

In der Besoldungsgruppe C sind keine Frauen vertreten. Es ist jedoch beabsichtigt, nach Freiwerden der C 3 Stelle diese mit einer Frau zu besetzen.

Auch soll der Frauenanteil im Bereich der C 1- Stellen anteilig auf 33 % angehoben werden. Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften (geprüft) soll der Anteil auf 25 % und ungeprüft auf 45 % erhöht werden (8 von 18 weiblich).

Zahlen

C-Besoldungen

(Stichtag 02.05.2002)

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen
C 1	0	1
C 2	2	0
C 3	8	1
C 4	15	1

Beamtinnen und Beamte im akademischen Mittelbau

(Stichtag 02.05.2002)

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen
A 13	2	1
A 14	6	0
A 15	0	0
A 16	0	0

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

(Stichtag 02.05.2002)

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen
BAT II a	45	22
BAT I b	4	3
AT	0	0

Wissenschaftliche Hilfskräfte

(Stichtag 02.05.2002)

	Männer	Frauen
geprüft	2	1
ungeprüft	32	26

Promotionen

(Stichtag 30.6.2000)

Männer	Frauen
0	2

Habilitationen

(Stichtag 30.6.2000)

Männer	Frauen
2	0

FRAUENFÖRDERPLAN DER FAKULTÄT 2: BAU- UND
UMWELTINGENIEURWISSENSCHAFTEN

1. Allgemeines

Im Frauenförderplan der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften werden gemäß dem Universitätsgesetz des Landes Baden-Württemberg konkrete Ziele und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Studium, Forschung und Lehre innerhalb der Fakultät festgelegt.

2. Ausgangszustand

In allen Studiengängen, die die Fakultät 2 betreut hat der Anteil der Studentinnen unter den Studierenden zugenommen. Momentan sind 21 % der Bauingenieurstudenten weiblich, sowie 31 % der Umweltschutztechniker, 15 % der COMMAS- und 41 % der WAREM-Studenten. Im Schnitt ergibt das einen Anteil von ca. 25 %. Der Anteil der weiblichen Studierenden die im WS 2001/2002 ihr Studium erfolgreich abgeschlossen haben, beträgt beim Studiengang Bauingenieurwesen ca. 21 % (insgesamt 24) und beim Studiengang Umweltschutztechnik ca. 13 % (insgesamt 8). Das ergibt in der Summe einen Anteil von ca. 19 %. Im Vergleich zu anderen Ingenieurstudiengängen an der Universität Stuttgart ist somit ein relativ gutes Verhältnis gegeben.

Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften beträgt der Frauenanteil seit Jahren unverändert über 20 % (geprüft 18 % und ungeprüft 27 %), was umso erfreulicher ist, als die Studierenden durch diese Tätigkeiten an die wissenschaftliche Tätigkeit herangeführt werden. Dieser im Vergleich zum Anteil der Frauen unter den Studierenden große Anteil an weiblichen Hilfskräften ist auch ein Hinweis darauf, dass die grundsätzliche Einstellung der Institute gegenüber der Beschäftigung von Frauen positiv ist.

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern liegt der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit ca. 20 % etwas unter dem Anteil bei den Studierenden.

Der geringe Anteil bei den Promotionen (12 %) beruht sicher auch auf der zeitlichen Phasenverschiebung.

Aufgrund der insgesamt geringen Anzahl an Habilitationen sind prozentuelle Angaben in diesem Bereich nicht sinnvoll. Im Jahr 2000 hat seit 1995 zum ersten mal eine Frau eine Habilitation abgeschlossen. Nach einer konstanten Zahl von 1 männlichen Habilitanten pro Jahr von 1995 bis 1999 kann hier sicher nur bedingt eine Aussage über eine Tendenz gemacht werden.

Der geringe Anteil der Frauen im Bereich der C-Besoldungen (nur 3 Stellen) geht auch auf die sehr geringe Anzahl von Bewerbungen durch Frauen zurück. Auf die in den letzten 5 Jahren ausgeschriebenen Stellen hat sich nur 1 Frau beworben, die auch zu einem Vortrag eingeladen wurde. Aufgrund des in der

Ausschreibung geforderten fachlichen Profils konnte sie jedoch nicht für die Stelle berücksichtigt werden. Im Bereich der Beamten im akademischen Mittelbau wurden in den letzten Jahren keine Neueinstellungen durchgeführt, sondern Stellen gestrichen. Der Anteil der Frauen liegt darum hier unverändert bei 0 %.

3. Ziele

Bei der Betrachtung des Frauenanteils der Studierenden muss grundsätzlich festgestellt werden, dass in Bezug auf das Berufsbild der Bau- und Umweltingenieure in der Öffentlichkeit wie auch unter Schülerinnen und Schülern überholte Vorstellungen existieren. Diese Vorbehalte führen dazu, dass Frauen diese Studienrichtungen nicht in dem Maße wählen, wie es im späteren Berufsfeld ihren Möglichkeiten entspräche. Die Fakultät wird daher zielgerichtet in Schulen und Arbeitsämtern informieren.

Mit solchen Maßnahmen wird beabsichtigt, den Anteil der Studentinnen in den kommenden 5 Jahren auf 25% zu erhöhen.

Es wird beabsichtigt, den hohen Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften bei über 25 % zu halten, um so eine gezielte Förderung der Studentinnen zu gewährleisten.

Ein Teil der innerhalb der nächsten 5 Jahre freiwerdenden Stellen im Bereich der wissenschaftlichen Angestellten wird voraussichtlich nicht wiederbesetzt werden. Genaue Daten sind hierzu momentan nicht bekannt. Bei Wiederbesetzung wird jedoch angestrebt, den Anteil der Frauen auf mindestens 20 % zu halten. Ähnliches gilt für Stellen im Bereich der Beamten im akademischen Mittelbau. Hier sollen im Falle von Einstellungen bei entsprechender Eignung möglichst viele Frauen berücksichtigt werden.

Es kann momentan keine Aussage gemacht werden, wieviele der im betrachteten Zeitraum frei werdenden C-Stellen wieder besetzt werden. Innerhalb der in den nächsten 5 Jahren anstehenden Berufungsverfahren für Professuren der Fakultät wird versucht, qualifizierte Frauen für eine Bewerbung zu bewegen und bei entsprechender Eignung zu berufen.

4. Maßnahmen zur Verwirklichung

1. Planstellen (Ratsstellen, Stellen für wissenschaftliche Assistenten/Assistentinnen C1, Stellen für wissenschaftliche Angestellte BAT) werden öffentlich, zumindest universitätsintern ausgeschrieben. Auch Drittmittelstellen für wissenschaftliche Angestellte sollten, soweit sie nicht personengebunden beantragt wurden, ausgeschrieben werden. Bei Planungen von

Forschungsprojekten soll besonders darauf geachtet werden, qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mitarbeiterinnen zu gewinnen.

2. Bei der Ausschreibung einer Stelle wird bei der Formulierung des Ausschreibungstextes darauf geachtet, dass die im Fach qualifizierten Wissenschaftlerinnen nicht schon durch die Formulierung des Ausschreibungstextes von vornherein ausgeschlossen werden.
3. Bei der ersten Durchsicht der Bewerbungen wird mit größter Sorgfalt darauf geachtet, dass qualifizierte Frauen wegen bestimmter, Frauen benachteiligender Kriterien, welche durch Ausfallzeiten aufgrund der Erziehung von Kindern begründet sind (wie z. B. höheres Alter), nicht ausgeschlossen werden.
4. Alle Bewerberinnen, die die erforderlichen Qualifikationen und die gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, sollen zum Vortrag eingeladen werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind.
5. Jedes Mitglied der Fakultät Bau- und Umweltingenieurwissenschaften ist innerhalb seines Arbeitsbereiches für die Erhöhung des Frauenanteils verantwortlich. Es soll darauf hinwirken, dass freiwerdende Hilfskraft-, Promotions-, Assistenten- und Professorenstellen diesbezüglich besetzt werden.
6. Das Interesse von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen an einer Hochschulkarriere soll durch intensivierete Beratung gefördert werden. Die Fakultät entwickelt ein auf ihre Fächer zugeschnittenes Beratungskonzept und unterstützt solche Initiativen von Fakultätsangehörigen.

5. Tabellen

C-Besoldungen (Stichtag: 01.05.2002)

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen
C	33	3 8 %

**Beamtinnen und Beamte im Akademischen Mittelbau
(Stichtag: 01.05.2002)**

Besoldungsgruppe	Männer	Frauen
A13-A15	26	0 0 %

**Angestellte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
(Stichtag: 01.05.2002)**

	Männer	Frauen
	259	64 20 %

Wissenschaftliche Hilfskräfte (Stichtag: 01.05.2002)

	Männer	Frauen
Geprüfte Wiss. Hilfskräfte	9	2 18 %
Ungeprüfte Wiss. Hilfskräfte	119	45 27 %

Promotionen im Studienjahr 2000/2001

	Männer	Frauen
	15	2 12 %

Habilitationen im Studienjahr 2001/2002

	Männer	Frauen
	1	2 67 %

Studierende im Studienjahr 2001/2002

	Männer	Frauen
Bauingenieurwesen	513	137 21 %
Umweltschutztechnik	218	96 31 %
COMMAS	40	7 15 %
WAREM	66	45 41 %
Summe	837	285 25 %

Studienabschlüsse im WS 2001/2002

	Männer	Frauen
Bauingenieurwesen	19	5 21 %
Umweltschutztechnik	7	1 13 %
Summe	26	6 19 %

FRAUENFÖRDERPLAN DER FAKULTÄT 3: CHEMIE

ZIELVEREINBARUNG BIS 2007

Ist-Situation

Die zahlenmäßige Stärke der Beschäftigung von Frauen in der Fakultät Chemie zum Stichtag 1.12.2000 ist in der Anlage (Tabelle 1) dargestellt.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (BAT) ist die Situation zufriedenstellend. Dort beträgt der Frauenanteil ca. 30 %.

In der Besoldungsgruppe A 13 bis A 15 sind lediglich 3 von insgesamt 19 Stellen mit Frauen besetzt.

Bei den Professuren C2 bis C4 sind keine Frauen vertreten, im C1 Bereich sind zwei Frauen beschäftigt. Die Situation der Frauen gerade in den höheren Besoldungsgruppen ist eher unbefriedigend und zu verbessern.

Bis heute hat sich noch keine Frau in der Fakultät Chemie habilitiert, im Moment arbeiten vier Frauen an ihrer Habilitation. Die im Frauenförderplan von 1997 vorgeschlagenen Maßnahmen, Frauen verstärkt zur Habilitation zu ermuntern, zeigen somit erste Erfolge.

In allen Studienabschnitten, besonders aber bei den Studienanfängerinnen, hat sich der Frauenanteil erhöht. Dies ist sicher auf den Einsatz der Fakultät bei zahlreichen Veranstaltungen zurückzuführen, bei denen gezielt Frauen angesprochen und motiviert worden sind, ein Chemiestudium zu beginnen.

Zielvereinbarung zum Stichtag 1.12.2007

Die in Zukunft vorstellbare Beschäftigungssituation ergibt sich aus der anliegenden Tabelle.

In der Besoldungsgruppe C 3/C 4 sollte angestrebt werden, zwei der acht frei werdenden Stellen bei gleichwertiger Eignung mit Frauen zu besetzen.

Im Bereich der Stellen A13 bis A15 sollte eine der vier frei werdenden Stellen mit einer Frau besetzt werden.

Bei den BAT-Stellen sollte der Frauenanteil von ca. 30 % mindestens beibehalten werden.

Maßnahmen

Die Mitglieder der Fakultät bemühen sich um eine Erhöhung des Anteils der Studentinnen, indem bei Veranstaltungen wie z.B. Uni-Tag, Tag der offenen Tür, „Probiert die Uni aus!“ „Workshop für Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe“ etc. Schülerinnen gezielt angesprochen werden.

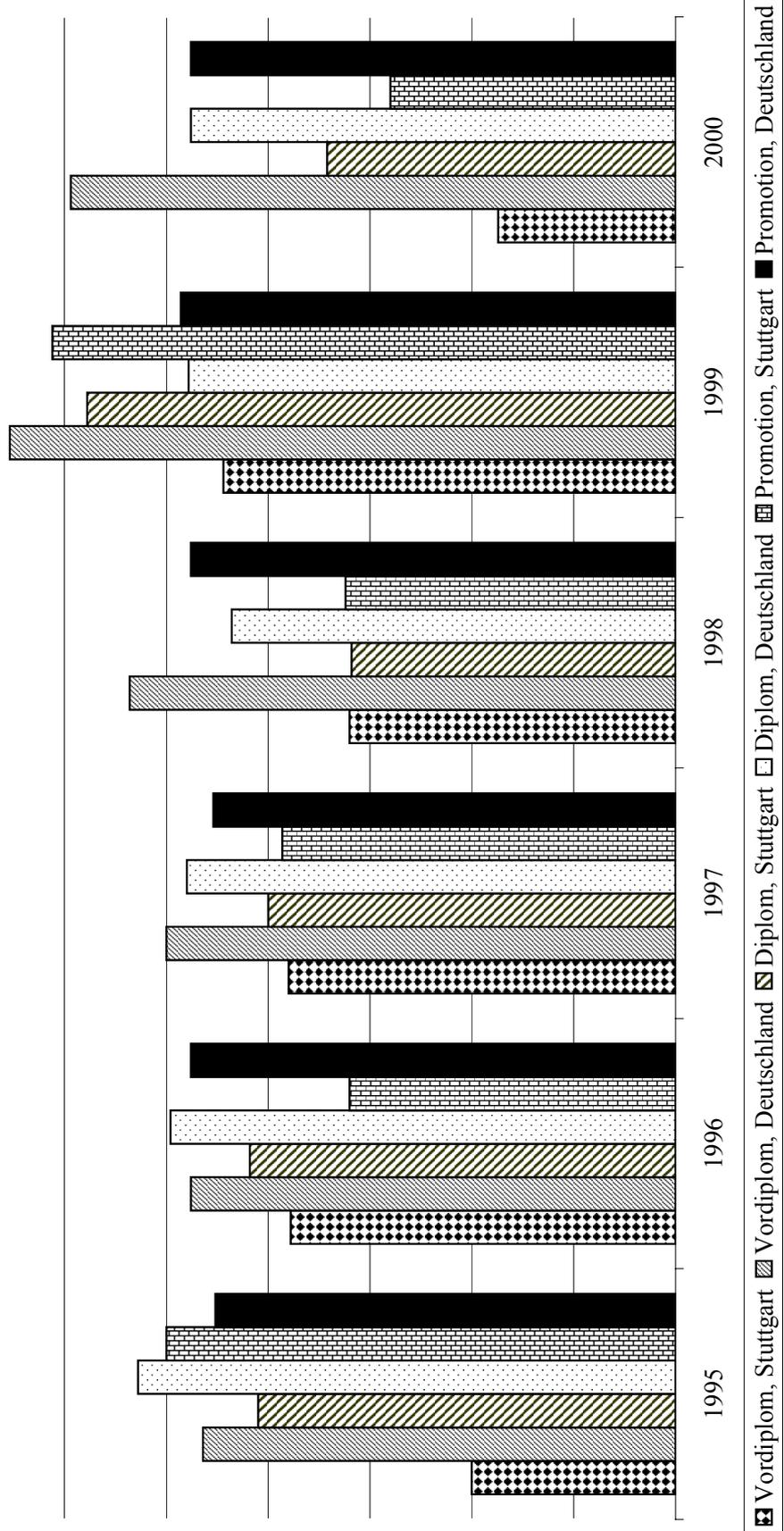
Der/die Vertreter/in der Fakultät im Mentorenkreis der Universität Stuttgart soll mit Unterstützung der Fakultät, Studentinnen speziell im Hinblick auf Studienverlauf, Auslandsstudium, Stipendien, Promotion, Habilitation und Karriereplanung beraten und fördern.

