



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

DIE UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



2019

Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich



www.uni-hohenheim.de

Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca

Universität Hohenheim

70593 Stuttgart

Gedruckt im **KIM** (**K**ommunikations-, **I**nformations- und **M**edienzentrum) der

Universität Hohenheim

Juni 2020

Auflage: 40

Jahresbericht

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019

erstattet von Prof. Dr. Ute Mackenstedt
vor dem Senat und dem Universitätsrat der

Universität Hohenheim

in einer gemeinsamen Sitzung am 5. Juni 2020

Situation

der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

an der Universität Hohenheim

in Zahlen

Berichtszeitraum: 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019
Der Zeitrahmen der Daten entspricht nicht immer dem Berichtszeitraum. Abweichende Zeiträume und Stichtage sind jeweils angegeben.

Quellen: Verwaltung der Universität Hohenheim und Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim
Weitere Quellen sind im entsprechenden Abschnitt gekennzeichnet. Die Angaben erfolgten soweit es bei der zur Verfügung stehenden Aktenlage möglich war.

Rechtliche Grundlagen: Drittes Hochschulrechtsänderungsgesetz (3. HRÄG) § 4 (3) vom 13. März 2018 und Gleichstellungsplan 2018-2022 sowie Genderkonzept der Universität Hohenheim für den wissenschaftlichen Bereich.

Inhaltsverzeichnis

I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen	4
1. Studium	4
2. Wissenschaftliche Qualifikation	7
3. Frauenanteil bei den Professuren	9
4. Frauen in Gremien	10
II. Die Weiterführung des Professorinnenprogramms	15
III. Das Projekt „entrepreneurin“	18
IV. Diversity	21
V. Weitere Aktivitäten	21
1. Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung	21
2. Ansprechpartnerin für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung	22
3. Ansprechperson für Antidiskriminierung	22
4. Ansprechperson für Belange des Mutterschutzes	23
5. Familienservice	23
Pflege	23
Dual Career	23
Rentenberatung	24
Hohenheimer Campusferien 2019	26

VI. Berichte der Dekane aus den Fakultäten	27
1. Fakultät Agrarwissenschaften	28
2. Fakultät Naturwissenschaften	35
3. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	46
VII. Pressespiegel	52
Anhang	72

I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen

I.1 Studium

Im „Dritten Hochschulrechtsänderungsgesetz“ (3. HRÄG) § 4 (3) vom 13. März 2018 ist folgender Satz enthalten: „Die Zielvorgaben (des Gleichstellungsplans) für das wissenschaftliche Personal sollen sich mindestens an dem Geschlechteranteil der vorangegangenen Qualifizierungsstufe im wissenschaftlichen Dienst orientieren.“

Dies entspricht dem Kaskadenmodell.

Die Datenlage der letzten Jahre zeigt, dass die Universität Hohenheim das Kaskadenmodell in fast allen Bereichen der wissenschaftlichen Ausbildung bzw. der wissenschaftlichen Karriere bereits seit über 10 Jahren erfüllt.

Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim in den letzten zehn Jahren

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Neuimmatrikulationen	55,1%	57,3%	56,9%	57,7%	54,2%	57,5%	56,8%	56,5%	56,3%	58,3%
Studentinnen	56,2%	55,8%	56,2%	56,4%	56,0%	56,9%	56,7%	56,8%	56,9%	57,8%
Abschlüsse	57,0%	58,3%	58,0%	58,3%	59,3%	57,2%	58,3%	58,6%	59,6%	58,4%
Abgeschlossene Promotionen	47,7%	48,0%	50,0%	47,8%	43,6%	45,3%	48,3%	47,8%	48,1%	48,1%
Abgeschlossene Habilitationen	70,0%	66,7%	60,0%	50,0%	33,3%	33,3%	33,3%	0%	40,0%	0%*
wissenschaftlicher Mittelbau	42,7%	45,6%	47,0%	46,3%	45,9%	44,5%	43,7%	45,4%	46,3%	47,5%
Professorinnen	11,5%	14,0%	17,4%	21,3%	21,6%	24,4%	25,0%	23,7%	26,2%	30,1%

*Die Habilitation stellt nur eine Möglichkeit auf dem Weg zur Professur dar. Eine weitere Möglichkeit ist die Juniorprofessur, die zu den Professuren gezählt wird.

Sowohl bei den Neuimmatrikulationen als auch bei den Studierenden bleibt der Anteil der Frauen konstant bei über 50 %. Damit liegt die Universität Hohenheim seit Jahren sowohl über dem Bundes- als auch über dem Landesdurchschnitt.

Der **Bundesdurchschnitt** bei den **Neuimmatrikulationen** liegt bei **51,2 %** (Statistisches Bundesamt, 2018) und der **Landesdurchschnitt** bei **49,4 %** (Statistisches Landesamt, 2018).

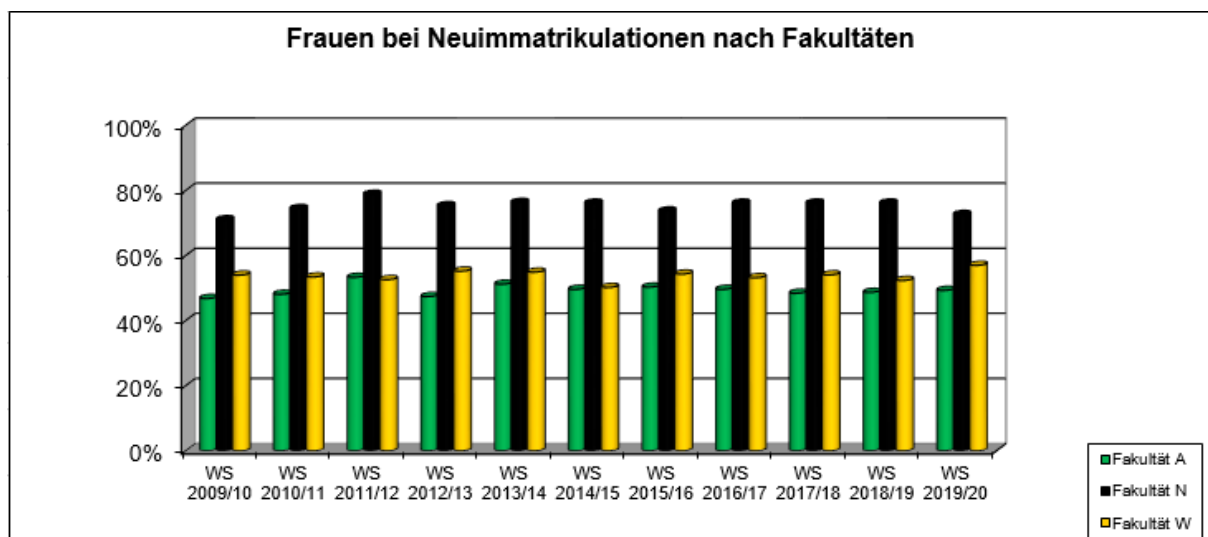
Bei den **Studierenden** liegt der Frauenanteil im **Bundesdurchschnitt** bei **48,9 %** (Statistisches Bundesamt, 2018) und im **Landesdurchschnitt** bei **47,7 %** (Statistisches Landesamt, 2018).

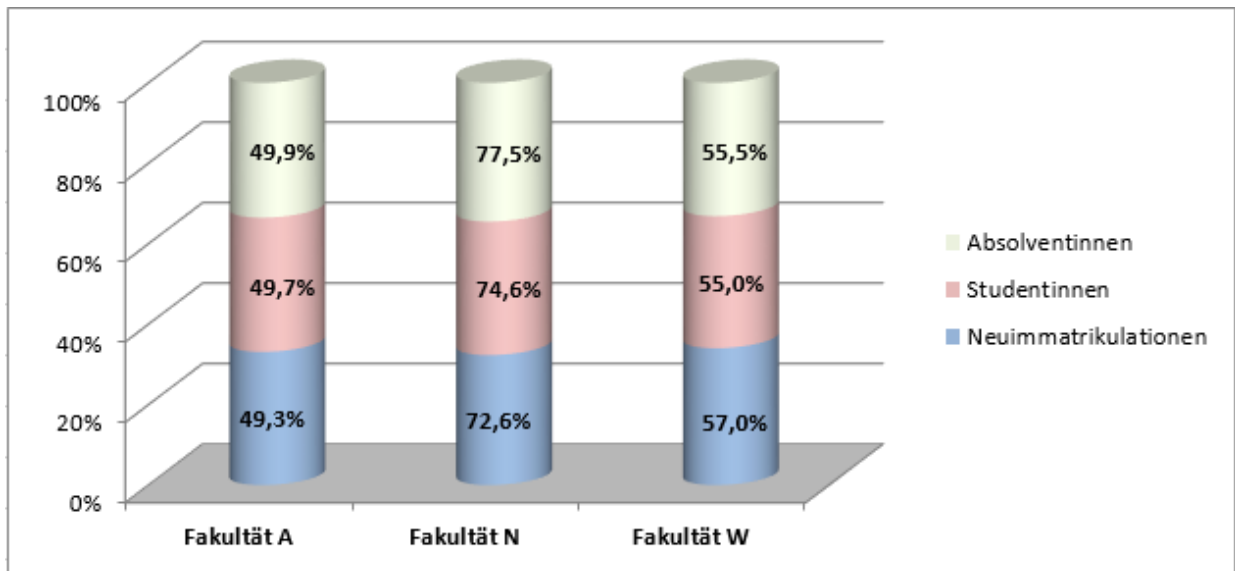
Der Mittelwert ist aber nur bedingt aussagekräftig, weil er die Besonderheiten der Fakultäten nicht abbildet.

In der Fakultät N liegt der Anteil der Frauen bei den Neuimmatrikulationen mit 72,6 % und bei den Studentinnen mit 74,6 % konstant bei über 70 %, während der Anteil der Studentinnen in den Fakultäten A und W leicht unter bzw. leicht über 50 % liegen.

Exemplarisch wird diese Verteilung in folgender Tabelle für die Neuimmatrikulationen dargestellt. Da die Tabelle einen Zeitraum von 10 Jahren abbildet, wird eindrucksvoll belegt, dass die Unterschiede zwischen den Fakultäten konstant erhalten bleiben.

Die Fakultät Naturwissenschaften bietet Studiengänge an, die hauptsächlich von Frauen gewählt werden, wie z. B: Ernährungswissenschaften oder Lebensmittelchemie.





Diese fakultätsspezifischen Unterschiede ziehen sich durch das gesamte Studium und sind auch bei den entsprechenden Daten zu den Absolventinnen zu erkennen.

(**Bundesdurchschnitt 51,1 %** (Statistisches Bundesamt, 2018),

Landesdurchschnitt 49,3 % (Statistisches Landesamt, 2018)).

I.2 Wissenschaftliche Qualifikation

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2018/2019								
	2018/2019			Vergleich zum Vorjahr		2017/2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A Dr. sc. agr.	54	26	48,1%	-3	-2	57	28	49,1%
Fakultät N Dr. rer. nat.	36	22	61,1%	-4	-4	40	26	65,0%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	41	15	36,6%	9	7	32	8	25,0%
Gesamt	131	63	48,1%	2	1	129	62	48,1%

Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten

Fakultät	in %
Fakultät A	48,1%
Fakultät N	61,1%
Fakultät W	36,6%

Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Laufende Promotionen zum Stichtag 31.12.2019								
	bis 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	458	231	50,4%	25	3	433	228	52,7%
Fakultät N	230	131	57,0%	6	-1	224	132	58,9%
Fakultät W	247	117	47,4%	0	5	247	112	45,3%
Gesamt	935	479	51,2%	31	7	904	472	52,2%

Laufende Promotionen zum Stichtag 31.12.2019

Fakultät	Frauen (%)	Männer (%)
Fakultät A	50,4%	49,6%
Fakultät N	57,0%	43,0%
Fakultät W	47,4%	52,6%

Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Annahme als Doktorand*in 2019								
	1. 1. 2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	74	31	41,9%	3	-7	71	38	53,5%
Fakultät N	44	27	61,4%	6	5	38	22	57,9%
Fakultät W	40	20	50,0%	0	2	40	18	45,0%
Gesamt	158	78	49,4%	9	0	149	78	52,3%

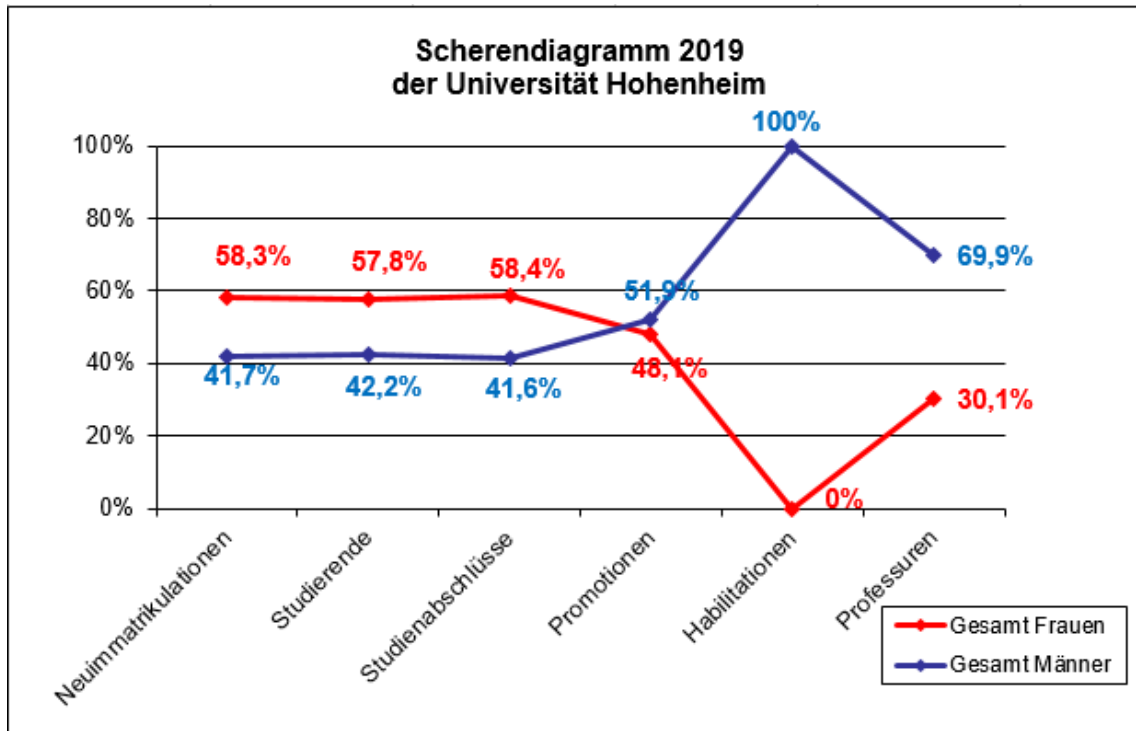
Annahme als Doktorand*in 2019

Fakultät	Frauen (%)	Männer (%)
Fakultät A	41,9%	58,1%
Fakultät N	61,4%	38,6%
Fakultät W	50,0%	50,0%

Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Diese drei Tabellen beleuchten die unterschiedlichen Phasen der Promotion. Eine Promotion ist ein mehrjähriges Unterfangen. Dementsprechend sind die Daten, die in diesem Jahresbericht dargestellt werden, immer nur eine Momentaufnahme. Trotzdem kann der Trend bestätigt werden, dass in allen Phasen der Promotion, abgeschlossene Promotion, laufende Promotion und Annahme als Doktorand*in eine paritätische Verteilung vorliegt. **Bundesdurchschnitt 45,2 %** (Statistisches Bundesamt, 2018), **Landesdurchschnitt 49,3 %** (Statistisches Landesamt, 2018).

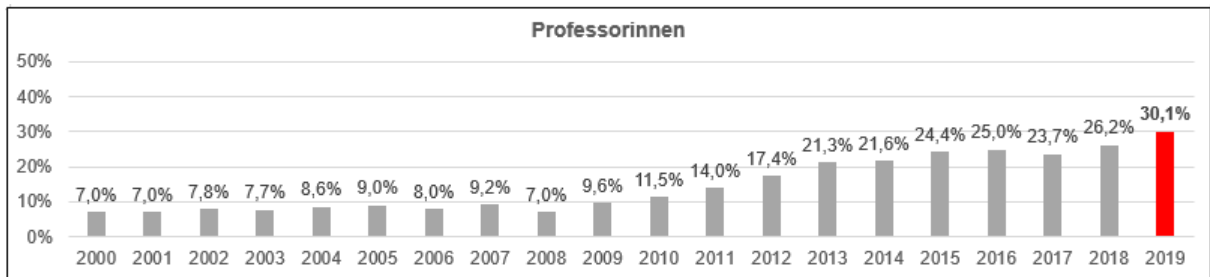
Die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen und Männern verlaufen nach Abschluss der Promotion unterschiedlich.



Im Jahr 2019 haben zwei Wissenschaftler ihre Habilitation erfolgreich abgeschlossen.

I.3 Frauenanteil bei den Professuren

Im Jahr 2019 ist der Professorinnenanteil zum ersten Mal auf über 30 % angestiegen.

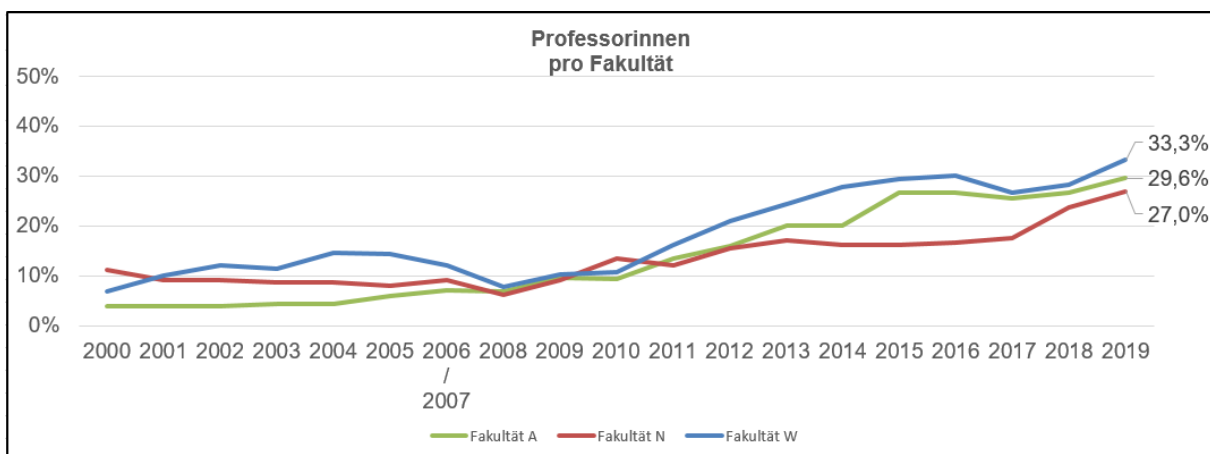


Damit liegt die Universität Hohenheim deutlich sowohl über dem

Bundesdurchschnitt von **24,7 %** (Statistisches Bundesamt, 2018) als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **22,2 %** (Statistisches Landesamt, 2018).

Im Gleichstellungsplan 2007 – 2011 wurde die „Aktive Rekrutierung“ festgeschrieben. Diese Maßnahme ist maßgeblich für den Anstieg des Frauenanteils bei den Professuren verantwortlich. Bis zum Jahr 2008 blieb der Anteil der Professorinnen stabil unter 10 %. Ab 2009 ist ein Anstieg zu beobachten, der sich stetig fortsetzt und im Jahr 2019 erstmalig die 30 % Hürde überspringt.

Diese erfreuliche Entwicklung ist auch auf Fakultätsebene zu beobachten. Alle drei Fakultäten erreichen einen Professorinnenanteil von ca. 30 %.



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Professorinnen	11,5%	14,0%	17,4%	21,3%	21,6%	24,4%	25,0%	23,7%	26,2%	30,1%
Ernennungen / angenommene Rufe	33,3%	40,0%	60,0%	50,0%	37,5%	66,7%	50,0%	50,0%	53,8%	42,9%
	2 von 6	2 von 5	6 von 10	4 von 8	3 von 8	4 von 6	1 von 2	2 von 4	7 von 13	3 von 7

Diese Grafik zeigt, dass in den letzten Jahren regelmäßig etwa 50 % der ausgeschriebenen Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden konnten. Diesem Umstand ist es u. a. zu verdanken, dass die Universität erfolgreich am Professorinnenprogramm III teilnehmen konnte. (Siehe Punkt II)

I.4 Frauen in Gremien

Senat

Die Grundordnung der Universität Hohenheim vom 18.01.2019 regelt die neue Zusammensetzung des Senats. Die Zahl der Mitglieder hat sich von 25 auf 38 erhöht. Die Prorektorinnen und Prorektoren nehmen nur noch beratend an den Sitzungen des Senats teil und sind damit nicht mehr stimmberechtigt (§ 13 (5)). Die Dekane / Dekaninnen sind nur dann stimmberechtigt, wenn sie als Professoren /Professorinnen in den Senat gewählt wurden. Die Vertretung der Promovierenden wurde als stimmberechtigtes Mitglied in den Senat aufgenommen.

Mitglieder des Senats, stimmberechtigt und beratend			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat (kraft Amtes)	5	3	60,0%
Promovierendenvertretung	3	3	100%
Gleichstellungsbeauftragte (kraft Amtes)	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	18	1	5,6%
Vertretung der Studierenden	4	2	50,0%
Vertretung des Wissenschaftlichen Dienstes	4	1	25,0%
Vertretung des sonstigen Personals	3	0	0%
Gesamt	38	11	28,9%

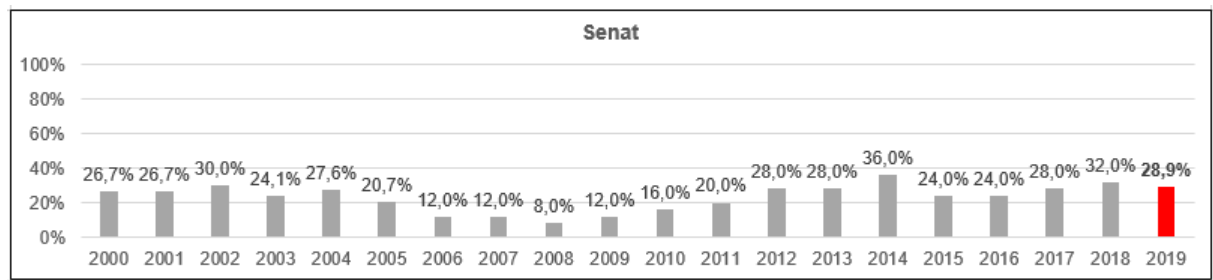
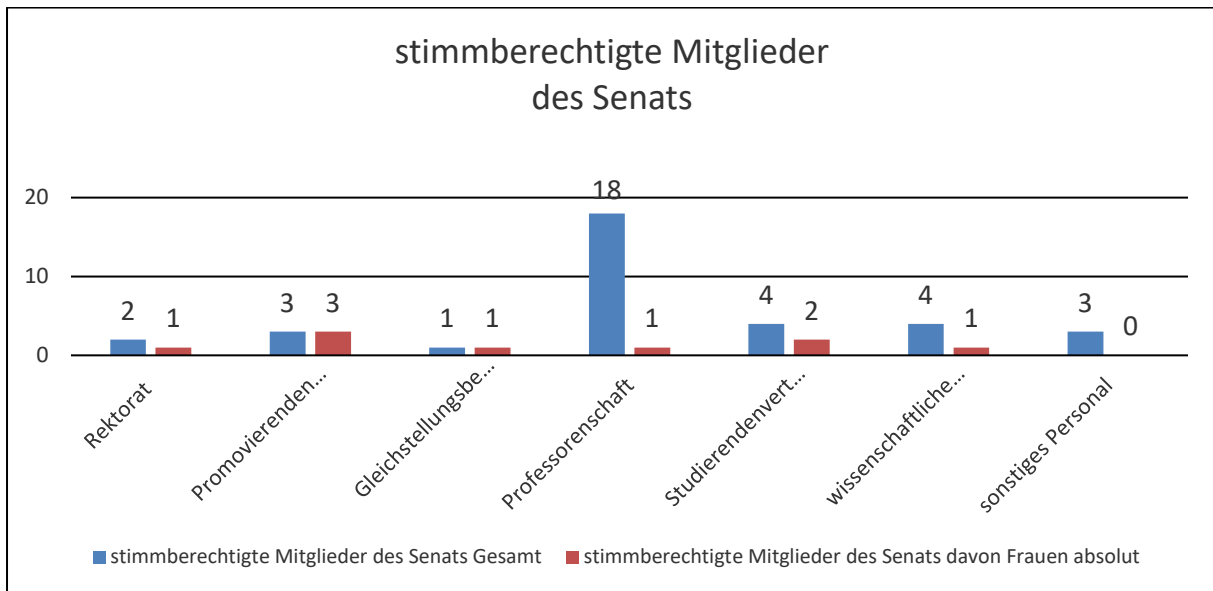
Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Von 38 Mitgliedern sind 11 Mitglieder weiblich, dies entspricht einem Anteil von 28,9%.

