Universität Stuttgart
Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsberichte der Fakultäten 2023

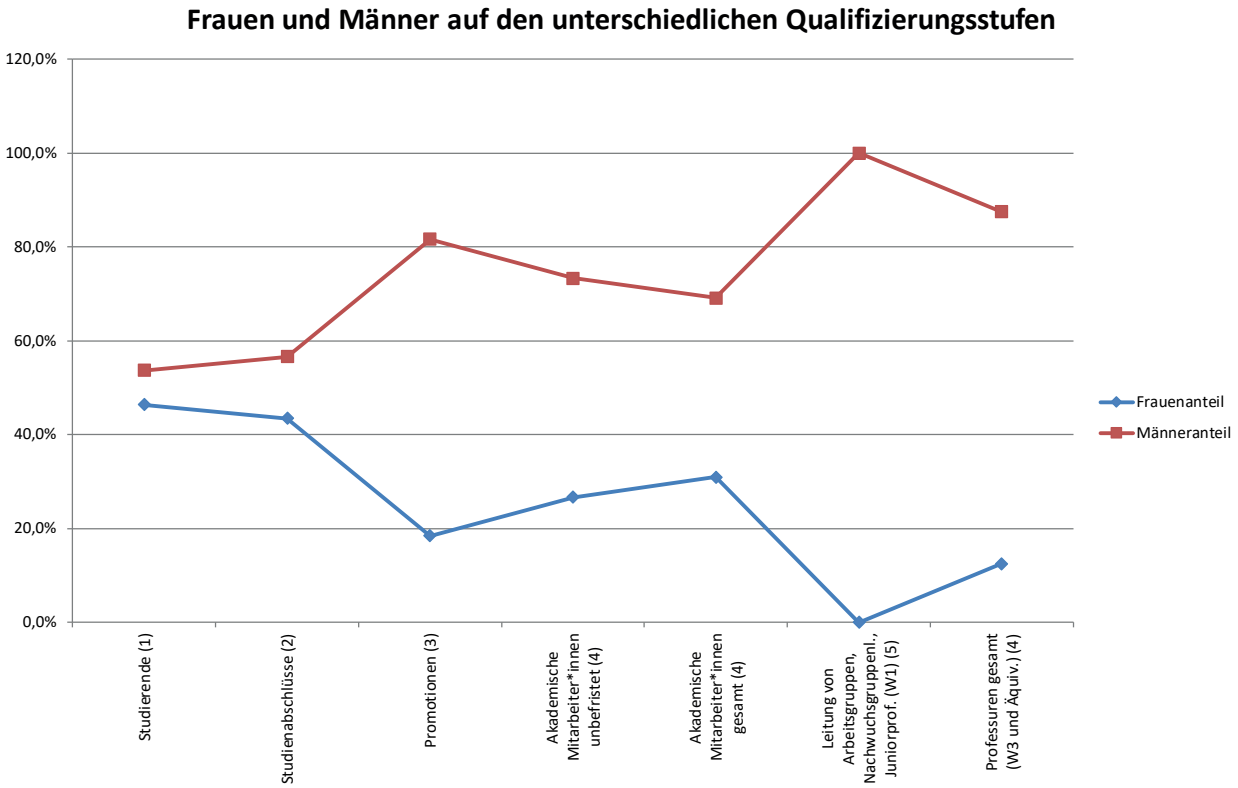
GLEICHE RECHTE GLEICHE CHANCEN

Inhaltsverzeichnis

Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung	3
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	10
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 3 Chemie, Lebensmittelchemie und Materialwissenschaft	15
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik	20
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	22
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 6 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	27
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 7 Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik	33
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 8 Mathematik und Physik	39
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät	44
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	51
Bericht zum Gleichstellungsplan Exzellenzcluster Daten-integrierte Simulationswissenschaft (SimTech)	60
Kontakt	65

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

1. Visualisierung von zentralen Vergleichswerten



Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 03/2024 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

