



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** (Kommunikations-, Informations- und Medienzentrum) der
Universität Hohenheim

Juni 2020

Auflage:

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 Pflege	23
Dual Career	23
Rentenberatung	24
Hohenheimer Campusferien 2019	26

VI. Berichte der Dekane aus den Fakultäten

27

VII. Pressespiegel

29

Anhang

49

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).

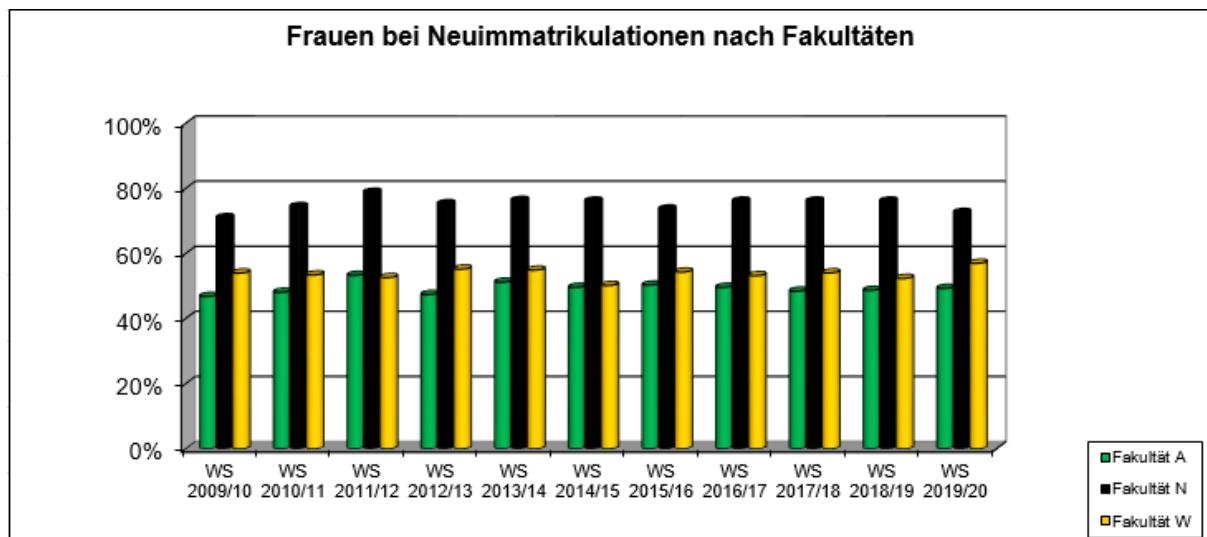
Bei den **Studierenden** liegt der Frauenanteil im **Bundesdurchschnitt** bei **48,9 %** (Statistisches Bundesamt, 2018) und im **Landesdurchschnitt** bei **47,7 %** (Statistisches Landesamt, 2018).

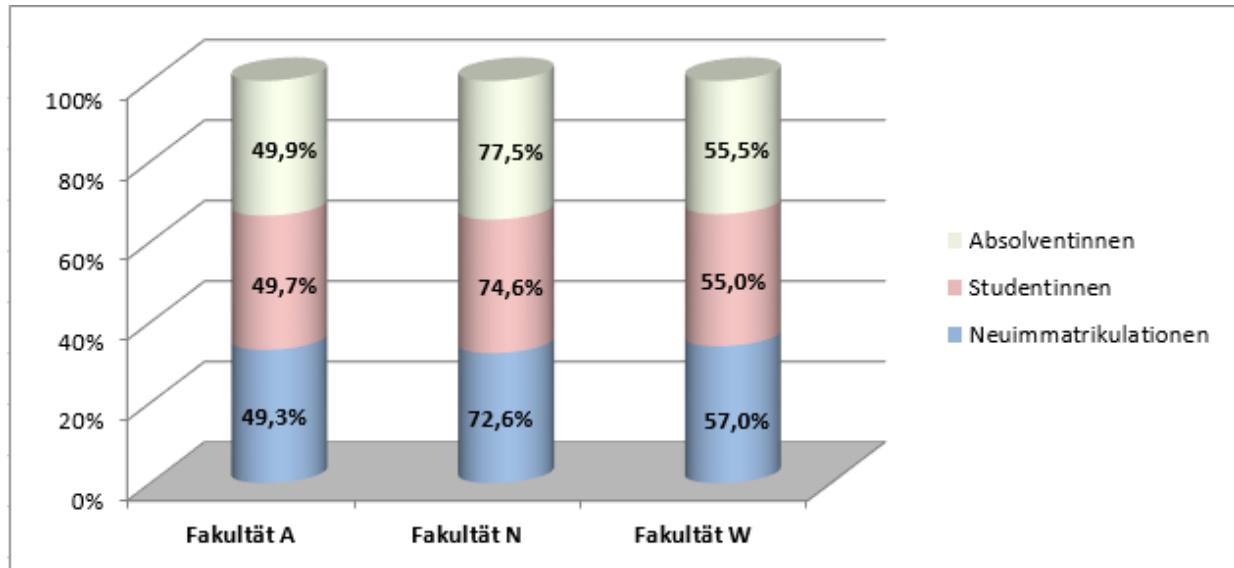
Der Mittelwert ist aber nur bedingt aussagekräftig, weil er die Besonderheiten der Fakultäten nicht abbildet.