Hinzu sollten gezielte Weiterbildungsmaßnahmen treten (Rhetorik für Frauen, Bewerbungstraining, etc.).

Frauen an der Fakultät 3

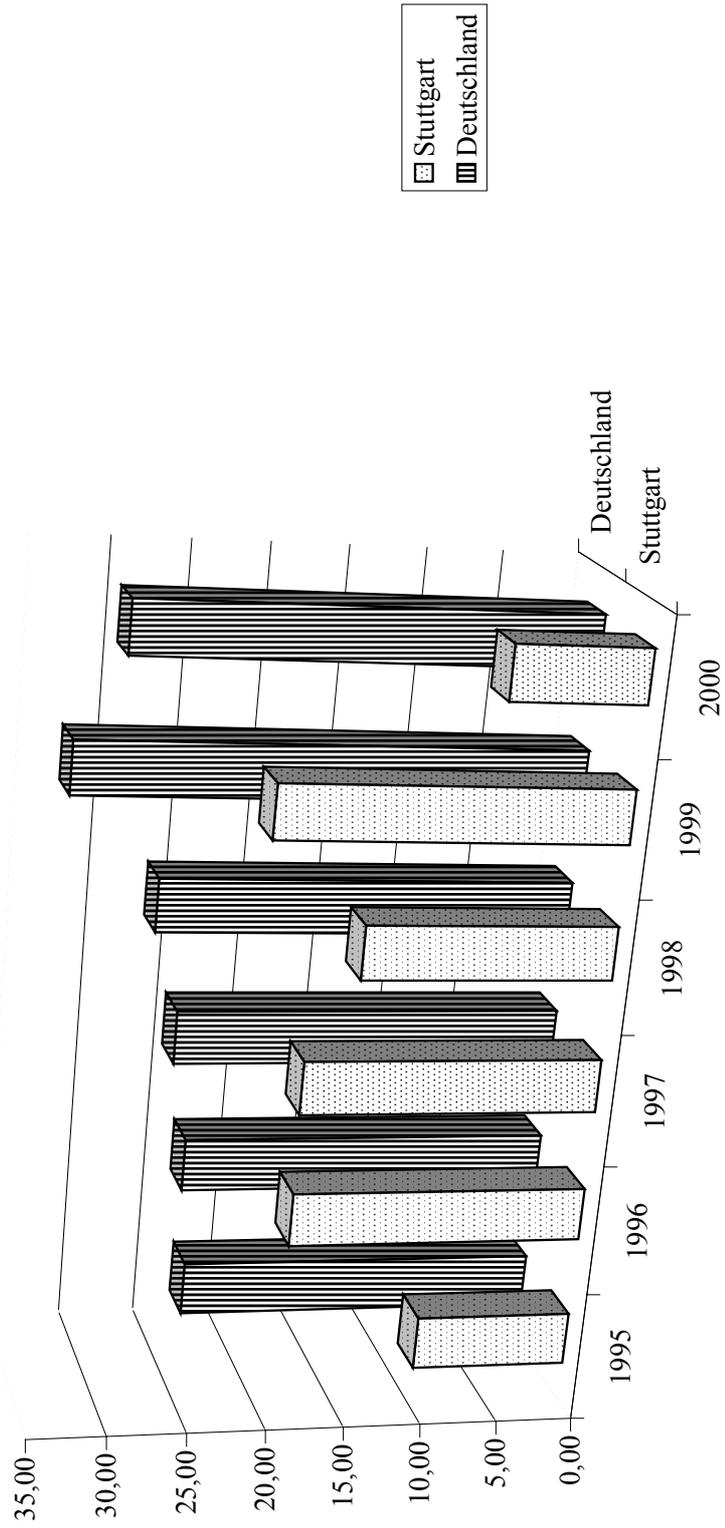
	1995	1996	1997	1998	1999	2000	voraussichtlich freierwiegend	Ziel- vorstel- lung
	(dargestellt ist jeweils das Verhältnis weiblich/männlich)							
Hilfskraft, ungeprüft	21/53	7/30	15/42	14/80	17/66	13/30	alle	
Hilfskraft, geprüft	20/112	20/54	14/78	12/78	14/56	8/22	alle	
wiss. Mitarbeiter	34/138	33/121	37/127	45/175	38/120	39/117	alle	ca. 30%
A 13	3/7	3/8	3/8	3/9	2/7	2/7	1	1
A 14	0/10	0/10	0/10	0/8	1/8	1/8	2	
A 15	0/3	0/3	0/3	0/3	0/2	0/1	1	
C 1	0/7	0/8	0/7	1/5	1/4	2/5	alle	ca. 30 %
C 2	0/2	0/1	0/2	0/2	0/4	0/3	alle	
C 3	0/7	0/7	0/7	0/7	0/7	0/5	1	0
C 4	0/17	0/15	0/17	0/15	0/15	0/15	7	2
Chemie, Vordiplom	4/36	7/30	4/17	4/21	4/14	2/21		
Chemie, Diplom	8/31	14/53	9/36	7/37	11/26	6/29		
Chemie, Promotion	13/39	8/42	11/46	6/31	15/34	7/43		
Chemie, Habilitation								
Chemie, Lehramt	4/3	1/1	1/3	2/7	1/3	5/3		

Prozentualer Frauenanteil bei verschiedenen Prüfungen



Vordiplom, Stuttgart
 Diplom, Deutschland
 Diplom, Stuttgart
 Promotion, Stuttgart
 Promotion, Deutschland

Prozentualer Frauenanteil, Vordiplom Chemie



	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Stuttgart	10,00	18,90	19,00	16,00	22,20	8,70
Deutschland	23,20	23,80	25,00	26,80	32,70	29,70

Prozentualer Frauenanteil, Diplom Chemie



	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Stuttgart	20,50	20,90	20,00	15,90	28,90	17,10
Deutschland	26,40	24,80	24,00	21,80	23,90	23,80

FRAUENFÖRDERPLAN DER FAKULTÄT 4: GEO- UND
BIOWISSENSCHAFTEN

1. Ist-Zustand des Frauenanteils in der Fakultät 4

Der Frauenanteil in der Fakultät 4 Bio- und Geowissenschaften der Universität Stuttgart ist aus den folgenden Tabellen ersichtlich.

Tab. 1: Studierende in der Fakultät 4 (Stand: WS 01/02)

Studiengang	N-Gesamt	N-Frauen	N-Männer	Frauen in %
Technische Biologie (Diplom)	384	2002	182	53
Geographie (Diplom, Magister, Lehramt Haupt- und Beifach)	433	178	255	41
Geologie (Diplom)	90	33	57	37
Mineralogie (Diplom)	20	10	10	50
Technische Geowissenschaften (Diplom)	3	1	2	33
Gesamt	930	424	506	46

(Quelle: Dezernat Studentische Angelegenheiten der Universität Stuttgart)

Tab. 2: Studienabschlüsse in der Fakultät 4 (Stand: WS 01/02)

Studiengang	N- Gesamt	N- Frauen	N- Männer	Frauen in %	%Anteil Frauen Vorjahre						
					95	96	97	98	99	00	01
Technische Biologie (Diplom)	16	6	10	38	44	50	50	54	70	41	38
Geographie (Diplom; Magister, Lehramt Haupt- und Beifach)	27	13	14	48	41	43	34	40	40	55	48
Geologie/Paläontologie (Diplom)	7	0	7	0	31	16	14	17	27	14	0
Mineralogie (Diplom)	1	0	1	0	43	0	50	66	0	--	0
Gesamt	51	19	32	37	40	29	37	39	49	45	37

(Quelle: Dezernat Studentische Angelegenheiten der Universität Stuttgart)

Tab. 3: Promotionen 1993-2002 in der Fakultät 4 (Stand: Mai 02)

	N- Gesamt	N- Frauen	N- Männer	Frauen in %
1993	18	6	12	33,3
1994	16	6	10	37,5
1995	20	5	15	25,0
1996	24	10	14	41,6
1997	23	5	18	21,7
1998	39	17	22	43,6
1999	29	9	20	31,0
2000	29	14	15	48,3
2001	23	6	17	26,1
2002 (bis Mai)	6	3	3	50,0
Gesamt	220	78	142	35,5

(Quelle: Dekanat der Fakultät 4)

Tab. 4: Habilitationen 1994-2002 in der Fakultät 4 (Stand: April 02)

	N-Gesamt	N-Frauen	N-Männer	Frauen in %
1994-1996	10	2	8	20
1997	4	0	4	0
1998	4	0	4	0
1999	6	0	6	0
2000	6	0	6	0
2001	5	2	3	40
2002	1	1	0	100
Gesamt	36	5	31	14

(Quelle: Dekanat der Fakultät 4)

Tab. 5: Wissenschaftliche Hilfskräfte in der Fakultät 4 (Stand: Mai 02)

		N-Gesamt	N-Frauen	N-Männer	Frauen in %
Geprüft	1995	36	14	22	38,9
	1996	14	8	6	57,1
	1997	29	11	18	37,4
	1998	26	10	16	38,5
	1999	11	6	5	54,5
	2000	12	6	6	50,0
	2002	5	2	3	60,0
Ungeprüft	1995	176	78	98	44,3
	1996	101	37	64	36,6
	1997	152	62	90	40,8
	1998	156	58	98	37,2
	1999	142	58	84	40,8
	2000	40	16	24	40,0
	2002	29	12	17	58,6

(Quelle: Dezernat Personal der Universität Stuttgart)

Ist-Zustand an den einzelnen Instituten der Fakultät 4

Der folgende Text gibt einen Überblick über den Ist-Zustand des Wissenschaftlichen Personals an den einzelnen Instituten der Fakultät 4. Durch die Vielzahl der einzelnen Institute ist eine Zielvereinbarung bzgl. des angestrebten Frauenanteils nur auf Fakultätsebene und nicht für die einzelnen Institute sinnvoll. Im Mitarbeiterbereich sind relativ viele Frauen beschäftigt. Es ist zu erwarten, dass freiwerdende Stellen auch wieder mit Frauen besetzt werden.

Biologisches Institut:

In den Besoldungsgruppen C3 und C4 sind je 3 Stellen vorhanden, von denen eine C4-Professur mit einer Frau besetzt ist, von den fünf C1-Stellen ist eine mit einer Frau besetzt. In der Besoldungsgruppe A ist ebenfalls eine Frau beschäftigt. Der Frauenanteil im Mitarbeiterbereich ist hingegen sehr hoch.

Tab. 6: Personalentwicklung am Biologischen Institut (Stand: April 02)

Gruppe	Status	N-Gesamt	N-Frauen	% Frauen	voraussichtlich freiwerdende Stellen bis 2007
C4	Unbefr. Vollz.	3	1	33	0
C3	Unbefr. Vollz.	3	0	0	2
C1	Befr. vollz.	5	1	20	5
A13-A15	Unbefr. Vollz.	3	1	33	1
BAT IIa	Unbefr. Vollz.	2	1	50	0
BAT IIa	Befr. teilz.	4	3	75	4

(Quelle: Biologisches Institut, Universität Stuttgart)

Institut für Geographie:

Die zwei C4-Stellen sowie die A-Stelle des Instituts sind mit Männern besetzt. Eine C2-Stelle hat eine Frau inne. Im Mitarbeiterbereich ist der Frauenanteil allerdings hoch und liegt leicht über dem Anteil der Studentinnen an der Studierendenzahl. Bei den hier nicht erfassten Projektstellen liegt der Frauenanteil bei ca. 50%.

Tab. 7: Personalentwicklung am Institut für Geographie (Stand: April 02)

Gruppe	Status	N-Gesamt	N-Frauen	% Frauen	voraussichtlich freiwerdende Stellen bis 2007
C4	Unbefr. vollz.	2	0	0	1
C2	Befr. vollz.	1	1	100	1
C1	Befr. vollz.	2	1	50	2
A13-A15	Unbefr. vollz.	1	0	0	0
BAT Ib	Unbefr. vollz.	1	0	0	0
BAT IIa	Unbefr. vollz.	2	0	0	0
BAT IIa	Befr. teilz.	3	2	67	3 (eine wird nicht wieder besetzt)

(Quelle: Institut für Geographie, Universität Stuttgart)

Institut für Geologie und Paläontologie:

Eine der beiden Professuren ist mit einer Frau besetzt. Bei den weiteren Stellen des wissenschaftlichen Personals ist die Anhebung des Frauenanteils an mindestens einer weiteren Stelle vorgesehen.

Tab. 8: Personalentwicklung am Institut für Geologie und Paläontologie (Stand: Mai 02)

Gruppe	Status	N-Gesamt	N-Frauen	% Frauen	voraussichtlich freiwerdende Stellen bis 2007
C4	Unbefr. vollz.	1	0	0	0
C3	Unbefr. vollz.	1	0	100	0
C2	Befr. vollz.	2	1	50	2
C1	Befr. vollz.	3	0	0	3
A13-A15	Unbefr. vollz.	2	0	0	1(wird nicht wieder besetzt)
BAT Ia	Unbefr. vollz.	1	0	0	1(wird nicht wieder besetzt)

(Quelle: Institut für Geologie und Paläontologie, Universität Stuttgart)

Institut für Geophysik:

Die C-Stellen dieses kleinen Instituts sind mit Männer besetzt. Mitarbeiterstellen sind nicht vorhanden.

Tab. 9: Personalentwicklung am Institut für Geophysik (Stand: Mai 2002)

Gruppe	Status	N-Gesamt	N-Frauen	% Frauen	voraussichtlich freiwerdende Stellen bis 2007
C4	Unbefr. vollz.	1	0	0	1
C3	Unbefr. vollz.	1			Berufungsverfahren läuft
C2	Befr. vollz.	1	0	0	1

(Quelle: Institut für Geophysik, Universität Stuttgart)

Institut für Mineralogie und Kristallchemie:

Alle Stellen dieses kleinen Institutes sind mit Männern besetzt.