Die nächste Tabelle nimmt nur die stimmberechtigten Mitglieder des Senats in den Blick.

stimmberechtigte Mitglieder des Senats			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat	2	1	50,0%
Promovierendenvertretung	3	3	100%
Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	18	1	5,6%
Vertretung der Studierenden	4	2	50,0%
Vertretung des Wissenschaftlichen Dienstes	4	1	25,0%
Vertretung des sonstigen Personals	3	0	0%
Gesamt	35	9	25,7%

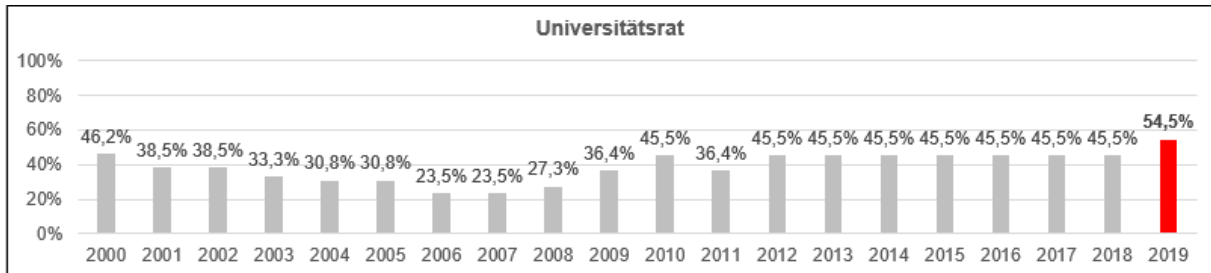
Von 35 stimmberechtigten Mitgliedern sind 9 Personen weiblich. Das entspricht einem Frauenanteil von 25,7 %. Unter den stimmberechtigten Mitgliedern sind drei Personen kraft Amtes vertreten, davon zwei Frauen. Unter den 32 gewählten Senatsmitgliedern sind 7 Frauen. Das bedeutet nur noch einen Frauenanteil von 21,9 %. Ausschlaggebend für den relativ niedrigen Frauenanteil ist, dass das sonstige Personal keine Frau in den Senat gewählt hat. Gravierend ist vor allem, dass von den 18 Wahlmitgliedern der Professorenschaft nur eine Frau in den Senat gewählt wurde.



Bundesweit sind gegenwärtig mehr als ein Drittel (36 Prozent) der stimmberechtigten Senatsmitglieder Frauen. (Quelle: Befragung des CEWS mit Stichtag 31.12.2018)
Diesen Bundesdurchschnitt erreicht die Universität Hohenheim nicht.

Universitätsrat

Im Jahr 2019 hat der Frauenanteil des Universitätsrats erstmalig die 50 % Marke überschritten und damit auch den durch das MWK gesetzlich vorgegeben Prozentsatz von 45 %.



Fakultätsräte

In allen Fakultätsvorständen der Fakultäten Naturwissenschaften, Agrarwissenschaften und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Wissenschaftlerinnen vertreten, allerdings nicht als Dekaninnen.

Fakultätsrat der Fakultät A				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät A
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%	
Professor*innen	48	14	29,2%	
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%	
Studierende	6	4	66,7%	
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%	
Gesamt	65	23	35,4%	

Quelle: Fakultätsassistentenz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät N				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät N
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%	
Professor*innen	38	9	23,7%	
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%	
Studierende	6	3	50,0%	
Sonstige Angestellte/Beamte	3	2	66,7%	
Gesamt	55	17	30,9%	

Quelle: Fakultätsassistentenz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät W
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	1	25%	
Professor*innen	41	12	29,3%	
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%	
Studierende	6	2	33,3%	
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50%	
Gesamt	57	17	29,8%	

Quelle: Fakultätsassistentenz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

II. Die Weiterführung des Professorinnenprogramms

Die Universität Hohenheim hat sich an dem Professorinnenprogramm II (2013 – 2018), beteiligt. Aufgrund der erfolgreichen Umsetzung der Maßnahmen und der erfolgten Evaluation war es nur konsequent, einen Antrag für das Professorinnenprogramm III einzureichen. Grundlage für den Antrag war eine Dokumentation und deren Bewertung durch ein Gutachterinnen – Gremium, so dass Ende 2018 der Antrag der Universität Hohenheim bewilligt wurde. Der offizielle Start des Professorinnenprogramms III war der 1. Januar 2019.

Die vertragliche Umsetzung nahm allerdings das gesamte Jahr in Anspruch, insbesondere, weil alle Maßnahmen erneut intensiv und im Detail mit dem Drittmittelgeber (BMBF, MWK) diskutiert werden mussten. Damit stehen die Gelder erst seit Anfang 2020 zur Verfügung.

Der Schwerpunkt des Professorinnenprogramms II lag auf der Förderung von Professorinnen, während das Nachfolgeprogramm die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und die Präsenz von Frauen in Gremien in den Mittelpunkt stellt.

Die Bewilligung der Gelder ist an die Besetzung von zwei Regelprofessuren gebunden, die auch aufgrund der erfolgreichen Berufungspolitik zum Programmstart Anfang 2019 eingereicht werden konnten. Der Universität Hohenheim war es wichtig, erfolgreiche Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm II in das Professorinnenprogramm III zu übernehmen, um eine kontinuierliche Weiterführung zu ermöglichen. Gleichzeitig wurden neue Maßnahmen entwickelt, die insbesondere dazu dienen, Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg in eine weitere wissenschaftliche Karriere zu unterstützen und die Präsenz von Frauen in Gremien zu erhöhen.

Da von der Antragstellung bis zur formalen Umsetzung des Programms viel Zeit vergangen ist, soll in diesem Abschnitt nochmals auf die Maßnahmen hingewiesen werden.

Übernommene Maßnahmen:

Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Diese zusätzlichen Mittel stehen neuberufenen Professorinnen zur Verfügung, die für einen Zeitraum von maximal drei Jahren eine zusätzliche halbe E 13 Stelle beantragen können. Diese ist mit einer Nachwuchswissenschaftlerin zu besetzen.

Fonds für Ausfallzeiten

Die Universität stellt einen Ausfallfonds zur Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit zur Verfügung. Die Forschungsprojektleiter*innen können Gelder aus diesem Fond für Wissenschaftlerinnen beantragen, wenn diese aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit ihre Laborpräsenz reduzieren müssen. Damit soll gewährleistet werden, dass mehr Frauen in Drittmittelprojekten aufgenommen werden. Dieser Fonds wurde vollständig ausgeschöpft.

MentHo

MentHo ist ein bereits langes etabliertes Förderprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel, Frauen für die wissenschaftliche Karriere zu begeistern und sie damit in Forschungseinrichtungen zu halten. Dies kann allerdings nur dann gelingen, wenn die Förderung der Nachwuchswissenschaftlerinnen schon sehr früh während des Studiums und der sich anschließenden Karrierephasen (Promotion, Post doc-Phase) beginnt.

Beteiligung der Universität Hohenheim an der Kinderkrippe „Kleinstein“

Die Universität Hohenheim ist aufgrund ihrer Randlage in Stuttgart zwingend auf einen Betriebskindergarten angewiesen. Daher beteiligt sich die Universität an dem Betriebskindergarten „Kleinstein“. Diese Einrichtung steht primär Kindern von Professorinnen, Habilitandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verfügung.

Gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement

Es besteht weiterhin der Bedarf, gendersensible Maßnahmen in das Berufungsmanagement zu etablieren. Der Berufungsmanager bzw. die Berufungsmanagerin ist für die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten verantwortlich und stärkt somit die gendersensiblen Aspekte bei der Auswahl der Bewerberinnen.

Er bzw. sie betreut insbesondere die Kandidatinnen bzw. die neu berufenen Professorinnen und steht ihnen als Ansprechpartner bzw. Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Neue Maßnahmen:

Beteiligung an „FEINSCHLIFF“ - Talent-Managementprogramm für Postdocs

Wie die aktuellen Zahlen zeigen, ist die Anzahl abgeschlossener Promotionen von männlichen und weiblichen Personen in etwa gleich. Die Schere öffnet sich nach der Promotion. Hier entscheiden sich deutlich weniger Frauen, den Weg einer Wissenschaftskarriere einzuschlagen. Daher ist die Förderung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs unbedingt erforderlich, um letztendlich auch mehr Frauen z.B. für eine Professur zu qualifizieren.

Unterstützung für Frauen in Gremien

Den Frauenanteil in den Gremien der Universität Hohenheim liegt im Universitätsrat bei 54,5 % (über der Vorgabe des Ministeriums) und im Senat bei 17,1 % Frauen unter den stimmberechtigten Mitgliedern. In allen Fakultätsvorständen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Keine der Fakultäten wird von einer Dekanin geleitet. Aus diesen Gründen werden Mittel zur Verfügung gestellt, um Wissenschaftlerinnen zu entlasten und um damit den Kreis der Frauen, die sich für Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung engagieren, zu vergrößern.

Forschungssemester für Professorinnen und wiss. Mitarbeiterinnen / Kosten für Lehrdeputat

Die Profilierung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen basiert auf der Einwerbung von Forschungsprojekten, deren Antragstellung sehr zeitintensiv ist und sehr häufig mit Lehrverpflichtungen und anderen administrativen Aufgaben kollidiert. Es sollen Mittel z. B. für Lehrvertretungen bereitgestellt werden, um Wissenschaftlerinnen den Freiraum für eine Antragstellung zu ermöglichen.

Fachliche Qualifizierungsmaßnahmen für exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen, z. B. Teilnahme an Kongressen, Tagungen

Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs wird individuell unterstützt. Ein Schwerpunkt liegt in der Förderung der internationalen Sichtbarkeit und in der Profilierung in der scientific community. Dieser Fonds wird deshalb zur finanziellen Unterstützung für die Teilnahme an Konferenzen, Tagungen und ähnlichen Angeboten eingerichtet.

Koordination und Evaluation der Maßnahmen

Es hat sich im Verlauf des Professorinnenprogramms II gezeigt, dass die Koordination der zusätzlichen gleichstellungsfördernden Maßnahmen einen erheblich größeren Zeitaufwand benötigt als eingeplant wurde. Da die Maßnahmen ebenfalls sorgfältig evaluiert werden müssen, ergibt sich ein personeller Ressourcenaufwand von einer halben Stelle im Sekretariat des Gleichstellungsbüros.

III. Das CoMent - Projekt „entrepreneurin“

Mit dem Projekt „entrepreneurin“ beteiligt sich die Universität Hohenheim im Verbund mit der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen seit Mai 2017 am Landesprojekt CoMenT (Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramme). Es wird vom Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds für vier Jahre gefördert. Langfristig soll dieses Projekt als dritte Säule von MentHo verstetigt werden.

Die Projektidee umfasst die Sensibilisierung, Orientierung und Unterstützung für Interessentinnen aller Qualifikationsstufen bei der Karriereoption einer Unternehmungs-

gründung aus der Wissenschaft heraus. Gründungsinteressierte Frauen sollen auf dem Weg zur Geschäftsführerin ihres eigenen Wirtschaftsunternehmens unterstützt werden. Alle Ergebnisse des Jahres 2019 sind im Projekt-[B]Logbuch entweder direkt unter <https://entrepreneurin.eu> oder über die Hohenheimer Webseite unter <https://entrepreneurin.uni-hohenheim.de/startseite> nachzulesen.

KarriereBus-Fahrten

Der KarriereBus nimmt jeweils 15 Frauen mit. Eine Gruppe setzt sich idealerweise aus 5 Studentinnen, 5 Doktorandinnen und 5 Postdoktorandinnen zusammen. Die Fahrten sind immer ausgebucht und die Exkursionen sind für alle Mitfahrerinnen ein großer Gewinn.

Im Jahr 2019 wurden folgende drei Fahrten unternommen:

- am 17.01.2019 nach Bad Boll zur Dr. R. Heberer Naturheilmittel GmbH sowie zur WALA Heilmittel GmbH
- am 27.06.2019 nach Heilbronn zur FrieslandCampina Germany GmbH
- am 14.11.2019 nach Heidelberg zur GeneWerk GmbH – Präzisionsbiologie für den Menschen sowie in das Deutsche Krebsforschungszentrum (DKFZ)

Veranstaltungen

„Welche Karriere passt zu mir?“

Mehr als 60 Bachelor- und Masterstudentinnen sowie Doktorandinnen waren in die Aula der Universität Hohenheim gekommen, um Informationen und Tipps für den eigenen Karriereweg zu erhalten. Zu dieser [Veranstaltung „Welche Karriere passt zu mir?“](#) wurden auch die zwei Hohenheimer Start-Up Gründerinnen eingeladen.

„Social Entrepreneurship – Ökologisch und sozial Probleme lösen und damit Geld verdienen!“

Ein Grundgedanke des Social Entrepreneurship ist es, ökologische Lösungsideen, die neue Technologien und Dienstleistungen im Natur- und Artenschutz, in der Ernährung und im Verbraucherschutz sowie im Umweltschutz umfassen, unternehmerisch umzusetzen. Diese Ausrichtung des Social Entrepreneurship stimmt mit den großen Forschungsthemen der Universität Hohenheim überein, die in den Forschungszentren

Bioökonomie, Gesundheitswissenschaften sowie Globale Ernährungssicherung und Ökosysteme aufscheinen.

Zu diesem Thema fand am 23.05.2019 eine Veranstaltung statt, die bei Bachelor- und Masterstudierenden sowie Promovierenden und Postdocs der Universität Hohenheim sowie Absolventinnen der Hochschule Nürtingen-Geislingen großen Anklang fand.

Um hier weiter aktiv zu sein, wurde eine Kooperation mit der Social Entrepreneurship-Akademie (SEA) München - als Kompetenzzentrum für soziale Innovation – eingegangen.

Die Universität Hohenheim ist zudem seit Oktober 2019 Mitglied im Europäischen Hochschulnetzwerk für Social Entrepreneurship Education, in dem bislang mehr als 20 Hochschuleinrichtungen integriert sind.

Neues Cross-Mentoring Format „slowcommunication

Slow communication ist eine Methode, um sich mit mehr Fokus und Energie auf eine Sache zu konzentrieren. Sie hat alle Möglichkeiten, Kanäle und Beteiligten des Kommunikationsprozesses im Blick. Langsame Kommunikation macht oft mehr Sinn und zeigt eine schnelle Wirkung – meaningful communication.

Ein Ziel des Projektes „entrepreneurin“ ist es, neue Trainingsmethoden zur Gründungsunterstützung auszuprobieren.

Konkrete Hilfestellung erhielt ein Team mit einem Pilot-Angebot im Rahmen eines Cross-Mentorings: Wurde bislang im MentHo-Programm der Universität Hohenheim vorrangig die one-to-one Beziehungen zwischen Mentee und Mentorin präferiert, verfolgt das Projekt „entrepreneurin“ mit „slow communication“ einen weiteren Ansatz. Aus diesem Grund fand das erste moderierte „slow communication“ Treffen statt. An dieser Veranstaltung nahmen auch die Regionalitätsbeauftragten von REWE teil, einem Unternehmen, das wir als strategischen Partner für Gründungen aus dem Lebensmittelbereich gewinnen konnten.

IV. Diversity

Das Diversity Konzept der Universität Hohenheim ist ein sehr umfangreiches Projekt. Nach erfolgreicher Planung startete dieses Projekt mit einem Diversity-Workshop am 27. Oktober 2016. Dieser Workshop wurde geleitet von Herrn Professor Dr. Frank Linde vom Projektteam des Zentrums KomDiM (Kompetenzentwicklung für Diversity Management in Studium und Lehre an Hochschulen) und Frau Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis, ebenfalls KomDiM, Team- und Projektleitung, Komm. Geschäftsführung. Das Ergebnis dieses Workshops ergab den ersten Entwurf durch Zusammenstellung aller Punkte. Dieser Entwurf wurde April 2017 an alle Teilnehmer und Teilnehmerinnen des Workshops verschickt mit der Bitte um Ergänzungen. Schließlich fand am 19.2.2019 ein 2. Diversity Workshop statt und zwar in Form einer Schreibwerkstatt in thematischen Fokusgruppen. Daraus entstand ein zweiter Entwurf des Diversity Konzeptes, welches nun in die letzte Abstimmung mit allen Statusgruppen gehen wird und voraussichtlich zum Ende dieses Jahres durch die Gremien verabschiedet werden wird.

V. Weitere Aktivitäten

1. Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Der Schwerpunkt dieses Aufgabenbereichs liegt auf der Beratung bezüglich verschiedener Möglichkeiten bezüglich Nachteilsausgleichs. Die enge Zusammenarbeit mit dem Prüfungsamt erweist sich als sehr wertvoll und ergebnisorientiert.

Nach Einrichtung eines Sehbehindertenarbeitsplatzes in der Zentralbibliothek sind die Aktivitäten bezüglich der Anschaffung mobiler Hörgeräte für hörgeschädigte Studierende gut fortgeschritten. Es wurden verschiedene Gespräche mit Anbietern und der Technik der Universität Hohenheim geführt und diverse Angebote wurden bereits eingeholt. Die entsprechende Homepage ist in der Entwicklung und wird voraussichtlich im WS 2020 /21 freigeschaltet werden.

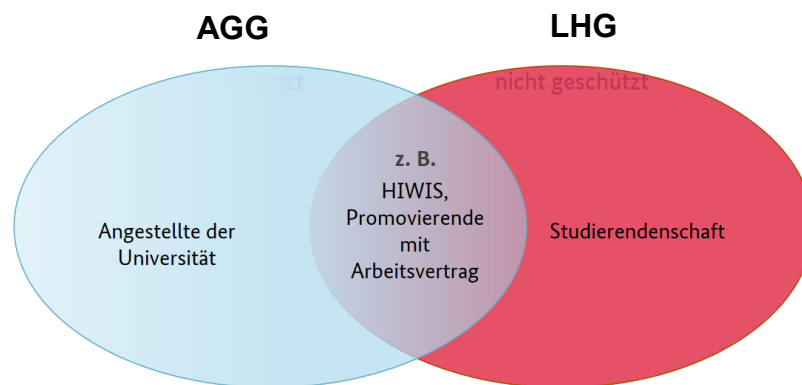
2. Ansprechpartner*in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

Die Ansprechpersonen an der Universität Hohenheim sind ein Team aus vier Personen: Prof. Ute Mackenstedt, Rotraud Konca, Andrea Unger, Odilo Metzler. Herr Metzler ist Ende des Jahres 2019 ausgeschieden. Die aktuelle männliche Ansprechperson ist Prof. Dr. Andreas Schaller.

Die Dienstvereinbarung zur sexuellen Belästigung ist noch im finalen Abstimmungsprozess. Die Entwicklung einer Dienstvereinbarung ist ein sehr sensibles Geschehen, an dem vielen Akteur*innen beteiligt waren und immer noch sind. Die entsprechende Homepage ist fertig und wird freigeschaltet, sobald die Dienstvereinbarung durch die Gremien verabschiedet worden ist.

3. Ansprechperson für Antidiskriminierung

Diese Position wurde im LHG neu geschaffen. Da eine entsprechende Ansprechperson auch im AGG verankert ist, muss eine Abstimmung für die Universität Hohenheim gefunden werden.



Dieses Amt wurde 2018 übernommen und soll nun mit der Einrichtung einer Homepage und einer entsprechenden Richtlinie umgesetzt werden.

4. Ansprechperson für die Belange des Mutterschutzes

Das Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017 muss auch an Hochschulen umgesetzt werden. Im Jahr 2019 hat sich gezeigt, dass sehr wenige Anfragen eingingen, da die Prüfungsordnungen im Rahmen der familiengerechten Hochschule bereits seit geraumer Zeit familienfreundlich gestaltet wurden. Anstehende Fragen werden mit der Prorektorin für Lehre, dem Prüfungsamt und dem Studierendensekretariat gelöst

5. Familienservice

➤ Pflege

Die Universität Hohenheim hat ab 2019 das Pflegelotsenmodell implementiert. Es stehen zwei Pflegelotsinnen als Ansprechpersonen zur Verfügung: Rotraud Konca und Andrea Unger.

Die umfangreiche Homepage ist fertiggestellt.

<https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/eldercare>

➤ Dual Career

Die enge Zusammenarbeit der Dual Career Servicestelle mit dem Berufsmanagement und der Personalabteilung ermöglicht es, auf entsprechende Anfragen sehr schnell zu reagieren. Diese reichen von Kinderbetreuung bis hin zu Stellenvermittlungen. Das Gleichstellungsbüro verfügt über umfangreiche Netzwerke, so dass viele dieser Anfragen erfolgreich bearbeitet werden konnten

Die Universität Hohenheim ist zusätzlich Mitglied im Hochschulnetzwerk Dual Career Solutions.

<https://www.uni-stuttgart.de/universitaet/arbeitgeber/dualcareer/netzwerk-und-kooperationspartner/>



➤ Rentenberatung

Im Jahr 2019 fand wieder die individuelle Rentenberatung statt, die von der Deutschen Rentenversicherung kostenlos angeboten wird.

Dieses Angebot ist nicht unumstritten. Von verschiedene Seiten kommt die Kritik, dass es nicht zur Aufgabe des Gleichstellungsbüros gehört, sich um die Renten der beschäftigten Frauen zu kümmern. Das Ziel dieses Angebots ist es, Frauen zu motivieren, sich rechtzeitig um ihre Rente zu kümmern, um nicht in die Altersarmut zu fallen. Frauen sind besonders betroffen, weil ihre Erwerbsbiografien häufiger unterbrochen sind als die von Männern. Sie verdienen weniger als Männer und arbeiten häufiger in Teilzeit. Die Zahlen sprechen hier eine deutliche Sprache. Die Rente bei Frauen über 65 heute im Schnitt um 46 Prozent niedriger als bei Männern (OECD Studie, Spiegel Wirtschaft 2019).

Die Nachfrage nach dieser Rentenberatung steigt stetig. Erstmals wurde dieses Angebot 2019 auch für Männer geöffnet. An vier Tagen wurden insgesamt 114 Personen beraten, davon 20 Männer. Es besteht also offensichtlich ein Bedarf.

➤ **Kostenlose und individuelle Beratung zum Thema „Rente“**



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

Gleichstellungsbüro (025)

**Das Gleichstellungsbüro lädt alle
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 35 Jahre
zum Betriebssprechtage vor Ort
mit der Deutschen Rentenversicherung BW ein**

Wann: 08., 09. und 11. Juli 2019 - Uhrzeit: 9:00 Uhr - 15:40 Uhr

Wo: in den Räumen des Gleichstellungsbüros – Emil-Wolff-Straße 30

Möchten Sie wissen,

- wie hoch Ihre Rente einmal sein wird?
- wie hoch der tatsächlich zur Verfügung stehende Betrag sein wird?
- ob Rente ab 63 für Sie eine Option wäre?

Dann nutzen Sie die Möglichkeit, ganz individuell Ihre Rentenhöhe und die dafür wichtigen Faktoren zu erfahren, natürlich kostenlos!!!

Die Teilnehmer*innenzahl ist begrenzt, da wir pro Person 20 Minuten einplanen.

Bitte Personalausweis mitbringen!!!

Anmeldung ___Anmeldung___Anmeldung___Anmeldung___Anmeldung___Anmeldung___Anmeldung___

Name und Geburtsname:.....

Geburtsdatum:.....

Versicherungsnummer:.....

Wunschtermin:.....

Ausgefüllten Abschnitt bitte zurück bis 31.05.2019 an:

Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
Tel.: 0711/459-23478, Fax.: 0711/459-23720, E-mail: M.Fellmeth-Merkle @uni-hohenheim.de

➤ Hohenheimer Campusferien 2019



UNIVERSITÄT HOHENHEIM

Gleichstellungsbüro (025)

**Hohenheimer Pfingst - Campusferien 2019
für Grundschulkinder bis 10 Jahre
und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren**

"Basteln mit Glasperlen"





Datum: 17.6.2019 – 21.6.2019 (außer 20.6.2019)
 Uhrzeit: 8:00 – 16:00 Uhr
 Preis: 50 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
 60 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:00 Uhr)



Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____

Name der Eltern:

Postadresse / Telefon/ E-Mail:

Ich melde mein Kind / meine Kinder (Vor- und Nachname, Geb. Datum):

für die Zeit von 17.6.2019 – 21.6.2019 (außer 20.6.2019) ganztags halbtags an.

Mein Kind hat folgende Erkrankung:

Ausgefüllten Abschnitt bitte zurück bis 30.04.2019 an:
 Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
 Tel.: 0711/459-23478, Fax: 0711/459-23720, E-mail: M.Fellmeth-Merkle@uni-hohenheim.de



UNIVERSITÄT HOHENHEIM

Gleichstellungsbüro (025)

**Hohenheimer Sommer - Campusferien 2019
für Grundschulkinder bis 10 Jahre
und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren**

2 Workshops zur Auswahl

English - Workshop



Kinder - Kunst auf dem Campus



Datum: 29.7.2019 – 9.8.2019
 Uhrzeit: 8:00 – 16:00 Uhr
 Preis: 60 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
 70 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:00 Uhr)



Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____ Anmeldung _____

Name der Eltern:

Wichtig: Postadresse / Telefon/ E-Mail:

Ich melde mein Kind / meine Kinder (Vor- und Nachname, Geb. Datum):

für die Zeit vom 29.7.2019 – 9.8.2019 ganztags halbtags 1. Woche 2. Woche an.