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			Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten			
	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%	48,1%			
Fakultät N Dr. rer. nat.	36	22	61,1%	-4	-4	40	26	65,0%	61,1%			
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%	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%	50,4%			
Fakultät N	230	131	57,0%	6	-1	224	132	58,9%	57,0%			
Fakultät W	247	117	47,4%	0	5	247	112	45,3%	43,0%			
Gesamt	935	479	51,2%	31	7	904	472	52,2%	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%	41,9%			
Fakultät N	44	27	61,4%	6	5	38	22	57,9%	61,4%			
Fakultät W	40	20	50,0%	0	2	40	18	45,0%	38,6%			
Gesamt	158	78	49,4%	9	0	149	78	52,3%	50,0%	50,0%		

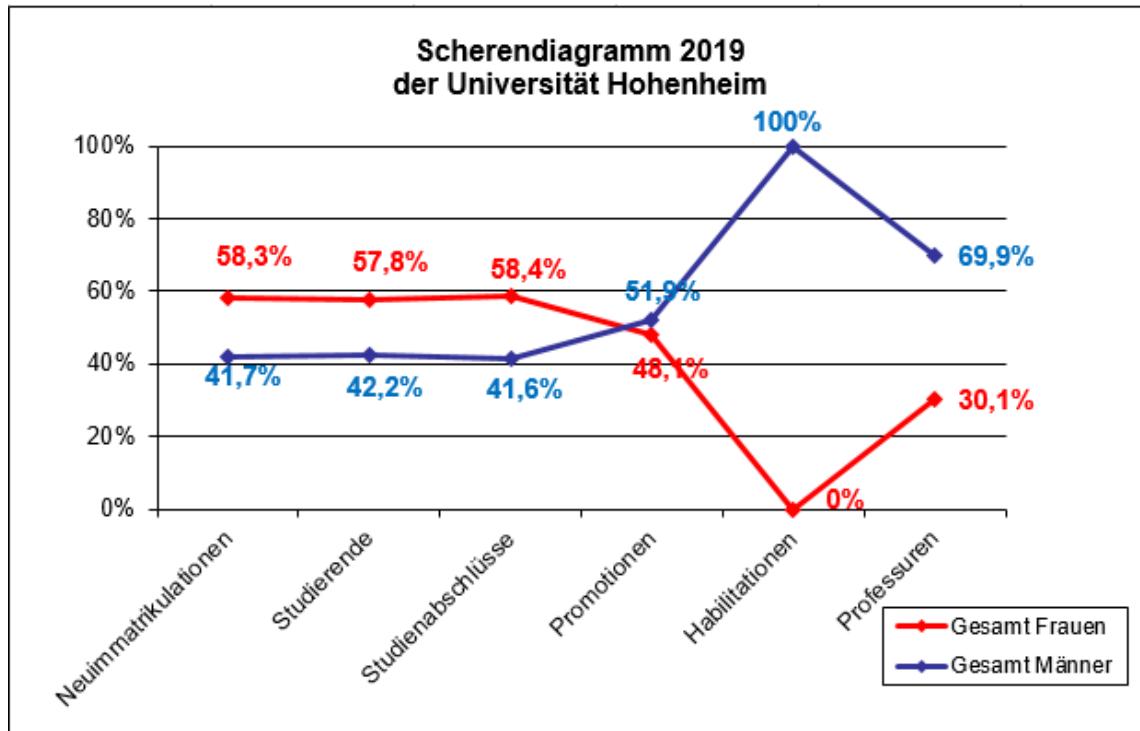
Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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 Doktorandin 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