Tab. 10: Personalentwicklung am Institut für Mineralogie und Kristallchemie (Stand: Mai 02)

Gruppe	Status	N-Gesamt	N-Frauen	% Frauen	voraussichtlich freiwerdende Stellen bis 2007
C4	Unbefr. vollz.	1	0	0	0
C3	Unbefr. vollz.	1	0	0	1 (Wiederbesetzung fraglich)
BAT IIa	Unbefr. vollz.	1	0	0	0

(Quelle: Institut für Mineralogie und Kristallchemie, Universität Stuttgart)

Institut für Industrielle Genetik:

Am Institut für Industrielle Genetik ist die C4- und die C3-Stelle von Männern besetzt, während im Mitarbeiterbereich (Angabe der Stellen einschließlich der Projektstellen) der Frauenanteil erfreulich hoch ist.

Tab. 11: Personalentwicklung am Institut für Industrielle Genetik (Stand: Mai 2002)

Gruppe	Status	N-Gesamt	N-Frauen	% Frauen	voraussichtlich freiwerdende Stellen bis 2007
C4	Unbefr. vollz.	1	0	0	0
C3	Unbefr. vollz.	1	0	0	0
A13-A15	Unbefr. vollz.	2	1	50	0
BAT IIa	Befr. vollz.	3	1	33	3
BAT IIa	Befr. teilz.	9	6	67	9

(Quelle: Institut für Industrielle Genetik, Universität Stuttgart)

Institut für Mikrobiologie:

Im Institut für Mikrobiologie ist die C4-Stelle momentan nicht besetzt. Im Bereich der übrigen Stellen sind weibliche Mitarbeiter gut vertreten.

Tab. 12: Personalentwicklung am Institut für Mikrobiologie (Stand: Mai 2002)

Gruppe	Status	N-Gesamt	N-Frauen	% Frauen	voraussichtlich freiwerdende Stellen bis 2007
C4	Unbefr. vollz.	1			Berufungsverfahren läuft
C1	Befr. vollz.	2	1	50	2
A13-A15	Unbefr. vollz.	1	0	0	0
BAT Ib	Unbefr. vollz.	1	0	0	0
BAT Ila	Befr. teilz.	1	1	100	1

(Quelle: Institut für Mikrobiologie, Universität Stuttgart)

Institut für Zellbiologie und Immunologie:

Die C4- sowie die C3-Stelle ist mit Männern besetzt. Eine der drei weiteren C-Stellen hat eine Frau inne. Alle BAT-Stellen sind Projektstellen. Dieser Bereich wird von Frauen dominiert.

Tab. 13: Personalentwicklung am Institut für Zellbiologie und Immunologie (Stand: Mai 2002)

Gruppe	Status	N-Gesamt	N-Frauen	% Frauen	voraussichtlich freiwerdende Stellen bis 2007
C4	Unbefr. vollz.	1	0	0	0
C3	Unbefr. vollz.	1	0	0	0
C2	Befr. vollz.	2	1	50	2
C1	Befr. vollz.	1	0	0	1
A13-A15	Unbefr. vollz.	1	0	0	0
BAT IIa	Befr. vollz.	8	6	75	8
BAT IIa	Befr. teilz.	9	7	78	9

(Quelle: Institut für Zellbiologie und Immunologie, Universität Stuttgart)

2. Zielvorgaben an der Fakultät 4

Der Anteil der Studentinnen liegt im Studiengang Technische Biologie seit Jahren bei über 40% und ist in den geowissenschaftlichen Studiengängen ebenfalls seit Jahren, je nach Studiengang mit 20 bis 40%, ebenfalls hoch (siehe Tab. 1). Dies ist für naturwissenschaftliche Studiengänge recht zufriedenstellend.

- Die Zielvorgabe ist somit, den derzeitigen Zustand mindestens beizubehalten bzw. leicht zu erhöhen.

Der Frauenanteil bei den bestandenen Examina liegt in den Studiengängen Technische Biologie und Geographie beim jeweiligen Anteil der Studentinnen. Für die Fächer Geologie und Mineralogie ist eine statistische Auswertung aufgrund der kleinen Fallzahl schwierig. Die Zahl der Promotionen von weiblichen Absolventinnen der Jahre 1993-2002 ist in der Tendenz zunehmend und liegt bei dem Anteil der von Frauen bestandenen Examina.

Der Frauenanteil von etwa 60% bei den geprüften bzw. ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräften liegt über dem prozentualen Anteil der Studienabschlüsse.

Eine auffallende Änderung des Frauenanteils tritt erst nach der Promotion ein. Trotz der hohen Zahl an promovierten Frauen ist das Anstreben einer Forschungs-Karriere für Frauen nach wie vor wenig attraktiv. Häufig ziehen wissenschaftlich sehr begabte Frauen Dauerstellen auf Ämtern und in der Industrie den Zeitverträgen der Universität vor. Das Fehlen von Rollenmodellen verstärkt die Unsicherheit, eine Karriere in diesem kompetitiven Wissenschaftsbereich schaffen zu können.

Bei den Vollzeitstellen im Akademischen Mittelbau und bei Professuren sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Vor allem bei den anstehenden Neubesetzungen im Bereich der C3/C4 Stellen hat sich die Fakultät die Zielvorgabe gesetzt, 1/3 Stellen mit entsprechend qualifizierten Frauen zu besetzen.

- Zielvorgabe ist, promovierte Frauen verstärkt zu motivieren, eine Universitätskarriere einzuschlagen. Das Margarete von Wrangell-Programm bietet dazu z.B. eine wichtige Fördermaßnahme.
- Für Seminare und Kolloquien sollen im Sinne der Erhöhung des Anteils an Vorbildern für Frauenkarrieren bewusst auch Professorinnen eingeladen werden. Die Fakultät 4 wird in Zukunft verstärkt Frauen zur Promotion und Habilitation ermuntern und sich bei der Besetzung von Stellen im akademischen Mittelbau nachdrücklich um Frauen bemühen.

3. Maßnahmen zur Verwirklichung von Zielvorgaben an der Fakultät 4

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

Stellenausschreibungen:

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

Stellenbesetzungen

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

Professuren

Jeder Berufungskommission sollte mindestens eine Wissenschaftlerin angehören. Die Frauenbeauftragte wird am Verfahren von Anfang an beteiligt und kann zu jeden Zeitpunkt eine schriftliche Begründung über das Ausscheiden von Bewerberinnen verlangen.

Alle Bewerberinnen, die die erforderliche Qualifikation und die gewünschte fachliche Ausrichtung nachweisen können, sollten zum Vortrag eingeladen werden, solange Frauen im jeweiligen Fach unterrepräsentiert sind. Die Berufungskommissionen sollten sich darum bemühen, vermehrt Gutachterinnen zu beauftragen.

Wissenschaftlicher Dienst

Bei der Besetzung von Haushaltsstellen im wissenschaftlichen Dienst ist die Frauenbeauftragte zu beteiligen. Die zentrale Verwaltung der Universität informiert die Frauenbeauftragte jeweils sofort über die freigegebenen Haushaltsstellen. Die Frauenbeauftragte ist von der vorschlagsberechtigten Persönlichkeit rechtzeitig über Ausschreibung und Bewerbungslage zu unterrichten. Sie kann sich durch die jeweilige Fakultätsfrauenbeauftragte vertreten lassen.

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Studentinnen

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

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

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

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

Wissenschaftlerinnen

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

FRAUENFÖRDERPLAN 2002 – 2006 DER FAKULTÄT 5:
INFORMATIK, ELEKTROTECHNIK UND INFORMATIONSTECHNIK

Der vorliegende Frauenförderplan der neuen Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik umfasst die Pläne der Fakultät 4 (Elektrotechnik und Informationstechnik) und der Fakultät 14 (Informatik). Aufgrund unterschiedlicher Ausgangssituationen und Ziele besteht dieser gemeinsame Frauenförderplan aus zwei Teilen, die jeweils die Situation und Zielvorgaben der alten Fakultäten darstellen. Die einzelnen Teilpläne gliedern sich wie folgt:

1. Ist-Situation und Bewertung der letzten fünf Jahre
2. Zielvorgaben
3. Konkrete Maßnahmen in den nächsten fünf Jahren
4. Statistiken

FRAUENFÖRDERPLAN 2002 – 2006 DES FACHBEREICHS INFORMATIK

1. Ist-Situation und Bewertung der letzten fünf Jahre

Die Fakultät Informatik hat im Januar 1996 Maßnahmen zur Frauenförderung in der Informatik angeregt und im Zeitraum bis 2001 durchgeführt. Die Erfahrungen in den einzelnen Bereichen sind im Folgenden aufgeführt.

1.1 Stellenausschreibungen und -besetzungen

Die allgemeinen Vorschläge zur Verbesserung bei Ausschreibungen wurden umgesetzt, ohne dass deutliche Veränderungen in der Informatik erreicht werden konnten. Insbesondere wurde (auf Grund der jeweiligen Bewerbungslage) keine Frau auf eine Professur berufen.

1.2 Vereinbarkeit von Studium und familiären Aufgaben

Hier wurden in der Informatik keine Auffälligkeiten festgestellt. Bei gängigen Wahlmöglichkeiten, etwa bei der Festlegung von mündlichen Prüfungsterminen oder bei der Vergabe von Diplomarbeiten, wurden die Wünsche der Studentinnen und der Studenten gleichermaßen berücksichtigt.

Unterschiedliche Studienverläufe zwischen Männern und Frauen sind in der Informatik nicht nachweisbar. So weicht der Frauenanteil bei Diplomen und Promotionen nicht wesentlich vom Frauenanteil des jeweils zugehörigen Erstsemesters ab. Bei den Durchschnittsnoten im Vordiplom und im Diplom zeigen sich keine statistisch relevanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Das Gleiche gilt für die Entwicklung der Studienzeiten bis zum Vordiplom (derzeit 5,6 Semester) und zum Diplom (derzeit 14,0 Semester). Die Studienzeiten sind relativ hoch, was vor allem auf die (einschlägigen!) Tätigkeiten der meisten Studierenden in Industrie, Wirtschaft und Verwaltung zurückzuführen ist.

1.3. Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und familiären Aufgaben

Die Förderung der Kinderbetreuung an der Fakultät oder auf dem Campus scheint aus universitären Mitteln nicht möglich zu sein. Eine Förderung von Frauen, die nach einer Familienpause in die wissenschaftliche Arbeit zurückkehren wollen, kann über Stipendien des Landes erfolgen (vgl. auch 1.7).

Bisher war es nicht möglich, Telearbeit für wissenschaftliche Angestellte offiziell einzuführen, um familiäre Verpflichtungen mit dem Beruf leichter zu vereinbaren. Die Telearbeit wurde in einem Fall an der Fakultät Informatik exemplarisch erprobt.

1.4 Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

Fälle von sexueller Belästigung und Diskriminierung wurden in der Informatik nicht aktenkundig.

1.5 Werbung speziell für Studentinnen

In diesem Bereich haben Mitarbeiterinnen der Fakultät mehrere aufwändige Aktivitäten mit der entsprechenden Werbung gestartet. Seit Anfang 1997 wurden z.B. die folgenden sechs Veranstaltungen für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe durchgeführt:

- 1. Informatik AG Januar - April 1997 (162 Teilnehmerinnen)
- 2. Informatik AG April - Juli 1997 (knapp 50 Teilnehmerinnen)
- 3. Informatik AG von Januar bis April 1998 (55 Teilnehmerinnen)
- Erlebniswoche '99 im Februar 1999 (30 Teilnehmerinnen)
- 4. Informatik AG 2000 im Frühjahr 2000 (30 Teilnehmerinnen)
- 5. Informatik AG 2001 im Frühjahr 2001 (31 Teilnehmerinnen)
- 6. Informatik AG 2002 im Frühjahr 2002 (18 Teilnehmerinnen)

Seit Anfang 1998 fanden diese Veranstaltungen im Rahmen der Universitätsaktion "Probiert die Uni aus!" statt. Die Veranstaltungen fanden ein sehr positives Echo und einige Schülerinnen haben ihr Studium an der Fakultät Informatik in Stuttgart aufgenommen. Eine Statistik wurde offiziell nicht erstellt. Nach unserer Beobachtung konnte trotz des hohen Engagements keine auffällige Steigerung des Frauenanteils erreicht werden.

1.6 Bauliche Maßnahmen

Die Anstrengungen, gesonderte Bereiche in Pool- und Arbeitsräumen für die Arbeit in Kleingruppen auszuweisen, scheiterten am Geldmangel und an der Begründung "Frauenförderung". Zwischenzeitlich wurden solche Bereiche aus anderen Mitteln im Rahmen der lehrplanmäßigen Studienprojekte des Studien-

gangs Softwaretechnik eingerichtet. Auch die Umgestaltung von Aufenthaltsflächen konnte nicht aus normalen Haushaltsmitteln der Universität erfolgen.

1.7 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Es wurden keine Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen gegenüber männlichen Kollegen in Bezug auf die Möglichkeit zur Teilnahme an Kongressen oder an Fortbildungsveranstaltungen festgestellt. Bei den Promotionen ist der Anteil der Frauen derzeit etwas höher als der Anteil der Absolventinnen beim Diplom.

Unter den Stipendien sind das Kontakt- und das Wiedereinstiegsstipendium für Frauen während oder nach einer "Familienpause" und das Margarete von Wrangell-Programm für die Zeit nach der Promotion zu nennen, aus dem eine Mitarbeiterin der Fakultät finanziert wurde.

1.8 Förderung der Frauen- bzw. Geschlechterforschung

An der Fakultät Informatik gibt es derzeit keine Projekte zur Frauenforschung.

Zwei Wissenschaftlerinnen der Fakultät Informatik waren an der Antragstellung für eine "Gender-Professur" an der Universität Stuttgart beteiligt, die letztlich aber vom Land nicht bewilligt wurde.

1.9 Erfahrungen

Die Fakultät Informatik hat in ihrem Frauenförderplan von 1996 Maßnahmen vorgeschlagen, die zum großen Teil umgesetzt wurden, die sich jedoch nicht statistisch erfolgreich niederschlugen.

Eine wesentliche Ursache hierfür vermuten wir in den allgemeinen Rahmenbedingungen. Bereits im Kindergarten wird den Kindern teilweise vermittelt, Technik sei mit Gefühlsarmut verbunden und somit für Mädchen nicht geeignet. In den weiteren Entwicklungsjahren wird diese Vorstellung verstärkt, möglicherweise

- weil hier viele Frauen ohne entsprechende technische Aufgeschlossenheit für die Erziehung der Kinder verantwortlich sind,
- weil das Erscheinungsbild der Informationsverarbeitung für Kinder durch Computerspiele geprägt ist, die nur Jungen ansprechen,
- weil sich Mädchen selten in den Vordergrund drängen und daher weniger von den Lehrkräften oder den Verwandten bzgl. ihrer technischen Interessen gefördert werden,

- weil das Vorurteil herrscht, nach oder während einer Kindererziehungsphase könnten Frauen kaum wieder in einen sich schnell wandelnden technischen Beruf zurückkehren,
- weil die weiblichen Vorbilder fehlen,
- weil ein gewisser Zeitumfang für die Auseinandersetzung mit der Informatik erforderlich ist, den Familien den Mädchen nicht lassen oder den Mädchen selbst nicht für einen als einseitig geltenden Bereich aufbringen wollen.