(1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

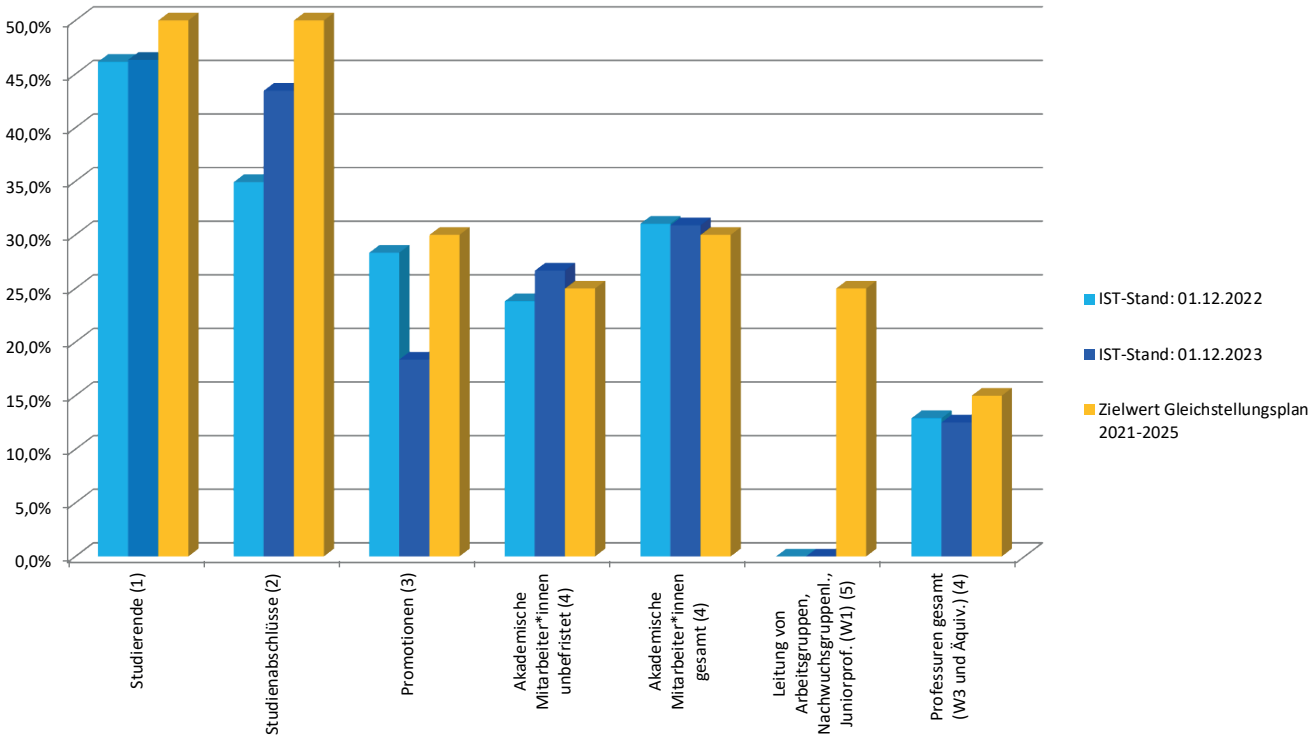
(2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen. Achtung: es liegen nur Zahlen über die Abschlüsse SS 2023 vor!

(3) Jeweiliges Prüfungsjahr
(Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

(4) 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

(5) Daten enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP;
AG-Leitungen werden von der ZV nicht erfasst

Entwicklung der Frauenanteile gegenüber dem Vorjahr und im Vergleich zum Zielwert 2025



Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 03/2024 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

(1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

(2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen. Achtung: es liegen nur Zahlen über die Abschlüsse SS 2023 vor!

(3) Jeweiliges Prüfungsjahr
(Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

(4) 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

(5) Daten enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP;
AG-Leitungen werden von der ZV nicht erfasst

Universität Stuttgart
Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsberichte der Fakultäten 2024