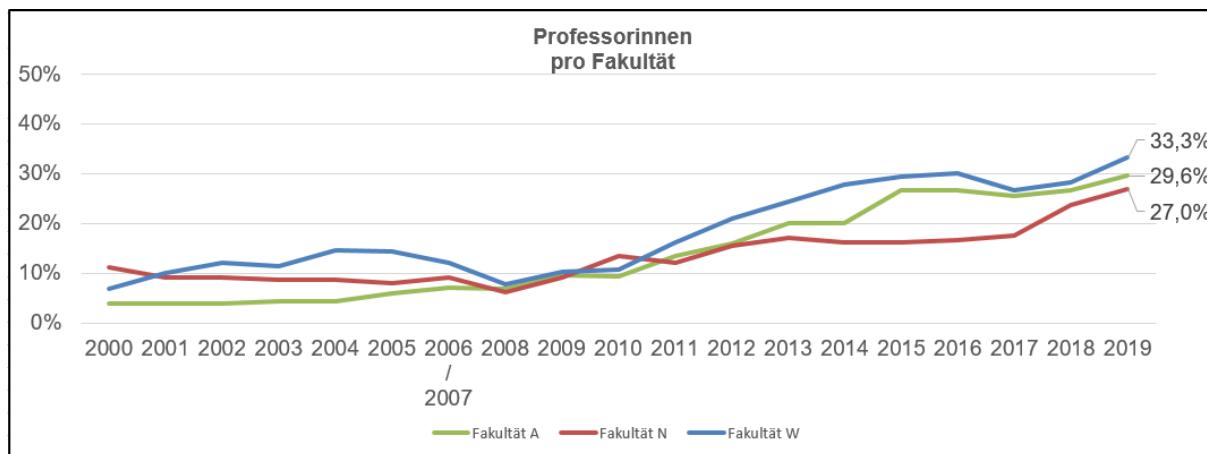
Im Jahr 2019 ist der Professorinnenanteil zum ersten Mal auf über 30 % angestiegen.



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 erstmal 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%

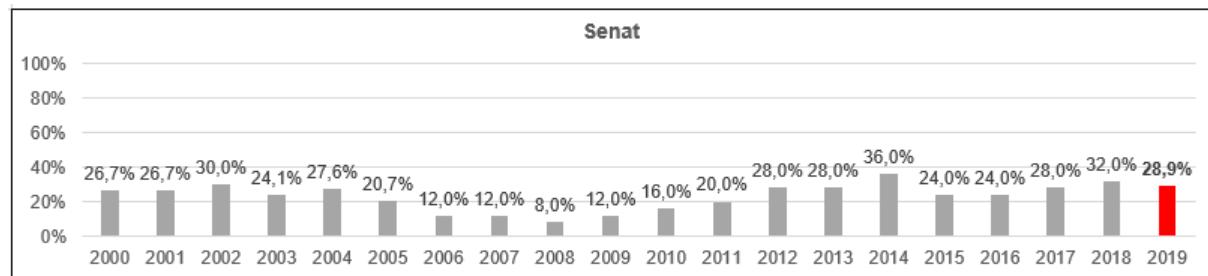
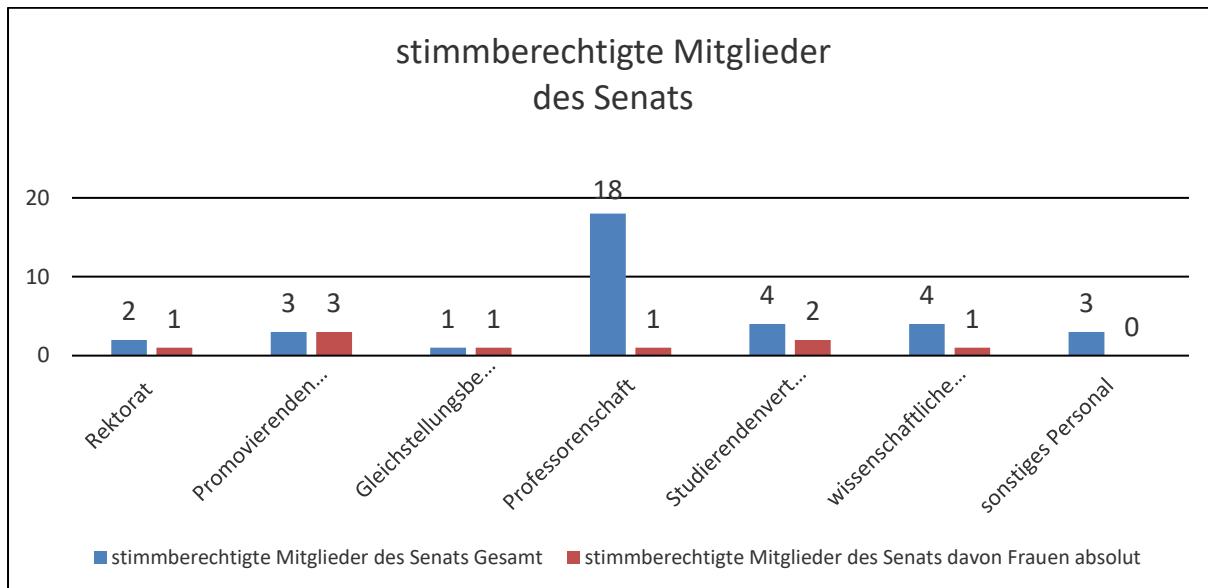
Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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%