Nach unserer Einschätzung ist die innere Einstellung am Ende der Sekundarstufe I bei vielen Schülerinnen bereits sehr ablehnend gegenüber einem technisch ausgerichteten Beruf, so dass spätere Maßnahmen hieran kaum noch etwas ändern.

Eine andere Erfahrung der letzten Jahre lautet, dass trotz guten Willens keine Mittel für die Frauenförderung bereit gestellt werden dürfen, um bestehende Situationen wirklich verändern zu können; der Grund liegt in der Zweckbestimmung der Mittel. Nur dort, wo eine rechtliche Verpflichtung vorliegt, etwa bei der Sicherheit in Garagen, lassen sich die Haushaltsmittel einsetzen. Wenn aber für erfolgversprechende Maßnahmen kein Geld ausgegeben werden darf, werden die Frauenförderpläne nicht greifen können.

1.10 Folgerungen für weitere Maßnahmen

Wenn die gesellschaftlichen Strukturen junge Frauen davon abhalten, Informatik zu studieren (und unsere Erfahrungen scheinen dies nahe zu legen), dann macht es wenig Sinn, Maßnahmenkataloge aufzuschreiben und Aktionen zu starten, an denen nur die, die ihre Entscheidung bereits getroffen haben, teilnehmen. Vielmehr muss sich die Fakultät darum bemühen, in der öffentlichen Meinung sowohl der Eltern und der Lehrerschaft als auch der Jugendlichen einen Wandel herbeizuführen, wobei dieser Wandel sich in der Regel nicht auf ein einzelnes Fach, sondern auf eine Fächergruppe oder auf Naturwissenschaft und Technik insgesamt beziehen wird. Ein erster wesentlicher Schritt zu einer veränderten Einstellung gegenüber der Informatik könnte darin bestehen, Informatik als reguläres Schulfach in der Oberstufe (eventuell nach Geschlechtern getrennt) von gut ausgebildeten Lehrkräften unterrichten zu lassen und hierbei möglichst auf die Vorbildfunktion einer Lehrerin zu setzen. Die derzeitige Umgestaltung der gymnasialen Oberstufe läuft diesem Ziel jedoch zuwider.

Auf Grund der Erfahrungen der letzten Jahre kann die Fakultät Informatik ihre Mitarbeiterinnen und Studentinnen am besten dadurch fördern, dass sie ihnen weiterhin die Zeit und die Arbeitsmittel gibt, um in Ruhe studieren und eigene Ideen ungestört weiter entwickeln und erproben zu können. Zusätzliche An-

strengungen sollte sie ab 2002 verstärkt auf Maßnahmen verwenden, die auf eine allgemeine Bewusstseinsänderung z.B. an einer Schule, in Chat-Rooms, in Vereinen oder in der Bevölkerung zielen.

2. Zielvorgaben

Die Fakultät strebt folgende Ziele an:

- Erhöhung des Frauenanteils bei den Studienanfängern auf um etwa 50% bei den Studiengängen Informatik und Softwaretechnik bis 2007,
- Erhöhung des Anteils der Frauen unter den Diplomanden im gleichen Maße,
- Beibehaltung oder Erhöhung der guten Frauenanteile bei Promotionen bis 2007,
- Gewinnung von Frauen auf Professuren.

Dies betrifft zugleich die Förderung bei der Beschäftigung auf Hilfskraft- und Mitarbeiterstellen in der Informatik. Freiwerdende Professuren werden bei gleichwertiger Eignung mit einer Frau besetzt.

Die Fakultät setzt sich für besondere Fördermaßnahmen, z.B. spezielle Stipendien, nach dem Diplom und für Wiedereinstiegs-Maßnahmen nach der Mutterschaft ein.

Die Fakultät Informatik wird ihre Öffentlichkeitsarbeit intensivieren.

Die Fakultät beteiligt sich an den fakultätsübergreifenden Zielen der Universität und deren Weiterentwicklungen.

3. Konkrete Maßnahmen in den nächsten fünf Jahren

3.1 Direkte Maßnahmen der Fakultät

Zusammen mit dem Fachbereich Elektrotechnik und Informationstechnik wird eine Kommission zur Behandlung frauenspezifischer Fragen eingerichtet bzw. fortgeführt. Studentinnen werden verstärkt auf Hilfskraft- und Mitarbeiterstellen angesprochen, freiwerdende Professuren werden bei gleichwertiger Eignung mit einer Frau besetzt. Die Öffentlichkeitsarbeit (auch im Sinne von Werbung) wird weiter ausgebaut. Weiterhin unterstützt die Fakultät die Einrichtung von Kindertagesstätten und die Einwerbung von weiteren Stipendien. Die Kontakt-

möglichkeiten zu den wissenschaftlichen Einrichtungen der Fakultät während der Mutterschaft sollen verbessert werden. Eine weitere Maßnahme stellt die Unterstützung von Projekten zur Frauenforschung an den sich hierfür engagierenden Instituten dar. Weiterhin soll geprüft werden, ob Teilzeitstudiengänge (zumindest im Hauptstudium) eingeführt werden können.

3.2 Telearbeit

Dort, wo es sinnvoll ist, sollen Mitarbeiter(innen) die Möglichkeit erhalten, einen Teil ihrer Arbeitsleistung in Form von Telearbeit daheim zu erbringen. Auf diese Weise können zugleich die wissenschaftlichen Tätigkeiten und Angestelltentätigkeiten mit den familiären Aufgaben besser vereinbart werden.

3.3 Einführung eines zweimal jährlich stattfindenden einwöchigen Schnupperstudiums für Schülerinnen der Oberstufe

Mit dem Ziel, eine Gruppe von interessierten Schülerinnen fundiert über die Informatikausbildung an der Fakultät Informatik zu informieren, soll – sofern Mitarbeiter(innen) hierfür zur Verfügung stehen – in den nächsten Jahren zweimal jährlich ein einwöchiges Schnupperstudium nach dem Vorbild der ETH Zürich angeboten werden. Mit dieser Maßnahme möchte die Fakultät die Zahl der Schülerinnen, die zur Zeit im Rahmen von „Probiert die Uni aus!“ angesprochen werden (siehe Abschnitt 1.5), wieder erhöhen. Weiterhin beteiligt sich die Fakultät an der Aktion „Probiert die Uni aus!“

3.4 Teilnahme von Schüler(inne)n an Grundveranstaltungen

Ein besserer Kontakt zu den Schulen und ihren Informatiklehrkräften lässt sich durch Öffnung der Grundvorlesungen für Schüler(innen) erreichen, wie es an der Universität Karlsruhe seit mehreren Jahren erfolgreich erprobt wird. Hierbei erbrachte Leistungen werden im späteren Studium anerkannt. Über die Lehrkräfte, die aus der Schule die Übungen begleiten, können Informatikinhalte in die Schulen transportiert, der dortige Unterricht verbessert und ein Einfluss auf die allgemeine Einstellung zur Informatik genommen werden.

3.5 Langfristige Maßnahmen

Wenn man den Anteil junger Frauen an den Studierenden und an den Absolventen steigern möchte, dann sollte man auf die Vorbildfunktion, die von Frauen ausgeht, und auf die Erarbeitung neuer Veranstaltungskonzepte, neuer Beispiele und Repräsentationen sowie auf andersartige Herangehensweisen, neue Forschungsrichtungen und spezifische Methoden setzen. Hierfür sollten Professorinnen gewonnen werden. Maßnahmen zur Unterstützung von Frauen nach dem Diplom und der Promotion (vor allem durch Stipendien) und während

und nach der Mutterschaft (ständige Kontakte zu wissenschaftlichen Einrichtungen, spezielle Landesprogramme zur Förderung der Habilitandinnen usw.) sollen ausgearbeitet, angeregt und umgesetzt werden. Die Fakultät Informatik wird weitere Projekte und geeignete Konzepte aufgreifen und fördern.

4. Statistiken

4.1 Entwicklung der Anfängerzahlen im Studiengang Software-technik seit 1996:

SS x und WS x/x+1 (1.4. bis 31.3.)	Gesamt	davon Frauen	Frauen- anteil in %	Erst- semester	davon Frauen	Frauen- anteil in %
1996	75	6	8,0	75	6	8,0
1997	117	7	6,0	55	1	1,8
1998	170	14	8,2	70	9	12,9
1999	221	19	8,6	62	8	12,9
2000	265	18	6,8	84	3	3,6
Summe 1996- 2000	-	-		346	27	7,8

4.2 Entwicklung der Anfängerzahlen im Studiengang Informatik seit 1992:

SS x und WS x/x+1 (1.4. bis 31.3.)	Gesamt	davon Frauen	Frauenan- teil in %	Erst- semester	davon Frauen	Frauenan- teil in %
1992	1315	110	8,4	198	10	5,1
1993	1293	109	8,4	189	18	9,5
1994	1260	108	8,6	147	19	12,9
1995	1159	96	8,3	130	9	6,9
1996	1070	79	7,4	136	14	10,3
1997	989	76	7,7	136	17	12,5
1998	896	86	9,6	212	26	12,3
1999	933	93	10,0	226	31	13,7
2000	1105	134	12,1	338	51	15,1
Summe 1992- 2000	-	-	-	1712	195	11,4

4.3 Entwicklung der Diplome in Informatik seit 1992:

SS x und WS x/x+1 (1.4. bis 31.3.)	Gesamt	Durchschnitts- studienzeit	davon Frauen	Durchschnitts- studienzeit	Frauenan- teil in %
1992	106	14,1	7	17,4	7
1993	104	13,9	14	14,5	13
1994	108	14,2	12	14,0	11
1995	115	13,9	13	13,6	12
1996	130	14,4	13	15,3	10
1997	118	13,6	10	13,4	9
1998	128	14,0	9	13,3	7
1999	78	14,0	6	12,0	8
Summe 1992-1999	887	14,0	84	14,3	9

Die Zahlen des Jahres SS 00 und WS 00/01 lagen noch nicht vor.

Die Zahlen des Jahres SS 99 und WS 99/00 sind noch nicht endgültig.

4.4 Entwicklung der Promotionen seit 1992 (die folgenden Zahlen basieren auf den Promotionsakten):

SS x und WS x/x+1 (1.4. bis 31.3.)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
1992	3	1	33
1993	9	1	11
1994	10	1	10
1995	13	1	8
1996	11	1	9
1997	5	2	40
1998	8	1	12
1999	13	2	15
2000	12	2	17
Summe 1992-2000	84	12	14

Der Frauenanteil war in den vergangenen acht Jahren im Mittel bei den Promotionen deutlich höher als bei den Diplomen. Vergleicht man ihn aber mit den Diplomanteilen fünf Jahre zuvor, so entsprechen die Anteile einander recht gut, d.h., statistisch gesehen verläuft die wissenschaftliche Qualifizierung bei Männern und Frauen ungefähr gleich.

4.5 Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Zielvorgaben zur Frauenförderung

Besoldungs-, Vergütungs- und Lohn- gruppen	Besetzte Stellen am 1.5.2002		Stellenbestand 2002	Fluktuationsabschätzung ab 2003 (für alle Stellen)							
	Männlich	Weiblich		Freiwerden von Stellen durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze				Sonstige Gründe (u.a. Freiwerden von Stellen vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze)			
				2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006
C4	14,00	0,00	15,00	1,00		2,00					
C3	1,00	0,00	2,00								
C2	1,00	0,00	1,00								
C1	12,50	1,50	15,00					6,00	1,00	1,50	
A15	1,00	0,00	1,00								
A14	0,00	0,00	1,00								
A13	2,00	0,00	2,00								
Höherer Dienst	31,50	1,50	37,00	1,00		2,00		6,00	1,00	1,50	
Beamter/in	31,50	1,50	37,00	1,00		2,00		6,00	1,00	1,50	
AT	1,00	0,00	1,00								
BAT1a	3,00	0,00	3,00						1,00		
BAT1b	3,25	1,75	6,00					1,00			
BAT2a/1b	15,74	0,26	20,00					5,00	1,74		
Höherer Dienst	22,99	2,01	30,00					6,00	2,74		
Angestellte/r	22,99	2,01	30,00					6,00	2,74		
Insgesamt	54,49	3,51	67,00	1,00		2,00		12,0	3,74	1,50	

4.5 Wissenschaftliches Personal der Fakultät Informatik

	Dauer						Umfang									
	unbefristet			befristet			Vollzeit			Teilzeit						
	Ge-samt	M	w	%w	Ge-samt	m	w	%w	Ge-samt	m	w	%w	Ge-samt	M	w	%w
C4	15,00	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C2	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C1	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00	8,00	2,00	20,00	9,00	8,00	1,00	11,11	1,00	0,00	1,00	100,00
Zwischen-summe	16,00	16,00	0,00	0,00	10,00	8,00	2,00	20,00	25,00	24,00	1,00	4,00	1,00	0,00	1,00	100,00
A15	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A13	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Zwischen-summe	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
AT	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Bat1a	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Bat1b	7,00	6,00	1,00	14,29	0,00	0,00	0,00	0,00	6,00	6,00	0,00	0,00	1,00	0,00	1,00	100,00
Bat2a	0,00	0,00	0,00	0,00	78,00	67,00	11,00	14,10	73,00	65,00	8,00	10,96	5,00	2,00	3,00	60,00
Zwischen-summe	8,00	7,00	1,00	12,50	80,00	69,00	11,00	13,75	82,00	74,00	8,00	9,76	6,00	2,00	4,00	66,67
Insgesamt	26,00	25,00	1,00	3,85	90,00	77,00	13,00	14,44	109,00	100,00	9,00	8,26	7,00	2,00	5,00	71,43

	Finanzierung										Hilfskräfte					
	aus Haushaltstitel/Planstellen					aus Drittmittel					ungeprüft			geprüft		
	Ge-samt	m	w	%w	Ge-samt	m	w	%w	Ge-samt	m	w	Ge-samt	m	w	%w	
C4	15,00	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00								
C2	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00								
C1	10,00	8,00	2,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00								
Zwischensumme	26,00	24,00	2,00	7,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
A15	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00								
A13	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00								
Zwischen-summe	2,00	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
AT	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00								
Bat1a	2,00	2,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	0,00								
Bat1b	7,00	6,00	1,00	14,29	0,00	0,00	0,00	0,00								
Bat2a	42,00	37,00	5,00	11,90	38,00	33,00	5,00	13,16								
WIHI1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00				2,00	2,00	0,00	0,00	
WIHI2	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	34,00	31,00	3,00	8,82				
Zwischensumme	52,00	46,00	6,00	11,54	38,00	33,00	5,00	13,16	34,00	31,00	3,00	8,82	2,00	2,00	0,00	
Insgesamt	80,00	72,00	8,00	10,00	38,00	33,00	5,00	13,16	34,00	31,00	3,00	8,82	2,00	2,00	0,00	

FRAUENFÖRDERPLAN 2002 – 2006 DES FACHBEREICHS ELEKTROTECHNIK/INFORMATIONSTECHNIK

1. Ist-Situation und Bewertung der letzten fünf Jahre

Die im Folgenden genannten Zahlen beziehen sich auf die bereitgestellten Daten des Rektoramts der Universität Stuttgart zur aktuellen Beurteilung der Situation der Frauen in der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik.