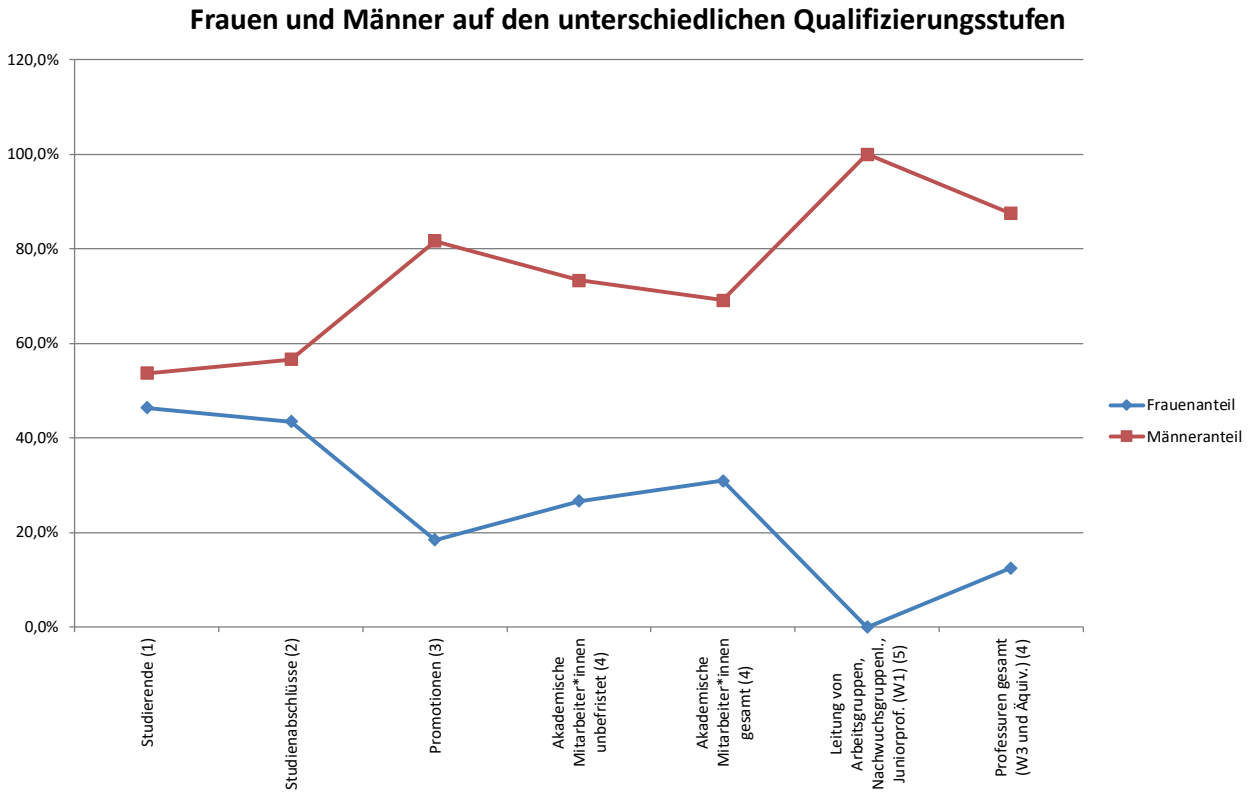
GLEICHE RECHTE GLEICHE CHANCEN

Inhaltsverzeichnis

Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung	3
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	9
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 3 Chemie, Lebensmittelchemie und Materialwissenschaft	15
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik	21
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	26
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 6 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	31
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 7 Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik	37
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 8 Mathematik und Physik	43
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät	48
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	54
Bericht zum Gleichstellungsplan Exzellenzcluster Daten-integrierte Simulationswissenschaft (SimTech)	63
Kontakt	68

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

1. Visualisierung von zentralen Vergleichswerten



Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 03/2025 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

(1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

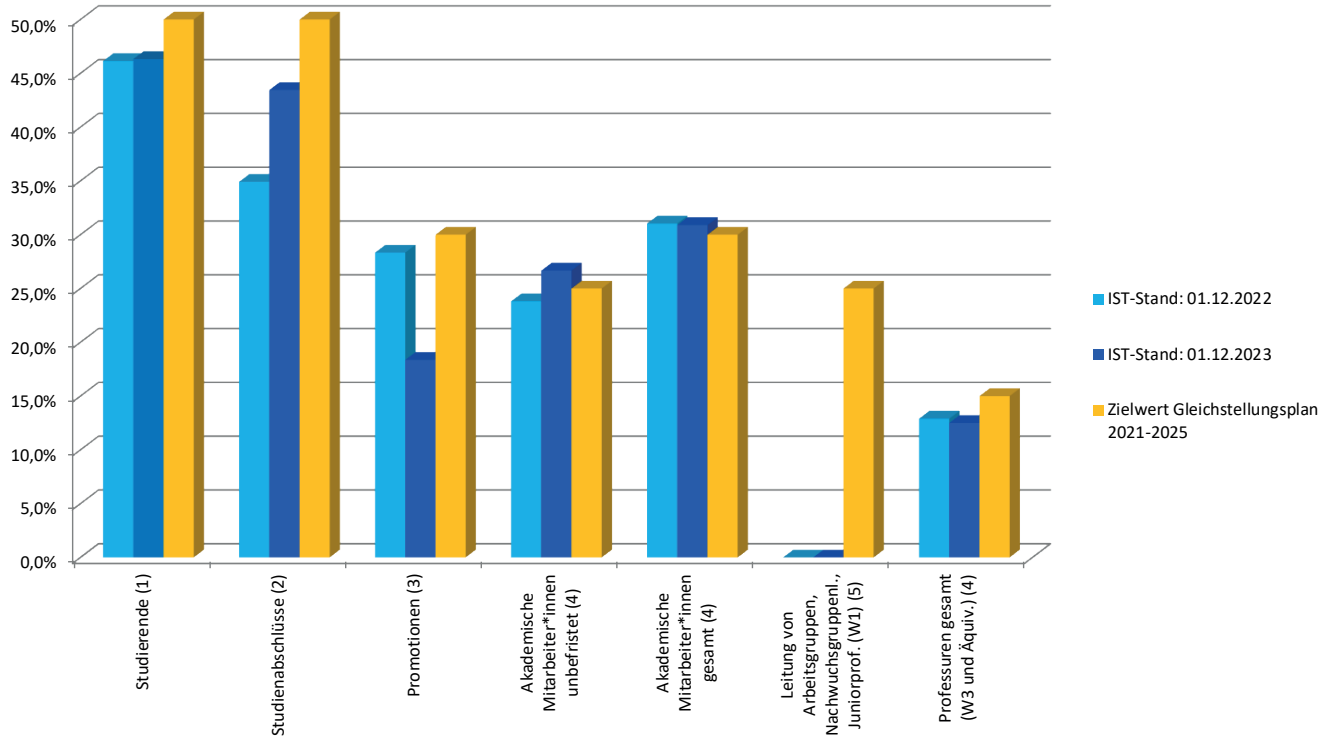
(2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen. Achtung: es liegen nur Zahlen über die Abschlüsse SS 2024 vor!

(3) Jeweiliges Prüfungsjahr
(Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

(4) 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

(5) Daten enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP;
AG-Leitungen werden von der ZV nicht erfasst

Entwicklung der Frauenanteile gegenüber dem Vorjahr und im Vergleich zum Zielwert 2025



Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 03/2025 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

(1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

(2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen. Achtung: es liegen nur Zahlen über die Abschlüsse SS 2024 vor!

(3) Jeweiliges Prüfungsjahr
(Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

(4) 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

(5) Daten enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP;
AG-Leitungen werden von der ZV nicht erfasst

2. Bewertung des IST-Standes

In der Fakultät 4 sind ingenieurwissenschaftliche (Energie-, Medizin- und Verfahrenstechnik) und naturwissenschaftliche (Technische Biologie) Fachrichtungen vertreten. Insgesamt sind Frauen in höheren wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen für die hier betrachteten Kategorien stellt sich aufgrund fachspezifischer Unterschiede in der Fakultät heterogen dar.