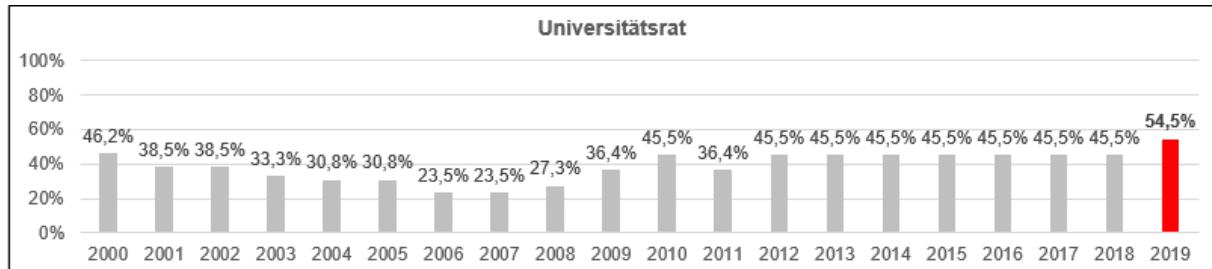
Von 35 stimmberechtigten Mitgliedern sind 9 Personen weiblich. Das entspricht einem Frauenanteil von 25,7 %. Unter den stimmberechtigten Mitgliedern sind drei Personen kraft Amtes vertreten, davon zwei Frauen. Unter den 32 gewählten Senatsmitgliedern sind 7 Frauen. Das bedeutet nur noch einen Frauenanteil 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

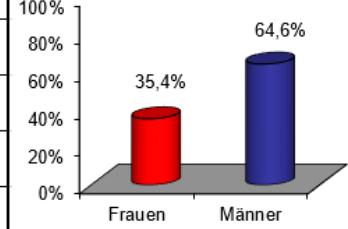
Im Jahr 2019 hat der Frauenanteil des Universitätsrats erstmalig die 50 % Marke überschritten und damit auch den durch das MWK gesetzlich vorgegeben Prozentsatz von 45 %.



Fakultätsräte

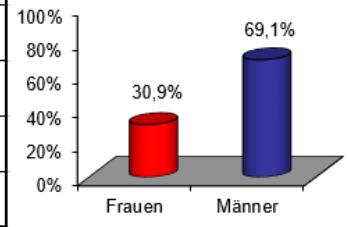
In allen Fakultätsvorständen der Fakultäten Naturwissenschaften, Agrarwissenschaften und Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sind Wissenschaftlerinnen vertreten, allerdings nicht als Dekaninnen.

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%	



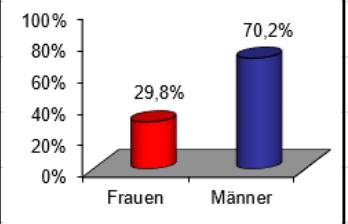
Quelle: Fakultätsassistenz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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: Fakultätsassistenz, 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: Fakultätsassistenz, 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 Nachwuchs wissenschaftlerinnen, 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 – meaningfull 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 dieser 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 Teilnehmerinnendes 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.

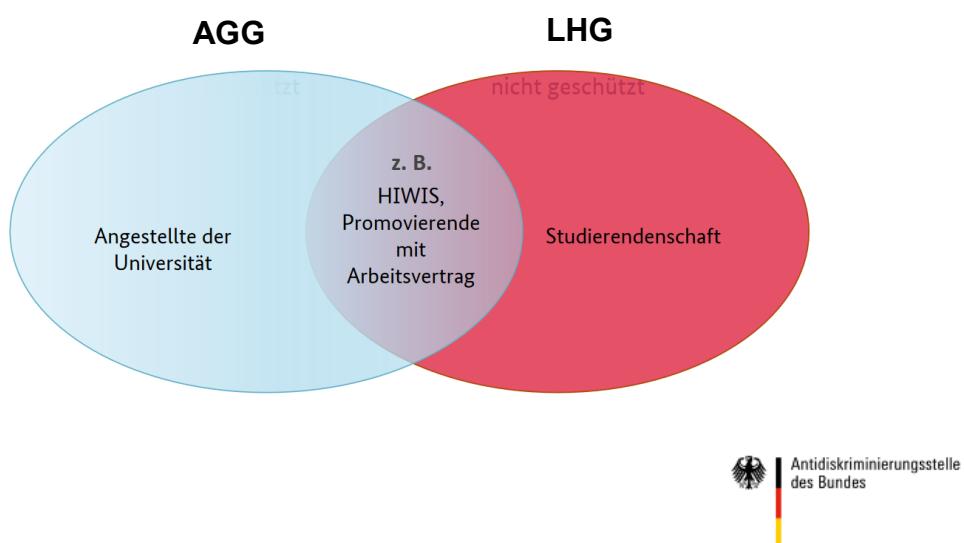
2. Ansprechpartner*in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