Mein Kind hat folgende Erkrankung:

Ausgefüllten Abschnitt bitte zurück bis 30.06.2019 an:
 Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
 Tel.: 0711/459-23478, Fax: 0711/459-23720, E-mail: M.Fellmeth-Merkle@uni-hohenheim.de

VI. Berichte der Dekane aus den Fakultäten





**Bericht des Dekans zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der
Fakultät Agrarwissenschaften**
Berichtszeitraum
01.01.2019 – 31.12.2019

Inhaltsverzeichnis:

1. Ist-Stand in der Fakultät Agrarwissenschaften und Vergleich mit den Daten des Vorjahres¹
2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele
3. Maßnahmen

1. **Ist-Stand in der Fakultät Agrarwissenschaften und Vergleich mit den Daten des Vorjahres**

Tab. 1: Studierende (Stand: 18.11.2019)

1. Studiengang 1. Studienfach	1. 1. 2019 – 31.12.2019			1. 1. 2018 – 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. ¹⁾ (fakultätsübergreifend)	133,5	78,5	58,8%	126,0	73,5	58,3%
Agrarwissenschaft B.Sc.	671	350	52,2%	751	399	53,1%
Agrarwissenschaft M.Sc.(ohne Agricultural Economics)	370	161	43,5%	385	166	43,1%
Agrarwissenschaften ohne Abschluss / Zeitstudierende	27	17	63,0%	42	19	45,2%
Agricultural Economics M.Sc.	88	36	40,9%	83	31	37,3%
Agribusiness M.Sc.	131	58	44,3%	136	60	44,1%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	39	20	51,3%	46	24	52,2%
Bioeconomy M.Sc. ²⁾ (fakultätsübergreifend)	39	22	56,4%	39,7	20	50,4%
Crop Sciences M. Sc.	81	37	45,7%	82	35	42,7%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	80	54	67,5%	92	63	68,5%
Environmental Science – Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	47	35	74,5%	43	28	65,1%
Landscape Ecology M.Sc.	40	26	65,0%	44	29	65,9%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	160	51	31,9%	165	52	31,5%

¹ Statische Zahlen stammen von APO5; Bearbeitung durch das Gleichstellungsbüro (025)

Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	31	7	22,6%	32	5	15,6%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	100	62	62,0%	95	63	66,3%
Agrarwissenschaftlichen Promotion	210	105	50,0%	175	90	51,4%
Agrarwissenschaftlicher Promotionsstudiengang	62	28	45,2%	58	31	53,4%
Summe Fakultät A	2309,5	1147,5	49,7%	2394,7	1188,5	49,6%

- ¹⁾ Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten N und A. In Tabelle 1 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (50%).
²⁾ Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten W, N und A. In der Tabelle 1 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (33,3%).

Tab 2: Neumatrikulationen 2019/20 (Stand: 18.11.2019)

Studiengang	Studienjahr 2019 / 2020			Studienjahr 2018 / 2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. ¹⁾	55	33,5	60,9%	50,5	29	57,4%
Agrarwissenschaften - B. Sc.	240	114	47,5%	250	142	56,8%
Agrarwissenschaften M.Sc.	145	71	49,0%	148	64	43,2%
Agricultural Economics M.Sc.	23	12	52,2%	29	10	34,5%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	7	2	28,6%	8	4	50,0%
Agribusiness M.Sc.	46	22	47,8%	45	19	42,2%
Bioeconomy M.Sc. ²⁾	13,3	7	52,6%	11	6,7	60,9%
Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.	22	16	72,7%	29	20	69,0%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	9	9	100%	16	10	62,5%
Crop Science M.Sc.	28	14	50,0%	28	11	39,3%
Landscape Ecology - Master	13	6	46,2%	14	9	64,3%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	75	26	34,7%	57	13	22,8%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	15	8	53,3%	14	3	21,4%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	30	15	50,0%	27	13	48,1%
Summe	721,3	355,5	49,3%	726,5	353,7	48,7%

- ¹⁾ Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten N und A. In Tabelle 2 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (50%).
²⁾ Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten W, N und A. In Tabelle 2 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (33,3%).

Tab 3: Studienabschlüsse der Fakultät Agrarwissenschaften im Studienjahr 2018/19 (Stand: 04.02.2020)

Studiengang	Absolvent/-innen 2018/2019			Absolvent/-innen 2017/2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarwissenschaft B.Sc.	153	79	51,6%	142	71	50,0%
Agrarwissenschaften M.Sc.	143	65	45,5%	130	57	43,8%
Agrarwissenschaft, Vertiefungsrichtung Agricultural Economics M.Sc.	18	5	27,8%	24	8	33,3%
Agrarbiologie ¹⁾ B.Sc.	17,5	13	74,3%	18,5	13,5	73,0%
Agrarbiologie M.Sc.				1	0	0%
Agribusiness M.Sc.	48	20	41,7%	46	16	34,8%
Agricultural Science in the Tropics and Subtropics M.Sc.	14	7	50,0%	19	10	52,6%
Bioeconomy ²⁾ M.Sc.	11,3	5	44,2%	10,3	4	38,8%
Crop Science M.Sc.	31	13	41,9%	17	8	47,1%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	27	20	74,1%	30	18	60,0%
Environmental Science -Soil, Water, Biodiversity M.Sc.	9	6	66,7%	9	7	77,8%
Landscape Ecology M.Sc.	8	5	62,5%	7	6	85,7%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	15	7	46,7%	15	4	26,7%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	8	1	12,5%	18	6	33,3%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	24	17	70,8%	21	16	76,2%
Gesamtzahl Fakultät A	526,8	263	49,9%	507,8	244,5	48,1%

¹⁾ Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten N und A. In Tabelle 3 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (50%).

²⁾ Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten W, N und A. In Tabelle 3 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (33,3%).

Tab. 4: Abgeschlossene Promotionen zum Dr. sc. agr. bezogen auf das Studienjahr *

Studienjahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2018/19	54	28	26	48,1
2017/18	57	29	28	49,1
2016/17	57	28	29	50,9
2015/16	58	26	32	55,2
2014/15	61	36	25	41,0

* nicht berücksichtigt sind Promotionen, die an anderen Fakultäten abgeschlossen wurden und bei denen der Erstbetreuer/die Erstbetreuerin Mitglied der Fakultät Agrarwissenschaften war.

Tab. 5: Abgeschlossenen Habilitationen bezogen auf das Kalenderjahr

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2019	1	1	0	0,0
2018	1	1	0	0,0
2017	1	1	0	0,0
2016	1	1	0	0,0
2015	3	2	1	33,3
2014	1	1	0	0,0

Tab. 6: Wissenschaftliches Personal bezogen auf das Kalenderjahr

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2019	44	31	13	29,2
2018	45	33	12	26,7
2017	46	35	11	23,9
2016	45	33	12	26,7
2015	45	33	12	26,7
2014	45	36	9	20,0

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2019	140	77	63	45,0
2018	155	83	72	46,5
2017	156	92	64	41,0
2016	164	95	69	42,1
2015	197	124	73	37,1
2014	146	83	63	43,2

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2019	176	96	81	46,0
2018	169	94	75	44,4
2017	147	83	64	43,5
2016	129	70	59	45,7
2015	138	73	65	47,1
2014	147	78	71	48,3

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Zusammensetzung Fakultätsgremien

Im Fakultätsvorstand ist derzeit eine der vier Positionen mit einer Frau besetzt. Im Fakultätsrat beträgt der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professoren/innen 29,2 %, im Wissenschaftlichen Dienst 75,0 %, bei den Studierenden 66,7 % und in der Gruppe der Sonstigen (Angestellte/Beamte) 33,3 %.

(Quelle: Fakultät Agrarwissenschaften, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025))

2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele

- Bei den Studierenden (Tab. 1) in den Studiengängen der Fakultät Agrarwissenschaften sind die Zahlen im Berichtszeitraum 2019 mit 49,7 % (Mittel über alle Studiengänge) weiterhin ausgeglichen. Die Anzahl der weiblichen Studienanfänger im Studienjahr 2019/20 ist mit 49,3 % ausgeglichen (Tab. 2) und kaum verändert zum Vorjahr. Allerdings variiert der Anteil der weiblichen Studierenden in den einzelnen Studiengängen erheblich. Wie aus Tabelle 3 zu ersehen ist, hat sich die Zahl der Absolventinnen im Vergleich zum Vorjahr geringfügig erhöht und liegt nun bei 49,9 %.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor mit 29,2 % unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil bei 48,1 % (Tab. 4). Während der letzten drei Jahre stagniert die Zahl der Habilitationen bei einer Habilitation pro Jahr (Tab. 5). In den Jahren 2018-2019 gab es jeweils nur einen männlichen Habilitanden und keine Frau. Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen kann keine generelle Aussage abgeleitet werden. Der Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen Beschäftigten auf Planstellen (Mittelbau), sank geringfügig von 46,5 % in 2018 auf 45,0% in 2019. Nach den geringeren Anteilen in den Jahren 2015 – 2017 verzeichnet der Anteil damit dennoch einen positiven Trend. Die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten in Drittmittelprojekten ist im Vergleich zu den Jahren vor 2018 deutlich gestiegen. Der Anteil an Frauen liegt nun bei 46,0 % und damit höher als im Vorjahr.

Aus diesem Sachverhalt lassen sich folgende **Ziele** ableiten:

- Der Anteil der Promotionen von Frauen ist nahezu ausgeglichen. Ziel ist es diesen Anteil weiter zu halten.
- Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Planstellen liegt gegenwärtig bei 45,0 % und geht damit in Richtung einer ausgeglichenen Beschäftigung von Frauen und Männern. Ziel sollte es auch hier sein, diesen Anteil zu halten.
- Der Anteil der Habilitationen von Frauen sollte dauerhaft etwa 50 % betragen.
- Bei Berufungen ist darauf zu achten, dass der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht. Über die aktive Rekrutierung sollen in den Berufungsverfahren weiterhin Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.

3. Maßnahmen

Grundsätzlich stimmt die Fakultät Agrarwissenschaften mit den im Rahmenplan der Universität Hohenheim entwickelten Zielvorgaben überein.

Die Fakultät wird ihre Individualberatung von Schwangeren und Studierenden mit Kind zur Vereinbarkeit von Studium und Familie fortsetzen.

Im Einzelnen legt die Fakultät Agrarwissenschaften im Hinblick auf die Erhöhung des Frauenanteils im Qualifizierungsbereich und im Stellenbereich auf folgende Maßnahmen nach wie vor besonderen Wert:

3.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Qualifizierte Studentinnen sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden. Bei der Vergabe von Stipendien durch die Fakultät im Rahmen des Promotionsstudienganges sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden, im Wintersemester 2019/20 (Stand: 19.11.2019) waren 62 Studierende im Promotionsstudiengang der Fakultät Agrarwissenschaften eingeschrieben, darunter waren 28 Frauen (45,2 %).

3.2 Abbau strukturbedingter Nachteile

3.2.1 Anteil von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät achtet in ihrem Zuständigkeitsbereich auf eine angemessene Vertretung von Frauen in allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung.

3.2.2 Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen

Bei den Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sind die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten gemäß den Festlegungen des Rahmenplanes zu beteiligen. Der Frauenanteil im wissenschaftlichen Dienst liegt weiter unter 50 % und sollte weiter gesteigert werden.

3.2.3 Stellenbesetzung (Wissenschaftlicher Dienst und Professuren)

Bei den Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren sind die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten gemäß den Festlegungen des Struktur- und Entwicklungsplans zu beteiligen. Die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen soll weiterhin im Rahmen der aktiven Rekrutierung durch die Unterstützung von Datenbankrecherchen durchgeführt werden.

3.3 Allgemeine Maßnahmen zur Vereinbarung von Studium, Wissenschaft und Familie

Grundsätzlich soll Eltern die Möglichkeit angeboten werden, in ihrem Beruf in Teilzeitbeschäftigung zu arbeiten. Möglichkeiten, befristete Beschäftigungsverhältnisse nach Mutterschutz und Erziehungszeiten zu verlängern, sollen im Rahmen des geltenden Rechts ausgeschöpft werden. Die Gremien der Fakultät legen Wert darauf, dass die Sitzungstermine in der Kernarbeitszeit stattfinden.

3.4 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellung

Der Dekan unterstützt zusammen mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät die Entwicklung eines Diversity-Konzepts auf Universitäts- und Fakultätsebene.

Die Fakultät Agrarwissenschaften begrüßt und unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die beim Auditierungsverfahren „Familiengerechte Universität Hohenheim“ in Zusammenarbeit mit der Hertie-Stiftung entwickelten Zielvereinbarungen.



Prof. Dr. Ralf Vögele
Dekan Fakultät Agrarwissenschaften



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

Fakultät Naturwissenschaften
Dekanat

Prof. Dr. Uwe Beifuß
Dekan

**Bericht der Fakultät Naturwissenschaften
zur
Umsetzung des Gleichstellungsauftrages
im Jahr 2019**

I. Derzeitige Situation der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften

Vorliegender Bericht fasst den aktuellen Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät Naturwissenschaften der Universität Hohenheim zusammen. Die statistischen Daten der wichtigsten Parameter werden für den Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2019) in graphischer und tabellarischer Form aufgearbeitet und in den einzelnen Kapiteln besprochen. Bisher werden weitere Geschlechter statistisch nicht getrennt erfasst, so dass sich die detaillierte Besprechung der Gleichstellung nur auf Männer und Frauen beziehen kann. Der Leitgedanke der Chancengleichheit für alle Mitglieder der Universität Hohenheim umfasst alle Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer ethnischen und sozialen Herkunft; dies ist im Gleichstellungsplan der Universität bereits verankert. Eine wichtige Grundlage sind die Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft sowie die Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg (MWK) zur Konsolidierung und Sicherung der Chancengleichheit an Hochschulen. Die Darstellung der Umsetzung und praktischen Implementierung der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften (N) der Universität Hohenheim ist Gegenstand dieses Berichtes.

In Tabelle 1 sind für die verschiedenen wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät N die absolute Gesamtzahl an Personen der entsprechenden Statusgruppe (oberer Tabellenteil) und der prozentuale Anteil von Frauen (unterer Tabellenteil) angegeben. Um einen Überblick und eine Vergleichsmöglichkeit mit der Universität Hohenheim als Ganzes zu bekommen, sind in der rechten Tabellenhälfte zusätzlich die Zahlen für die Gesamtuniversität seit 2011 wiedergegeben. Die Darstellung gibt einen schnellen Gesamtüberblick über die Entwicklung der Zahlen und ist fachbereichs- und studiengangsübergreifend. Eine Diskussion spezifischer Zahlen zu einzelnen Personengruppen und Studiengängen erfolgt in den folgenden Abschnitten.

Tabelle 1: Entwicklung der absoluten Anzahl der Personen (oben) sowie des Frauenanteils (unten) in den wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften und der Gesamtuniversität seit 2011. Die Tabelle wurde von A. Stintzi und D. Kiefer erstellt; die Daten wurden von der Abteilung für Personal und Organisation der Universität Hohenheim (APO) erhoben.

Gesamtzahl der Personen in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften										Gesamte Universität								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	
Studierende	1523	1638	1746	1714	1788	1824	1768	1886.7	1899.5	9220	9628	9915	9853	9759	9638	9453	9235	8956	
Neuimmatrikulierte	460.5	560.5	543	454	619.3	574	483	547.5	582.3	2682	2932	2887	2835	2952	2921	2689	2630	2641	
Studienabschlüsse	412	332	367	377	380	382	391	434.8	425.8	1979	1979	2084	2195	2297	2192	2029	2047	2182	
Promotionen	38	34	50	47	31	31	33	40	36	127	134	138	149	148	120	138	129	131	
Mittelbau Drittmittel	95	100	86	90	87	83	87	93	99	339	413	350	313	300	288	321	346	352	
Mittelbau Planstellen	120	126	133	135	130	131	136	129	128	482	455	491	526	516	539	519	502	478	
Mittelbau befristet	180	194	186	193	186	183	192	191	199	684	732	706	699	682	695	699	708	709	
Mittelbau unbefristet	35	32	33	32	31	31	31	31	30	133	136	135	140	134	132	141	140	133	
Mittelbau Vollzeit	79	78	70	71	70	75	71	82	64	370	377	327	325	350	332	340	337	255	
Mittelbau Teilzeit	147	169	149	154	147	139	152	140	165	451	491	514	514	466	495	500	511	587	
Einstellungen gesamt	75	66	50	53	51	58	58	48	73	268	241	207	215	199	262	224	222	275	
Habilitationen	2	0	1	2	0	2	3	3	1	9	5	4	3	3	3	6	5	2	
Professor*innen	33	32	35	37	37	36	34	38	37	114	114	121	125	126	124	118	122	123	

Frauenanteil in % bei den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften										Gesamte Universität							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
Studierende	75.9	76.9	76.5	74.9	76.5	76.7	76.1	75.1	74.6	55.8	56.2	56.4	56	56.9	56.7	56.8	56.9	
Neuimmatrikulierte	78.8	75.3	76.3	76.1	73.7	76.1	76.1	76.1	72.6	57.3	56.9	57.7	54.2	57.5	56.8	56.5	56.3	
Studienabschlüsse	79.9	76.8	76	83.3	73.4	78.5	82.1	77.6	77.5	58.5	58	58.3	59.3	57.2	58.3	58.6	59.6	
Promotionen	63.2	70.6	60	59.6	64.5	54.8	51.5	65	61.1	48	50	47.8	43.6	45.3	48.3	47.8	48.1	
Mittelbau Drittmittel	61.1	63	61.6	55.6	55.2	54.2	54	55.9	58.6	47.2	51.8	49.3	48.2	48.3	49.3	47.7	48.3	
Mittelbau Planstellen	42.5	51.6	53.4	54.1	52.3	51.9	55.1	47.3	53.9	44.4	42.6	44.2	44.5	42.2	40.6	43.9	45	
Mittelbau befristet	57.3	60.8	60.8	58.5	56.5	55.7	57.3	52.9	58.8	50.6	50.1	49.4	48.6	46.8	46.6	47.2	48.4	
Mittelbau unbefristet	28.2	31.3	33.3	31.3	35.5	35.5	38.7	38.7	36.7	30.8	30.1	31.1	32.1	32.8	28	36.2	35.7	
Mittelbau Vollzeit	34.2	31.5	38.6	31	34.3	40	39.4	39	46.9	35.6	35.8	32.4	29.2	30.6	30.1	31.8	34.1	
Mittelbau Teilzeit	63.8	55.6	65.1	65.6	62.6	59.7	61.8	57.9	59.4	55.6	55.6	55.1	56.4	54.9	52.7	54.6	54.4	
Einstellungen gesamt	64	74.2	54	54	56.9	62.1	65.5	50	71.2	57.8	57.7	50.7	51.2	54.3	46.2	57.5	61.3	
Habilitationen	0	0	0	50	0	50	0	66.7	0	66.7	60	0	33.3	33.3	33.3	16.7	40	
Professor*innen	12.1	15.6	17.1	16.2	16.2	16.7	17.6	23.7	27	14	17.5	20.7	21.6	24.6	25	23.7	26.2	

Die Studierendenzahlen in der Fakultät Naturwissenschaften sind gegenüber dem Vorjahr 2018, welches bereits ein Langzeitmaximum darstellte, nochmals leicht gestiegen. Dies ist besonders hervorzuheben, da die Studierendenzahl der Gesamtuniversität 2019 bereits im sechsten Jahr in Folge deutlich gesunken ist. Die Fakultät N bietet nach diesen Zahlen zu urteilen attraktive Studiengänge an, die insbesondere von weibliche Studierenden gewählt werden, was die jahrelange Konstanz des Frauenanteils in dieser Statusgruppe von etwa 75% zeigt.

- Bei den Promotionen ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken, liegt mit über 61% aber weiter in einem guten Bereich und deutlich über dem Mittel der Gesamtuniversität (~48%). Die im letzten Jahr erreichte Steigerung des Frauenanteils in der Professorenschaft der Fakultät N konnte in diesem Jahr nochmals verbessert werden. Mit 27% liegt der Professorinnenanteil nur noch wenig unter dem entsprechenden Anteil von ~30% in der Gesamtuniversität. Leider hat die Zahl der Habilitationen an der Universität Hohenheim mit 2 einen historischen Tiefststand erreicht, darunter keine Habilitation einer Frau

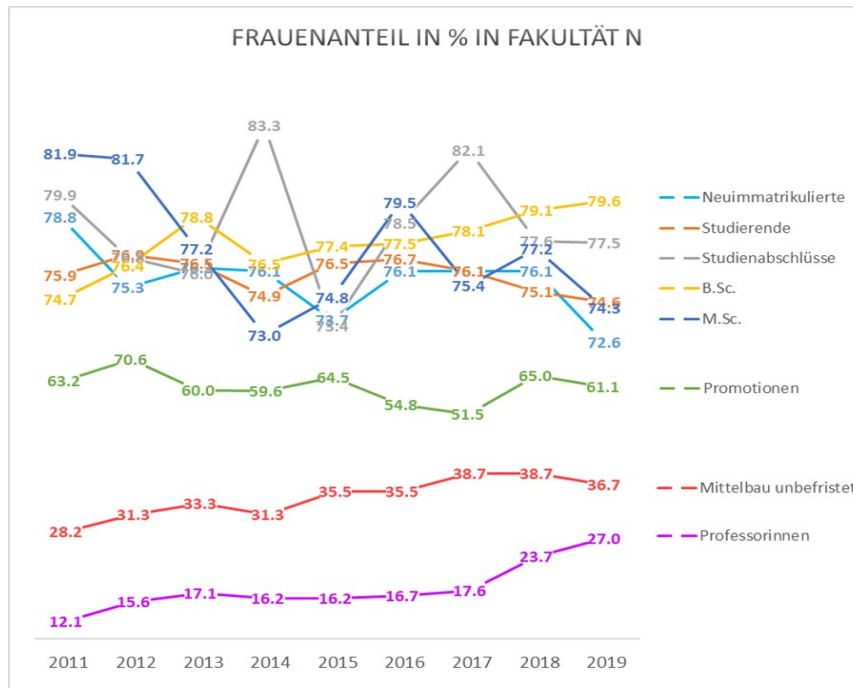


Abb. 1: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen seit 2011.

- Bei den Qualifizierungsstufen (Abb. 1) vom Studienbeginn bis zum Masterabschluss (obere Kurven) liegt der Frauenanteil weiterhin etwa zwischen 72% und 80%. Eine auffällige Verringerung des Frauenanteils ist bei den Neuimmatrikulationen (türkisfarbene Kurve) zu sehen. Er liegt mit 72,6% auf dem tiefsten Stand seit zehn Jahren. Im Sinne einer Geschlechtergleichstellung ist dieser Trend durchaus gewünscht. Betrachtet man jedoch die Tatsache, dass mit fast 80% Frauenanteil unter den Bachelorstudierenden der höchste Anteil seit 10 Jahren verzeichnet wird, auf Ebene der Masterstudierenden jedoch ein deutlicher Rückgang des Anteils weiblicher Studierender vorliegt, ist die Umsetzung des im Landeshochschulgesetz vorgesehenen Kaskadenmodells schlechter als im Vorjahr.
- Auch in den höheren Qualifizierungsstufen ab der Promotion werden die Frauenanteile mit steigender Qualifizierung geringer. Sowohl bei den Promotionen als auch bei den unbefristeten Mittelbaustellen ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. In der Fakultät Naturwissenschaften promovieren jedoch nach wie vor mehr Frauen als Männer und der Aufwärtstrend bei Professuren, die weiblich besetzt sind hat sich im Berichtszeitraum nochmals deutlich verstärkt. Bei den Habilitationen ist keine Qualifikation einer Frau dabei, wobei sich im Jahr 2019 an der gesamten Universität überhaupt nur zwei Personen habilitiert haben.

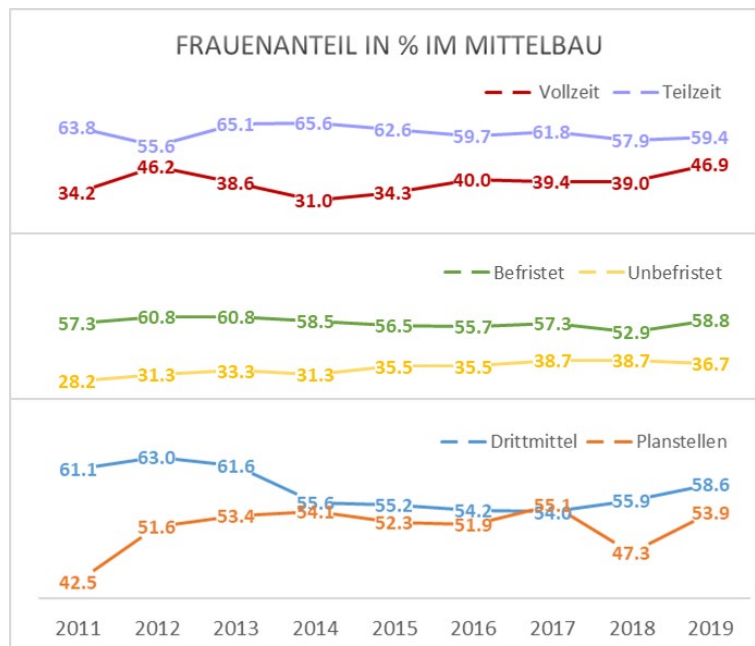


Abb. 2: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Umfang und Befristung seit 2011.

- Das Geschlechterverhältnis im akademischen Mittelbau (Abb. 2) ist im Wesentlichen weiterhin ausgewogen. Positiv zu vermerken ist, dass in diesem Jahr besonders viele Frauen eine Vollzeitstelle besetzen. Hier ist der höchste Wert seit 2011 erreicht worden. Dies ist eine wichtige Tendenz, damit Frauen zukünftig keine oder zumindest weniger finanzielle Lücken und Nachteile insbesondere bei der Altersversorgung haben. Bei den unbefristeten Planstellen ist die leicht steigende Tendenz des Frauenanteils der letzten Jahre nicht fortgesetzt worden. Obwohl im Berichtszeitraum besonders viele Einstellungen vorgenommen wurden, sind relativ weniger Frauen bei der Vergabe von unbefristeten Planstellen berücksichtigt worden. Es muss verstärkt darauf geachtet werden, dass bei Entfristungen und unbefristeten Einstellungen die Chancengleichheit gewahrt wird. Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Einstellungen extrem gestiegen (von 50% in 2018 auf deutlich über 70% im Berichtszeitraum), was zeigt, dass sich offensichtlich viele qualifizierte Frauen auf Stellen im wissenschaftlichen Dienst bewerben. Die Bewerberinnenlage lässt es somit zu, dass auch für die unbefristeten Stellen ein erhöhter Frauenanteil angestrebt werden kann.

II. Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit

1. Studierende

In der Fakultät N findet sich seit Jahren konstant ein Frauenanteil von etwa 75% unter allen Studierenden. Die großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Studiengängen bestehen weiterhin und haben sich eher noch verstärkt (Abb.3). Fast alle ernährungswissenschaftlichen Studiengänge weisen Frauenanteile von weit über 90% auf. Einzig im Masterstudiengang Ernährungsmedizin ist der Frauenanteil etwas gefallen, jedoch liegt die Zahl der Neuimmatrikulierten in Jahr 2019 wiederum bei über 90%, so dass hier keine stabile Tendenz zu einer besseren Geschlechterverteilung zu erwarten ist. Der Studiengang MSc Earth System Science hat zwar immer noch den geringsten Frauenanteil in der Fakultät N, dieser ist jedoch im Berichtszeitraum

gegenüber dem Vorjahr deutlich gestiegen. Zudem ist der Frauenanteil für diesen Masterstudiengang bei den Neuimmatrikulationen sehr stark gestiegen auf über 56%. Damit ist dieser Studiengang auf einem guten Weg zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis. Ausgewogen sind ebenfalls die beiden Studiengänge für Biologie (BSc und MSc) sowie der Masterstudiengang Food Science and Engineering und die beiden fakultätsübergreifenden Studiengänge BSc Agrarbiologie und MSc Bioeconomy.

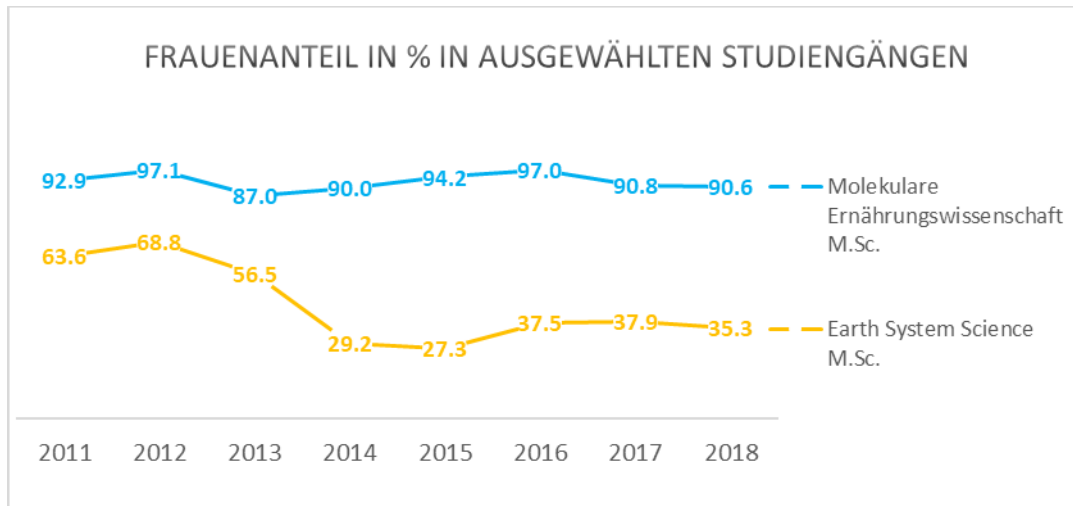


Abb. 3: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile in beispielhaft ausgewählten Studiengängen (Studiengänge mit deutlicher Abweichung von einer Geschlechter-Parität).

Bei den Neuimmatrikulationen ist ebenfalls bei den meisten Studiengängen eine Tendenz zu einem ausgewogeneren Geschlechterverhältnis zu verzeichnen. Ausnahmen hierbei bilden alle ernährungswissenschaftlichen Studiengänge, in denen die Frauenanteile durchweg sowohl auf Bachelor- als auch auf Masterniveau bei über 90% liegen.

2. Promotionen

Bei den Promotionen ist im Berichtszeitraum ein leichter Rückgang von 65% auf etwa 61% Frauenanteil zu sehen. Dies ist zwar natürlich ein an sich gewünschter Trend hin zu einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis. Nach der Promotion verliert die akademische Laufbahn jedoch offensichtlich erheblich an Attraktivität insbesondere für junge Wissenschaftlerinnen. Eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen und im qualifizierten Lehrkörper der Universitäten kann nicht durch eine Erhöhung des Anteils an Doktorandinnen erreicht werden, sondern durch ein verbessertes Angebot

für eine ausgeglichene Work-Life-Balance während der Qualifizierungsphase nach der Promotion, die sehr häufig mit der Familiengründungsphase einhergeht. Die Implementierung flexibler und familienfreundlicher Modelle in die Strukturen der Graduiertenakademie könnte optimiert werden durch bessere Vernetzung mit den Angeboten der Gleichstellungsstelle der Universität oder die Einbindung in entsprechende regionale Netzwerke (z.B. Work-Life-Balance-Netzwerk Region Stuttgart). Auch gezielte Unterstützung bei Bewerbungen von jungen Frauen auf Habilitationsstellen, (Junior)professuren oder Fachhochschulprofessuren sollte gut kommuniziert werden.

3. Mittelbau

Wie in Abb. 2 dargestellt, sind im akademischen Mittelbau die Frauen bei der Besetzung unbefristeter Planstellen (gelbe Kurve) mit deutlich unter 40% noch immer unterrepräsentiert. Gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum ist dabei auch sogar eine Verschlechterung eingetreten. Es muss intensiver auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter in dieser wichtigen Statusgruppe der Universität hingearbeitet werden durch engere und zeitnahe Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten bei Entfristungsverfahren und bei Berufungen.

4. Habilitationen und Professuren

Im Berichtszeitraum hat sich in der Fakultät N ein Mann habilitiert; an der Universität insgesamt gab es jedoch insgesamt nur zwei Habilitationen (beide von Männern); ein Tiefststand seit 10 Jahren. Die Universitätskarriere ist ganz offenbar noch unattraktiver geworden, so dass dringender Handlungsbedarf besteht, auch unabhängig von einer Geschlechtergleichstellung. Wenn eine akademische Laufbahn aus verschiedensten Gründen (Planungsunsicherheit, schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unattraktive Bezahlung) immer weniger erstrebenswert wird, hat auch eine Frauenförderung kaum eine Erfolgchance und wenig Sinn. Allerdings könnte die Ursache für den Rückgang der Habilitationen auch in der steigenden Zahl an Juniorprofessuren zu suchen sein, die die Habilitation nach und nach ablöst. Aufgrund der sehr kleinen Zahlen kann man dies jedoch nicht statistisch ermitteln.

Bei der Besetzung von Professuren in der Fakultät N haben im Berichtszeitraum eine Frau und zwei Männer einen Ruf an die Universität Hohenheim angenommen. Insgesamt ist der Professorinnenanteil nun bei 27%. Damit ist die im aktuellen SEP gesetzte Zielvorgabe von 30% weiblich besetzter Professuren fast erreicht. Dem langfristigen Ziel einer paritätischen Geschlechterverteilung auch bei den Professuren ist die Fakultät N nähergekommen, aber noch immer muss daran gearbeitet werden, attraktive Lehr- und Forschungsbedingungen insbesondere auch für Hochschullehrerinnen anzubieten. Im Berichtszeitraum haben zwei Frauen Rufe auf eine Professur an der Fakultät N abgelehnt. Es ist wünschenswert, die jeweiligen Gründe für die Ablehnung an die Gleichstellungskommission (etwa durch das Berufungsmanagement) zu kommunizieren, damit dort beraten werden kann, ob Unterstützung seitens der Gleichstellungsbeauftragten hilfreich für eine erfolgreichere Rekrutierung von Professorinnen wäre.

6. Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)

Im Fakultätsrat sind die Frauen bis auf die Gruppe der Studierenden mindestens entsprechend ihren Anteilen in den jeweiligen Statusgruppen repräsentiert. Dies gilt ebenso für den Fakultätsvorstand. Im Senat ist im Gegensatz zum vorigen Jahr nun ein weibliches Wahlmitglied vertreten. In der Universitätsleitung sind Frauen mit 3 von 5 Rektoratsmitgliedern sehr gut vertreten. Auch der Universitätsrat ist mit 54,5% Frauenanteil paritätisch besetzt.

III. Maßnahmen

- Noch bis April 2021 läuft das speziell für Frauen konzipierte Projekt und Mentoring-Programm der Universität Hohenheim für Gründerinnen (**Entrepreneurin**). In Kooperation mit der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU) wird dieses Verbundprojekt zur „Karriereförderung von Frauen auf dem Weg von der Hochschule zum eigenen Wirtschaftsunternehmen“ auch finanziell unterstützt. Im Zentrum steht die Unterstützung bei der Konzeption und Planung

eigener StartUp-Unternehmen von Frauen. Das Projekt steht allen Absolventinnen der Universität Hohenheim vom Bachelor bis zur Postdoktorandin offen.

- Auf die spezifischen **Fördermöglichkeiten** für Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere auch hochqualifizierte Frauen mit Kindern (z.B. *Mathilde-Planck*-Lehrauftragsprogramm für Professorinnen an Angewandten und Dualen Hochschulen, Antragsfrist 15. September 2020), *Margarete-von-Wrangell*-Habitationsprogramm, Einreichungstermin voraussichtlich 30. September 2020, *Christiane-Nüsslein-Volhard*-Stipendien für Wissenschaftlerinnen mit Kindern, Bewerbungsschluss 30. November 2020, Lise-Meitner-Exzellenzprogramm für Nachwuchsgruppen der MPG, themen- und terminoffen) sei hier hingewiesen. Die wissenschaftlichen Betreuerinnen und Betreuer qualifizierter Frauen sollen diese auf die Förderprogramme ansprechen und bei der Antragstellung unterstützen. Verwiesen sei noch auf die sehr umfangreiche und informative Internetseite des Scientifica-Portals, einem durch das MWK geförderten Portals für Frauen in Naturwissenschaft und Technik in Baden-Württemberg.
- Das Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung für Angehörige der Universität Hohenheim sollte ausgeweitet werden insbesondere durch erweiterte Öffnungszeiten, die dem Lehr- und Forschungsbetrieb angepasst sind. Hier hat die Universität Hohenheim vor allem auch gegenüber anderen Landeshochschulen noch Nachholbedarf.
- Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in besonderen **Familiensituationen** (z.B. junge Familien oder Angehörige in Pflegesituationen) erhalten Sonderkonditionen z.B. bei einer Förderung durch die Alexander-von-Humboldt-Stiftung (humboldt-foundation.de). Es gibt einige kleinere Stiftungen und Fördermöglichkeiten für qualifizierte Frauen wie z.B. die Runnebaum-Stiftung, die sich besonders für junge, alleinerziehende Wissenschaftlerinnen einsetzt durch finanzielle Unterstützung beispielsweise bei Auslandsaufenthalten, Kinderbetreuung, Kongressbesuchen und Weiterbildungsmaßnahmen. Auch die Rosa-Luxemburg-Stiftung bietet Fördermöglichkeiten besonders für junge Frauen in MINT-Bereichen als Studien- oder Promotionsstipendien (Antragstellung jeweils zum 1. April und 1. Oktober jedes Jahres).

Im Genderkonzept der Universität Hohenheim ist die Geschlechtergleichstellung als Teil des Struktur- und Entwicklungsplanes strukturell verankert. Die Entwicklung eines tragfähigen Diversity-Konzeptes ist eine der Zukunftsaufgaben der Universität. Es enthält insbesondere die Zielsetzungen einer Parität von Frauen und Männern und die Entwicklung von Rahmenbedingungen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Beitrag zur nachhaltigen Erhöhung der wissenschaftlichen Qualität im Verbund mit mehr gesellschaftlicher Gerechtigkeit. Die Fakultät Naturwissenschaften unterstützt die Bestrebungen der Universität und setzt sich auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes aktiv für diese Ziele ein, insbesondere für die Förderung des weiblichen akademischen Nachwuchses im Lichte der gleichzeitigen Förderung wissenschaftlicher Exzellenz und des Erreichens von mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Stuttgart, den 4. Juni 2020



Dr. D. Kiefer

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften



Dr. A. Stintzi

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften

Prof. Dr. U. Beifuß

Dekan der Fakultät
Naturwissenschaften

Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2019 bis 31.12.2019

Im Rahmenplan der Universität (Gleichstellungsplan) ist formuliert, dass Frauen bzw. Männer unter der Voraussetzung der gleichen Qualifikation, Eignung und Leistung bei der Besetzung von Stellen solange bevorzugt werden, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr vorliegt. Ziel dieses Berichtes ist es, die Entwicklung der Gleichstellung an der Fakultät WISO zu dokumentieren.

Studierende

Im Jahr 2019 blieb der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr mit 57,8 Prozent stabil. In der Fakultät WISO hat sich der Frauenanteil der Studierenden von 53,4 auf 55,0 Prozent bei insgesamt zurückgegangener Studierendenzahl (4747 Studierende, davon 2610 weiblich) leicht erhöht. Damit ist die Zielvorgabe, in der Fakultät WISO langfristig ein ausgewogenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten zu erreichen, erfüllt.

Der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr hingegen um 2,2 Prozentpunkte auf 55,5 Prozent gesunken. Damit entspricht der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2018/2019 nunmehr weitgehend dem Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultät WISO und spiegelt somit ein relativ ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter wider.

Bei den Studienanfänger*innen der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im WS 2019/2020 von 52,3 Prozent im Vorjahr auf 57,0 Prozent recht deutlich gestiegen und liegt damit nur noch knapp unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (58,3%). Eine Geschlechtergleichverteilung bei Studienanfänger*innen ist damit auf Fakultätsebene nur noch bedingt gegeben.

Die großen Unterschiede des Anteils weiblicher Studienanfänger in den Studiengängen der Fakultät WISO ist dabei weitgehend unverändert (vgl. Tabelle 1):

Sowohl der Bachelorstudiengang Kommunikationswissenschaft als auch der Master-Studiengang Kommunikationsmanagement und -analyse (M.A.) wird sehr stark von weiblichen Studierenden dominiert. Es sollte weiterhin aktiv versucht werden, den Anteil an männlichen Studierenden durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht wird, wobei die Qualität der Bewerber*innen nicht vernachlässigt werden sollte. Dies könnte beispielsweise durch geschlechtsspezifische Werbung über geeignete Medien, Direktmarketing sowie eine zumindest geschlechtsneutrale, ggf. sogar männlich fokussierte Personendarstellung in Werbematerialien verfolgt werden. Der traditionell hohe Frauenanteil im Bachelor-Studiengang Wirtschaftspädagogik ist 2019 im Vergleich zum Vorjahr bei den Neuimmatrikulationen von 62,0 auf 60,5 Prozent erneut gesunken und nähert sich somit langsam aber stetig einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung an.

Tabelle 1: Neuimmatrikulationen der Fakultät WISO 2019/2020 nach Studiengängen

Studiengang	Frauenanteil in Prozent
Bioeconomy M.Sc.	52,6%
Economics M.Sc.	52,8%
International Business and Economics M.Sc.	64,0%
Kommunikationsmanagement und -analyse M.A.	80,8%
Kommunikationswissenschaft B.A.	81,4%
Management M.Sc.	60,2%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	17,2%
Wirtschaftspädagogik M.Sc. (früher: Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.)	60,3%
Wirtschaftspädagogik B.Sc.	60,5%
Wirtschaftswissenschaften B.Sc.	47,9%
Summe Fakultät W	57,0%
Gesamt	58,3%

Quelle: APO5 Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
(Stichtag: 30.03.2019)

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc. (ehemals Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischem Wahlprofil) ist der Frauenanteil bei Neuimmatrikulationen (562) auf 47,9 Prozent, im Vergleich zum Vorjahr (41,9 Prozent), deutlich gestiegen. Die Zielmarke von 50 Prozent ist für den aktuellen Jahrgang somit näher gerückt.

Deutlich unterrepräsentiert sind weibliche Studierende nach wie vor im Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik. Hier liegt der Anteil der Neuimmatrikulationen weiblicher Studierender nur noch bei 17,2 Prozent und damit sogar nochmal unter dem des Vorjahres (24,0 Prozent). Dieses Absinken ist besonders kritisch, weil Hohenheim damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegt. (Im WS 2018/19 lag der Anteil der Frauen, die sich neu an einer deutschen Universität im Studiengang Wirtschaftsinformatik eingeschrieben haben bei 22,6 %.¹ Es sollte daher weiterhin versucht werden, durch geeignete Maßnahmen mehr Frauen für diesen Studiengang zu begeistern (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen, zielgruppenspezifische Werbung und Direktmarketing). Im wirtschaftswissenschaftlichen Master-Studiengang Economics hat sich der Anteil weiblicher Studierender mit 52,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr (41,9 Prozent) deutlich erhöht, sodass sich hier das Ungleichgewicht der Geschlechter verringert hat.

¹ Siehe Destatis, Fachserie 11 Reihe 4.1, S.132.

Stellenverteilung

Der Anteil von Frauen auf Stellen im Mittelbau ist im Vergleich zum Vorjahr in der Fakultät WISO von 43,9 Prozent auf 42,1 Prozent gesunken. Damit hat die Fakultät WISO die Zielsetzung des Gleichstellungsplans, den Frauenanteil wieder auf 50 Prozent zu steigern, erneut verfehlt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau liegt zudem weiterhin deutlich unter dem Frauenanteil der Studierenden von 55,0 Prozent sowie der Absolventen von 55,5 Prozent.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass nur eine Frau im Mittelbau eine unbefristete Anstellung hat (1 von 11, entspricht 9,1 Prozent). Bei den befristeten Anstellungen (76 von 170, entspricht 44,7 Prozent) sieht die Situation etwas anders aus, aber auch hier sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Stellenumfangs. Hier sind nur 10 von 34 (29,4 Prozent) Vollzeitstellen im Vergleich zu 67 von 147 Teilzeitstellen (45,6 Prozent) mit Frauen besetzt.

Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2019

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
Professuren (Planstellen incl. 2012-Professuren)	45		
- davon besetzt	42	14	33,3
Mittelbau			
- Gesamt	178	75	42,1
- auf Planstellen	147	65	44,2
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln	31	10	32,3

Quelle: APO5/ Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025) i.V.m. Angaben des Dekanats WISO

Bei den professoral Beschäftigten der Fakultät WISO waren im Berichtszeitraum von den insgesamt 45 Planstellen der Fakultät 42 Professuren besetzt, vierzehn davon von Professorinnen, was einem Frauenanteil von 33,3 Prozent und im Vergleich zum Vorjahr (30 Prozent) einer Erhöhung von 3,3 Prozentpunkten entspricht. Eines der Ziele der Universität Hohenheim ist es, den Anteil der Professorinnen bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. Damit ist dieses Ziel in der Fakultät WISO auch in 2019 wieder erreicht worden.

Einstellungsverhalten

Zum Stichtag 31.12.2019 waren an der Fakultät WISO insgesamt drei Lehrstühle in laufenden Besetzungsverfahren. Davon waren alle Rufe an Bewerberinnen gegangen, von denen zwei angenommen wurden. Eine der Neuberufenen hat aber in der Zwischenzeit Hohenheim wieder verlassen. Betrachtet man den Anteil der weiblichen Berufungen an der Universität insgesamt, in welchen auch die Fakultäten Natur- und Agrarwissenschaften einbezogen sind, zeigt sich ein weniger ausgeglichenes Bild. Es ergibt sich ein Frauenanteil bei den erteilten und

angenommenen Rufen von 33,3 Prozent (3 von 9). Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen in der Fakultät WISO nach wie vor relativ gering, sodass dem Instrument der aktiven Rekrutierung auch zukünftig besondere Bedeutung beizumessen ist. In der Vergangenheit wurde dieses bereits sehr erfolgreich eingesetzt.

In der Fakultät WISO ist der Anteil der Bewerberinnen auf Planstellen insgesamt gemäß vorliegender Zahlen weiterhin relativ gering mit 39,6 Prozent (53 von 134). Damit liegt der Frauenanteil bei den Bewerber*innen nach wie vor sehr deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 55,5 Prozent.

Eine sich aus dem Vorjahr fortsetzende bzw. sich sogar nochmals verstärkende negative Entwicklung zeigt die Einstellungsquote im Bereich der Planstellen, hier ist der Frauenanteil deutlich von 48,3 Prozent auf 40,3 Prozent um 8 Prozentpunkte gesunken (25 von 62). Bei den gesamten Einstellungen (Planstellen plus aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) ist der Frauenanteil in der Fakultät WISO von 63,6 Prozent auf 53,3 Prozent deutlich gesunken. Dies trägt nicht zur Erreichung des Ziels, den Anteil weiblicher Promovierender weiter zu steigern, bei, insbesondere wenn dies über alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen hinweg betrachtet wird.

Arbeitsmöglichkeiten für Wissenschaftliche Hilfskräfte und Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) sind mindestens universitätsöffentlich auszuschreiben. Bei den Stellenausschreibungen sind die Richtlinien des Rahmenplanes einzuhalten. Bei Einstellungen auf Planstellen im wissenschaftlichen Dienst ist das Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten unter Nutzung des Mitteilungsbogens an die Verwaltung einzuhalten.

Promotionen und Habilitationen

Bei den abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr um 11,6 Prozentpunkte gestiegen und liegt nun bei 36,6 Prozent (15 von 41). Trotz der begrenzten Aussagekraft aufgrund der relativ geringen absoluten Zahlen ist diese Tendenz nach dem starken Rückgang im Jahr zuvor positiv zu bewerten. Im Berichtszeitraum gab es an der Fakultät WISO keine abgeschlossene Habilitation.

Fakultätsrat

Im Fakultätsrat der Fakultät WISO ergibt sich im Jahr 2019 insgesamt ein Frauenanteil von 29,8 Prozent (17 von 57). Hierbei fällt auf, dass der Fakultätsvorstand mit nur einer Frau (1 von 4, 25 Prozent) besetzt ist. In den Gremien der Professor/-innen (29,3 Prozent), des wissenschaftlichen Dienstes (25,0 Prozent) und bei den Studierenden (33,3 Prozent) ergibt sich nur teilweise ein etwas besseres Bild. Lediglich bei den sonstigen Angestellten (50,0 Prozent) besteht ein ausgewogenes Verhältnis in Bezug auf den Anteil der weiblichen Mitglieder.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt die Fakultät weiterhin am Mentoring-Programm der Universität Hohenheim MentHo teil. Die dort erfolgte persönliche Begleitung und Beratung bezüglich der Karriereplanung und der Vereinbarkeit von Familie und

Beruf in den verschiedenen Stadien einer Universitätskarriere kann auch dabei helfen, Frauen als potenzielle Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Dazu bietet MentHo u.a. Arbeitsplatzbesichtigungen, Gespräche mit entsprechenden Positionsinhaber*innen und diverse Seminare an. Das Angebot im Rahmen von MentHo könnte noch weiter ausgebaut werden, z.B. durch

- die Gewinnung von namhaften Wissenschaftler*innen als Mentorinnen für Doktorandinnen und Habilitandinnen bzw. die Möglichkeit von wiss. Nachwuchskräften, Wissenschaftler*innen als „Wunschmentorinnen“ zu benennen, die dann durch MentHo angefragt werden,
- gezielte Beratung und Unterstützung im Rahmen von Bewerbungen um Promotions- und Habilitationsstipendien (bei Ausschreibungen im Rahmen des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms sowie des Margarete von Wrangell-Stipendiums findet bereits eine Beratung statt; weitere Stipendien-Angebote könnten eruiert werden),
- Kooperationen mit wissenschaftlichen Dachorganisationen bzw. Forschungsförderungsinstitutionen zur erleichterten Netzwerkbildung (zurzeit findet diese zwar überwiegend mit MentorInnen statt, aktuell gibt es inzwischen aber zusätzlich auch eine gezielte Kooperation mit einer Forschungseinrichtung),
- regelmäßige Treffen aktueller und ehemaliger Teilnehmer des Mentoring-Programms (sind bereits im Rahmen des alljährlichen MentHo-Netzwerktreffens institutionalisiert, könnten ggf. aber noch ausgebaut werden),
- Ausweitung des monatlich stattfindenden Professorinnen-Treffens auf weibliche wiss. Nachwuchskräfte zum informellen Austausch.

Die wissenschaftlichen Einrichtungen der Fakultät WISO versuchen zusammen mit dem Gleichstellungsbüro, Frauen und Männern eine Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie zu erleichtern. Zu den Maßnahmen gehören eine flexible Handhabung von Arbeitszeit und Anwesenheit im Falle einer Elternschaft und die Gewährleistung einer umfassenden Kinderbetreuung. Auch die Frage der Dual Career Couples, d.h. der Unterstützung von Lebenspartnern im Hinblick auf ihre beruflichen Perspektiven am Hochschulstandort, spielt hier eine wichtige Rolle. Diese sollte in der Einstellungspraxis wissenschaftlicher Nachwuchskräfte sowie insbesondere bei der Besetzung von Professuren Berücksichtigung finden.

Wichtig erscheint bei der Stellenbesetzung zudem die konsequente Kommunikation und Umsetzungsüberprüfung der Zielvorgaben und der darauf ausgerichteten Förderungsmaßnahmen des Gleichstellungsplans der Universität. Ergänzt werden sollten diese Vorgaben durch adäquate Anreizstrukturen, z.B. durch zielorientierte Mittelzuweisungen, die ein gleichstellungsorientiertes Verhalten belohnen.

Um die Gleichstellung weiblicher Wissenschaftler*innen auch strukturell noch stärker zu verankern, wären auch Quotenregelungen oder zumindest verbindliche Zielformulierungen für wesentliche Gremien (z.B. Fakultätsvorstand, Senat, Universitätsrat) und Ämter innerhalb der Fakultät (z.B. geschäftsführende Direktor*innen der Institute) in Erwägung zu ziehen.