- Bei der Zahl der Studierenden liegt der Frauenanteil bei 5,3% gegenüber 5% im WS 1999/2000.
- Bei den Studienanfängerinnen und Studienanfängern liegt der Frauenanteil bei 4,3% im Jahr 2000
- Der Frauenanteil bei den ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräften betrug 19 % im Jahr 2002.
- Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern belief sich der Frauenanteil unter Einbeziehung von Haushalts- und Drittmittelstellen auf 8,6% im Jahr 2002.
- Der Frauenanteil bei Promotionen betrug im Durchschnitt der letzten fünf Jahre 2,5%.
- In den letzten fünf Jahren habilitierte keine Frau.
- Als Beamtin ist keine Frau eingestellt.

Die geringe Anzahl von Frauen bei den Studienanfängern hat über Jahrzehnte zu einem extrem geringen Frauenanteil im gesamten Fachgebiet, also auch in der Industrie wie an den Universitäten, geführt. Der Wandel des Berufsbildes mit verstärkter Teamarbeit und stark zunehmender Bedeutung der Informationstechnik bietet die Chance, langfristig eine signifikante Steigerung des Frauenanteils zu erzielen.

Zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studienanfängern wurden verschiedene Informations- und Werbemaßnahmen für Schülerinnen durchgeführt (Elektronik-Schnupperkurse usw., siehe 3.3). Allerdings konnte bisher keine signifikante Erhöhung der Anfängerinnenzahlen erreicht werden.

2. Zielvorgaben

Der Fachbereich Elektrotechnik/Informationstechnik strebt folgende Ziele an:

- Erhöhung des Anteils der Frauen bei den Studierenden
- Erhöhung des Frauenanteils unter den Diplomanden
- Beibehaltung des hohen Doktorandinnenanteils
- Beibehaltung des hohen Frauenanteils unter den wissenschaftlichen Hilfskräften
- Freiwerdende Stellen werden bei gleichwertiger Eignung mit Frauen besetzt.
- Der Fachbereich Elektrotechnik/Informationstechnik wird verstärkt Öffentlichkeitsarbeit zur Werbung von Studentinnen leisten.
- Der Fachbereich wird Fördermaßnahmen einleiten, die Frauen insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen.

3. Konkrete Maßnahmen in den nächsten fünf Jahren

3.1 Erforschung der Ursachen für das geringe Studieninteresse von Frauen für die Ingenieurwissenschaft, speziell für das Fach Elektrotechnik und Informationstechnik

Gedacht ist dabei im Einzelnen an folgende Maßnahmen:

- „Runder Tisch“-Diskussion mit Studentinnen, Schülerinnen sowie Vertretern der Wirtschaft, Industrie und der Berufsberatung.
- Nutzung der Erfahrungen im Ausland, insbesondere in den südeuropäischen Ländern und in den USA, wo der Frauenanteil im gleichen Studiengang bis zu 50 % beträgt.

3.2 Maßnahmen zum Anreiz für eine Weiterqualifikation zur Promotion

Hierzu ist es wichtig, eine gemeinsame Strategie mit der Wirtschaft/Industrie zu entwickeln, die die Möglichkeiten hochqualifizierter weiblicher Fachkräfte in der Wirtschaft aufzeigt. Geeignet erscheinen hier gemeinsame Forschungsprojekte, da häufig die Promotionsdauer als Hindernis für den Erwerb von Industrieerfahrungen nach dem Studium angesehen wird. Ferner muss auch die Karriere im Lehr- und Forschungsbereich für Frauen deutlicher herausgestellt werden. Des Weiteren werden Studentinnen verstärkt auf freiwerdende Mitarbeiterstellen angesprochen und zu einer wissenschaftlichen Laufbahn ermutigt.

3.3 Öffentlichkeitsarbeit

- Computer-/Elektronik-“Schnupperkurse“
- gezielte Einladung an Institute, insbesondere im „BOGY“-Programm der Gymnasien
- Ausbau der Web-Präsenz mit Darstellung der Möglichkeiten
- Ausbau der gemeinsamen Initiative „Let’s Surf“ der Studienberatung und des IND für Schüler/innen zur Studieninformation, Studienberatung etc. durch Einrichtung eines mail-Beratungsservice
- Teilnahme an der Universitätsaktion „Probiert die Uni aus!“ (Workshop für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe)

3.4 Fördermaßnahmen

Einführung eines Teilzeit-Studiums in dem Bachelor- bzw. Diplomstudiengang „Elektrotechnik und Informationstechnik“:

- Teilzeitstudiengänge werden im Universitätsgesetz in § 42 (6) explizit vorgesehen. Schon die Einrichtung des Bachelor-Studiengangs ermöglicht eine wissenschaftlich hochwertige Grundausbildung als Basis für den früheren Berufseinstieg nach 7 Semestern, für die berufsbegleitende Weiterbildung, zum Teil auch durch Angebote der virtuellen Universität, oder das spätere Weiterstudium zum Diplom- oder Master-Grad ohne zusätzliche Auflagen im Grundausbildungsbereich. Teilzeitstudien gelten im Übrigen für Studierende beiderlei Geschlechts, so dass dies auch ein Instrument der Chancengleichheit darstellt.
- Einführung und verstärkte Nutzung von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen und von berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen.
- Gerade die Universität erlaubt es, in allen Beschäftigungsverhältnissen (also nicht nur mit akademischer Vorbildung) die Beschäftigung flexibler zu gestalten. Hierzu müssen die Verwaltungsvorschriften und -praktiken noch stärker flexibilisiert werden, sodass Teilzeitbeschäftigungen mit praktisch jedem Anteil (nicht nur Halbtagsbeschäftigung!) und mit flexibler Arbeitszeitregelung möglich werden. Hierzu sind zum Teil auch weitere Mittel für zusätzliche Arbeitsplatzausstattungen erforderlich.

- Die kontinuierliche Wahrnehmung an Fortbildungsangeboten sollte proaktiv durchgeführt werden, um gegebenenfalls bestehende Hemmungen in der Wahrnehmung durch die Beschäftigten abzubauen.

4. Statistiken

4.1 Entwicklung der Studentenzahlen im Studiengang Elektrotechnik/Informationstechnik seit 1996:

WS x/x+1	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %	Erstsemester	davon Frauen	Frauenanteil in %
1996	1161	46	4,0			
1997	1024	39	3,8			
1998	890	37	4,2			
1999	812	52	6,4	181	14	7,7
2000	827	44	5,3	163	7	4,3
Summe 1996-2000	4714	218	4,6	344	21	6,1

4.2 Entwicklung der Diplome im Studiengang Elektrotechnik/Informationstechnik seit 1994:

WS x/x+1 und SS x+1	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
1994	183	6	3,3
1995	148	5	3,4
1996	186	7	3,8
1997	178	5	2,8
1998	163	4	2,5
1999	98	6	6,1
Summe 1994-1999	956	33	3,5

4.3 Entwicklung der Promotionen seit 1999:

SS x und WS x/x+1 (1.4. bis 31.3.)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil in %
1999	37	1	2,7
2000	17	1	5,9
2001	27	1	3,7
Summe 1999-2000	81	3	3,7

4.4 Abschätzung neu zu besetzender Stellen und Zielvorgaben zur Frauenförderung (Rektoramt)

Besoldungs-, Vergütungs- und Lohn- gruppen	Besetzte Stellen am 1.5.2002		Stellenbestand 2002	Fluktuationsabschätzung ab 2003 (für alle Stellen)									
	Männlich	Weiblich		Freiwerden von Stellen durch Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze				Sonstige Gründe (u.a. Freiwerden von Stellen vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze)					
				2003	2004	2005	2006	2003	2004	2005	2006		
				2003	2004	2005	2006						
C4	12,00	0,00	13,00	1,00	1,00	1,00							
C3	1,00	0,00	1,00										
C1	34,00	1,00	40,00					12,00	9,00	2,00	3,00		
A15	3,00	0,00	3,00										
A14	8,00	0,00	8,00										
A13	4,00	0,00	4,00					1,00					
Höherer Dienst	62,00	1,00	69,00	1,00	1,00	1,00		13,00	9,00	2,00	3,00		
Beamter/in	62,00	1,00	69,00	1,00	1,00	1,00		13,00	9,00	2,00	3,00		
BAT1	2,00	0,00	2,00										
BAT1a	5,50	0,00	6,00										
BAT1b	2,00	0,00	2,00										
BAT2a/1b	6,00	1,00	7,00						1,00				
Höherer Dienst	15,50	1,00	17,00						1,00				
Angestellte/r	15,50	1,00	17,00						1,00				
Insgesamt	77,50	2,00	86,00	1,00	1,00	1,00		13,00	10,00	2,00	3,00		

FRAUENFÖRDERPLAN DER FAKULTÄT 6:
LUFT- UND RAUMFAHRTTECHNIK UND GEODÄSIE

1. Einleitung

Im Folgenden werden der derzeitige Stand der Personalentwicklung, die Ziele, die in einem Fünfjahreszeitraum verwirklicht werden sollen und die hierzu notwendigen Maßnahmen beschrieben.

2. Personalentwicklung (wiss. Personal)

	Ist-Stand (1.5.2002)	Frauen (1.5.2002)	voraussicht- lich freier- dende Stellen (02-06)	Zielverein- barung (1.12.2006)
C 4	12	0	3	1
C 3	7	1	1	1
C 2	0	0	0	0
C 1	2	0	1	1
Honorarprof.	10	1	-	-
Lehrbeauftragte	25	0	-	-
A 13 – A16	9	0	0	0
BAT I - II a	168	20	120	25
Wiss.Hilfskr.ge- prüft	10	3	10	3
Wiss.Hilfskr.un- gepr.	118	38	118	40

2.1 Professorenschaft

An unserer Fakultät sind momentan eine Professorin und eine Honorarprofessorin tätig. Da in diesem Bereich der Frauenanteil somit momentan niedriger liegt als bei den Studierenden oder bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, ist hier als Zielvorgabe wünschenswert, den Frauenanteil auf längere Sicht gesehen dem Frauenanteil innerhalb der Studierenden anzugleichen. Innerhalb des Fünfjahreszeitraums soll daher angestrebt werden eine der freiwerdenden Professuren durch eine Frau zu besetzen.

2.2 Akademischer Mittelbau

Im akademischen Mittelbau sind derzeit 20 Frauen vertreten, davon eine auf einer Dauerstelle. Der Frauenanteil in diesem Bereich entspricht somit dem Frauenanteil bei den Studierenden oder bei den Absolventen. Als Zielvorgabe ist daher zu fordern, diesen Zustand mindestens zu halten, wobei natürlich wünschenswert wäre, ihn besonders im Bereich der Dauerstellen noch weiter zu verbessern. Innerhalb des Fünfjahreszeitraums soll daher eine Anzahl von 25 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen angestrebt werden. Mindestens zwei dieser Mitarbeiterinnen sollten auf Dauerstellen beschäftigt werden.

2.3 Hiwis

Bei den Hiwis liegt der Frauenanteil bei etwa 30% und damit über dem Anteil bei den Studierenden. Die Zielvereinbarung ist hier diesen Zustand beizubehalten.

3. Studium

3.1 Studiengang Luft- und Raumfahrttechnik

Nachdem das Studium der Luft- und Raumfahrttechnik über Jahre hinweg fast ausschließlich von Männern absolviert wurde, entschließen sich heute immer mehr Frauen in diesem Bereich tätig zu werden. Es ist sehr erfreulich zu sehen, dass der Frauenanteil unter den Studienanfängern von nur 5% in 1994 in den letzten Jahren bis auf 10% gestiegen ist. Diese positive Entwicklung wird sich in den folgenden Jahren auch auf die Anzahl der weiblichen Absolventen des Studiengangs Luft- und Raumfahrttechnik auswirken. Es ist wünschenswert den Frauenanteil in Zukunft noch zu steigern, indem weiterhin Informationsveranstaltungen und Projekte für Schülerinnen angeboten werden.

Die genaue Entwicklung des Anteils an Frauen unter den Studierenden kann der folgenden Tabelle entnommen werden.

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
89/90	1327	26	2		5			2	
90/91	1342	26	2		7			2	
91/92	1288	28	2		9			2	
92/93	1275	43	3	206	17	8		2	
93/94	1252	48	4	222	10	5	154	2	1
94/95	1192	56	5	203	18	9	159	2	1
95/96	1164	55	5	184	9	5	130	4	3
96/97	1121	65	6	174	17	10	103	2	2
97/98	1054	73	7	208	19	9	160	6	4
98/99	1072	83	8	281	29	10	137	10	7
99/00	1102	95	9	283	28	10	94	9	10
00/01	1142	99	9	294	32	11	57	5	9

3.2 Studiengang Geodäsie und Geoinformatik

Es liegen Daten nur für den Zeitraum ab 1996 vor. Obwohl es in diesem Berichtszeitraum zu einem Einbruch bei den Gesamtzahlen bei den Studierenden gekommen ist, hat sich der Frauenanteil kontinuierlich erhöht, und liegt bei den Neuzulassungen bei ca. 30% (in 2001/02 bei 40%). Diese positive Entwicklung ist unter anderem darauf zurück zu führen, dass die Professorenschaft des Studiengangs Geodäsie und Geoinformatik in den letzten Jahre sehr aktiv das Berufsbild in den Gymnasien des Landes dargestellt hat, und existierende Vorurteile ("männlicher Beruf") wenigstens teilweise ausgeräumt werden konnten.

Jahrgang	Studierende			Neuzulassungen			Absolventen		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
96/97	197	36	18	26	5	19	17	2	12
97/98	163	33	20	18	5	28	15	1	7
98/99	129	35	27	16	5	31	22	5	23
99/00	92	24	26	12	4	33	22	7	32
00/01	91	23	25	16	5	31	14	3	21

4. Wissenschaftliche Qualifizierung

Bei den Promotionen und Habilitationen sind Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil bei den Absolventen momentan noch unterrepräsentiert, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass der Frauenanteil bei den Absolventen sich erst mit einer zeitlichen Verzögerung im Anteil bei den Promotionen oder Habilitationen niederschlagen kann.

Als langfristige Zielvorgabe soll hier angestrebt werden, dass sich der Frauenanteil bei den Promotionen und Habilitationen dem Anteil bei den Absolventen angleicht.