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 Berufungsmanagement und der Personalabteilung ermöglicht es, auf entsprechende Anfragen sehr schnell zu reagieren. Diese reichten 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 Betriebssprechtag 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 Anmeldung

Name der Eltern:
Postadresse / Telefon/ E-Mail:
Ich melde mein Kind / meine Kinder (Vor- und Nachname, Geb. Datum):
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

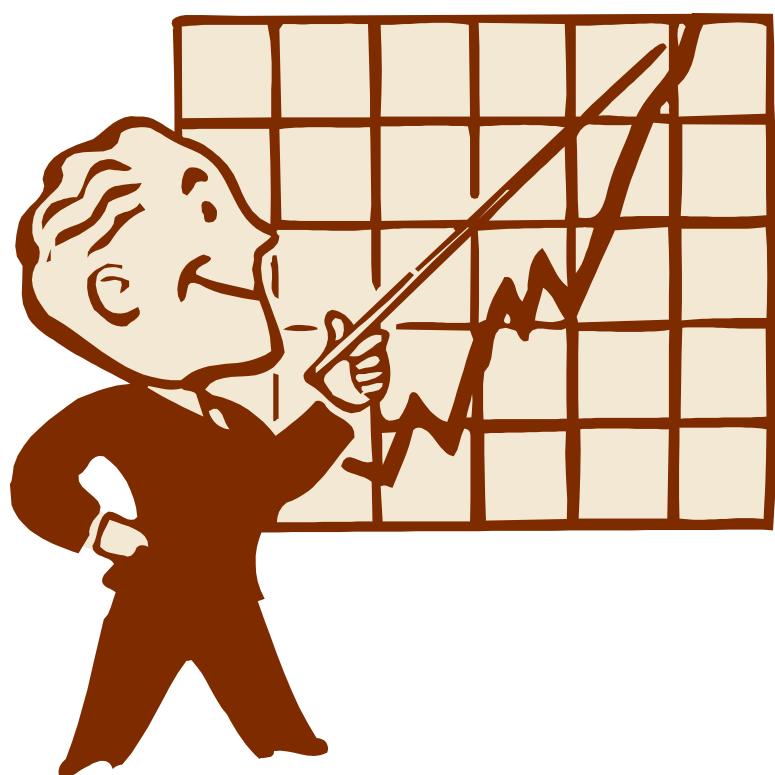
Datum: 29.7.2019 – 9.8.2019
Uhrzeit: 8:00 – 16:00 Uhr
Preis: 60 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
70 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:00 Uhr)

Anmeldung Anmeldung Anmeldung Anmeldung Anmeldung Anmeldung Anmeldung

Name der Eltern:
Wichtig: Postadresse / Telefon/ E-Mail:
Ich melde mein Kind / meine Kinder (Vor- und Nachname, Geb. Datum):
Mein Kind hat folgende Erkrankung:

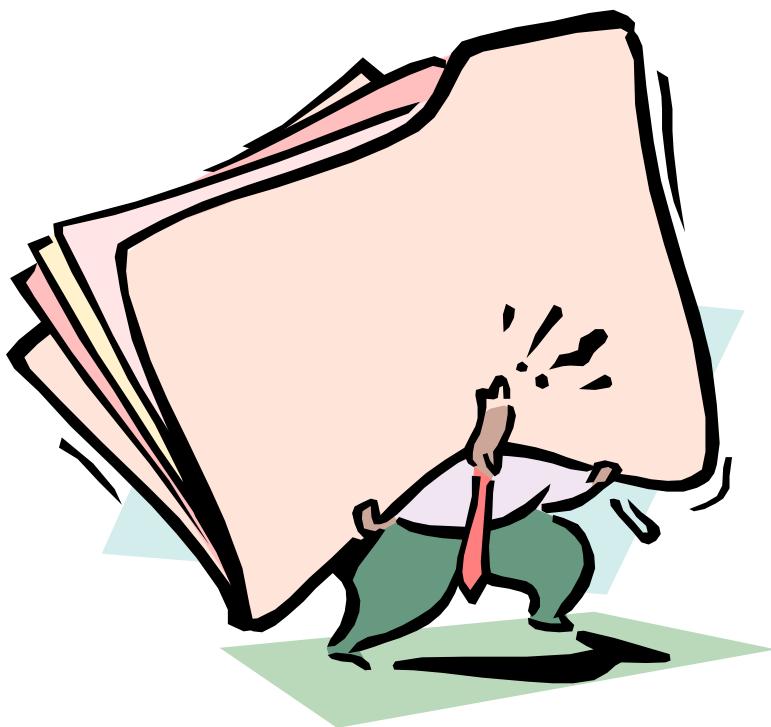
Ausgefüllten Abschnitt bitte zurück bis 30.06.2019 an:
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
Tel.: 0711/459-23470, Fax: 0711/459-23720, E-mail: M.Fellmeth-Merkle@uni-hohenheim.de

VI. Berichte der Dekane aus den Fakultäten



Die Berichte der Fakultäten werden zurzeit bearbeitet.