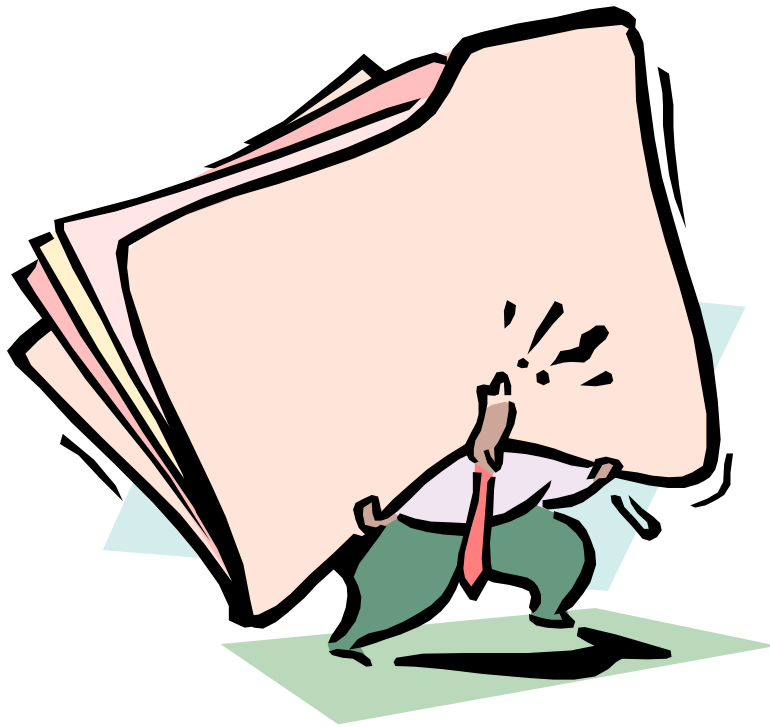
Fazit

Insgesamt entspricht die Situation der Frauen an der Fakultät WISO auch im Jahr 2019 dem an anderen Universitäten typischen Bild. Die viel zitierte Pyramide, in der im unteren Abschnitt, sprich bei den Studierenden, das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen ist, im mittleren Bereich (hier Mittelbau) der Frauenanteil bereits sinkt und ganz oben an der Spitze (Professuren) noch einmal abnimmt, ist auch in der Fakultät WISO zu finden. Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil im Mittelbau im Vergleich zum Vorjahr sogar gesunken. Bei den Professuren und damit auf höchster Ebene der Pyramide hat sich die Situation hingegen verbessert. Sie ist zwar noch deutlich vom Ziel der Ausgeglichenheit entfernt, die Fakultät WISO liegt mit 33,3% Frauenanteil aber über den Anteilen der Universität Hohenheim insgesamt (30,1%) sowie auch über den Anteilen auf Bundesebene (2018: 24,7%) sowie Landesebene (2018: 22,2%).² Zur weiteren Erhöhung des Anteils von Professorinnen sollten neben der aktiven Rekrutierung auch andere Maßnahmen, vor allem in Bezug auf den erfolgreichen Abschluss von Promotionen und Habilitationen umgesetzt werden. Hier weist die Fakultät im Berichtszeitraum eine schlechte Bilanz auf.

In grundlegender Form ist zudem das noch dominierende Gleichstellungsverständnis der Universität zu überdenken, welches primär auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen ausgerichtet ist. Im Sinne eines weiter gefassten Diversity Management sollten weitere Zielgruppen (z.B. nach Nationalität, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung, sozioökonomischem Hintergrund) bei gleichstellungsorientierten Zielen und Maßnahmen verstärkt Berücksichtigung finden. Hieran wird aktuell im Rahmen der Gleichstellung gearbeitet. Eine Überprüfung diesbezüglicher Zielerreichung erfordert u.a. auch, dass in einem entsprechenden Berichtswesen weitere Kriterien, über das Geschlecht hinaus, berücksichtigt werden.

² https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440187004.pdf?__blob=publicationFile

VII. Pressespiegel



in chronologischer Reihenfolge

Ideenschmiede Hohenheim: Top-Noten für die Uni Hohenheim im Gründungsradar-Ranking [18.01.19]

Gründungsradar 2018 sieht Universität Hohenheim unter den besten drei Hochschulen des Landes / bundesweite Top Ten-Platzierung unter mittelgroßen Hochschulen

Made im Hohenheim: Zum vierten Mal vergleicht der Gründungsradar des Stifterverbandes und der Heinz Nixdorf Stiftung Hochschulprofile in der Gründungsförderung an deutschen Hochschulen. Dieses Jahr ist auch die Universität Hohenheim in Stuttgart komplett abgebildet: Mit Top-Platzierungen landes- und bundesweit. Alle Informationen zum Gründungsradar und dem Ranking unter www.gruendungsradar.de



[Surreale Installation an der Wand: Der Vertikale Fassadengarten des Hohenheimer StartUp Visioverdis | Bild: Universität Hohenheim/Sacha Dauphin | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Bronze in Baden-Württemberg, TopTen-Platzierung unter allen mittelgroßen Hochschulen in Deutschland (zw. 5.000-15.000 Studierende) – und unter den besten 20 Prozent aller 124 teilnehmenden Hochschulen: Im Ranking des Gründungsradars ist die Universität Hohenheim erstmals komplett abgebildet und erreicht top Platzierungen.

„In seiner Auswertung bezeichnet der Gründungsradar die Förderung der Universität Hohenheim allgemein als vorbildlich“, so Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert. „Wir freuen uns über die Bewertung und sind stolz darauf, junge Gründer auch weiterhin unterstützen zu können.“

„Besonders vorbildlich sind laut Gründungsradar die strukturelle und institutionelle Verankerung der Gründungsthematik an der Universität Hohenheim sowie die Gründungsunterstützung“, ergänzt Prof. Dr. Andreas Kuckertz, Experte der Universität Hohenheim für Unternehmensgründungen und Unternehmertum. „Luft nach oben gibt es noch bei der Gründungsaktivität und der Gründungssensibilisierung.“

MWK fördert Gründungsgedanken im Land

„Ministerin Theresia Bauer und das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst

Baden-Württemberg (MWK) haben in den letzten Jahren einen starken Fokus auf das Thema der Gründungskultur gelegt“, so Rektor Dabbert weiter

Und Prof. Dr. Kuckertz bestätigt: „Das Ergebnis aus dem Ranking mit dieser positiven Bewertung zeigt, dass wir die Mittel des MWK exzellent und zielführend genutzt haben, um bei dieser Thematik immer weiter nach vorne zu kommen.“

Vielfältige Gründungsaktivitäten an der Universität Hohenheim

Von vertikalen Gärten über virtuelle Realität in der Therapie bis zur Geld sparenden App: Viele kreative Startups sind in den letzten Jahren an der Universität Hohenheim entstanden. Diesen aufkeimenden Unternehmergeist bereits während des Studiums zu fördern, ist ein erklärtes Ziel der Universität. Dazu startete 2016 u.a. das Projekt HOMA! („Hohenheim macht!“), das vom Wissenschaftsministerium mit insgesamt 568.439 Euro gefördert wird.

Ein Teil des Projektes ist auch das Venture Weekend: Hier verbringen Studierende 54 Stunden im Lernzentrum auf dem Campus und diskutieren und brüten vom Frühstück bis in den späten Abend über ihren Ideen. Dabei geht es nicht nur darum eine Kreative Idee zu haben, sondern vor allem um harte Fakten: Kundenzielgruppe, Vertriebswege, Marketing und Finanzierung. Das Venture Weekend findet einmal pro Jahr im Herbst statt.

Erfolgreich gestartet ist inzwischen auch das neue Mentoring-Verbundprojekts „Entrepreneurin“, das sich an Absolventinnen aller Qualifikationsstufen richtet. Ziel ist es, mehr Frauen den Weg in die deutsche Startup-Szene zu ebnen. Förderung: 470.000 Euro aus dem Europäischen Sozialfonds.

Im Rahmen des Verbundprojekts geht seit April u.a. regelmäßig der Hohenheimer Karrierebus an den Start, der Hohenheimerinnen in Kontakt mit erfolgreichen Unternehmerinnen, Wissenschaftlerinnen oder Managerinnen bringt. Mit 90 Anmeldungen auf 15 Plätze war die erste Fahrt im April (Ritter Sport & SPÜR-SINN) restlos ausgebucht.

Eine weitere Gelegenheit für Studierende, um Geschäftsideen zu entwickeln, durchzuspielen oder sich mit Gründungsinteressierten auszutauschen, ist die Startup-Garage, die jedes Semester über einen Zeitraum von mehreren Wochen stattfindet.

Individuelle Beratung bei Fragen rund ums Thema Gründung, sowie zu den Themen Schutzrechte und Fördermittel bietet die Gründungsberatung der Abteilung Forschungsförderung. Ein neuer Transfer- und Innovationsmanager unterstützt außerdem dabei, noch mehr wissenschaftliche Innovationen wirtschaftlich zur Anwendung zu bringen und Kooperationen zu stärken.

Hintergrund: Gründungsradar des Stifterverbandes und der Heinz Nixdorf Stiftung

Um Gründungen durch Studierende und Forschende aus den Hochschulen in die Gesellschaft zu bringen, bedarf es eines wirkungsvollen Gründungsklimas. Entscheidend hierbei ist eine verankerte Gründungsförderung, Sensibilisierung und verschiedene Unterstützungsangebote. Zum vierten Mal vergleicht der Gründungsradar die Hochschulen in der Gründungsförderung und gibt Hinweise für die Entwicklung der Gründungskultur an deutschen Hochschulen. Im

Fokus des Rankings: Hochschulen können die Gründung von Unternehmen fördern – durch Gründungssensibilisierung und -unterstützung sowie durch institutionelle Verankerung einer nachhaltigen Gründungskultur. Das Ranking bewertete außerdem, welche Gründungsaktivitäten dabei am Ende realisiert werden konnten.

Text: C. Schmid / Leonhardmair

Erstmals in Ba-Wü: Universität Hohenheim assoziiert erste Hochschulprofessorin [11.03.19]

Prof. Dr. Petra Kluger (Hochschule Reutlingen) profitiert landesweit als erste von neuer Kooperationsform für möglichst unbürokratische Gemeinschaftsforschung auf Augenhöhe

Das Ziel der Universität Hohenheim in Stuttgart: Die universitäre Forschung für besonders forschungsstarke Professoren aus Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) zu öffnen. Dazu nutzte sie jetzt eine neue Möglichkeit des Landeshochschulgesetzes. Mit Prof. Dr. Petra Kluger von der Hochschule Reutlingen assoziierte sie als erste Universität Baden-Württembergs eine herausragende Professorin der Hochschulen für angewandte Wissenschaften. Die Assoziierung erleichtert es der Universität Prof. Dr. Kluger unbürokratisch in die Betreuung von Doktoranden einzubinden. Der technischen Biologin und Spezialistin für Tissue Engineering und Biofabrication erleichtert die Assoziierung künftig Forschungsgelder einzuwerben. Weitere Assoziierungen sollen folgen.



[Prof. Dr. Petra Kluger \(Hochschule Reutlingen\) profitiert landesweit als erste von neuer Kooperationsform für möglichst unbürokratische Gemeinschaftsforschung auf Augenhöhe. Foto: Universität Hohenheim / Tina Schmidt | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Als neue Form der Kooperation ist die Assoziierung als dauerhafte Zusammenarbeit von mindestens zehn Jahren angelegt. Vorteil für beide Seiten: Die assoziierten Professuren werden formal in die Doktorandenbetreuung der Universität eingegliedert. Von Rechten und Pflichten wie der Gremienarbeit oder anderen Formen der akademischen Selbstverwaltung sind die assoziierten Kolleginnen und Kollegen entbunden.

Als erste Fakultät in der Universität Hohenheim nutzte nun die Fakultät Naturwissenschaften

die neuen rechtlichen Möglichkeiten, um Prof. Dr. Kluger von der Hochschule Reutlingen zu assoziieren. Schwerpunkt der technischen Biologin ist das Thema Tissue Engineering und Biofabrication. An der Universität Hohenheim will die Professorin der Hochschule Reutlingen künftig vor allem mit dem Fachgebiet Ernährungswissenschaft von Prof. Dr. Melina Claussnitzer kooperieren.

Pionier-Abkommen für ganz Baden-Württemberg

Der Antrag auf Assoziierung wurde innerhalb der Universität Hohenheim von einer ganzen Reihe von Professoren eingesetzt. Denn in den vergangenen Jahren haben Prof. Dr. Kluger und die Universität Hohenheim bereits mehrfach zusammengearbeitet. „Dabei haben wir Prof. Dr. Kluger als ausgezeichnete Forscherin kennen und schätzen gelernt“, so der Dekan der Fakultät Naturwissenschaften, Prof. Dr. Uwe Beifuß.

Bei der Assoziierung handelt es sich auch um ein Pionier-Abkommen in Baden-Württemberg, betont der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert. „Ich beglückwünsche die Fakultät Naturwissenschaften dazu, die neuen Möglichkeiten des Landeshochschulgesetzes als erste ausgenutzt zu haben. Und ich freue mich sehr darüber, Prof. Dr. Kluger als assoziierte Professorin willkommen zu heißen“, so der Rektor.

Neue Kooperationsform besticht durch geringe Bürokratie

Auch in der Vergangenheit habe die Universität Hohenheim bereits die verfügbaren rechtlichen Möglichkeiten genutzt, um die Türen der Universität für die forschungsstarken Professorinnen und Professoren der Hochschulen für angewandte Forschung zu öffnen. Bislang seien diese jedoch mit einigen Nachteilen verbunden gewesen.

So hätten Universitäts- und HAW-Professoren in der Vergangenheit bereits die Möglichkeit zur sogenannten „Kooptation“ gehabt, um Doktoranden gemeinsam auszubilden. Diese Variante bescherte den Professoren der HAWs jedoch auch alle bürokratischen Rechte und Pflichten der jeweiligen Fakultät.

Speziell in Hohenheim habe es deshalb auch die sogenannte Tandem-Betreuung gegeben. Dabei übernahmen forschungsstarke Professoren der Hochschulen für angewandte Wissenschaften die Zweitbetreuung von Doktoranden. Eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe war dabei jedoch nicht möglich. Das gilt in besonderem Maße dann, wenn es darum geht Forschungsgelder zu beantragen.

Weitere Assoziierungsabkommen geplant

„Mit der Assoziierung haben wir nun die neuen rechtlichen Möglichkeiten genutzt, um ein niederschwelliges, unbürokratisches Modell für die Zusammenarbeit zu entwickeln. Angesichts der Vorteile bin ich sicher, dass das Vorbild der Fakultät Naturwissenschaften sehr schnell Schule machen wird“, kommentiert Rektor Prof. Dr. Dabbert.

Tatsächlich laufen derzeit bereits an allen drei Fakultäten der Universität Hohenheim Gespräche zur Assoziierung weiterer Kolleginnen und Kollegen von Hochschulen für

Angewandte Wissenschaften. Basis der Assoziierungen ist die Assoziierungssatzung der Universität Hohenheim vom 7.11.2018. Sie fußt auf § 38 Abs. 6a S.4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz – LHG).

ZUR PERSON: Prof. Dr. Petra Kluger

Die technische Biologin Prof. Dr. Petra Kluger ist seit 2017 Leiterin des Fachgebietes Tissue Engineering und Biofabrication an der Hochschule Reutlingen. Als Vizepräsidentin und Prorektorin für Hochschulentwicklung gehört sie seit 2018 außerdem zur Leitung der Hochschule. Zuvor forschte Prof. Dr. Kluger als Abteilungsleiterin am Fraunhofer-Institut für Grenzflächen- und Bioverfahrenstechnik IGB in Stuttgart. Promoviert wurde Frau Kluger 2009 an der Universität Stuttgart. Parallel zur Promotion absolvierte sie ein Postgraduierten Fernstudium Nanobiotechnologie an der TU Kaiserslautern.

Prof. Dr. Kluger ist Miterfinderin bei mehreren Patenten. Zu ihren Auszeichnungen gehört der 1. Preis bei der Freudenberg Idea Trophy (2014) und der Ehrenring des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) im Jahr 2012. An der Universität Hohenheim war sie seit 2014 auch als Lehrbeauftragte aktiv und betreute bereits mehrere Promotionen.

Text: Klebs

Höchste Auszeichnung: Marion Johannsen erhält Würde einer Ehrensensatorin [05.04.19]

5. April 2019: Festliche Ehrung für langjährige Vorsitzende des Universitätsrats der Universität Hohenheim im Balkonsaal des Schlosses Hohenheim

Sie ist der „Hohenheim Spirit“ in Person: Marion J. Johannsen hat über viele Jahre die Universität Hohenheim in Stuttgart mitgeprägt. Jetzt hat ihr die Universität als Anerkennung für ihr außergewöhnliches Engagement die Würde einer Ehrensensatorin verliehen. Es ist die höchste Auszeichnung, die zuletzt vor 13 Jahren vergeben wurde. Zum vierten Mal wurde einer Frau diese Ehrung zuteil. Für die Universität Hohenheim war Johannsen neun Jahre lang als Mitglied des Universitätsrats tätig, sechs davon als Vorsitzende des Gremiums. Sie ist Vorsitzende des Advisory Boards der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und Vorsitzende des Stiftungsrats der Hohenheimer Universitätsstiftung.



[Die Universität Hohenheim verleiht Marion J. Johannsen für ihr außergewöhnliches Engagement die Würde einer Ehrensenatorin. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

„Die Universität kann sich glücklich schätzen, eine Freundin wie Frau Johannsen zu haben. Dank und Wertschätzung durch die Auszeichnung mit der Ehrensenatorinnenwürde auszusprechen ist ein angemessenes Zeichen der Verbundenheit“, betonte Prof. Dr. Stephan Dabbert, Rektor der Universität Hohenheim, in seiner Laudatio.

Der Universitätsrat hat sich unter Marion Johannsens Leitung auf die strategischen Fragestellungen der Universität konzentriert. Ihr Engagement richtete sich darauf, die Institutionen der Universität und die Menschen dahinter zusammenzuführen. Sie sorgte für eine Identifikation mit der Universität und ihren Zielen – sowohl bei den Universitätsangehörigen als auch bei den Mitgliedern des Gremiums.

„Der von ihr ausgerufene ‚Hohenheim Spirit‘ steht für diese Gemeinsamkeit in der Entwicklung einer noch besseren, leistungsstärkeren und dynamischeren Universität“, bekräftigte Prof. Dr. Dabbert. Johannsen sei häufiger Gast an der Universität und kenne viele Universitätsmitglieder persönlich. „Das Interesse, das sie den Hohenheimer Menschen und Themen entgegenbringt, ist außergewöhnlich und zeugt von einer tiefen persönlichen Verbundenheit.“

Dabei suche sie auf allen Ebenen den Dialog – mit Studierenden, dem akademischen Mittelbau und dem Personalrat ebenso wie mit Professorinnen und Professoren und den Leitungsgremien. Auch ihr weit verzweigtes politisches und gesellschaftliches Netzwerk habe Johannsen stets zum Wohle der Universität eingesetzt: „Die Universität Hohenheim hatte sie bei ihren vielfältigen beruflich veranlassten und privaten Reisen in alle Welt stets im Gepäck“, konstatierte der Rektor. „Sie war und ist die beste Botschafterin, die Hohenheim sich wünschen kann.“

HINTERGRUND: Zur Person Marion J. Johannsen

Marion J. Johannsen, geboren am 30. Juni 1950 in Lahr, hat an den Universitäten Mannheim, Bonn und Frankfurt am Main Rechtswissenschaften studiert. Nach der ersten juristischen Staatsprüfung befasste sich Johannsen als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Ausländisches und Internationales Recht der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt mit internationalem Recht und Rechtsvergleichung und an der London School of Economics mit Europäischem Gemeinschaftsrecht.

Nach der zweiten juristischen Staatsprüfung war Johannsen seit Ende der 1970er Jahre für

Südwestmetall, den Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V., tätig. Seit 2001 bis zum Eintritt in den Ruhestand im Juli 2018 war sie außerdem Geschäftsführerin der Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgeberverbände e.V.. In dieser Funktion hat Johannsen zahlreiche Mandate bei den Arbeitgeber-Spitzenverbänden und bei Ministerien auf Landes- und Bundesebene wahrgenommen.

Bemerkenswert ist ihr ehrenamtliches Engagement, nicht nur für die Universität Hohenheim: Johannsen ist seit 1978 ehrenamtliche Richterin in der Arbeitsgerichtsbarkeit des Landes Baden-Württemberg. Für die CDU war sie Mitglied im Stuttgarter Gemeinderat. Darüber hinaus engagierte sich Johannsen unter anderem im Konvent und Kuratorium der Evangelischen Akademie Bad Boll, im Kuratorium der Führungsakademie Baden-Württemberg, als Präsidentin des Landeskomitees Baden-Württemberg der Europäischen Bewegung sowie als Präsidentin der Deutsch-Spanischen Gesellschaft Baden-Württemberg e.V..

HINTERGRUND: Ehrensensatorinnen und -sensatoren der Universität Hohenheim

Die Ehrensensatorenwürde ist die höchste Auszeichnung der Universität Hohenheim. Sie ehrt das kontinuierliche und uneigennütige Engagement von Personen, die nicht Angehörige der Universität sind und die sich in besonderer Weise um deren Wohl verdient gemacht haben. Hochrangige Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Gesellschaft zählen zum Kreis der Hohenheimer Ehrensensatoren. Sie tragen dazu bei, die Universität in ihr außerwissenschaftliches Umfeld einzubinden und stellen wichtige und nachhaltige Förderung für Wissenschaft und Forschung zur Verfügung. Über die Verleihung der Ehrensensatorenwürde entscheidet der Senat der Universität Hohenheim.

Text: Elsner

Im Talk:

Prof. Dr. Antje Boetius, Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung [09.04.19]

Mittwoch, 17. April 2019, 19:00 Uhr, „Hohenheimer Schlossgespräch zur Forschungs- und Innovationspolitik“, Balkonsaal Schloss Hohenheim, 70599 Stuttgart

Wenn Prof. Dr. Antje Boetius über Wissenschaft redet, weiß sie zu begeistern: die hochdotierte Meeresbiologin wurde sowohl mit dem höchsten deutschen Forschungspreis – dem Leibniz-Preis – als auch dem Communicator Preis für Wissenschaftskommunikation ausgezeichnet. Beim „Hohenheimer Schlossgespräch“

diskutiert die Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts für Polar und Meeresforschung im Balkonsaal der Universität Hohenheim in Stuttgart das Thema „Expeditionen ins Unbekannte: Wie Wissenschaft kommuniziert.“ Der Eintritt ist frei, um Anmeldung an stefan.kaufmann.ma02@bundestag.de wird gebeten.



[Polarforscherin Prof. Dr. Antje Boetius](#) | [Quelle: AWI/ E. Horvath](#) | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

In der Reihe „Hohenheimer Schlossgespräche“ – der ersten im Jahr 2019 – ist Prof. Dr. Antje Boetius zu Gast. Sie ist seit 2017 die Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung.

Bei der Talkrunde „Hohenheimer Schlossgespräche“ handelt es sich um eine Initiative des Bundestagsabgeordneten Dr. Stefan Kaufmann. Der Stuttgarter Abgeordnete ist Alumnus der Universität Hohenheim. Seit 2014 ist er Obmann der CDU/CSU-Fraktion im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages.

Die Hohenheimer Schlossgespräche zur Forschungs- und Innovationspolitik sind eine lose Themenfolge mit dem Ziel, Forschungspersönlichkeiten in den Dialog zu bringen und Einblicke in die Forschungspolitik zu gewähren. Die Universität Hohenheim gibt dafür den räumlichen Rahmen.

ZUR PERSON: Prof. Dr. Antje Boetius

Prof. Dr. Boetius studierte Biologie an der Universität Hamburg. Für ihre Diplomarbeit über Tiefseebakterien verbrachte sie drei Monate auf verschiedenen Forschungsschiffen im Pazifik und Atlantik. 2001 wurde sie Assistenz-Professorin an der Jacobs University in Bremen. 2004 lehrte sie als Gastprofessorin an der Universität Pierre und Marie Curie in Paris.

Seit 2009 ist Prof. Dr. Antje Boetius Professorin für Geomikrobiologie im Fachbereich Geowissenschaften an der Universität Bremen. Seit Dezember leitet sie zusätzlich das Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung. Sie hat an rund 40 meeresbiologischen Erkundungsexpeditionen teilgenommen und war Leiterin verschiedener internationaler Forschungsreisen. Sie wurde 2009 mit dem Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis und 2018 mit dem Communicator Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft ausgezeichnet.

HINTERGRUND: Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung

Das Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung wurde

1980 gegründet. Als international anerkanntes Kompetenzzentrum der Polar- und Meeresforschung untersucht das Institut von der Atmosphäre bis zum Grund der Meere fast alle Bereiche des Erdsystems. Das Alfred-Wegener-Institut hat mehr als 1000 Mitarbeiter in den Bereichen Bio-, Geo-, und Klimawissenschaften. Es verfügt über Forschungsschiffe, Forschungsflugzeuge und Forschungsstationen in der Arktis und Antarktis. Zu seinen Aufgaben zählt auch die Beratung von Politik und Gesellschaft und das Verfassen des Weltklimaberichts.

Text: A.Schmid

Öffentliche Sitzung: Universität Hohenheim stellt Jahresberichte VOR [05.06.19]

**Freitag, 14. Juni 2019, 9:30 Uhr: Öffentliche Sitzung von Senat und
Universitätsrat, Aula der Universität Hohenheim, Schloss Hohenheim**

Rückblick & Ausblick: Im Jubiläumsjahr 2018 hat die Universität Hohenheim in Stuttgart nicht nur ihr 200jähriges Bestehen gefeiert. Neben bedeutenden wissenschaftlichen Erfolgen entwickelte sie so z.B. ein Strategiepapier für die kommenden fünf Jahre. Ein weiteres Thema: die langjährigen Trends der Hochschulfinanzierung und die notwendigen Konsequenzen für die Zukunft.