Dies bedeutet, dass man in rund fünf Jahren vier Promotionen von Frauen pro Jahr erwarten kann.

Die genaue Entwicklung des Anteils der Promotionen und Habilitationen von Frauen in diesem Bereich kann der folgenden Tabelle entnommen werden.

Jahrgang	Promotionen			Habilitationen		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
1990	5	0	0	0	0	0
1991	9	0	0	1	1	100
1992	17	0	0	0	0	0
1993	17	2	12	0	0	0
1994	21	1	5	0	0	0
1995	35	1	3	1	0	0
1996	34	1	3	0	0	0
1997	26	1	4	0	0	0
1998	29	1	3	3	0	0
1999	19	1	5	1	0	0
2000	27	1	4	1	1	100
2001	36	0	0	1	0	0

5. Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben

Die Maßnahmen sollen mit Umfragen unter den Studentinnen und Mitarbeiterinnen begonnen werden. Auf diese Weise kann sowohl die Motivation der Frauen für die Entscheidung zum Studium bzw. zur Promotion analysiert und dann werbewirksam eingesetzt werden. Weiterhin können bestehende Probleme

so besser identifiziert und analysiert werden um dann erforderliche Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Danach soll durch gezielte Informationen und Beratung der Anteil von Frauen an der Fakultät erhöht werden. Hierzu sind die folgenden Zeitpunkte besonders geeignet:

- Nach dem Abschluss des Vordiploms soll Studentinnen die Möglichkeit der wissenschaftlichen Mitarbeit in Projekten verdeutlicht werden. Dies kann unter anderem durch eine Anbindung an ein Institut der Fakultät im Rahmen einer HIWI-Tätigkeit geschehen.
- Im Jahr vor dem Studienabschluss sollte den Studentinnen die Möglichkeit der Promotion und der damit in der Regel verbundenen Anstellung als wissenschaftliche Mitarbeiterin nähergebracht werden.
- Im Jahr vor dem Abschluss der Promotion sollen qualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen auf Möglichkeiten zur weiteren Qualifizierung an der Hochschule (z.B. Habilitation, Juniorprofessorin ...) informiert werden. Weiterhin soll die Information auch die Darstellung der unterschiedlichen Möglichkeiten der Finanzierung beinhalten (z.B. Stipendien ...). Hierbei soll auch Wert darauf gelegt werden Mitarbeiterinnen für Dauerstellen zu gewinnen.

Zu den oben genannten Zeitpunkten muss die Fakultät aktiv auf die entsprechenden Zielgruppen zugehen. Es müssen dazu in der Regel nicht nur Veranstaltungen o.ä. speziell für die weiblichen Zielgruppen angeboten werden; die Frauen sollten persönlich angesprochen und motiviert werden. Die Präsenz der weiblichen Mitglieder der Fakultät bei diesen Informationsveranstaltungen und auch allgemein in der Öffentlichkeit sollte weiter verstärkt werden.

Darüber hinaus hat sich die schon seit mehreren Jahren an der Fakultät bestehende beratende Kommission für Frauenförderung bestens bewährt und soll daher beibehalten werden. Ihr obliegt die Berichterstattung über die Erfolge der Maßnahmen im Fakultätsrat.

Der Fakultätsrat hat in seiner Sitzung am 22. Mai 2002 den Frauenförderplan der Fakultät Luft- und Raumfahrttechnik und Geodäsie beraten und einstimmig beschlossen.

Stuttgart, 15.05.2002

Prof. Dr.-Ing. Bernhard Weigand

Prodekan

Dipl.-Ing. Anke Wörner

Ansprechpartnerin für Frauen

FRAUENFÖRDERPLAN DER FAKULTÄT 7: MASCHINENBAU

beschlossen in den Fakultätsräten der Fakultäten 5, 6 und 13
am 17.04.2002

1. Ist-Stand in der Fakultät

Die Situation der Frauen in der neuen Fakultät Maschinenbau stellt sich im Jahr 2002 wie folgt dar, wobei sich die nachfolgenden Zahlen auf die Summe der ehemaligen Fakultäten 5, 6 und 13, welche die neue Fakultät 7 Maschinenbau bilden, beziehen:

- In den Bereichen der Besoldungsgruppen C1 bis C4 sowie A13 bis A15 sind bis auf eine Frau in der Gruppe A 14 keine weiteren Stellen mit Frauen besetzt.
- Von 833 wissenschaftlichen Angestellten in der Fakultät sind 84 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und 749 wissenschaftliche Mitarbeiter. Das entspricht einem Frauenanteil von 10 %.
- Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften waren im Studienjahr 2001 als geprüfte Hilfskräfte insgesamt 10 (32 %) Frauen und 21 Männer beschäftigt.
- In den Jahren 1998 und 2000 wurde jeweils eine Frau habilitiert, von 130 Promotionen im Jahr 2000 wurden 7 (5 %) von Frauen abgeschlossen.
- Im Studienjahr 2001 waren insgesamt 136 Studienabschlüsse zu verzeichnen, davon 124 von Männern und 12 (8,8 %) von Frauen.
- Bei den Zahlen der Studienanfängerinnen hat sich der positive Trend der letzten Jahre fortgesetzt, 528 Männer und 67 (11 %) Frauen schrieben sich fürs Maschinenbaustudium ein.

Personal			
Besoldungsgruppe	Anzahl	davon Frauen	Anteil
C1	6	0	0
C2	2	0	0
C3	12	0	0
C4	27	0	0
A13	4	0	0
A14	23	1	4,35 %
A15	7	0	0
A16	2	0	0
BAT at-Ia	38	0	0
BAT Ib	114	6	5,26 %

BAT IIa	681	78	11,45 %
Hiwi/gepr.	31	10	32,26 %

Habilitationen	1	1	100 %
Promotionen	130	7	5,38 %
Studienabschlüsse	136	12	8,82 %
Studienanfänger	595	67	11,26 %
Studierende	1910	153	8,01 %

2. Ziele

Die Fakultät strebt eine Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen an. Da in den vergangenen Jahrzehnten nur ein ganz geringer Frauenanteil im Maschinenbau zu verzeichnen war, ist es nicht verwunderlich, unter den Professoren keine Frau zu finden. Bewerbungen von Frauen kann es nur geben, wenn der Grundstock hierfür gelegt wird, d. h. der Anteil der Frauen im Maschinenbaustudium sich mittel- und langfristig sowohl im Studium als auch im akademischen Mittelbau erhöht. Dies soll z. B. durch gezielte Informationsveranstaltungen für die Schülerinnen der Oberstufe der Gymnasien erreicht werden. Ziel dabei ist es, den Mädchen noch während der Schulzeit das Berufsbild des Ingenieurs zu vermitteln, so daß Voreingenommenheit und Berührungsängste mit der Technik abgebaut werden und das Maschinenbaustudium für Frauen deutlich an Attraktivität bei ihrer Berufswahl gewinnt.

Das langsame Ansteigen des Frauenanteils in den letzten Jahren zeigt, dass der bisher eingeschlagene Weg mit seinen unterschiedlichen Aktivitäten zum Erfolg führt (siehe Kapitel 3, Maßnahmen).

2.1. Professuren

Bundesweit wurden im Jahre 2000 13,6 % der ausgeschriebenen Professuren im Ingenieurwesen mit Frauen besetzt. Die Berufung einer Frau auf eine der in der Fakultät im Geltungszeitraum des Frauenförderplanes frei werdenden Professuren soll angestrebt werden. In diesem Fall läge die Fakultät über dem Bundesdurchschnitt.

2.2. Akademischer Mittelbau

Im geplanten Zeitraum werden bei den A13- bis A16-Stellen in der Fakultät 5 Stellen (A13) frei. Es ist anzustreben, möglichst 1 Stelle mit einer Frau zu besetzen.

Bei den Wissenschaftlichen Angestellten (BAT-Besoldung) ist eine Erhöhung von derzeit 10 % auf 12 % geplant. Dies entspricht auch der prozentualen Erhöhung bei den Studierendenzahlen.

2.3. Habilitationen

In der Vergangenheit konnten in den ehemaligen Fakultäten 5, 6 und 13 nur 2 Frauen habilitiert werden, wobei im Jahre 2000 in den ehemaligen Fakultäten 5, 6 und 13 eine Frau habilitierte. Bundesweit wurden im Jahre 1999 nur 3 Frauen in den Ingenieurwissenschaften habilitiert (Angaben des statistischen Bundesamtes). Die Fakultät Maschinenbau stellt sich deshalb das Ziel, bis zum Jahre 2006 die Habilitation einer weiteren Frau in der Fakultät anzustreben.

2.4. Promotionen

Bisher promovierten in der Fakultät im Durchschnitt jährlich 3 Frauen. Für die nächsten 5 Jahre stellt sich die Fakultät folgende Ziele.

Promotionen von Frauen:

Jahr	Promotionen
2002	4
2003	5
2004	6
2005	7
2006	8

2.5 Studierende

Der Anteil der Studentinnen im Maschinenbau soll von 8 % im Jahr 2000 auf 12 % im Jahre 2006 erhöht werden.

3. Maßnahmen

Die Fakultät richtet eine Frauenförderkommission ein bzw. führt die schon eingerichtete weiter fort. Diese setzt sich aus mindestens einer Professorin oder einem Professor, zwei Mitgliedern des wissenschaftlichen Dienstes und zwei studentischen Mitgliedern sowie der Fakultätsfrauenbeauftragten und deren Stellvertreterin zusammen.

Um eine Erhöhung des Frauenanteils in der Lehre zu unterstützen, fordert die Fakultät bei Berufungsverhandlungen qualifizierte Wissenschaftlerinnen gezielt auf, sich zu bewerben. Dabei soll die Möglichkeit elektronischer Datenbanken genutzt werden. Der Ausschreibungstext vakanter Professuren ist an FemConsult, einer Datenbank für Wissenschaftlerinnen aller Fachdisziplinen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, zu senden (femconsult@cews.uni-bonn.de).

Jeder Berufungskommission gehört eine Frau an. Sie soll Professorin, Mitglied des Fakultätsrates oder Fakultätsfrauenbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin sein.

Die Fakultät wird Studentinnen während des Studiums gezielt beraten und unterstützen z. B. bei Auslandsstudien und –praktika, Studien- und Diplomarbeiten sowie bei Promotionsvorhaben fördern.

Alle in der Vergangenheit schon erfolgreich durchgeführten Aktivitäten zu Erhöhung des Frauenanteils im Maschinenbau werden weitergeführt, wie

- Probiert die Uni aus! Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen der Oberstufe,
- Informationsveranstaltungen und Institutsrundgänge für Schulklassen der Oberstufe,
- Berufsorientiertes Praktikum in den Instituten und
- Informationsveranstaltungen zum „Tag der offenen Tür“.

Folgende ergänzende Maßnahmen sind ferner geplant:

- die Information und Beratung der Fakultätsorgane, der Fakultätsverwaltung und einzelner Fakultätsangehöriger über Angelegenheiten, welche die Lage und die Förderung von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen der Fakultät betreffen,

- die Einbeziehung von Frauen verschiedener Besoldungsklassen des wissenschaftlichen Dienstes bei der Strukturplanung in der Strukturkommission der Fakultät,
- die Anregung und Durchführung von Veranstaltungen und Vorträgen zu Frauenfragen aus fachspezifischer Sicht,
- Bildung und Aufrechterhaltung eines Netzwerkes zu den Wissenschaftlerinnen der Fakultät von der Fakultäts-Frauenbeauftragten.

Stuttgart, im Juni 2002

Prof. Dr.-Ing. E. Roos

Dekan Fakultät 5

Dipl.-Ing. D. Kuppler

Frauenansprechpartnerin Fakultät 5

Prof. Dr.-Ing. R. Gadow

Dekan Fakultät 6

Dr.-Ing. H. Schröpel

Frauenansprechpartnerin Fakultät 6

Prof. Dr.-Ing. L. Gaul

Dekan Fakultät 13

Dr. rer. nat. I. Kräuter

Frauenansprechpartnerin Fakultät 13

FRAUENFÖRDERPLAN FAKULTÄT 8: MATHEMATIK UND PHYSIK

Die neue Fakultät 8 "Mathematik und Physik" ist aus den bis 2002 eigenständigen alten Fakultäten 10 "Mathematik" und 12 "Physik" hervorgegangen.

Verstärkte Verzahnungen und Zusammenarbeiten könnten sich hieraus entwickeln.

Für den Planungszeitraum 2002 - 2006 werden die Frauenförderpläne sowie die Struktur- und Entwicklungspläne der beiden Fachbereiche getrennt aufgestellt. Für den nächsten Planungszeitraum soll entsprechend der dann gewachsenen Gemeinsamkeiten ein gemeinsamer Frauenförderplan erstellt werden.

FRAUENFÖRDERPLAN DES FACHBEREICHS MATHEMATIK

Der Status quo

Für den Stellenplan des Fachbereichs Mathematik sei auf die Tabelle verwiesen. Eine Professur (C4) ist zur Zeit mit einer Frau besetzt. Der Anteil der Studentinnen übersteigt seit längerer Zeit $1/3$. Bei den Stellen im Mittelbau gibt es naturgemäß hohe Fluktuationen, weshalb konkrete Zahlen zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht aussagekräftig sind. Allerdings bleibt der Frauenanteil im Mittelbau deutlich hinter dem Anteil der Absolventinnen zurück.

Ziele

Der Fachbereich bekennt sich zu den Zielen des Rahmenplans. Insbesondere soll mittelfristig der Anteil von Absolventinnen einer Qualifikationsstufe sich entsprechend bei der Stellenbesetzung widerspiegeln. Damit ist gleichzeitig gesichert, dass ausreichend qualifizierte Bewerberinnen zur Verfügung stehen.

Professuren: Bis 2007 werden zwei Lehrstühle und drei C3-Stellen in der Mathematik neu besetzt. Wenn es gelänge, eine weitere Professorin nach Stuttgart zu berufen, wäre der gegenwärtige Anteil bei den Habilitationen erreicht.

Mittelbau: Der Fachbereich bedauert, dass Frauen im Mittelbau zur Zeit stark unterrepräsentiert sind. Dieser Missstand ist dem Fachbereich bewusst. Schon im Juni 2001 wurde deshalb vom Fakultätsrat beschlossen, in den nächsten fünf Jahren den Frauenanteil auf Mitarbeiterebene auf mindestens 25 Prozent zu heben.

Maßnahmen

Seit einiger Zeit betreibt die bisherige Fakultät Mathematik das Emmy-Noether-Kolloquium. Diese Aktivität, die Professorinnen verstärkt Gelegenheit geben sollte, auch vor Studierenden ihre Arbeit vorzustellen, soll fortgesetzt werden. Vor allem zur Stützung der Bemühungen um eine Erhöhung des Frauenanteils im Mittelbau ist auch die Einrichtung spezieller Sommerschulen und Workshops für Doktorandinnen geplant. Das Ziel, etwa ein Viertel aller Mitarbeiterstellen mit Frauen zu besetzen, soll mit besonderer Aufmerksamkeit verfolgt werden. Ferner beteiligt sich der Fachbereich am Projekt Probiert die Uni aus.