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 Assoziiierung 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 Assoziiierung künftig Forschungsgelder einzuwerben. Weitere Assoziiierungen 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 Assoziiierung 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 Assoziiierung 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 Assoziiierung 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 Assoziiierung 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 Assoziiierung weiterer Kolleginnen und Kollegen von Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Basis der Assoziiierungen ist die Assoziiierungssatzung 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 Ehrensenatorin [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 Ehrensenatorin 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: Ehrensenatorinnen und -senatoren der Universität Hohenheim

Die Ehrensenatorenwürde ist die höchste Auszeichnung der Universität Hohenheim. Sie ehrt das kontinuierliche und uneigennützige 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 Ehrensenatoren. 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 Ehrensenatorenwürde 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 Strategiepapiers 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 Papiers 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 Berufungsmanagement 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 steigere. Zu begrüßen sei eine umfassende Tenure-Track-Satzung, die die Fragen zur Berufung, Evaluierung und Qualitätssicherung der Tenure-Track-Professuren regele. 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 I 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 stattdessen 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 Fruchtrenten 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

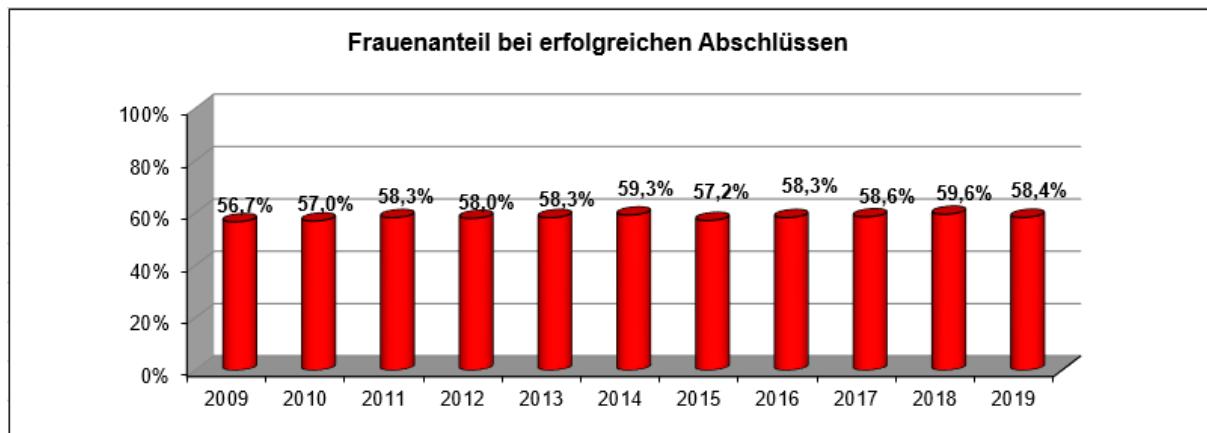
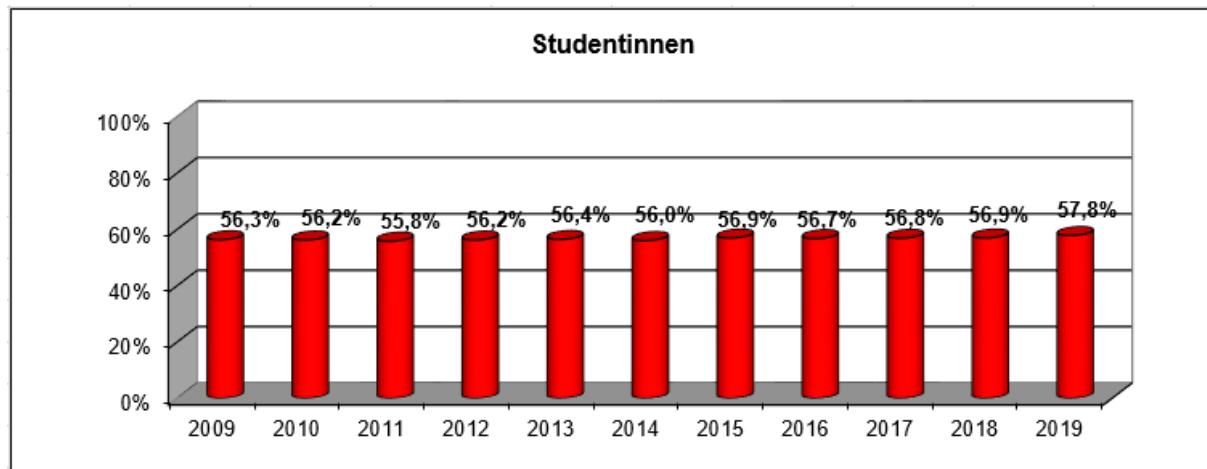
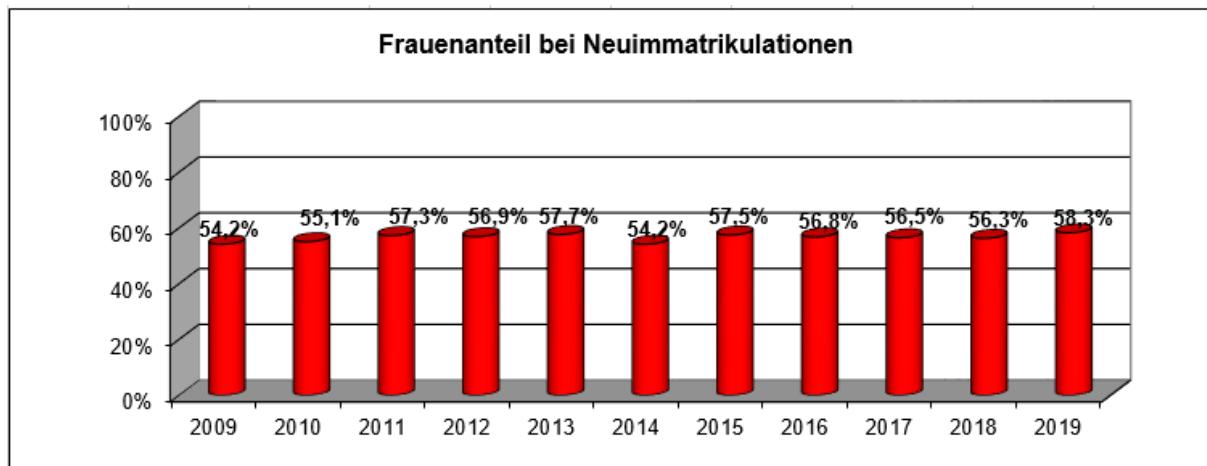
Text: C. Schmid