[Universität Hohenheim / Foto: Wolfram Scheible | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die Sitzung von Senat und Universitätsrat umfasst die folgenden Tagesordnungspunkte:

TOP 1 Jahresbericht des Rektors der Universität Hohenheim

TOP 2 Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hohenheim

Die Präsentation der Jahresberichte ist öffentlich. *Text: Klebs*

Jahresbericht Gleichstellung: Aktiv rekrutierte Frauen erhöhen Professorinnen-Anteil auf 26 Prozent [14.06.19]

Uni Hohenheim wird weiblicher / Geschlechter-Parität auf allen Qualifikationsstufen bis zum Postdoc-Niveau / Professorinnenprogramm III soll Frauen-Anteil in Uni-Gremien steigern

Drei Fünftel des Rektorats sind weiblich, bei Studierenden, Promovierenden und Postdocs liegen Frauen- und Männeranteil bei jeweils 50 Prozent, von über 130 Professuren sind 26 Prozent mit Professorinnen besetzt: In ihrem 200sten Jubiläumsjahr ist die Universität Hohenheim in Stuttgart wesentlich weiblicher geworden, so das Fazit der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Ute Mackenstedt bei der heutigen Präsentation ihres Jahresberichtes.



[Universität Hohenheim veröffentlicht Jahresbericht Gleichstellung 2018 | Bild: Universität Hohenheim / Jan Siegel | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Mit ihrem aktuellen Professorinnen-Anteil von 26 Prozent liege die Universität Hohenheim erneut über dem Landesdurchschnitt von 21,4 Prozent (Stand 2017). Schlüssel für diesen Erfolg sei die aktive Rekrutierung, so Prof. Dr. Mackenstedt. „Bei jeder Berufung muss die Berufungskommission nachweisen, dass sie vielversprechende Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung aufgefordert hat.“

Auf allen Qualifikationsstufen darunter sei inzwischen sogar die Geschlechter-Parität erreicht worden.

Bund-Länderprogramm schafft Freiräume

Einen besonderen Erfolg feierte die Universität Hohenheim 2018 durch den Zuschlag beim Professorinnenprogramm III. Das Bund-Länderprogramm vergibt darin eine Teilfinanzierung für Professuren, die erstmals an Wissenschaftlerinnen vergeben werden. Die eingesparten Mittel müssen dann für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden. In Hohenheim sind dies gleich zwei Professuren, so dass über fünf Jahre insgesamt 1,5 Mio. Euro für

Maßnahmen zur Verfügung stehen.

Damit finanziert werden u.a. Fonds für Ausfallzeiten, über den z.B. Vertretungen eingestellt werden, wenn Wissenschaftlerinnen während einer Schwangerschaft bestimmte Laborarbeiten nicht mehr durchführen dürfen. Frauen, die an Anträgen für große Forschungsprojekte arbeiten oder sich in Gremien engagieren, können Wissenschaftlerinnen einstellen, die sie an anderer Stelle entlasten.

Ein weiterer Fond finanziert Unterstützungen für Tagungs- oder Kongressbesuche bis hin zur Kinderbetreuung. Ein Stellenpool erlaubt es dem Rektorat, Frauen in Berufungsverhandlungen nochmal ein verbessertes Angebot zu machen.

Karriereförderung speziell für Frauen

Hinzu kommen weitere Formen der Karriereförderung wie das etablierte Mentoring-Programm MentHo, bei dem erfolgreiche Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen bei der weiteren Karriereplanung coachen.

Ende 2017 ist das Projekt „Entrepreneurin“ an den Start gegangen, das von dem Land Baden-Württemberg im Rahmen der Programmlinie CoMent gefördert wird. Die Universität Hohenheim verfolgt mit diesem Projekt das Ziel, die Anzahl der Existenzgründerinnen zu erhöhen. Das Gleichstellungsbüro entwickelte den Karrierebus, mit dem Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Leiterinnen von Start-Up-Unternehmen und großen Firmen zusammengebracht werden.

Neuer Gleichstellungsplan für wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich

Als Teil ihres Strategiepapieres verabschiedete die Universität Hohenheim im Jahr 2018 auch einen Gleichstellungsplan für die kommenden fünf Jahre. Hier sieht Prof. Dr. Mackenstedt die politischen Vorgaben für die Struktur des Papieres allerdings kritisch.

Zum ersten Mal enthielt der Gleichstellungsplan Daten und Vorstellungen sowohl für den wissenschaftlichen als auch für den nicht wissenschaftlichen Bereich. Es habe sich allerdings gezeigt, dass die Ansätze im wissenschaftlichen und im wissenschaftsunterstützenden Bereich doch zu unterschiedlich seien, erklärt Prof. Dr. Mackenstedt. Während es im nichtwissenschaftlichen Bereich vor allem um Chancengleichheit bei Tariflöhnen, Ein- und Höherstufungen gehe, ziele die Gleichstellungsarbeit im wissenschaftlichen Bereich noch viel stärker darauf ab, Strukturen aufzubauen, auf Berufsmanagement und aktive Rekrutierung Einfluss zu nehmen und insbesondere den Professorinnenanteil zu erhöhen.

Text: Klebs

Faire & Transparente Berufungen: DHV bestätigt Gütesiegel der Uni Hohenheim für weitere fünf Jahre [09.07.19]

Deutscher Hochschulverband bescheinigt „starke Service-Orientierung“ und „überdurchschnittliche Erfolgsquote“ für erste ausgezeichnete Universität in Ba-Wü

Der Deutsche Hochschulverband (DHV) hat der Universität Hohenheim in Stuttgart für weitere fünf Jahre das Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen zugesprochen. Inhaberin des DHV-Gütesiegels ist sie seit dem 1. Juli 2016. Damit ist sie die erste und bislang auch einzige ausgezeichnete Universität in Baden-Württemberg.



[Bildquelle: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Nach Einschätzung des DHV hat die Universität Hohenheim seit der Vergabe der Auszeichnung weitere erhebliche Fortschritte bei der Ausgestaltung von Berufungsverhandlungen und Berufungsverfahren gemacht. Aus Sicht der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler habe sich die ohnehin gute Verhandlungsatmosphäre nochmals verbessert. Eine weiterhin nahbare Hochschulleitung sowie eine kontinuierlich konstruktive Verwaltung mit starker Serviceorientierung trügen dazu maßgeblich bei.

Die rundum erfolgreiche Berufungspolitik sei auch daran zu erkennen, dass die Universität Hohenheim in 85 Prozent der Fälle die Erstplatzierte oder den Erstplatzierten auf einer Berufungsliste auch tatsächlich gewinnen kann. Die Erfolgsquote bei Bleibeverhandlungen sei mit 75 Prozent ebenfalls „gut und statistisch überdurchschnittlich“, so der DHV.

DHV-Audit trug zur Verbesserung der Berufungsverfahren bei

„Wissenschaft wird von Menschen gemacht, deshalb ist es unser Kernanliegen, herausragende Nachwuchskräfte und etablierte Persönlichkeiten zu gewinnen und zu halten“, erklärt der Rektor der Universität Hohenheim, Professor Dr. Stephan Dabbert. „Die strengen Anforderungen und das Feedback aus dem Audit zum DHV-Gütesiegel haben uns wiederholt geholfen, die Berufungsverfahren weiter zu optimieren und besser zu werden.“

Positiv hebt der DHV hervor, dass die Universität Hohenheim mit der Fortentwicklung ihres Berufungsportals die Verfahrenstransparenz weiter steigern. Zu begrüßen sei eine umfassende Tenure-Track-Satzung, die die Fragen zur Berufung, Evaluierung und Qualitätssicherung der Tenure-Track-Professuren regelt. Die gelebte „Willkommenskultur“ sei zudem um das Angebot, nicht-deutschsprachige Rufinhaberinnen und Rufinhabern organisatorisch beim Spracherwerb zu unterstützen, erweitert worden.

Lediglich punktuell sieht der DHV noch Verbesserungsbedarf. Obwohl Rufinhaberinnen und Rufinhaber bei Bedarf über den Berufungsmanager und das Gleichstellungsbüro bei der Reservierung von Betreuungsplätzen für Kinder vorbildlich unterstützt würden, bleibe insbesondere die Einrichtung einer universitätseigenen Kindertagesstätte wünschenswert. Als weitere Maßnahme zur Steigerung der Transparenz empfiehlt der DHV die Erstellung eines in sich geschlossenen Berufungsverhandlungs-Leitfadens.

HINTERGRUND: DHV und DHV-Gütesiegel

Der Deutsche Hochschulverband ist die bundesweite Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit mehr als 31.000 Mitgliedern. Basis des DHV-Gütesiegels ist ein gewichteter Fragebogen mit 42 Fragen, den der DHV auf Grund seiner Beratungserfahrung in Berufungsverfahren entwickelt hat.

Der DHV berät Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in ca. 70 Prozent aller Berufungs- und Bleibeverhandlungen in Deutschland. Der Schwerpunkt in der Bewertung liegt dabei jeweils auf Fairness, Wertschätzung, Transparenz und Verlässlichkeit in den Berufungs- und Bleibeverhandlungen. Auch Stellungnahmen der begutachteten Hochschulen fließen in die Bewertung ein. Hinzu kommen Interviews mit an die jeweilige Hochschule berufenen Professorinnen und Professoren zu ihren Erfahrungen im Berufungsverfahren sowie das Erfahrungswissen der DHV-Justitiare.

Neben der Universität Hohenheim haben bislang die RWTH Aachen, die Universität Bremen, die Universität Hannover, die Universität zu Köln, die TU Kaiserslautern, die FernUniversität in Hagen, die Universität Duisburg-Essen, die Universität Siegen und die Universität der Bundeswehr München das Re-Audit-Verfahren für das DHV-Gütesiegel für faire und transparente Berufungsverhandlungen erfolgreich durchlaufen. Weitere Träger des DHV-Gütesiegels sind die TU München, die Universität Münster, die Universität Bayreuth, die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg und die Universität Wuppertal.

Text: DHV/Klebs

Im Talk: Prof. Dr. Martina Brockmeier, Vorsitzende des Wissenschaftsrates [14.10.19]

Mittwoch, 30. Oktober 2019, 19:00 Uhr, Hohenheimer Schlossgespräch zu den „Herausforderungen für das deutsche Wissenschaftssystem“, Balkonsaal, Schloss Hohenheim, 70599 Stuttgart

Das Thema „Herausforderungen für das deutsche Wissenschaftssystem“ steht im Zentrum des Hohenheimer Schlossgesprächs mit der Vorsitzenden des Wissenschaftsrates und Professorin für Internationalen Agrarhandel und Welternährungswirtschaft an der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Martina Brockmeier. Der Talk findet am 30. Oktober 2019 um 19:00 Uhr im Balkonsaal der Universität Hohenheim in Stuttgart statt. Der Eintritt ist frei, um Anmeldung an stefan.kaufmann.ma02@bundestag.de wird gebeten.



[Prof. Dr. Martina Brockmeier | Bild: Wissenschaftsrat / David Ausserhofer | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Prof. Dr. Brockmeier ist seit 1. Februar 2017 Vorsitzende des Wissenschaftsrates, dem sie als Mitglied bereits seit 2014 angehört. Bereits seit 2016 war sie stellvertretende Vorsitzende der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrates. Zuvor arbeitete Prof. Dr. Martina Brockmeier bereits in verschiedenen wissenschaftlichen Gremien.

Sie war als Fachkollegiatin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) sowie als langjähriges Mitglied im Senatsausschuss Evaluierung (SAE) der Leibniz-Gemeinschaft tätig. Seit 1999 ist sie Mitglied im GTAP Advisory Board der Purdue University (USA). Als Dekanin leitete sie von 2012 bis 2014 die Fakultät Agrarwissenschaften der Universität Hohenheim, wo sie seit 2009 Professorin für Internationalen Agrarhandel und Welternährungswirtschaft ist.

Die Hohenheimer Schlossgespräche zu Forschungs- und Innovationspolitik

Die „Hohenheimer Schlossgespräche“ sind eine Initiative des Bundestagsabgeordneten Dr. Stefan Kaufmann. Der Stuttgarter Abgeordnete ist Alumnus der Universität Hohenheim. Seit 2014 ist er Obmann der CDU/CSU-Fraktion im Ausschuss für Bildung, Forschung und

Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages.

Die Hohenheimer Schlossgespräche zur Forschungs- und Innovationspolitik sind eine lose Themenfolge mit dem Ziel, Forschungspersönlichkeiten in den Dialog zu bringen und Einblicke in die Forschungspolitik zu gewähren. Die Universität Hohenheim gibt dafür den räumlichen Rahmen.

HINTERGRUND: Der Wissenschaftsrat

Der Wissenschaftsrat ist das wichtigste wissenschaftspolitische Beratungsgremium in Deutschland. Er berät den Bund und die Länder in Fragen der inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung des Hochschulsystems sowie der staatlichen Förderung von Forschungseinrichtungen.

Text: A. Schmid

„Freiräume für die Forschung“: 300.000 Euro für Prof. Dr. Jana Seifert und Prof. Dr. Thomas Berger [02.12.19]

Gips-Schüle-Stiftung verleiht Ehrung an gleich zwei Professoren der Universität Hohenheim / Preisgeld verschafft Freiräume, um sich großen Forschungsprojekten zu widmen

Bahn frei für die Wissenschaft: Bereits zum vierten Mal vergibt die Gips-Schüle-Stiftung ihre Auszeichnung „Freiräume für Forschung“, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Universität Hohenheim in Stuttgart die Möglichkeit zu geben, große Forschungsprojekte anzugehen. Das Besondere in diesem Jahr: Gleich zwei Projekte der Universität beeindruckten die Jury so sehr, dass nicht nur die Auszeichnung für 2019, sondern gleich auch die Auszeichnung für 2020 vergeben wurde. Damit geht die Gips-Schüle-Ehrung 2019 an Prof. Dr. Jana Seifert vom Institut für Nutztierwissenschaften für die Beantragung einer DFG Forschungsgruppe zum Thema „Nutzungseffizienz beim Schwein“ und die Gips-Schüle-Ehrung 2020 an Prof. Dr. Thomas Berger vom Institut für tropische Agrarwissenschaften für die Weiterentwicklung HPC-fähiger Simulationsmodelle. Für beide Projekte vergibt die Gips-Schüle-Stiftung je 150.000 Euro.



[Von links: Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert, Preisträgerin 2019 Prof. Dr. Jana Seifert, Preisträger 2020 Prof. Dr. Thomas Berger, Dr. Stefan Hofmann \(Vorstand der Gips-Schüle-Stiftung\) | Bilder: Universität Hohenheim/Jan Winkler | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

„Wir standen vor einem wahrlichen Luxusproblem“, sagt Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert von der Universität Hohenheim bei der Begrüßung der Gäste auf der Preisverleihung. „Denn mit den Anträgen von Prof. Dr. Jana Seifert und Prof. Dr. Thomas Berger hatten wir gleich zwei so hervorragende Bewerbungen vorliegen, dass es uns unmöglich schien, hier eine Entscheidung zu treffen.“

Weder die Auszeichnung zu teilen, noch die Preisträger gegen einander abzuwägen, wäre den beiden so hervorragenden Bewerbungen gerecht geworden, so der Rektor weiter. „Umso schöner ist es deshalb, dass wir – auch dank der Flexibilität der Gips-Schüle-Stiftung – in diesem Jahr eine Doppelvergabe stattfinden lassen können: Prof. Dr. Jana Seifert erhält die Auszeichnung der Gips-Schüle-Stiftung für 2019 und Prof. Dr. Thomas Berger die Auszeichnung für 2020.“

„Mit dem Programm ‚Freiräume für die Forschung‘ wollen wir besonders aussichtsreichen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern maximale Freiheit bei der Umsetzung ihrer Forschungsvorhaben ermöglichen. Die mit der Auszeichnung verbundene Fördersumme ist daher nicht zweckgebunden. Die Geehrten sollen frei entscheiden, wie sie das Geld am sinnvollsten einsetzen“, so der Vorstand der Gips-Schüle-Stiftung, Dr. Stefan Hofmann.

Eine Reise mit großen Herausforderungen

„Die Gips-Schüle-Auszeichnung ist aber nicht nur ein solides Budget, das themenoffen und unkompliziert verwendbar ist, um die von den beiden Preisträgern anvisierten Forschungsfragen anzugehen“, erklärt Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber, Prorektorin für Forschung an der Universität Hohenheim und Mitglied der Jury. „Die Preisträger geben damit auch das Versprechen, ein Ziel zu erreichen: Das Ziel, gemeinsam mit anderen Forschenden ein attraktives Forschungsthema zu finden und in ersten Studien voranzutreiben, um schlussendlich mit den Partnern ein Verbundprojekt bei einer großen Forschungsförderungs-Institution einzureichen.“

Es sei eine Reise mit der großen Herausforderung, ein Team zusammenzustellen, das einen innovativen Forschungsantrag einreichen wird.

„Unsere beiden Preisträger sind international anerkannte Experten in ihren Fachdisziplinen. Sie haben gemeinsam mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern hochdotierte

Drittmittelprojekte eingeworben. Sie haben das Ziel ihrer wissenschaftlichen Reise klar vor ihrem inneren Auge. Und die Universität Hohenheim wird ihr Möglichstes tun, um sie darin zu unterstützen.“

Nachhaltiger Einsatz von Futtermitteln

Eine DFG-Forschungsgruppe, welche die effiziente Nutzung von Futtermitteln beim Schwein untersucht: Dieses Ziel will Prof. Dr. Jana Seifert vom Institut für Nutztierwissenschaften erreichen. Weiter dient das Forschungsprojekt der Vorbereitung einer eigenständigen Nachwuchsgruppe.

„Das Preisgeld soll verwendet werden, um ein Projektnetzwerk mit Partnern aus Nutztierwissenschaften, Physiologie, Mikrobiologie und Bioinformatik aufzustellen, und dient so als Vorarbeit für einen Sonderforschungsbereich oder eine Exzellenzinitiative“, so die Wissenschaftlerin zu ihren Plänen.

Derzeit finde in der Nutztierhaltung eine Überversorgung mit Stickstoff und Phosphor statt, betont Prof. Dr. Seifert. Ebenfalls warnen Experten schon seit Jahren vor einer globalen Phosphor-Knappheit. Beide Ansätze sollen in der DFG-Forschungsgruppe behandelt werden.

„Die Reduzierung der Eiweiß- und Phosphorkomponenten im Schweinefutter könnte zu Beeinträchtigungen der Gesundheit und zu Leistungseinbußen führen. Darum wollen wir untersuchen, bis zu welchen Grenzen wir die Eiweiß- und Phosphorversorgung senken können, um eine gleichbleibende Leistung zu haben, ohne die Gesundheit des Tieres zu gefährden.“

Einmal solle damit die Ressource Phosphor effizienter eingespart werden, erklärt die Expertin der Universität Hohenheim. Gleichzeitig wolle man auch untersuchen, ob es noch andere Eiweißquellen für die Fütterung gibt, die bisher ungenutzt blieben. Diese Hypothesen sollen mithilfe des Preisgeldes untersucht und damit die Forschung zum Thema Futtermittel und zum Tierwohl an der Universität Hohenheim vorangetrieben werden.

Transformations- und Politikanalyse mit High-Performance Computing

„Fragen nach Anpassung, Strukturwandel und Innovation beschäftigen mich sehr, und ich möchte das Preisgeld der Gips-Schüle-Stiftung dazu nutzen, Computersimulation noch weiter in Richtung Transformations- und Politikanalyse zu erweitern“, so Prof. Dr. Thomas Berger. „Die Gips-Schüle-Auszeichnung gibt mir den Freiraum, in dieses faszinierende und innovative Forschungsfeld einzutauchen. Mein Ziel ist, dass wir daraus eine neues Hohenheimer Verbundprojekt entwickeln können, idealerweise einen Sonderforschungsbereich.“

Das bioökonomische Modellsystem der Universität Hohenheim nutzt die High-Performance Computer in Karlsruhe und Stuttgart und generiert dort große Datenmengen, die sich mit modernen maschinellen Lernverfahren möglicherweise schneller und besser auswerten lassen. Zu dieser Kombination von High-Performance Computing und maschinellem Lernen hat Prof. Dr. Thomas Berger zusammen mit dem Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz im Oktober das neue Forschungsprojekt „SimLearn“ eingeworben.

Entwickelt und eingesetzt wurde das Hohenheimer Computermodellsystem in der DFG-Forschungsgruppe „Regionaler Klimawandel“, an der ein interdisziplinäres Team aus den Agrar- und Umweltwissenschaften beteiligt war. Hiermit konnte die Universität Hohenheim bereits einen wichtigen Beitrag für die Klimafolgen- und Anpassungsforschung leisten. „Unser Modellsystem berücksichtigt die Wechselwirkungen zwischen Atmosphäre, Landoberfläche, Pflanzenwachstum und Landnutzung.“

Sehr detailliert simuliert das Modellsystem – und dies ist weltweit einzigartig – die betriebswirtschaftlichen Anpassungsreaktionen von Computeragenten, die veränderte Landnutzungsentscheidungen widerspiegeln: „Nach den sehr heißen und trockenen Sommern der letzten Jahre überlegen Landwirte beispielsweise, wie sie ihre Fruchtfolgen durch den Anbau neuer Kulturen weniger anfällig für Klimaveränderungen machen können“, sagt der Preisträger. „Das erfordert ggf. sehr kostenträchtige Investitionen in Maschinen und Bewässerungssysteme. Dadurch könnte sich der Strukturwandel in der Landwirtschaft weiter beschleunigen.“

Noch nicht absehbar sei, wie sich die Digitalisierung zukünftig in der Landwirtschaft auswirke und ob sie die mit ihr gehegten Hoffnungen auf eine umweltschonende, klimaneutrale Bewirtschaftung wird erfüllen können. „Darum sollten wir nicht nur Verbote und Steuern diskutieren, sondern auch konkrete Alternativen für die Landbewirtschaftung mit Computersimulationen durchrechnen. Innovation und Strukturwandel führen häufig auch zu Einkommensverlusten und im Extremfall zu sozialen Härten, die durch einen fairen Ausgleich aufgefangen werden sollten. Dies möchte ich mit unserem Hohenheimer Modellsystem gerne weiter angehen.“

HINTERGRUND: Auswahlverfahren „Freiräume für die Forschung“

Das Programm hat die Gips-Schüle-Stiftung in enger Kooperation mit der Universität Hohenheim entwickelt. Bei der Auswahl wurde ein zweistufiges Verfahren angewandt. In der ersten Stufe konnten alle promovierten Forscher der Universität geeignete Kandidaten für die Auszeichnung vorschlagen. Nach einer Vorauswahl durch eine Jury bewarben sich die Nominierten mit einer ausführlichen Bewerbung, welche Forschungsidee sie mit dem Freiraum für die Forschung voranbringen wollen. Mitglieder der Jury sind der Rektor der Universität Hohenheim Prof. Dr. Stephan Dabbert, die Prorektorin für Forschung Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber und der ehemalige Wissenschaftsminister von Baden-Württemberg und Aufsichtsratsmitglied der Gips-Schüle-Stiftung Prof. Dr. Peter Frankenberg.