2.1 Studierende, Studienabschlüsse und Promotionen

Der Studentinnenanteil an den Gesamtstudierenden der Fakultät stieg im Zeitraum von 2022 bis 2024 von 46,1% auf 47,9% leicht an und erreicht die Zielvorgabe von 50% erneut, wenn auch nur knapp, nicht. Die Fach-Heterogenität in der Fakultät sollte hier berücksichtig werden. So liegt der Studentinnenanteil in B.Sc. und M.Sc. Technische Biologie und Medizintechnik oberhalb von 50% (Technische Biologie B.Sc. 61% & M.Sc. 65%, Medizintechnik B.Sc. 54% & M.Sc. 59%). In den anderen Studiengängen liegt der Wert zum Teil deutlich unter 50% (Erneuerbare Energien B.Sc. 17% & Energietechnik M.Sc. 28%, Chemie- und Bioingenieurwesen B.Sc. 42% & Verfahrenstechnik M.Sc. 35%, WASTE M.Sc. 42%).

Bei den Studienabschlüssen lag der Studentinnenanteil zusammengefasst bei 34,9% im Jahr 2022 und stieg kontinuierlich auf jetzt 51,6% in 2024 an. Insgesamt wird bei den Abschlüssen der Zielwert von 50% angestrebt, der in diesem Jahr erreicht wurde. Auch hier ist die Fach-Heterogenität zu berücksichtigen, den entsprechend den Studentinnenanteilen in den jeweiligen Fächern und Jahrgängen fallen in etwa die Werte für Abschlüsse von Frauen aus.

Bei den Promotionen erhöhte sich der Frauenanteil von 18,4% für 2023 auf 31,9% in 2024. Die Zielvorgabe von 25% wird somit diesjährig erfüllt. Beabsichtigt ist, in den Fachbereichen einen leichten jährlichen Anstieg der Promotionen von Frauen zu erreichen.

2.2 Akademische Beschäftigte

Innerhalb der unbefristet angestellten akademischen Mitarbeiter_innen fiel der Frauenanteil der gesamten Fakultät von 28,6% für 2023 auf 18,2% in 2024 ab und liegt damit wieder deutlich unterhalb des Zielwertes von 25%. Bei befristeten und unbefristeten Stellen zusammengefasst lag der Frauenanteil in 2022 bei 31% und in 2023 bei 32,1%. Im Berichtsjahr 2024 ist er nun deutlich abgefallen auf 15,3%. Es wird ein Zielwert von 30% angestrebt, dieser wurde konstant in den letzten Jahren leicht übertroffen. Insbesondere Besetzungen von unbefristeten Stellen in diesem Bereich sollen vermehrt mit Frauen erfolgen um künftig Parität zu erreichen.

Die Entwicklung des Frauenanteils bei der Leitung von Arbeitsgruppen sowie Nachwuchsgruppenleitung lässt sich nicht bewerten, da bisher keine genauen Daten bezüglich solcher Positionen in der Fakultät existierten. Bei Juniorprofessuren lag der Frauenanteil vorherig bei 0% und ist für 2024 auf 25% gestiegen. Eine der insgesamt 4 Stellen in dieser Karrierestufe ist 2024 weiblich besetzt, sodass die Zielvorgabe von 25% erreicht wurde.

2.3 Professuren

Bei Professuren sind Frauen in der Fakultät 4 nach wie vor stark unterrepräsentiert. Hierbei ist der Frauenanteil mit 14,7 % im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (12,5% in 2023). Das gesetzte Ziel von 15% Professorinnen konnte somit knapp erreicht werden. Einige Berufungsverfahren in der Fakultät 4 sind anstehend bzw. laufend. Es kann erhofft werden, dass künftig noch weitere Frauen auf Professuren berufen werden können.

3. Stellungnahme zu den Maßnahmen

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

Die Fakultät 4 hat bis jetzt folgende Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben durchgeführt:

- Aktive Beteiligung der Institute an Förderprojekten für Schülerinnen und Studentinnen („Girls´Day", „TryScience" und „meccanica feminale"). Abwechselnd mit der Hochschule Furtwangen führt jedes zweite Jahr die Fakultät 4 gemeinsam mit den Fakultäten 5, 6 und 7 seit 2011 die „meccanica feminale" durch.
- Beratung und Unterstützung von Studentinnen speziell im Hinblick auf den Studienverlauf, das Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung. Dies erfolgt u.a. durch (i) Information über Maßnahmen zur Weiterbildung und Karriereförderung (z.B. spezielles Bewerbungstraining für Frauen, „Femtec.Network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften); und (ii) Beratung und Ermunterung zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise.
- Studentinnen sollen bei der Vergabe von Hilfskraftstellen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden eines Faches berücksichtigt werden.
- In der Stipendienvergabe (z.B. Landesgraduiertenförderung) sollen Studentinnen gemäß ihrem Anteil an der Gesamtzahl qualifizierter Anträge berücksichtigt werden.
- Alle Mitglieder der Fakultät und insbesondere Professor*innen sollen Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen, Förderprojekte etc. beraten und bei der Verfolgung ihrer Karriere unterstützen.
- Bei Ausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst werden die Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern berücksichtigt und geeignete Kandidatinnen werden gezielt angesprochen und zur Bewerbung ermuntert. Bei der Planung von Forschungsprojekten wird darauf geachtet, dass qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mitarbeiterinnen gewonnen werden.
- Die Fakultät, bzw. die Berufungskommissionen verpflichten sich entsprechend dem Leitfaden für Berufungsverfahren der Universität Stuttgart zu handeln und entsprechend eine aktive Recherche nach Bewerberinnen durchzuführen und zu dokumentieren.
- Die Fakultätskommission für Diversity hat ihre Arbeit aufgenommen und unterstützt künftig bei der Etablierung von spezifischen Instrumenten für die Förderung der Gleichstellung.