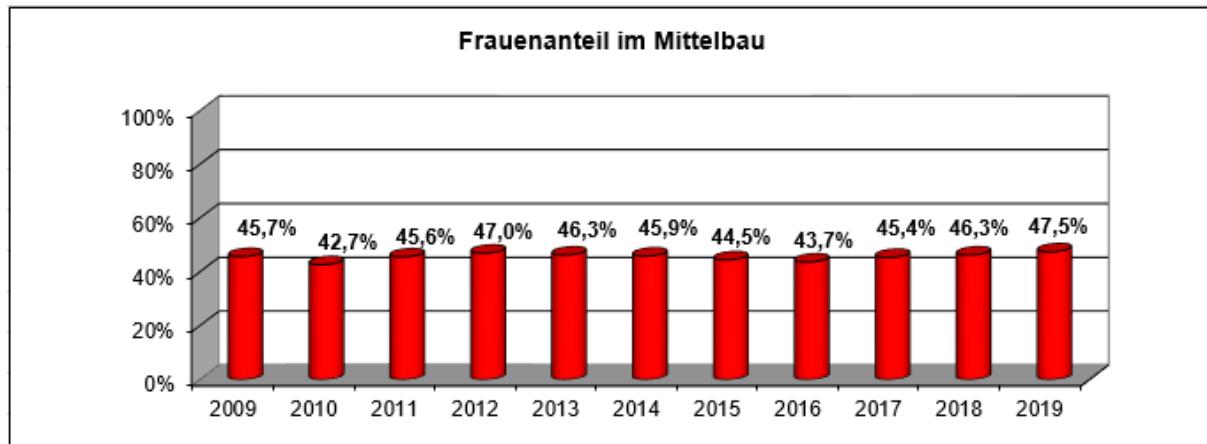
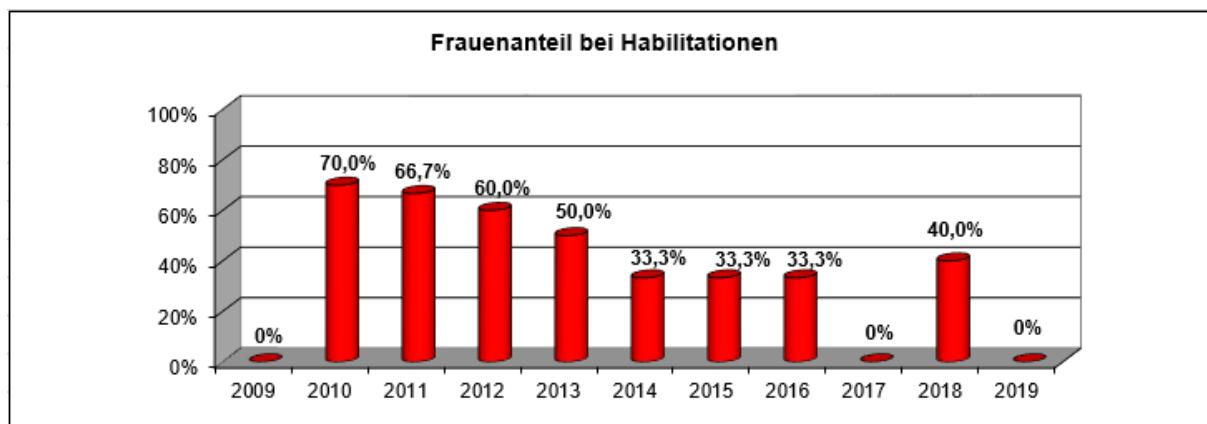
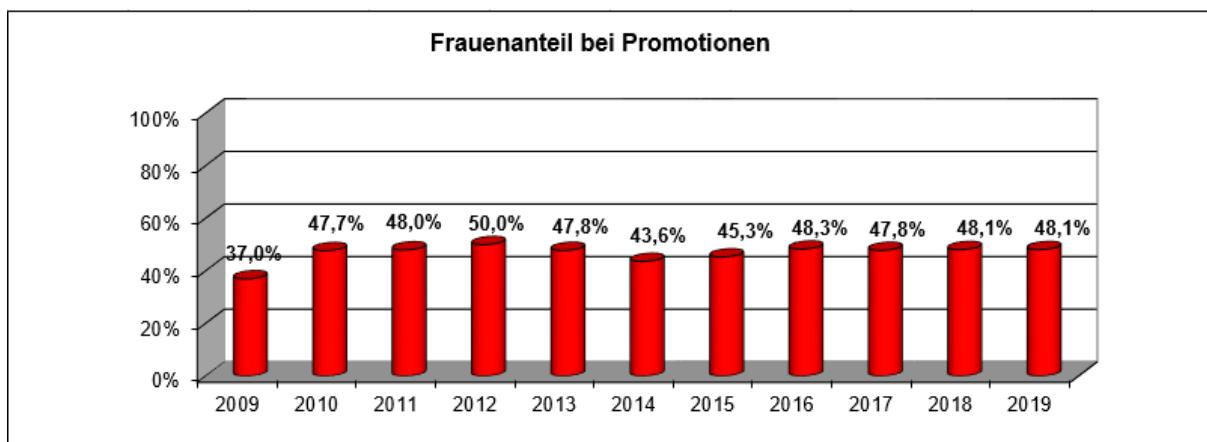
Anhang