HINTERGRUND: Die Gips-Schüle-Stiftung

Die Gips-Schüle-Stiftung fördert Forschung, Nachwuchs und Lehre in Baden-Württemberg. Ihr Fokus liegt auf den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) sowie auf interdisziplinären Projekten. Die Stuttgarter Stiftung arbeitet dabei eng mit den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusammen und ermöglicht die Durchführung zukunftsweisender Forschungsprojekte. Sie finanziert Stiftungsprofessuren, vergibt Stipendien, unterstützt Studienbotschafter zur Anwerbung von Abiturienten für MINT-Fächer und Projekte zur Lehreraus- und -fortbildung. Weitere Informationen unter: www.gips-schuele-stiftung.de



Erhält die Gips-Schüle-Auszeichnung 2019: Prof. Dr. Jana Seifert
Bilder: Universität Hohenheim/Jan Winkler



Erhält die Gips-Schüle-Auszeichnung 2020: Prof. Dr. Thomas Berger
Bilder: Universität Hohenheim/Jan Winkler

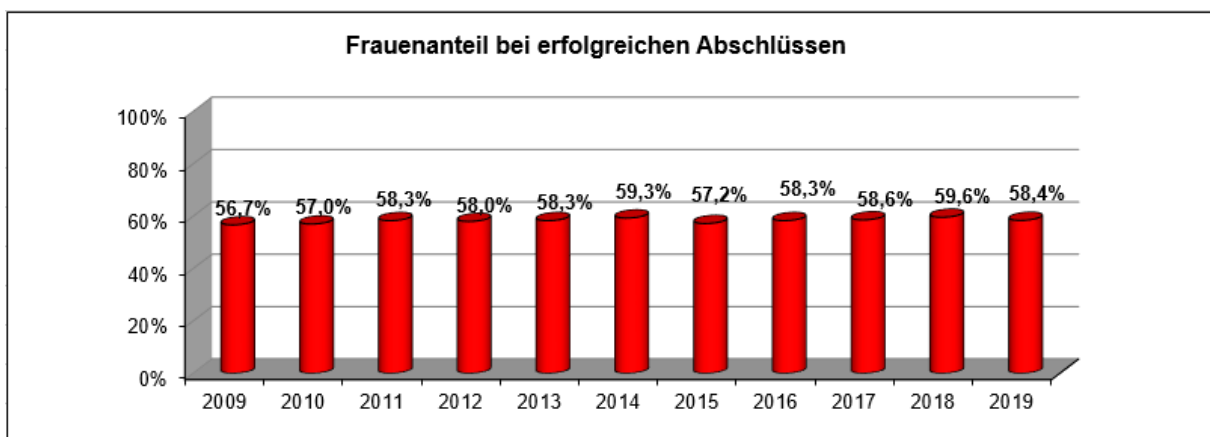
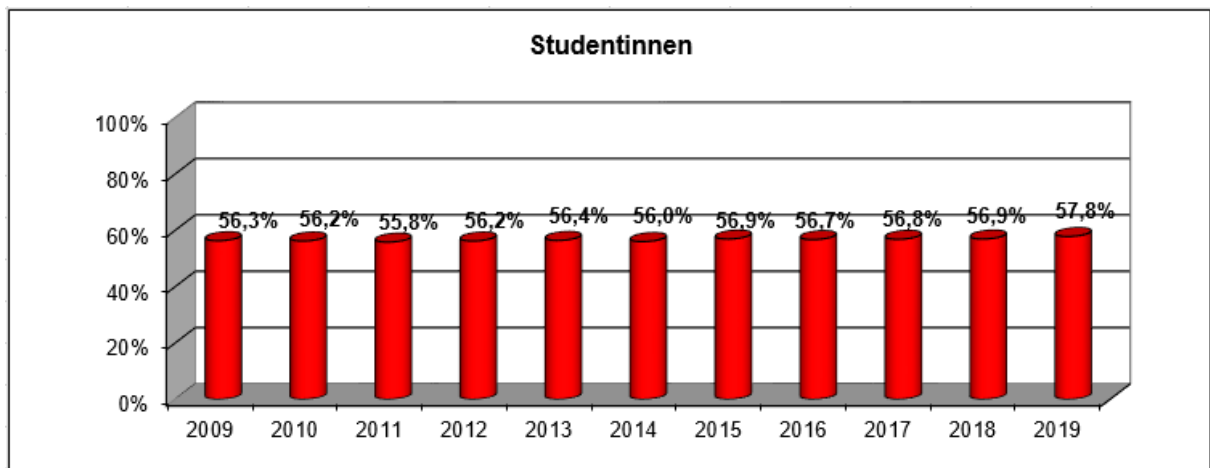
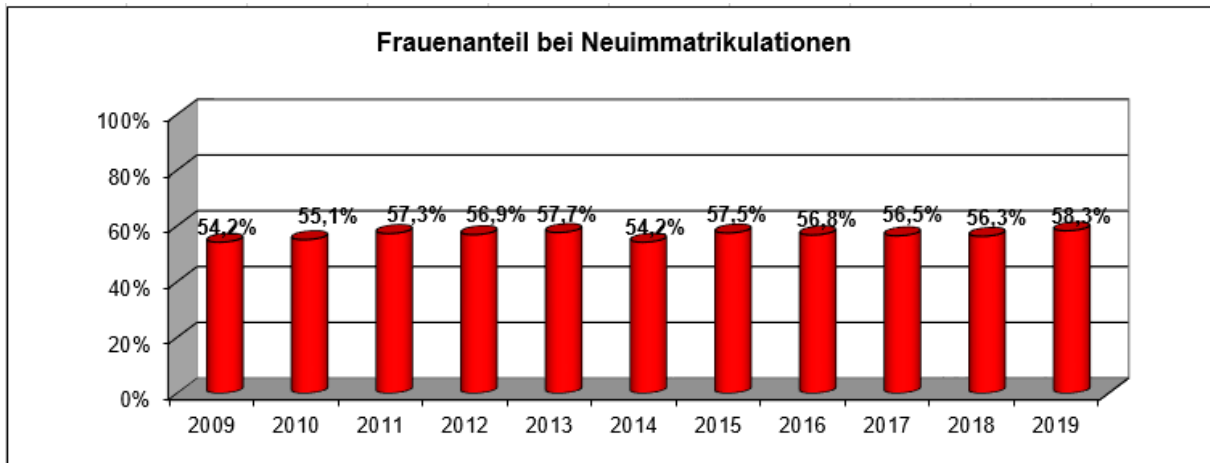
Text: C. Schmid

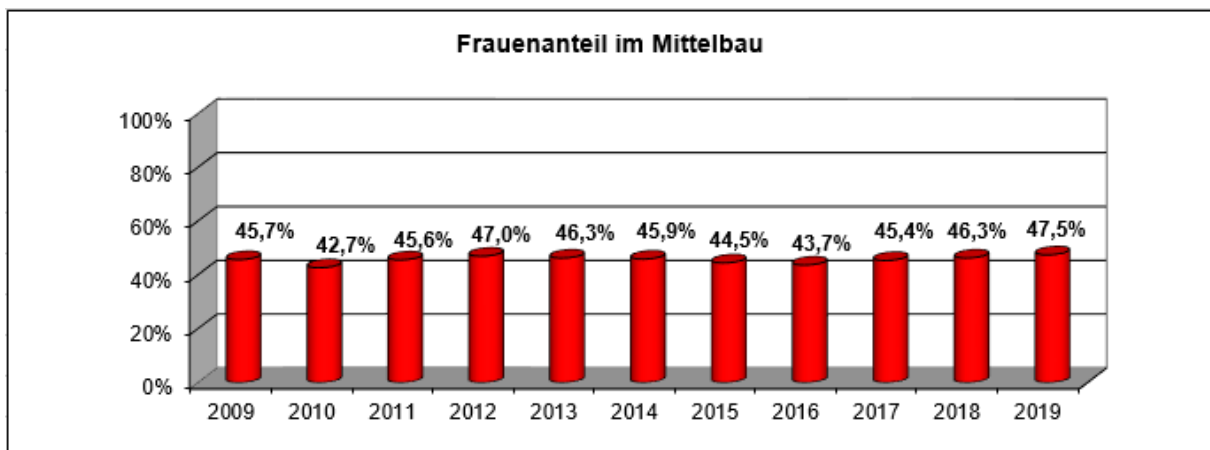
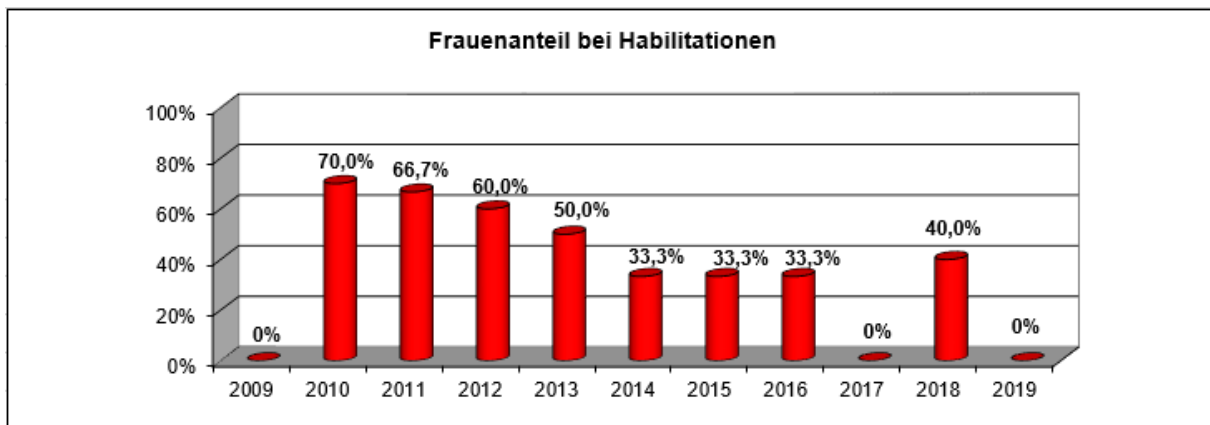
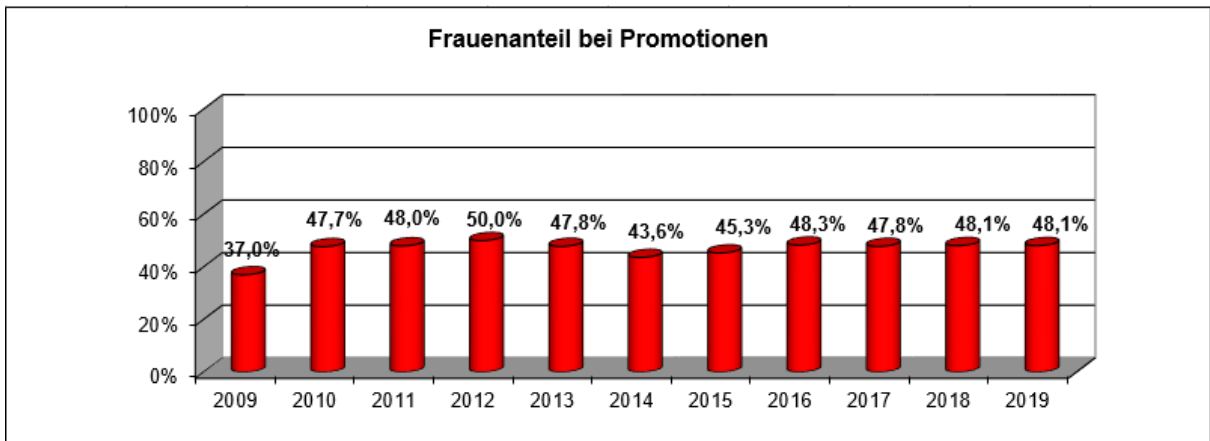
Anhang

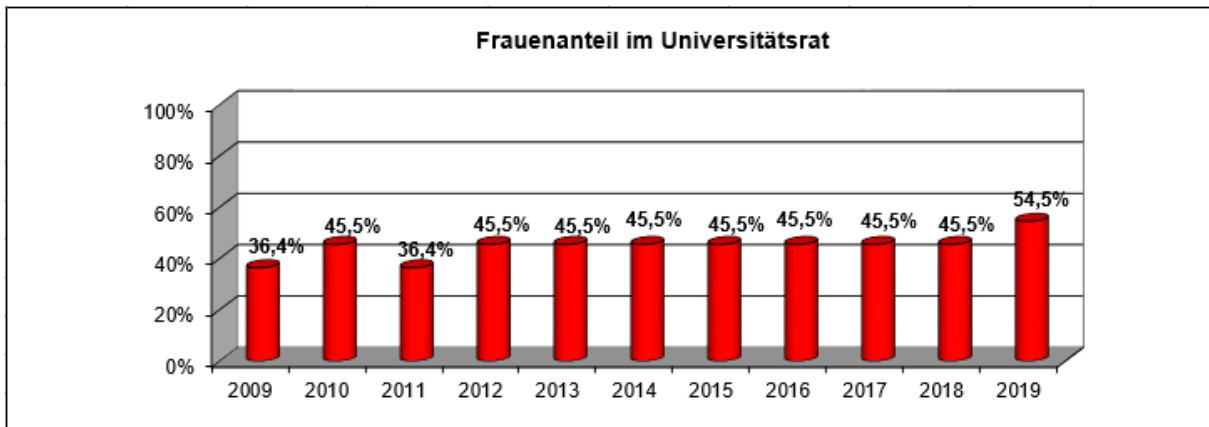
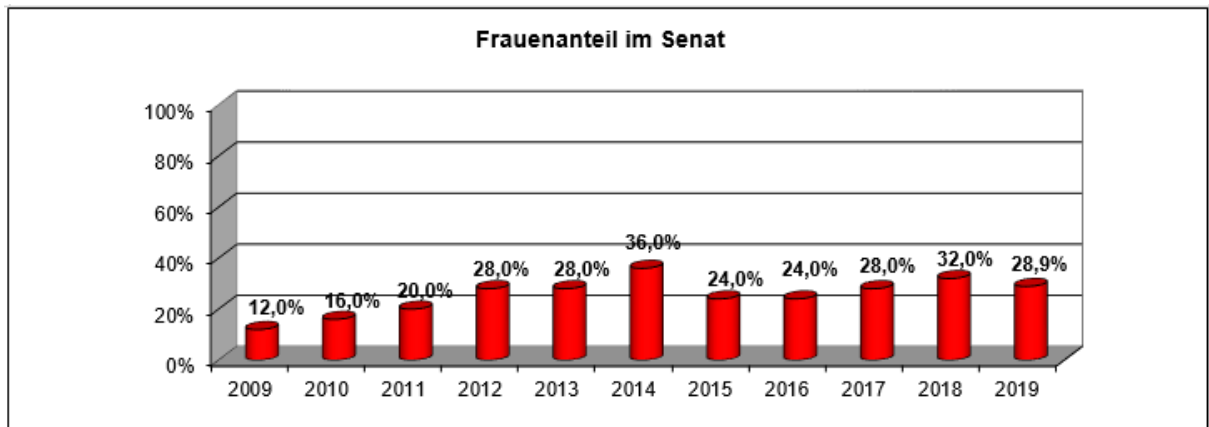
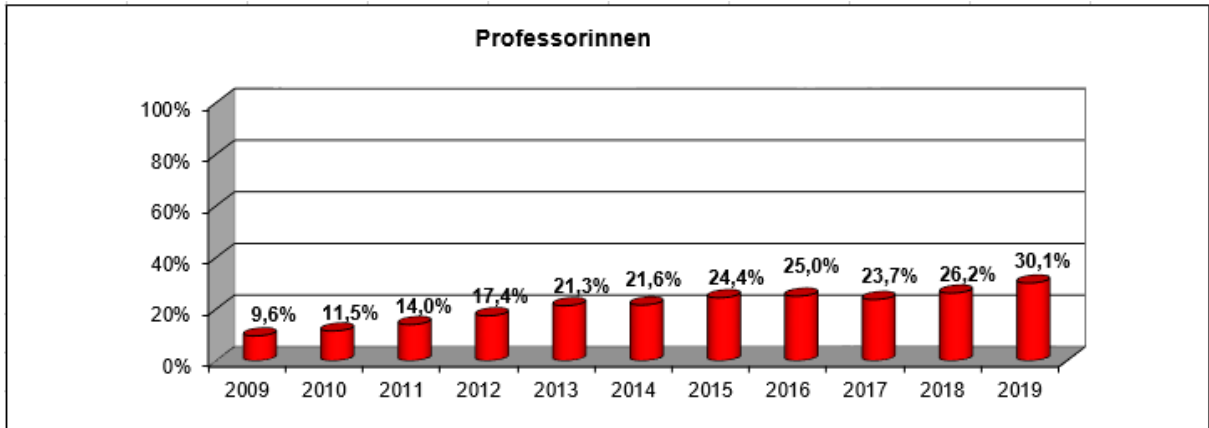
Grundlage der nachfolgenden Zahlen bilden die im Gleichstellungsplan 2018-2022 formulierten Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells. Der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene soll dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen. Die grafisch aufgearbeiteten statistischen Daten analysieren vergleichend die Situation von Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Die statistischen Vergleichsdaten für den Bundes- bzw. Landesdurchschnitt liegen für den aktuellen Berichtszeitraum nicht vorher. Sie entstammen den Statistiken des Vorjahres bzw. von vor zwei Jahren.

Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2008 bis 2019, Stichtag: 1.1.2020

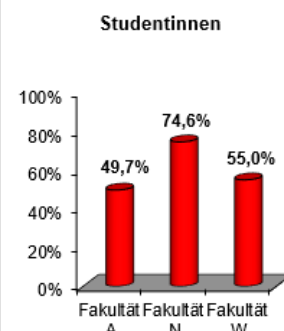






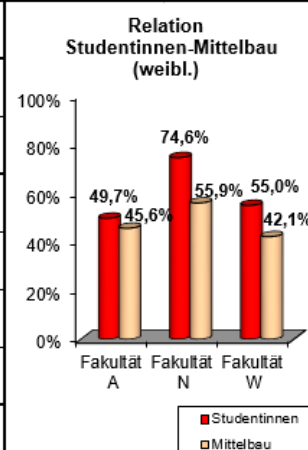
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2309,5	1147,5	49,7%	-85,2	-41	2394,7	1188,5	49,6%
Fakultät N	1899,5	1416,5	74,6%	12,8	-1	1886,7	1417,5	75,1%
Fakultät W	4747,0	2610,0	55,0%	-206,7	-37	4953,7	2647,0	53,4%
Gesamt	8956,0	5174,0	57,8%	-279,1	-79	9235,1	5253,0	56,9%



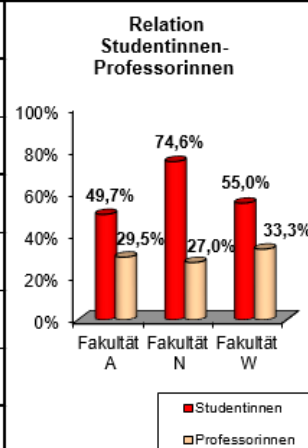
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	316	144	45,6%	-8	-3	324	147	45,4%
Fakultät N	227	127	55,9%	5	14	222	113	50,9%
Fakultät W	178	75	42,1%	-9	-7	187	82	43,9%
Sonstige Einrichtungen	109	48	44,0%	-6	-3	115	51	44,3%
Gesamt	830	394	47,5%	-18	1	848	393	46,3%



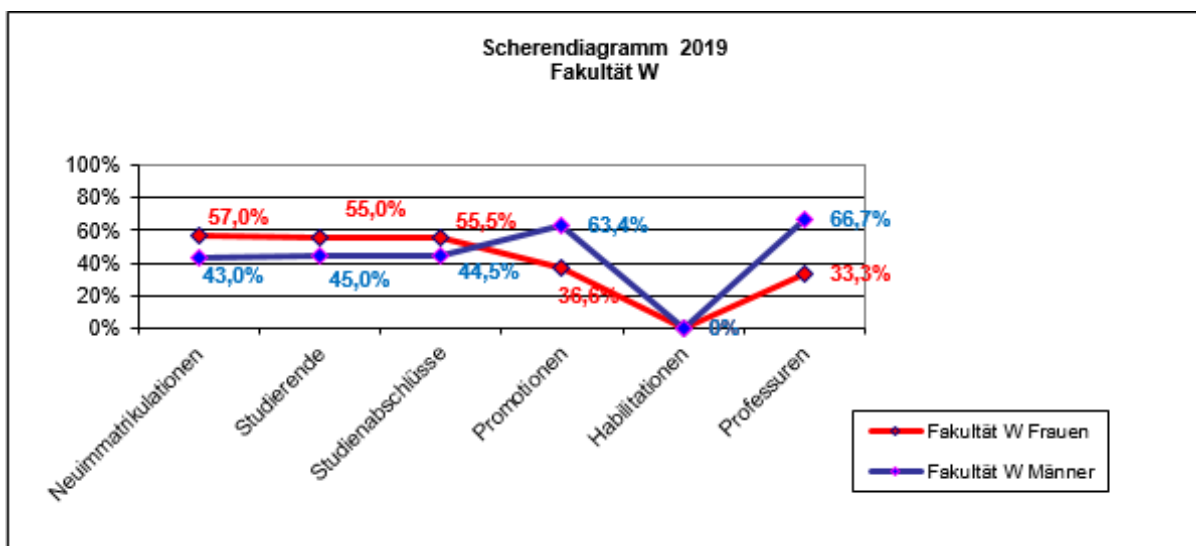
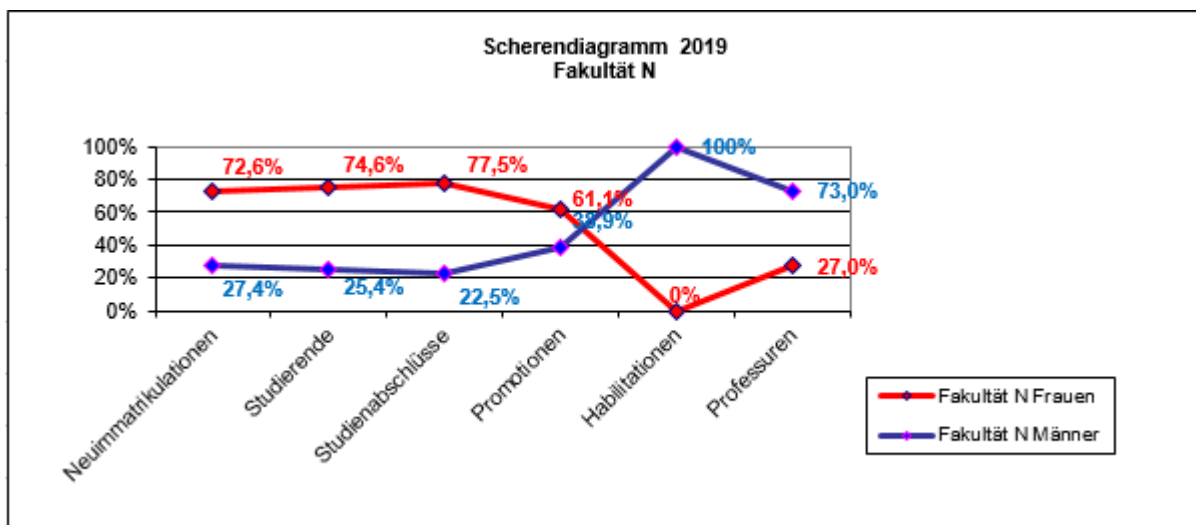
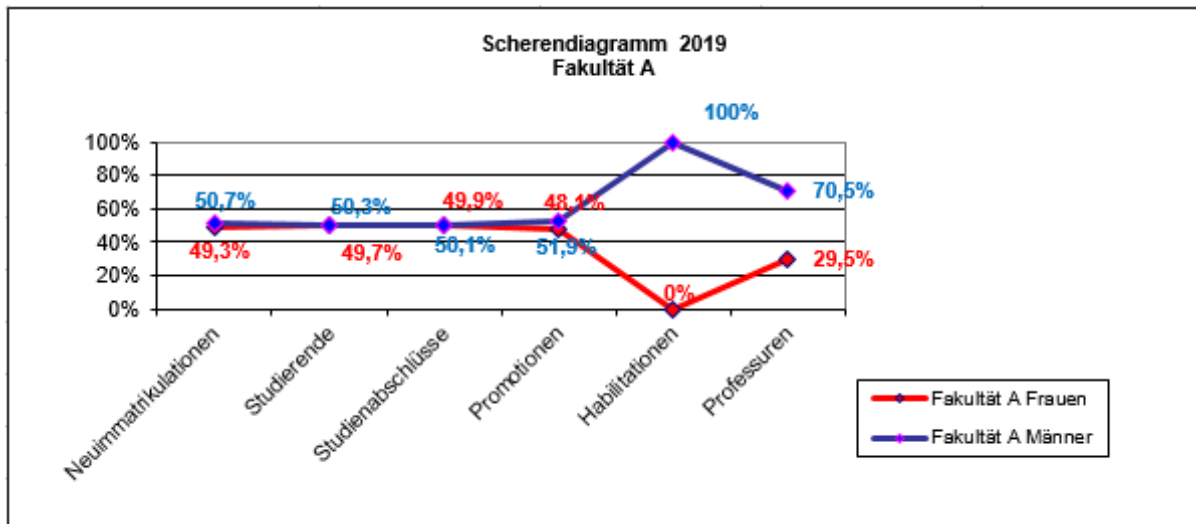
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	44	13	29,5%	-1	1	45	12	26,7%
Fakultät N	37	10	27,0%	-1	1	38	9	23,7%
Fakultät W	42	14	33,3%	3	3	39	11	28,2%
sonstige Einrichtungen								
Gesamt	123	37	30,1%	1	5	122	32	26,2%



Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2019

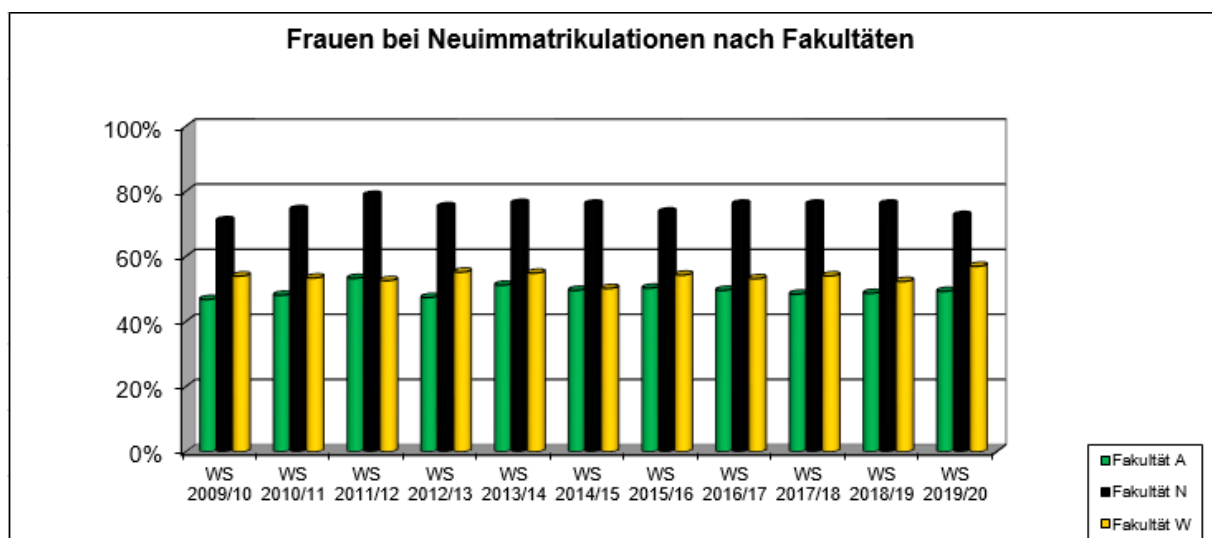


3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2019 / 2020			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2018 / 2019		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	721,3	355,5	49,3%	-5,2	1,8	726,5	353,7	48,7%
Fakultät N	582,3	422,5	72,6%	34,8	5,8	547,5	416,7	76,1%
Fakultät W	1337,3	762	57,0%	-18,7	52,3	1356	709,7	52,3%
Gesamt	2640,9	1540	58,3%	10,9	59,9	2630	1480,1	56,3%

Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Die Studierenden im Studiengang Agrarbiologie B.Sc. werden je zur Hälfte der Fakultät Agrarwissenschaften und der Fakultät Naturwissenschaften zugerechnet. Bioeconomy M. Sc. ist ab dem Studienjahr 2018 /19 je zu einem Drittel allen drei Fakultäten zugerechnet.