In den ingenieurswissenschaftlichen Studiengängen zeigt sich der Trend, dass die Frauenanteile geringfügig ansteigen. Diese positive Entwicklung ist sehr wahrscheinlich durch die Aktivitäten der Fakultät im Rahmen von „Girls´Day", „TryScience" und „Femtec.Network – Careerbuilding" mit zu erklären.

Darüberhinausgehende spezifische Maßnahmen der Fakultät gab es bisher nicht. Dies könnte dadurch mitbegründet sein, dass in den Ingenieurwissenschaften generell die Einwerbung von Wissenschaftlern*innen für eine Karriere an der Hochschule durch die starke Konkurrenz mit der Industrie erschwert ist. Daher könnte es gewinnbringend sein, hier künftig spezifische Maßnahmen zu entwickeln, z.B. im Bereich von Vereinbarkeit Beruf und Familie.

Wünschenswert wären ergänzend spezifische Instrumente zur Erhöhung der Frauenanteile in allen Karrierestufen für die innerhalb der Fakultät vertretenen Fachdisziplinen. Angedacht sind hier zunächst:

- Leitfaden und Maßnahmenkatalog für eine aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung einer Dauerstelle im Mittelbau.
- Konzept, bei dem in Zukunft in sinnvoller Zeit vor dem Freiwerden einer Professur eine aktive Sichtung von Kandidatinnen für das zu besetzende Fach stattfindet, und zusätzlich einen spezifischen Maßnahmenkatalog zur aktiven Rekrutierung für die innerhalb der Fakultät vertretenen Fachdisziplinen zu erstellen.
- Die Fakultät bewirbt sich - wenn möglich - bei Programmen zur Förderung des Frauenanteils innerhalb der Professorenschaft.