Hier wie auch durch geeignete Einzelveranstaltungen an Schulen sollen Abiturientinnen gezielt für ein Mathematikstudium gewonnen werden.

	Stand 31. 12. 1997		Stand 31. 12. 1998		Stand 31. 12. 1999		Stand 31. 12. 2000		Stand 31. 12. 2001	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
C-Besoldungen	23	0	22	0	22	0	22	0	22	1 [4%]
Beamtinnen und Beamte im Akademischen Mittelbau	8	0	9	0	9	0	9	0	8	0
Angestellte	27	5 (16%)	28	6 (18%)	31	4 (11%)	31	4 (11%)	31	6 (16%)
wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen										
Wissenschaftliche Hilfskräfte										
geprüft	18	4 (18%)	14	5 (26%)	6	4 (40%)			7	2 [22%]
ungeprüft	69	30 (30%)	78	29 (27%)	77	31 (29%)			82	31 [27%]
Promotionen	9	4 (31%)	7	0	12	1 (8%)	3	0	5	0
Habilitationen	2	0	1	0	1	0	2	0	2	0
Abschlüsse gesamt	36	5 (12%)	39	25 (39%)	37	20 (35%)	20	4 (17%)	22	16 [42%]
Diplom					13	3 (19%)			7	2 [22%]
LA/MA					24	17 (41%)			15	14 [48%]
Studierende					WS99	WS99	WS00	WS00	WS 01	
gesamt					233	144 (38%)	193	109 (36%)	275	133 [33%]
Diplom					165	67 (29%)	123	59 (32%)	144	64 [31%]
LA/MA					68	77 (53%)	70	50 (42%)	131	69 [35%]

FRAUENFÖRDERPLAN DES FACHBEREICHS PHYSIK

Im Fachbereich Physik liegt der Frauenanteil von Studienbeginn bis Studienabschluss mit Diplom bzw. Promotion etwa bei 15%. Nach der Promotion bricht der Frauenanteil jedoch dramatisch ein. So hat sich bisher im Fach Physik keine Frau an der Universität Stuttgart habilitiert. Im Bereich der unbefristeten Stellen des Akademischen Mittelbaus gibt es nach wie vor nur eine Frau. Eine Professorin gibt es im Fachbereich Physik bisher nicht.

Der Fachbereich versucht daher durch einen Katalog an Maßnahmen mehr Frauen für das Studium der Physik zu motivieren und nach der Promotion zu einer wissenschaftlichen Laufbahn zu ermutigen.

Eine Erhöhung des Frauenanteil unter den Studienanfängern soll über spezielle Programme für Schülerinnen erreicht werden. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das Schülerinnenprojekt „Probiert die Uni aus“. Hier haben Oberstufenschülerinnen die Möglichkeit, sich ein Bild vom Studium und den verschiedenen Berufsfeldern der Physik zu machen.

Aber auch Vorurteile gegenüber der Physik und ein teilweise falsches Bild in der Bevölkerung führen dazu, dass sich insbesondere im europäischen Vergleich relativ wenige Frauen zu einem Physikstudium entschließen. Im Rahmen verstärkter Öffentlichkeitsarbeit sind daher weitere Projekte für SchülerInnen und Bevölkerung anzusiedeln:

- Das „BOGY“ Projekt gibt Schülern und Schülerinnen der 10. und 11. Klasse die Möglichkeit, einen Einblick in die Institutsarbeit zu bekommen.
- Ein „Ministudium“ für die 12. und 13. Klasse hat zum Ziel die unterschiedliche Herangehensweise an Problemstellungen verschiedener Fachrichtungen transparent zu machen.
- Das „Schnupperstudium“ bietet Vorlesungen für Schülerinnen und Schüler.
- Spezielle Internet Webseiten für SchülerInnen bieten eine weitere Informationsquelle.
- Im Rahmen von Veranstaltungen wie dem „Tag der offenen Tür“ und dem „Stuttgarter Kulturmarkt“ präsentiert sich der Fachbereich auch einer breiten Öffentlichkeit.
- Im Jahr 2000, das als Jahr der Physik ausgeschrieben war, wurde eine öffentliche Vortragsreihe („Neue Wunder“) des Fachbereichs Physik ins Le-

ben gerufen, deren Fortsetzung im Sommersemester 2002 unter dem Motto „Spins: Alles dreht sich um die Physik“ steht.

Eine Diplomandinnen- und Doktorandinnen-Runde, die durch einen Mentor aus dem Professorenkreis begleitet wird, soll ferner die Möglichkeit zum Austausch und zur Beratung in Fragen der wissenschaftlichen Laufbahn bieten.

Zielvorgabe des Fachbereichs Physik:

Es ist angestrebt, dass bis 2007 entsprechend dem Frauenanteil von ca. 15% von Studienbeginn bis zur Promotion min. 15% aller ungeprüften und geprüften wissenschaftlichen Hilfskraftstellen sowie min. 15% aller Qualifikationsstellen (C1 und BAT IIa) mit Frauen besetzt werden.

Der Fachbereich wird bei gleicher Eignung etwaiger Mitbewerber die neu auszuschreibenden Professorenstellen (voraussichtlich 2-3) vorzugsweise mit Frauen besetzen.

Anhang zum Frauenförderplan der Fachbereichs Physik:

Tabelle 1: Personalentwicklung (wiss. Personal)

	Ist-Stand 01.04.2001		Voraussichtlich freiwerdende Stellen (2002-2007)	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
C4	14 (100%)	0 (0%)	4*	0
C3	5 (100%)	0 (0%)	0	0
C2	6 (100%)	0 (0%)	4	0
C1	4 (100%)	0 (0%)	4	0
A13-A16	16 (94%)	1 (6%)	2	1
BAT Ia, Ib	16 (100%)	0 (0%)	0	0
BAT IIa Haushalt	22 (85%)	4 (15%)	alle	
BAT IIa Drittmittel	70 (95%)	4 (5%)	alle	
HiWi, geprüft	22 (73%)	8 (27%)	alle	
HiWi ungeprüft	62 (93%)	5 (7%)	alle	

* zwei Berufungsverfahren im fortgeschrittenen Stadium
- eine C3-Stelle zur Zeit frei

Tabelle 2: Studierende

	männlich	weiblich
Anfänger (Dipl.+LA)		
WS 1999 / 2000	60 (86%)	10 (14%)
WS 2000 / 2001	64 (74%)	23 (26%)
Studierende (Dipl.+LA)		
WS 1999 / 2000	432 (88%)	59 (12%)
WS 2000 / 2001	398 (85%)	72 (15%)
SS 2001	344 (84%)	64 (16%)
Absolventen (Dipl.+LA)		
SS 1999 + WS 1999 / 2000	72 (88%)	10 (12%)
SS 2000 + WS 2000 / 2001	57 (90%)	6 (10%)

Tabelle 3: Absolventen

	männlich	weiblich
Promotionen		
SS 1999 + WS 1999 / 2000	35 (80%)	19 (20%)
SS 2000 + WS 2000 / 2001	26 (81%)	6 (19%)
Habilitationen		
WS 1999 / 2000 – WS 2000 / 2001	2	0

FRAUENFÖRDERPLAN DER FAKULTÄT 9: PHILOSOPHISCH-
HISTORISCHE FAKULTÄT

Das neue Universitätsgesetz fordert von den Universitäten für jeweils fünf Jahre Frauenförderpläne für das hauptberuflich tätige wissenschaftliche Personal mit Ziel- und Zeitvorgaben ein.

Gemäß dieser Richtlinien wird der Ist-Stand und die voraussichtlich innerhalb der nächsten fünf Jahre freiwerdenden Stellen dokumentiert und die vereinbarten Zielvorgaben für eine personell-strukturelle und qualitative Frauenförderung spezifiziert.

Darstellung und Analyse des Ist-Zustandes (Stand 17.05.2002)

Personalstellen der Fakultät 9 (laut Erhebungen vom Juni 2001, April 2002, Vorlesungsverzeichnis und Daten der Personalabteilung)

Planstellen	männlich	weiblich
C4 (plus einer zusätzlichen Lehrstelle)	24	0
C3	3	0
C2	3	0
Mittelbau	53	37,5

Studentische Hilfskräfte (laut Angaben aus dem Rektoramt / Juni 2000)

männlich (geprüft)	8
männlich (ungeprüft)	40
weiblich (geprüft)	2
weiblich (ungeprüft)	40

Auswertung

Das bereits im letzten Frauenförderplan festgestellte Missverhältnis zwischen dem als recht hoch einzustufenden Prozentsatz weiblicher Studierender, der im WS 2000/2001 69,1% betrug, und dem eher als niedrig einzustufenden Prozentsatz von Wissenschaftlerinnen, das in einzelnen Instituten unterschiedlich

ausgeprägt ist, besteht weiterhin. Es ist jedoch eine deutliche Annäherung auf der Ebene des Mittelbaus und der ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräfte erkennbar.

Bei den Drittmittelstellen und den geprüften wissenschaftlichen Hilfskraftstellen ist die Diskrepanz zwischen dem Prozentsatz von männlichen Studierenden der Fakultät 9, der im Wintersemester 30,9% betrug, und dem der männlichen Beschäftigten ebenfalls deutlich.

Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile für Frauen

Die Fakultät macht es sich mit der Universität zur Aufgabe, Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen in die Struktur- und Personalentwicklungsplanung einzubeziehen. Sie beschließt einstimmig in der Fakultätsratssitzung vom 22.05.2002 die folgenden personell-strukturellen und qualitativen Maßnahmen:

1. Personell-strukturelle Maßnahmen

Die Fakultät vereinbart, die folgenden, im Zeitraum zwischen 2002 und 2007, freiwerdenden Stellen mit Frauen zu besetzen:

Planstellen	freiwerdend	Vereinbarung
W3	8	2
Mittelbau	28	50%

Die im Zeitraum zwischen 2002 und 2007 freiwerdenden geprüften und ungeprüften Hilfskraftstellen sollen dem weiblichen Studierendenanteil entsprechend besetzt werden.

2. Maßnahmen zur Umsetzung der Zielvorgaben

Um diese personell-strukturellen Vereinbarungen zu verwirklichen beschließt die Fakultät die folgenden Maßnahmen:

1. Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen nach der Familienphase
2. Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten

3. Ausbau des Teilzeitstudiums
4. Ausbau der Graduiertenförderung
5. Gezielte Praktikumsbetreuung
6. Flexibilisierung des Studiums im Rahmen der virtuellen Hochschule
7. Einführung eines *student-staff committee*
8. Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen
9. Einrichtung einer Professur für Wissenschafts- und Technikforschung aus Geschlechterperspektive im Rahmen des Forschungsclusters 11 (Kultur- und Technikforschung)

Stellvertretend für die Frauenförderkommission

Prof. Dr. G. Maag

Dr. A. Fetzer

FRAUENFÖRDERPLAN DER FAKULTÄT 10: SOZIAL- UND
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

Im Rahmen des Frauenförderplans ist die Darstellung der Ist-Situation sowie die Darstellung der Soll-Situation nach den unterschiedlichen Instituten der Fakultät 10 gegliedert. Nur so können ein detaillierter Überblick über die Situation gegeben und spezifische Aussagen für die Zukunft gemacht werden. Weitere Maßnahmen müssen dagegen neben den einzelnen Instituten auch übergreifend ansetzen und werden daher im dritten Abschnitt gemeinsam behandelt.

Über die gesamte Fakultät hinweg sollen zwei zentrale Aussagen zu Beginn festgehalten werden:

- Zu den Studierenden:

Aus den zeitlichen Entwicklungen der Studierendenzahlen der verschiedenen Studienabschnitte im Anhang muss bei einigen Instituten festgestellt werden, dass der Frauenanteil vom Studienbeginn über die Zwischenprüfung/das Vordiplom bis zum Examen/Diplom absinkt. Die „Schwundquote“ der Studentinnen eines Jahrgangs im Verlauf des Studiums ist somit höher als bei den Studenten. Hier sollten Studentinnen zu einem Abschluss ihres Studiums ermutigt werden.

- Zu den Beschäftigten:

In der Fakultät 8 muss unbedingt darauf hingearbeitet werden, den Frauenanteil an den C3/C4-Stellen zu erhöhen. Ist der Frauenanteil bis in den Mittelbau weitgehend zufrieden stellend, so können für die wissenschaftliche Weiterqualifikation deutliche Defizite festgestellt werden. Der Frauenanteil an den Promotionen und Habilitationen muss vergrößert, Frauen müssen verstärkt zur Weiterqualifikation aufgefordert werden. Es ist die Aufgabe der Institute, dafür zu sorgen, dass die in diesen Bereichen zur Verfügung stehenden Mittel in Form von Plan- und Drittmittelstellen, Stipendien und geprüften Hilfskraftstellen gezielt zur Förderung von Frauen eingesetzt werden.

1. Ist-Situation

Die zahlenmäßige Stärke der Beschäftigung von Frauen in der Professoren-schaft der Fakultät 10 zum Stichtag 01.05.2002 ist in der Anlagen dargestellt. Detailliert nach Instituten bezieht sich die Darstellung auf den 01.12.2000. Dieses Datum wurde in der Institutsgliederung trotz zeitlicher Verschiebungen beibehalten, da die Daten zum neuen Stichtag kurzfristig nicht zuverlässig gewonnen werden konnten. Einen Überblick geben folgende Kommentare.

1.1 Betriebswirtschaftliches Institut

In den Besoldungsgruppen C sind keine Frauen vertreten.

Die Situation im wissenschaftlichen Dienst kann als zufriedenstellend bezeichnet werden. Es fällt jedoch auf, daß Frauen bei den Teilzeitstellen sehr viel stärker vertreten sind.

1.2 Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im wissenschaftlichen Dienst ist hoch. Den Wünschen der Betroffenen entsprechend fällt auf, dass Frauen bei den Teilzeitstellen stärker vertreten sind.

1.3 Institut für Erziehungswissenschaften und Psychologie

1.3.1 Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik (BWT)

In der Besoldungsgruppe C ist eine Stelle von zwei mit einer Frau besetzt. Auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen beträgt der Anteil 50% und ist damit zufrieden stellend. Von 8 Promovierenden sind 5 weiblich.

1.3.2 Institut für Pädagogik und Psychologie

In den Besoldungsgruppen C4/C3 ist keine Frau vertreten. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Bereich BAT IIa und A13-14 ist mit 75% hoch. Im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte ist der Frauenanteil ähnlich hoch.

1.4 Institut für Sozialwissenschaften (Politik)

In der Besoldungsgruppe C sind keine Frauen vertreten. Der Frauenanteil im Bereich BAT Ib/IIa sowie A 13 - A 15 ist mit 88% sehr hoch. Im Bereich der wissenschaftlichen Hilfskräfte sind Frauen ebenfalls überrepräsentiert.