4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 26.02.2019

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2018/2019									
	Absolvent/-innen 2018/2019			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2017/2018			Frauen bei erfolgreichen Abschlüssen nach Fakultäten
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A	526,8	263	49,9%	19	18,5	507,8	244,5	48,1%	
Fakultät N	425,8	330	77,5%	-9	-7,5	434,8	337,5	77,6%	
Fakultät W	1229,3	682	55,5%	125,3	45	1104	637	57,7%	
Gesamt	2181,9	1275	58,4%	135,3	56	2046,6	1219	59,6%	

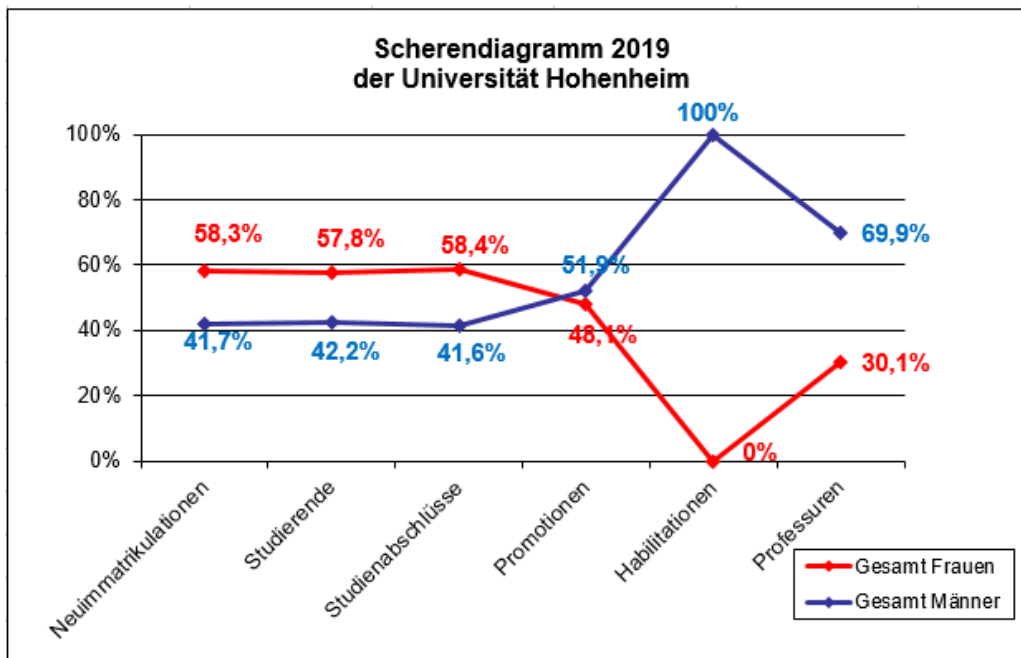
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2018/2019									
	2018/2019			Vergleich zum Vorjahr		2017/2018			Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A Dr. sc. agr.	54	26	48,1%	-3	-2	57	28	49,1%	
Fakultät N Dr. rer. nat.	36	22	61,1%	-4	-4	40	26	65,0%	
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	41	15	36,6%	9	7	32	8	25,0%	
Gesamt	131	63	48,1%	2	1	129	62	48,1%	

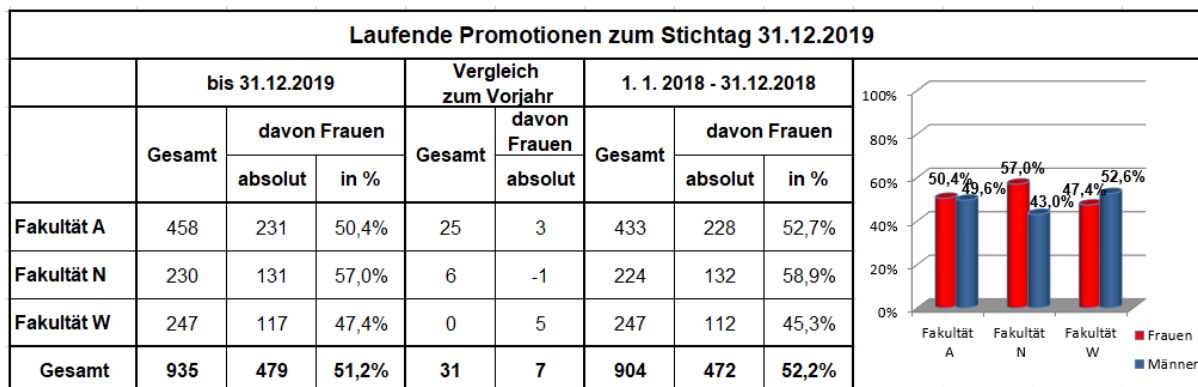
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2019									
	Habilitationen 2019			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2018			Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A	1	0	0%	0	0	1	0	0%	
Fakultät N	1	0	0%	-2	-2	3	2	0%	
Fakultät W	0	0	0%	-1	0	1	0	0%	
Gesamt	2	0	0%	-3	-2	5	2	40%	

Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

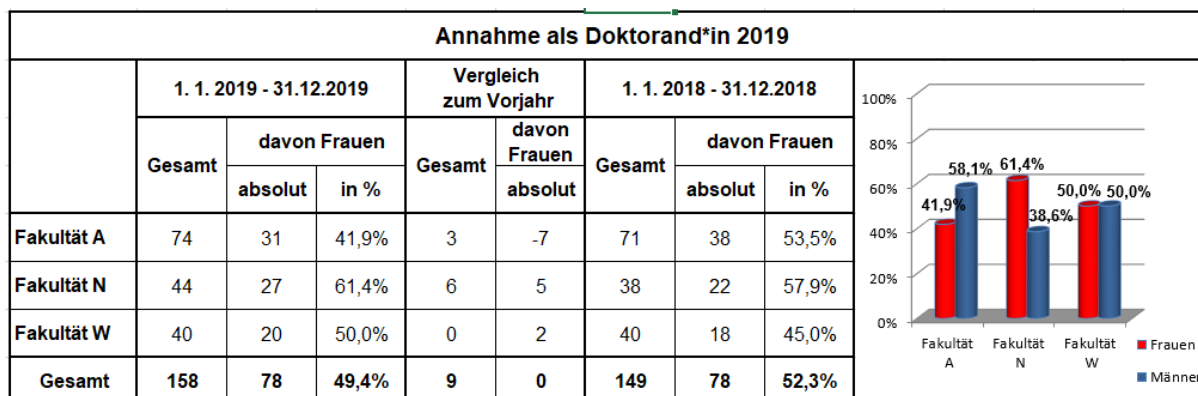


Laufende Promotionen



Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Annahme als Doktorand*in 2019



Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

5. Stipendien

Für Brigitte-Schlieben-Lange Programm gab es im Jahr keine Bewerberin aus Hohenheim.

Für das Margarete von Wrangell Habilitationsprogramm wurde ein Antrag eingereicht.

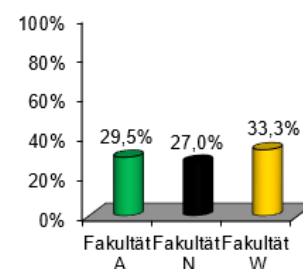
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Stichtag: 01.01.2020

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	44	13	29,5%	-1	1	45	12	26,7%
Fakultät N	37	10	27,0%	-1	1	38	9	23,7%
Fakultät W	42	14	33,3%	3	3	39	11	28,2%
Gesamt	123	37	30,1%	1	5	122	32	26,2%

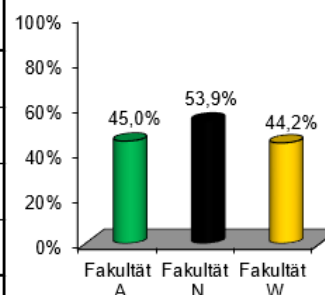
Professorinnen



Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	140	63	45,0%	-15	-9	155	72	46,5%
Fakultät N	128	69	53,9%	-1	8	129	61	47,3%
Fakultät W	147	65	44,2%	-9	-3	156	68	43,6%
sonstige Einrichtungen	63	26	41,3%	1	1	62	25	40,3%
Gesamt	478	223	46,7%	-24	-3	502	226	45,0%

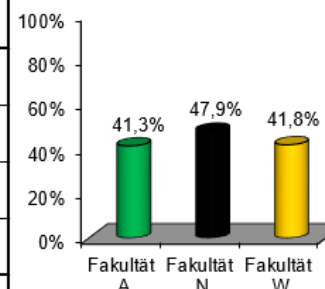
Frauen im Mittelbau



Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	184	76	41,3%	-16	-8	200	84	42,0%
Fakultät N	165	79	47,9%	-2	9	167	70	41,9%
Fakultät W	189	79	41,8%	-6	0	195	79	40,5%
sonstige Einrichtungen	63	26	41,3%	1	1	62	25	40,3%
Gesamt	601	260	43,3%	-23	2	624	258	41,3%

Wiss. Beschäftigte
Frauen
insgesamt



Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln Stichtag: 1.1.2020

Professuren									
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Professorinnen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	0	0	0%	0	0	0	0	0%	<p>keine keine keine Fakultät A Fakultät N Fakultät W</p>
Fakultät N	0	0	0%	0	0	0	0	0%	
Fakultät W	0	0	0%	0	0	0	0	0%	
Sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	
Gesamt	0	0	0%	0	0	0	0	0%	

Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau									
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Frauen im Mittelbau
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	176	81	46,0%	7	6	169	75	44,4%	<p>46,0% 58,6% 32,3% Fakultät A Fakultät N Fakultät W</p>
Fakultät N	99	58	58,6%	6	6	93	52	55,9%	
Fakultät W	31	10	32,3%	0	-4	31	14	45,2%	
sonstige Einrichtungen	46	22	47,8%	-7	-4	53	26	49,1%	
Gesamt	352	171	48,6%	6	4	346	167	48,3%	

Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

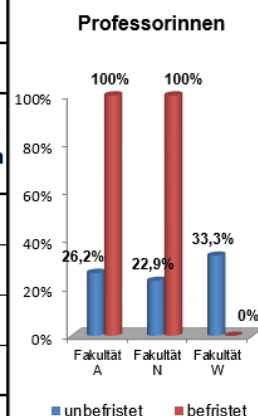
Wiss. Beschäftigte insgesamt									
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	176	81	46,0%	7	6	147	64	43,5%	<p>46,0% 58,6% 32,3% Fakultät A Fakultät N Fakultät W</p>
Fakultät N	99	58	58,6%	6	6	87	47	54,0%	
Fakultät W	31	10	32,3%	0	-4	37	15	40,5%	
sonstige Einrichtungen	46	22	47,8%	-7	-4	50	27	54,0%	
Gesamt	352	171	48,6%	6	4	346	167	48,3%	

Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

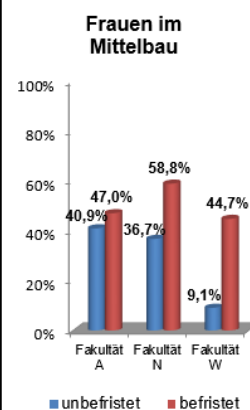
Stichtag: 1.1.2020

Professuren										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	42	11	26,2%	-2	0	2	2	100%	1	1
Fakultät N	35	8	22,9%	-1	1	2	2	100%	0	0
Fakultät W	42	14	33,3%	3	3	0	0	0%	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	119	33	27,7%	0	4	4	4	100%	1	1



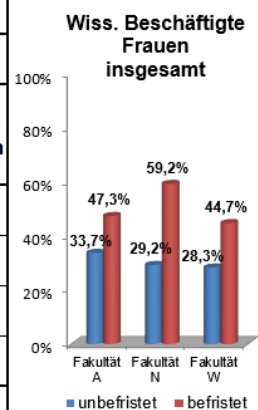
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	44	18	40,9%	-1	0	279	131	47,0%	0	2
Fakultät N	30	11	36,7%	-1	-1	199	117	58,8%	8	16
Fakultät W	11	1	9,1%	-4	-2	170	76	44,7%	-2	-3
sonstige Einrichtungen	48	17	35,4%	-1	0	61	31	50,8%	-5	-3
Gesamt	133	47	35,3%	-7	-3	709	355	50,1%	1	12



Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	86	29	33,7%	-3	0	281	133	47,3%	1	3
Fakultät N	65	19	29,2%	-2	0	201	119	59,2%	8	16
Fakultät W	53	15	28,3%	-1	1	170	76	44,7%	-2	-3
sonstige Einrichtungen	48	17	35,4%	-1	0	61	31	50,8%	-5	-3
Gesamt	252	80	31,7%	-7	1	713	359	50,4%	2	13

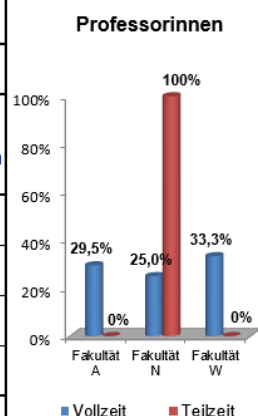


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung

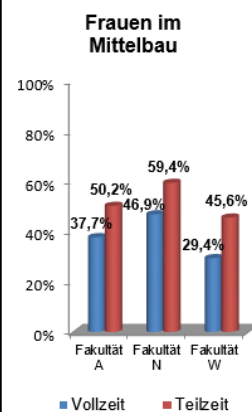
Stichtag: 1.1.2020

Professuren										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	44	13	29,5%	0	2	0	0	0%	-1	-1
Fakultät N	36	9	25,0%	0	2	1	1	100%	-1	-1
Fakultät W	42	14	33,3%	3	3	0	0	0%	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	122	36	29,5%	3	7	1	1	100%	-2	-2



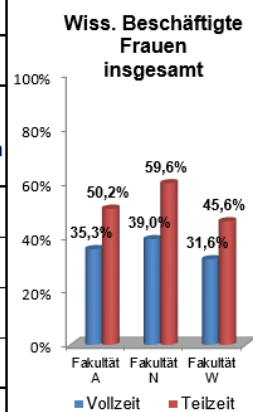
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	106	40	37,7%	-20	-1	217	109	50,2%	19	3
Fakultät N	64	30	46,9%	-18	-2	165	98	59,4%	25	17
Fakultät W	34	10	29,4%	-34	-12	147	67	45,6%	28	7
sonstige Einrichtungen	51	14	27,5%	-10	-6	58	34	58,6%	4	3
Gesamt	255	94	36,9%	-82	-21	587	308	52,5%	76	30



Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

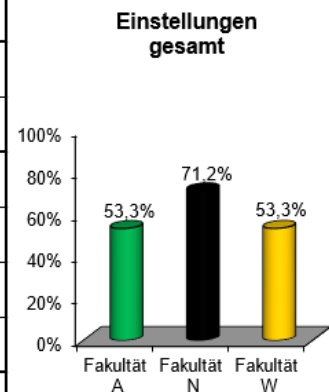
Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	150	53	35,3%	-20	1	217	109	50,2%	18	2
Fakultät N	100	39	39,0%	-18	0	166	99	59,6%	24	16
Fakultät W	76	24	31,6%	-31	-9	147	67	45,6%	28	7
sonstige Einrichtungen	51	14	27,5%	-10	-6	58	34	58,6%	4	3
Gesamt	377	130	34,5%	-79	-14	588	309	52,6%	74	28



Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

10. Einstellungsverfahren gesamt

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	122	65	53,3%	25	2	97	63	64,9%
Fakultät N	73	52	71,2%	25	28	48	24	50,0%
Fakultät W	60	32	53,3%	5	-3	55	35	63,6%
Sonstige	20	11	55,0%	-2	-3	22	14	63,6%
Gesamt	275	160	58,2%	53	24	222	136	61,3%



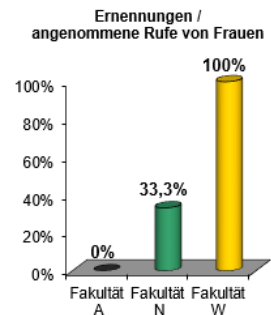
Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

An der Universität Hohenheim sind sowohl die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten als auch die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte bei allen Einstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Planstellen beteiligt.

11. Berufungsverfahren

Zeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019

Ernennungen / angenommene Rufe								
	2019			Vergleich zum Vorjahr		2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	2	0	0%	-5	-5	7	5	71%
Fakultät N	3	1	33,3%	-2	-1	5	2	40%
Fakultät W	2	2	100%	1	2	1	0	0%
Gesamt	7	3	42,9%	-6	-4	13	7	54%



Ernennungen / angenommene Rufe von Frauen

Quelle: APO kr, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

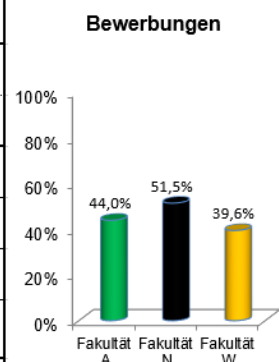
Fachgebiet	Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglieder der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze			Anzahl der Vortragenden	
		männl.	weibl.	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Listenplatz 1	Listenplatz 2	Listenplatz 3	Gesamt	davon Frauen
Fakultät A	Fg.: 420 Agrammärkte	1		10	5	13	3			1	6	1
	Fg.: 490 Ökologie Tropischer Agrarsysteme	1		10	4	25	6	1			6	2
Fakultät N	Fg.: 140 Biochemie der Ernährung	1		13	5	18	6	1	x	x	6	3
	Fg.: 170 Lebensmittelchemie und Analytische Chemie	1		13	6	14	7			1	4	2
	Fg.: 210 Molekulare Botanik		1	13	5	57	18	1			8	3
Fakultät W	Fg.: 560 Wirtschaftspädagogik, insb. Lehr- und Lernprozesse		1	10	5	25	13	1	1	1	6	4
	Fg.: 560 Soziologie		1	10	6	35	15	1		1	6	3
Gesamt		4	3	79	36	187	68	5	1	4	42	18

Quelle: Berufungsmanagement, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

Zeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019

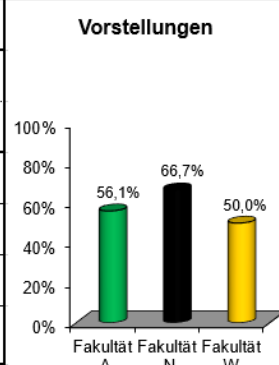
Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	134	59	44,0%	21	4	113	55	48,7%
Fakultät N	229	118	51,5%	200	109	29	9	31,0%
Fakultät W	134	53	39,6%	22	9	112	44	39,3%
Sonstige Einrichtungen	31	22	71,0%	-68	-29	99	51	51,5%
Gesamt	528	252	47,7%	175	93	353	159	45,0%



Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

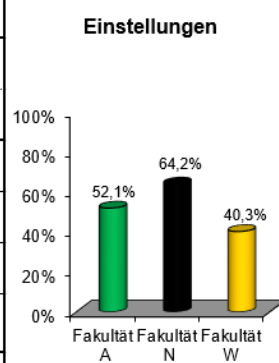
Aufgrund unvollständig ausgefüllter Mitteilungsbögen sind die Zahlen bei den Bewerbungen nicht zuverlässig.

Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	41	23	56,1%	7	4	34	19	55,9%
Fakultät N	72	48	66,7%	59	43	13	5	38,5%
Fakultät W	56	28	50,0%	11	2	45	26	57,8%
Sonstige Einrichtungen	6	5	83,3%	-20	-14	26	19	73,1%
Gesamt	175	104	59,4%	57	35	118	69	58,5%



Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	48	25	52,1%	-3	0	51	25	49,0%
Fakultät N	53	34	64,2%	22	18	31	16	51,6%
Fakultät W	62	25	40,3%	4	-3	58	28	48,3%
Sonstige Einrichtungen	2	1	50,0%	-5	-5	7	6	85,7%
Gesamt	165	85	51,5%	18	10	147	75	51,0%



Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

Zeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019

Verlängerungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Verlängerungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	179	91	50,8%	-25	12	204	79	38,7%	
Fakultät N	128	74	57,8%	7	8	121	66	54,5%	
Fakultät W	103	41	39,8%	-3	-6	106	47	44,3%	
Sonstige Einrichtungen	49	19	38,8%	10	-3	39	22	56,4%	
Gesamt	459	225	49,0%	-11	11	470	214	45,5%	

Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)									
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Höhergruppierungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	2	2	100%	-2	2	4	0	0%	

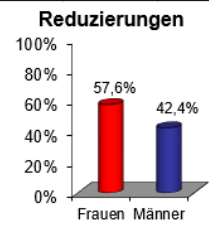
Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

* Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist die Aggregation auf Institut- und Fakultätsebene nicht möglich.

14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

Zeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019

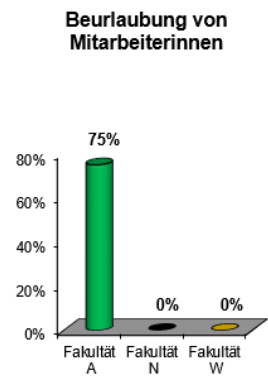
Reduzierungen*								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	33	19	57,6%	14	11	19	8	42,1%



Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

* Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist die Aggregation auf Institutus- und Fakultätsebene nicht möglich.

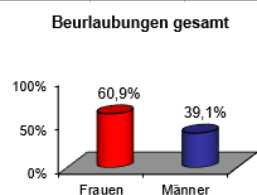
Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	4	3	75,0%	4	3	0	0	0%
Fakultät N	0	0	0%	-3	-1	3	1	0%
Fakultät W	2	0	0%	1	-1	1	1	100%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0%	-1	0	1	0	0%
Gesamt	6	3	50,0%	1	1	5	2	40,0%



Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

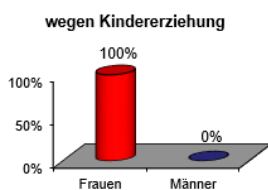
Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 2019/20

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	343	209	60,9%	-15	-23	358	232	64,8%



Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Schwangerschaft	6	6	100%	1	1	5	5	100%
Kindererziehung	27	27	100%	5	6	22	21	95,5%
Gesamt	33	33	100%	6	7	27	26	96,3%



Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

15. Gremien: Fakultätsräte

Stand: 01.01.2020

Fakultätsrat der Fakultät A				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät A
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%	
Professor*innen	48	14	29,2%	
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%	
Studierende	6	4	66,7%	
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%	
Gesamt	65	23	35,4%	

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät N				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät N
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%	
Professor*innen	38	9	23,7%	
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%	
Studierende	6	3	50,0%	
Sonstige Angestellte/Beamte	3	2	66,7%	
Gesamt	55	17	30,9%	

Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W				
	Gesamt	davon Frauen		Fakultätsrat der Fakultät W
		absolut	in %	
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%	
Professor*innen	41	12	29,3%	
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%	
Studierende	6	2	33,3%	
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50%	
Gesamt	57	17	29,8%	

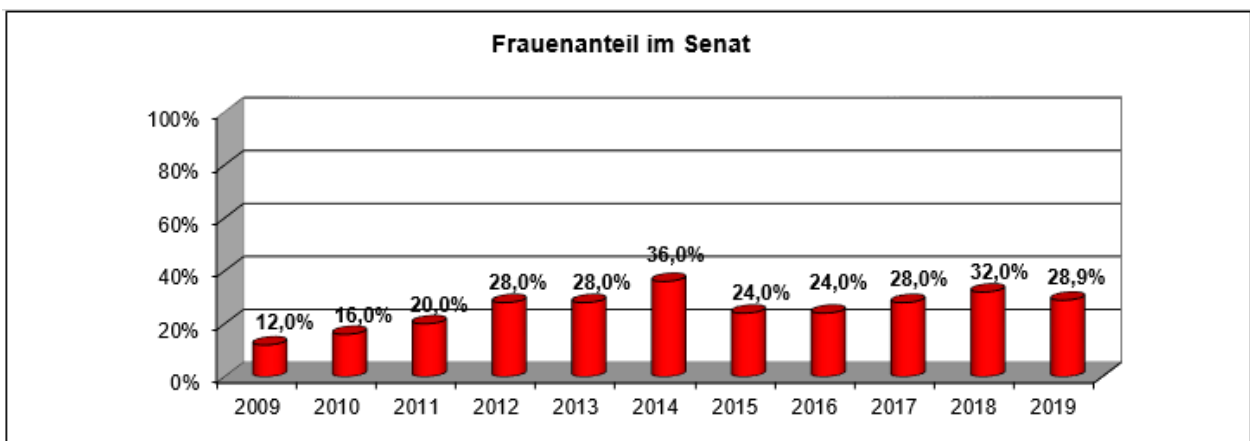
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Senat

Stand: 01.01.2020

	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat (kraft Amtes)	5	3	60,0%
Promovierendenvertretung	3	3	100%
Gleichstellungsbeauftragte (kraft Amtes)	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	18	1	5,6%
Vertretung der Studierenden	4	2	50,0%
Vertretung des Wissenschaftlichen Dienstes	4	1	25,0%
Vertretung des sonstigen Personals	3	0	0%
Gesamt	38	11	28,9%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Universitätsrat

Stand: 01.01.2020

Mitglieder des Universitätsrates				
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	3	50,0%
	Interne Mitglieder	5	3	60,0%
Gesamt		11	6	54,5%
Beratende Mitglieder	Rektorat	5	3	60,0%
	Vertreter des Wissenschaftsministeriums	1	1	100%
	Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