Prof. Dr. Kai Hufendiek
Dekan

Tatjana Kleinow
Fakultätsgleichstellungsbeauftragte

Universität Stuttgart
Gleichstellungsbeauftragte

Gleichstellungsberichte der Fakultäten 2025

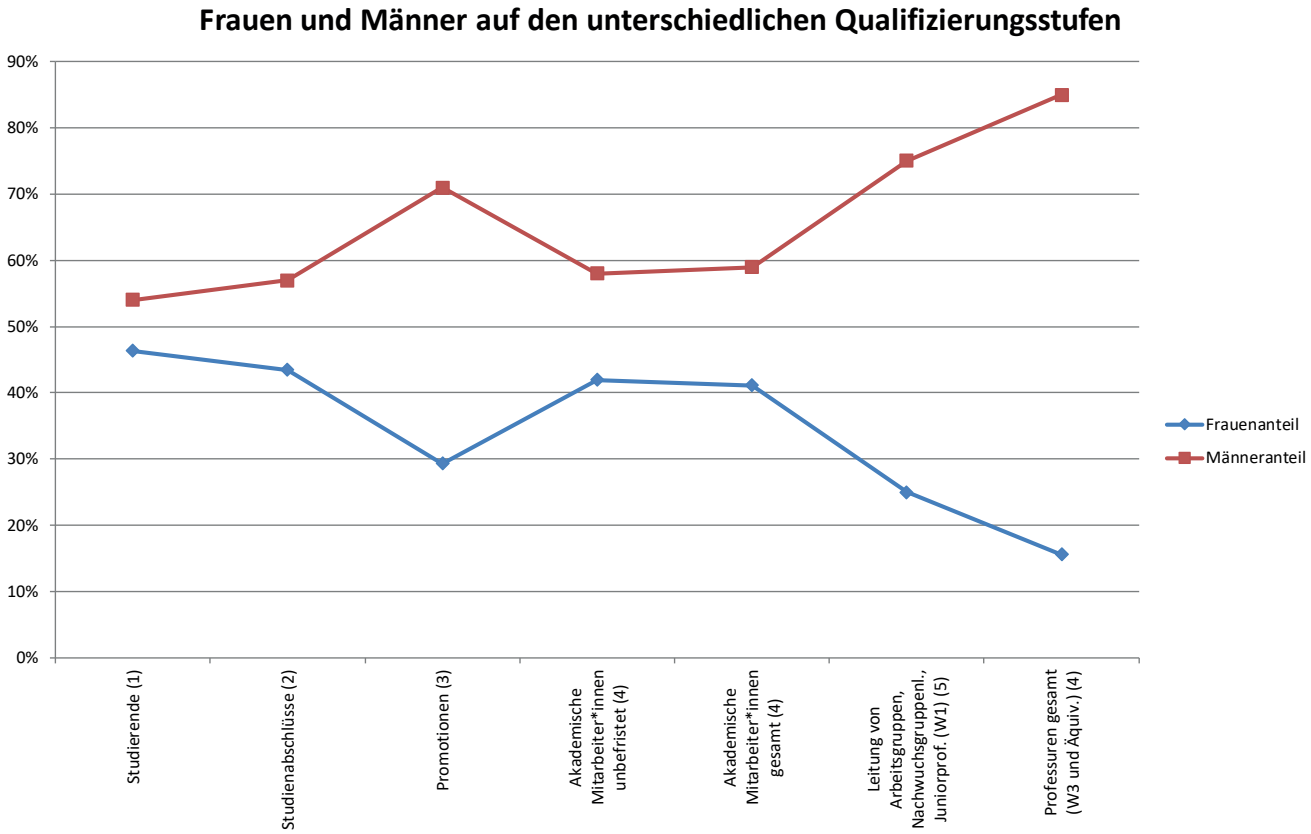
GLEICHE RECHTE GLEICHE CHANCEN

Inhaltsverzeichnis

Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 1 Architektur und Stadtplanung	3
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 2 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	10
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 3 Chemie, Lebensmittelchemie und Materialwissenschaft	16
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 4 Energie-, Verfahrens- und Biotechnik	23
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 5 Informatik, Elektrotechnik und Informationstechnik	28
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 6 Bau- und Umweltingenieurwissenschaften	33
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 7 Produktions-, Konstruktions- und Fahrzeugtechnik	39
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 8 Mathematik und Physik	45
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 9 Philosophisch-Historische Fakultät	50
Bericht zum Gleichstellungsplan der Fakultät 10 Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	56
Bericht zum Gleichstellungsplan Exzellenzcluster Daten-integrierte Simulationswissenschaft (SimTech)	65
Kontakt	70

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

1. Visualisierung von zentralen Vergleichswerten



Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 03/2026 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

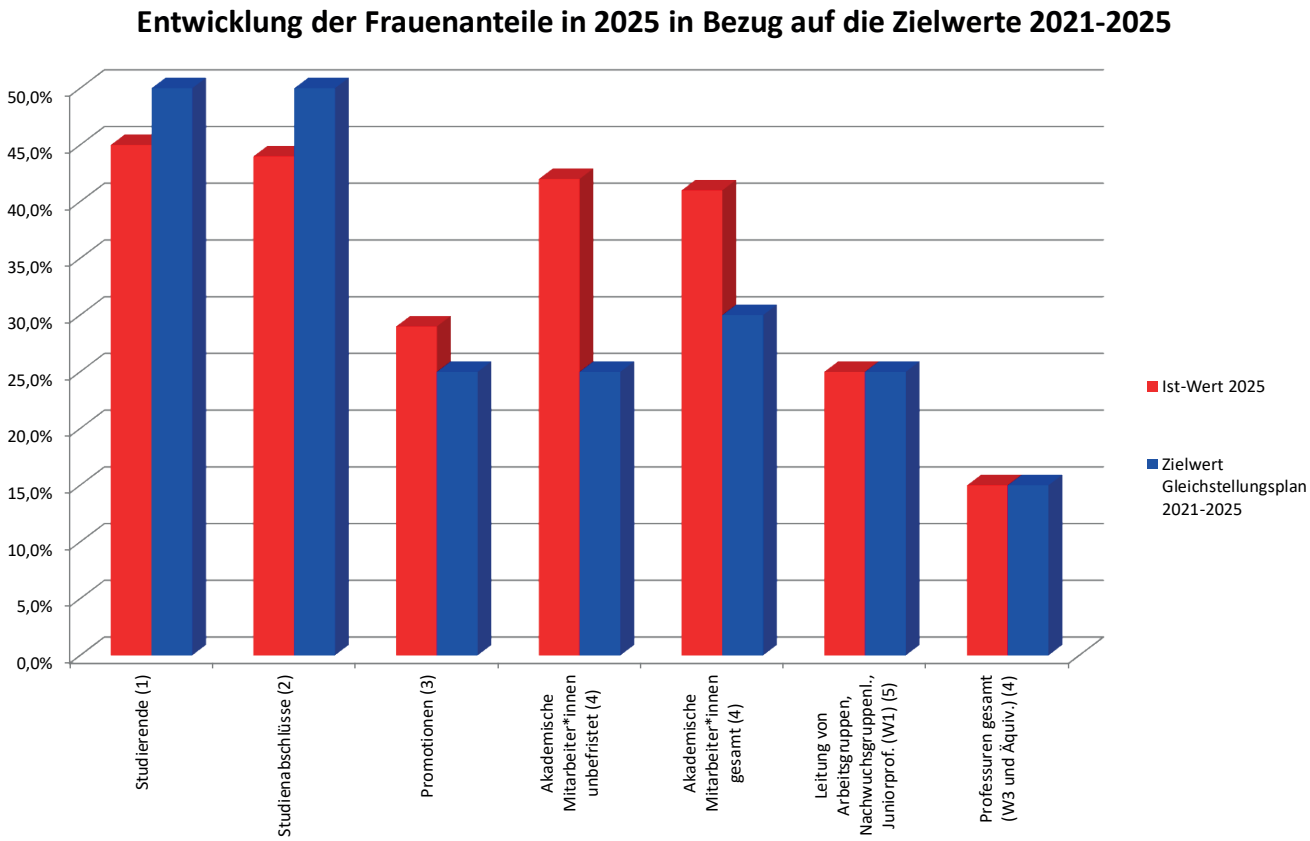
(1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

(2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen. Achtung: es liegen nur Zahlen über die Abschlüsse SS 2025 vor!