1.5 Institut für Sozialwissenschaften (Soziologie)

In der Besoldungsgruppe C ist eine Frau vertreten. Der Frauenanteil im Bereich BAT Ib/IIa ist dagegen nicht zufriedenstellen.

1.6 Institut für Sportwissenschaft

In der Besoldungsgruppe C gibt es keine weibliche Stelleninhaberin. Auch in den Bereichen BAT Ib/IIb sowie A 13 – A 15 ist der Frauenanteil nicht zufriedenstellend.

2. Zielvereinbarung

Die in Zukunft vorstellbare Beschäftigungssituation ergibt sich aus den anliegenden Tabellen. Dabei stehen einige Informationen, wie bspw. die konkrete Zahl der Drittmittelstellen nicht zur Verfügung und müssen daher außen vor bleiben (k.A.). Die angegebenen Zahlen werden im Folgenden kurz von den jeweiligen Instituten kommentiert.

2.1. Betriebswirtschaftliches Institut

In der Besoldungsgruppe C sollte angestrebt werden, eine der freiwerdenden Stellen bei gleichwertiger Eignung mit einer Frau zu besetzen.

Die Situation im wissenschaftlichen Dienst ergibt sich aus dem Frauenanteil der Studierenden von ca. 25%.

2.2 Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht

Da im Bereich der C-Stellen keine Position zu besetzen ist und der Frauenanteil im Mittelbau bereits erheblich ist, wird sich eine leichte Veränderung zugunsten des Frauenanteils nur aus dem Umstand des Stellenwegfalls ergeben.

2.3 Institut für Erziehungswissenschaften und Psychologie

2.3.1 Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik (BWT)

Am Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik (BWT) ist bis 2006 keine C Stelle zu besetzen. Bei weiteren Stellenbesetzungen im wissenschaftli-

chen Dienst stellt das Institut für Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik bei gleicher Eignung bevorzugt Frauen ein.

2.3.2 Institut für Pädagogik und Psychologie

Bei gleichwertiger Eignung der Bewerberinnen und Bewerber ist geplant, die beantragte C3-Professur für Schulpädagogik mit einer Frau zu besetzen.

Bei der Besetzung der im Strukturplan der Universität vorgesehenen C4-Professur für Sozial-/Betriebs-Technikpsychologie ist abzusehen, dass wenige Bewerbungen von Frauen eingehen werden. Bei entsprechender Eignung wäre hier ebenfalls die Besetzung mit einer Frau vorzusehen.

Im Bereich BAT IIa und A13-14 ist zum jetzigen Zeitpunkt (Mai 2002) der Frauenanteil 100 %, ist also nicht mehr steigerungsfähig.

2.4 Institut für Sozialwissenschaften (Politik)

Im Mai 2001 konnte das Berufungsverfahren für die C4-Professur im Bereich Politische Theorie abgeschlossen werden. Die Stelle wurde mit einem Mann besetzt. Damit stehen in den nächsten Jahren keine Neubesetzungen im C-Bereich an.

Im Bereich der Stellen BAT Ib/IIa und A 13 - A 15 liegt der Frauenanteil bei 88% (in den vielen Bereichen liegt der Frauenanteil sogar bei 100%). Aufgrund des bereits sehr hohen Frauenanteils wird von einer Zielvereinbarung zum Stichtag 01.12.2006 abgesehen (k.S.).

2.5 Institut für Sozialwissenschaften (Soziologie)

Die Professur wird bei freigewordener Stelle und gleicher Eignung mehrerer Bewerberinnen und Bewerber mit einer Frau besetzt.

2.6 Institut für Sportwissenschaft

Im C-Bereich werden für den Zielvereinbarungszeitraum keine Stellen zu besetzen sein. Von den drei frei werdenden wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen wird angestrebt eine mit einer Frau zu besetzen.

3. Maßnahmen

Die bereits 1995 vom Fakultätsrat beschlossenen Maßnahmen werden weiter fortgeführt:

3.1.

Die Fakultät führt die eingerichtete Frauenförderkommission weiter fort. Diese setzt sich aus einer Professorin oder einem Professor, drei Mitgliedern des wissenschaftlichen Dienstes und drei studentischen Mitgliedern zusammen. Die Amtszeit der studentischen Mitglieder beträgt 1 Jahr, die Amtszeit der anderen Mitglieder 2 Jahre. Eines dieser Mitglieder ist zugleich Frauenbeauftragte bzw. Frauenbeauftragter der Fakultät. Die angestrebte Ausgewogenheit der Kommission hinsichtlich der Studiengänge der Fakultät ist bislang noch nicht zufriedenstellend und soll in Zukunft verstärkt umgesetzt werden.

3.2.

Die Fakultät stellt der Fakultäts-Frauenförderkommission weiterhin jährlich ca. 10% der Gastvortragsmittel für die Veranstaltung von Gastvorträgen zu Fragen der Frauen- und Geschlechterforschung zur Verfügung. Die Themengebiete dieser Gastvorträge werden in der ersten Sitzung des Erweiterten Fakultätsrates im jeweiligen Sommersemester zur Beschlußfassung vorgelegt.

3.3.

Die bzw. der Frauenbeauftragte der Fakultät wird beauftragt, einmal im Jahr eine Versammlung aller weiblichen Fakultätsangehörigen der Studentenschaft, des wissenschaftlichen Dienstes und der Professorenschaft einzuberufen.

3.4.

Diese Versammlung schlägt der Fakultät Kandidatinnen bzw. Kandidaten für die Fakultäts-Frauenförderkommission vor.

3.5.

Die Fakultäts-Frauenförderkommission berichtet der Fakultät einmal jährlich in der ersten Sitzung des Erweiterten Fakultätsrates im Sommersemester und macht Vorschläge zur Weiterentwicklung des Frauenförderplanes.

3.6.

Die für die Arbeit der Fakultäts-Frauenförderkommission erforderlichen Sachmittel werden im jährlichen Rotationsverfahren von den Instituten der Fakultät bereitgestellt.

4. Statistik

4.1 Anteile der Frauen in %

1. Fachsemester
Zwischenprüfung/Vordiplom
Examen
Promotionen
Habilitationen

Jeweiliger Frauenanteil in %

BWI	94/95 W	95/96 W	96/97 W	97/98 W	98/99 W	99/00 W	00/01 W
1. FS	24%	17%	17%	22%	25%	23%	24%
ZP/VD	42%	15%	10%	20%	11%	24%	?
Examen	21%	15%	15%	13%	17%	17%	?
Promotio- nen	0%	25%	0%	11%	5%	0%	0%
Habilitationen							0%

IVR	94/95 W	95/96 W	96/97 W	97/98 W	98/99 W	99/00 W	00/01 W
1. FS				26%	28%	26%	36%
ZP/VD				20%	20%	20%	21%
Examen				8%	17%	20%	28%
Promotio- nen					0%	67%	50%
Habilitationen							0%

IBWT	94/95 W	95/96 W	96/97 W	97/98 W	98/99 W	99/00 W	00/01 W
1. FS	31%	24%	31%	26%	39%	37%	71%
ZP/VD	16%	37%	24%	16%	43%	31%	44%
Examen	19%	11%	5%	11%	22%	37%	22%
Promotio- nen					100%		
Habilitationen		0%			0%		

IPP	94/95 W	95/96 W	96/97 W	97/98 W	98/99 W	99/00 W	00/01 W
1. FS	65%	72%	63%	67%	69%	74%	75%
ZP/VD					69%	52%	82%
Examen					76%	83%	84%
Promotio- nen			100%				100%
Habilitationen							

IfS/Politik	94/95 W	95/96 W	96/97 W	97/98 W	98/99 W	99/00 W	00/01 W
1. FS	44%	?	?	?	?	?	?
ZP/VD	41%	38%	32%	55%	61%	27%	43%
Examen	94%	56%	28%	55%	35%	44%	47%
Promotio- nen	100%	100%	67%	0%	100%	20%	100%
Habilitationen			0%		0%		0%

IfS/Soz.	94/95 W	95/96 W	96/97 W	97/98 W	98/99 W	99/00 W	00/01 W
1. FS	?	?	?	57%	?	0%	?
ZP/VD	58%	55%	50%	54%	33%	58%	33%
Examen	20%	70%	83%	50%	0%	47%	29%
Promotio- nen							
Habilitationen							

IfSport	94/95 W	95/96 W	96/97 W	97/98 W	98/99 W	99/00 W	00/01 W
1. FS	39%	43%	36%	29%	29%	51%	48%
ZP/VD	32%	39%	34%	33%	27%	48%	29%
Examen	43%	36%	11%	26%	34%	28%	38%
Promotio- nen					0%	25%	
Habilitationen							

? bedeutet, entsprechende Daten liegen bislang nicht vor;

4.2 Tabelle zur Personalentwicklung der Fakultät 10: nach Beschäftigungsgruppen

Fakultät 10 (Stand 01.05.2002)

Gruppe	Status	Beschäftigungsstand 01.05.2002			voraussichtlich freiwerdende Stellen (2002-2006)	Zielvereinbarung 01.12.2006		
		N gesamt	N Frauen	% Frauen		N gesamt	N Frauen	% Frauen
C4/C3	unb. vollz.	23	0	0%	8	22	4	18%
C2/C1	befr. vollz.							
A 13 - 15	unb. vollz.							
BAT Ib	befr. vollz.							
BAT Ib/IIa	befr. teilz.							
BAT IIa*	befr. vollz.							
BAT IIa*	befr. teilz.							

Betriebswirtschaftliches Institut

Gruppe	Status	Beschäftigungsstand 01.12.2000			voraussichtlich freiwerdende Stellen (2001-2006)	Zielvereinbarung 01.12.2006		
		N gesamt	N Frauen	% Frauen		N gesamt	N Frauen	% Frauen
C4/C3	unb. vollz.	5	0	0%	2	8	1	12%
C2/C1	befr. vollz.	0	0	0%	0	0	0	0%
A 13 - 15	unb. vollz.	2	0	0%	2	2	0	0%
BAT Ib/IIa	befr. vollz.	10	3	30%	23	23	6	25%
BAT Ib/IIa	befr. teilz.	7	3	43%	0	0	0	0%
BAT IIa*	befr. vollz.	11	0	0%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
BAT IIa*	befr. teilz.	2	1	50%	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.

Institut für Volkswirtschaftslehre und Recht

Gruppe	Status	Beschäftigungsstand 01.12.2000			voraussichtlich freiwerdende Stellen (2001-2006)	Zielvereinbarung 01.12.2006		
		N gesamt	N Frauen	% Frauen		N gesamt	N Frauen	% Frauen
C4/C3	unb. vollz.	3	0	0%	1	3	1	33%
C2	unb. vollz.	1	0	0%	0	1	0	0%
C1		1	1	100%	1	1	1	100%
A 13 - 15	unb. vollz.	1	1	100%	0	1	1	100%
BAT	befr.	3	1	33%	1	3	1	33%
Ib/IIa	vollz.							
BAT	befr.	2	1	50%	1 (nicht wiederbe- setzbar)	1	1	100%
Ib/IIa	teilz.							
BAT	befr.	1	0	0%	1 (nicht wiederbe- setzbar)	0	0	0%
IIa*	vollz.							
BAT Iia	unbefr. teilz.	1	1	100%	0	1	1	100%

Institut für Berufs-, Wirtschafts- und Technikpädagogik (BWT)

Gruppe	Status	Beschäftigungsstand 01.12.2000			voraussichtlich freiwerdende Stellen (2001-2006)	Zielvereinbarung 01.12.2006		
		N gesamt	N Frauen	% Frauen		N gesamt	N Frauen	% Frauen
C4/C3	unb. vollz.	1	0	0%	0	1	0	0%
C1		1	1	100%	Stelle 2001 gestrichen			
A 13 - 15	unb. vollz.	1	0	0%	0	1	0	0%
BAT	befr.	1	1	100%	2 (50%-Stellen)	2	1	50%
Ib/IIa	teilz.							
BAT	befr.				4 (50%-Stellen)	4	2	50%
IIa*	vollz.							

Institut für Pädagogik und Psychologie

Gruppe	Status	Beschäftigungsstand 01.12.2000			voraussichtlich freiwerdende Stellen (2001-2006)	Zielvereinbarung 01.12.2006		
		N gesamt	N Frauen	% Frauen		N gesamt	N Frauen	% Frauen
C4/C3	unb. vollz.	1				2	1	50%
A 13 - 15	unb. vollz.	1	1	100%	1	0	1	100%
BAT	befr.	2	1	50%	1	0	2	100%
IIa*	vollz.							

IfS/Politik

Gruppe	Status	Beschäftigungsstand 01.12.2000			voraussichtlich freiwerdende Stellen (2001-2006)	Zielvereinbarung 01.12.2006		
		N gesamt	N Frauen	% Frauen		N gesamt	N Frauen	% Frauen
C4/C3	unb. vollz.	3	0	0%	0	3	0	0%
A 13 - 15	unb. vollz.	1	1	100%	k.S.	k.S.	k.S.	k.S.
BAT	befr.	2	1	50%	k.S.	k.S.	k.S.	k.S.
Ib/IIa	vollz.							
BAT	befr.	3	3	100%	k.S.	k.S.	k.S.	k.S.
Ib/IIa	teilz.							
BAT	befr.	2	2	100%	k.S.	k.S.	k.S.	k.S.
IIa*	teilz.							

IfS/Soziologie

Gruppe	Status	Beschäftigungsstand 01.12.2000			voraussichtlich freiwerdende Stellen (2001-2006)	Zielvereinbarung 01.12.2006		
		N gesamt	N Frauen	% Frauen		N gesamt	N Frauen	% Frauen
C4/C3	unb. vollz.	2	1	50%	1	2	1	50%
BAT	befr.	2	0	0%	1	3	1	33%
Ib/IIa	vollz.							
BAT	befr.	3	0	0%		4	0	0%
Ib/IIa	teilz.							

Institut für Sportwissenschaft

Gruppe	Status	Beschäftigungsstand 01.12.2000			voraussichtlich freiwerdende Stellen (2001-2006)	Zielvereinbarung 01.12.2006		
		N gesamt	N Frauen	% Frauen		N gesamt	N Frauen	% Frauen
C4/C3	unb. vollz.	4	0	0%	1 (voraussichtl. gestrichen)	3	0	0%
C1/C2	befr. teilz.	1	0	0%		1	0	0%
A 13 - 15	unb. vollz.	5	1	20%	0	5	1	20%
BAT	unb.	2	0	0%	0	2	0	0%
Ib/IIa	vollz.	4	0	0%	3	4	1	25%
BAT	befr.							
Ib/IIa	vollz.	2	0	0%	0	2	0	0%
BAT	befr.							
Ib/IIa	teilz.	1	1	100%	0	1	1	100%
BAT	befr.							
IIa*	teilz.							