(3) Jeweiliges Prüfungsjahr
(Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

(4) 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

(5) Daten enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP;
AG-Leitungen werden von der ZV nicht erfasst



Quelle: ZV, Dezernat I, Stand: 03/2026 mit den jeweils in den Anmerkungen angegebenen Stichtagen

(1) Jeweiliges Wintersemester nach Ablauf der Immatrikulationsfrist

(2) Jeweiliges Prüfungsjahr (Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester) - Kopfzahlen. Achtung: es liegen nur Zahlen über die Abschlüsse SS 2025 vor!

(3) Jeweiliges Prüfungsjahr
(Sommersemester des jeweiligen Kalenderjahres und vorhergehendes Wintersemester)

(4) 1.12. des jeweiligen Jahres - Kopfzahlen; in Lehre und Forschung – ohne Drittmittelprojekte

(5) Daten enthalten nur Nachwuchsgruppenleitungen und JP;
AG-Leitungen werden von der ZV nicht erfasst

2. Bewertung des IST-Standes

In der Fakultät 4 sind ingenieurwissenschaftliche (Energie-, Medizin- und Verfahrenstechnik) und naturwissenschaftliche (Technische Biologie) Fachrichtungen vertreten. Insgesamt sind Frauen in höheren wissenschaftlichen Karrierestufen deutlich unterrepräsentiert. Der Anteil von Frauen für die hier betrachte-ten Kategorien stellt sich aufgrund fachspezifischer Unterschiede in der Fakultät heterogen dar.

Studierende, Studienabschlüsse und Promotionen
Der Studentinnenanteil an den Gesamtstudierenden der Fakultät stieg in 2025 auf 49% und verfehlt die Zielvorgabe von 50% erneut. Der Studentinnenanteil der Universität liegt bei 39%. Leider hat die Fakultät keine direkte Einflussmöglichkeit in Bezug auf diesen Anteil. Wir sind allerdings bemüht im Bereich der „voruniversitären" Werbung mehr Gewicht auf die Attraktivität für Frauen in den Ingenieurwissenschaften zu legen. Im Rahmen des mit F7 gemeinsamen Studierendenmarketings des „Stuttgarter Maschinenbaus" wurde beispielsweise bei der Bildsprache besonderer Wert auf die Ansprache von Studentinnen gelegt.

Bei den Studienabschlüssen lag der Studentinnenanteil zusammengefasst bei 32,6% im Jahr 2021 und stieg kontinuierlich auf 51,6% in 2024 an. In 2025 sank dieser wieder auf 47%. Insgesamt wird bei den Abschlüssen der Zielwert von 50% angestrebt. Anzumerken wäre, dass der Studentinnenanteil der Universität bei lediglich 37% liegt. Gewisse statistische Schwankungen um den Zielwert sind natürlich und insofern wird die Entwicklung nicht kritisch gesehen, sollte aber im Weiteren beobachtet werden.

Bei den Promotionen erhöhte sich der Frauenanteil von 26,8% für 2021 auf 29% in 2025. Die Zielvorgabe von 25% wird erfüllt. Da der Gesamtanteil der angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen deutlich höher liegt, ist davon auszugehen, dass sich auch der Anteil bei den Promotionen in den kommenden Jahren erhöhen wird.

Akademische Beschäftigte
Innerhalb der unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stieg der Frauenanteil der gesamten Fakultät von 22,5% in 2021 auf 42% in 2025 und liegt damit deutlich über dem Zielwert von 25%. Bei befristeten und unbefristeten Stellen zusammengefasst lag der Frauenanteil in 2021 bei 26,3%. Im Berichtsjahr 2025 ist er nun deutlich gestiegen auf 41%. Dies liegt ebenfalls über dem Zielwert von 30%. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass in dieser Kategorie eine sehr kleine Gesamtzahl an Stellen betrachtet wird, so dass kleine Veränderungen zu großen relativen Ausschlägen führen.

Die Entwicklung des Frauenanteils bei der Leitung von Arbeitsgruppen sowie Nachwuchsgruppenleitung lässt sich nicht bewerten, da bisher keine genauen Daten bezüglich solcher Positionen in der Fakultät existierten. Bei Juniorprofessuren lag der Frauenanteil bis 2024 bei 0% und ist ab 2024 auf 25% gestiegen. Eine der insgesamt vier Stellen in dieser Karrierestufe ist 2024 weiblich besetzt, sodass die Zielvorgabe von 25% erreicht wurde. Auch hier ist eine sehr kleine Gesamtzahl die Bezugsgröße.

Innerhalb der unbefristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stieg der Frauenanteil der gesamten Fakultät von 22,5% in 2021 auf 42% in 2025 und liegt damit deutlich über dem Zielwert von 25%. Bei befristeten und unbefristeten Stellen zusammengefasst lag der Frauenanteil in 2021 bei 26,3%. Im Berichtsjahr 2025 ist er nun deutlich gestiegen auf 41%. Dies liegt ebenfalls über dem Zielwert von 30%. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass in dieser Kategorie eine sehr kleine Gesamtzahl an Stellen betrachtet wird, so dass kleine Veränderungen zu großen relativen Ausschlägen führen.

Die Entwicklung des Frauenanteils bei der Leitung von Arbeitsgruppen sowie Nachwuchsgruppenleitung lässt sich nicht bewerten, da bisher keine genauen Daten bezüglich solcher Positionen in der Fakultät existierten. Bei Juniorprofessuren lag der Frauenanteil bis 2024 bei 0% und ist ab 2024 auf 25% gestiegen. Eine der insgesamt vier Stellen in dieser Karrierestufe ist 2024 weiblich besetzt, sodass die Zielvorgabe von 25% erreicht wurde. Auch hier ist eine sehr kleine Gesamtzahl die Bezugsgröße.

Professuren
Bei Professuren sind Frauen in der Fakultät 4 nach wie vor stark unterrepräsentiert. Hierbei ist der Frauenanteil mit 15% im Vergleich zu den Vorjahren gestiegen (9,1% in 2021). Das gesetzte Ziel von 15% Professorinnen konnte somit erreicht werden. Einige Berufungsverfahren in der Fakultät 4 sind anstehend bzw. laufend. Wir erwarten, dass künftig noch weitere Frauen auf Professuren berufen werden.

Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass die Fakultät im Rahmen des Gleichstellungsplans 2021–2025 bei der Erreichung ihrer Ziele deutliche Fortschritte erzielt hat und in einigen Bereichen diese sogar übertroffen hat. 2021 war hingegen nur eines der Ziele erreicht worden, in 2025 waren es fünf von sieben Zielen. Alleine bei den Studierenden und Studienabschlüssen bleibt ein kleiner Rest, um auf die von uns gesetzten Ziele zu kommen, wobei die Zielverfehlung durchaus im Bereich der statistischen Schwankung liegen dürfte.

3. Stellungnahme zu den Maßnahmen

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

Die Fakultät 4 hat bis jetzt folgende Maßnahmen zur Verwirklichung der Zielvorgaben durchgeführt:

- Aktive Beteiligung der Institute an Förderprojekten für Schülerinnen und Studentinnen („Girls' Day", „TryScience" und „Meccanica feminale"). Abwechselnd mit der Hochschule Furtwangen führt jedes zweite Jahr die Fakultät 4 gemeinsam mit den Fakultäten 5, 6 und 7 seit 2011 die „Meccanica feminale" durch.
- Beratung und Unterstützung von Studentinnen speziell im Hinblick auf den Studienverlauf, das Auslandsstudium, Stipendien und Karriereplanung. Dies erfolgt u.a. durch (i) Information über Maßnahmen zur Weiterbildung und Karriereförderung (z.B. spezielles Bewerbungstraining für Frauen, „Femtec.Network - Careerbuilding für den weiblichen Führungsnachwuchs aus den Ingenieur- und Naturwissenschaften); und (ii) Beratung und Ermunterung zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen, Stipendien oder Preise.
- Studentinnen sollen bei der Vergabe von Hilfskraftstellen entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden eines Faches berücksichtigt werden.
- In der Stipendienvergabe (z.B. Landesgraduiertenförderung) sollen Studentinnen gemäß ihrem Anteil an der Gesamtzahl qualifizierter Anträge berücksichtigt werden.
- Alle Mitglieder der Fakultät und insbesondere Professor*innen sollen Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten, Laufbahnfragen, Auszeichnungen, Förderprojekte etc. beraten und bei der Verfolgung ihrer Karriere unterstützen. Insbesondere Professorinnen sollen dabei als Role Models wirken und ihre Erfahrungen und Perspektiven teilen. Bei Neueinstellungen und Berufungen werden die Regelungen hinsichtlich Diversity umgesetzt.

- Die Fakultätskommission für Diversity unterstützt künftig weiterhin bei der Etablierung von spezifischen Instrumenten für die Förderung der Gleichstellung.
- Beim den gemeinsam mit der Fakultät 7 durchgeführten Marketingmaßnahmen „Stuttgarter Maschinenbau“ wird explizit auf eine Attraktivität für Bewerberinnen geachtet.

In den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen zeigt sich der Trend, dass die Frauenanteile geringfügig ansteigen. Diese positive Entwicklung ist sicherlich auch durch die Aktivitäten der Fakultät im Rahmen von „Girls´Day“, „TryScience“ und „Femtec. Network – Careerbuilding“ zu erklären. Insgesamt sind die Frauenanteile in den höheren Karrierestufen niedrig, insbesondere bei den Professuren. Angesichts der attraktiven Karriereperspektiven in der Industrie stellt es Hochschulen im Bereich der Ingenieurwissenschaften vor besondere Herausforderungen, Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn zu gewinnen.

Es werden ergänzend spezifische Instrumente zur Erhöhung der Frauenanteile in allen Karrierestufen für die innerhalb der Fakultät vertretenen Fachdisziplinen entwickelt:

- Leitfaden und Maßnahmenkatalog für eine aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung einer Dauerstelle im Mittelbau.

Prof. Dr. Kai Hufendiek
Dekan

Ralph-Walter Müller
Fakultätsgleichstellungsbeauftragter