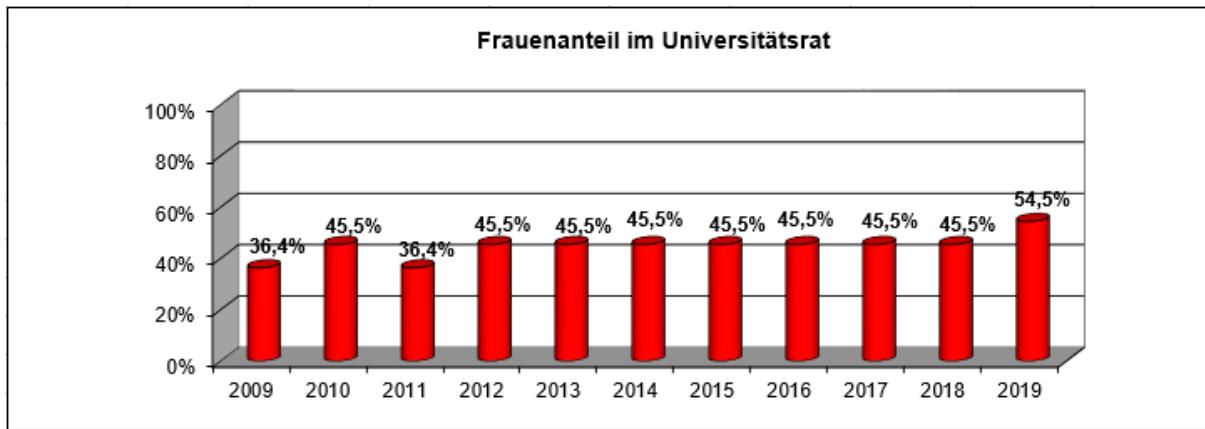
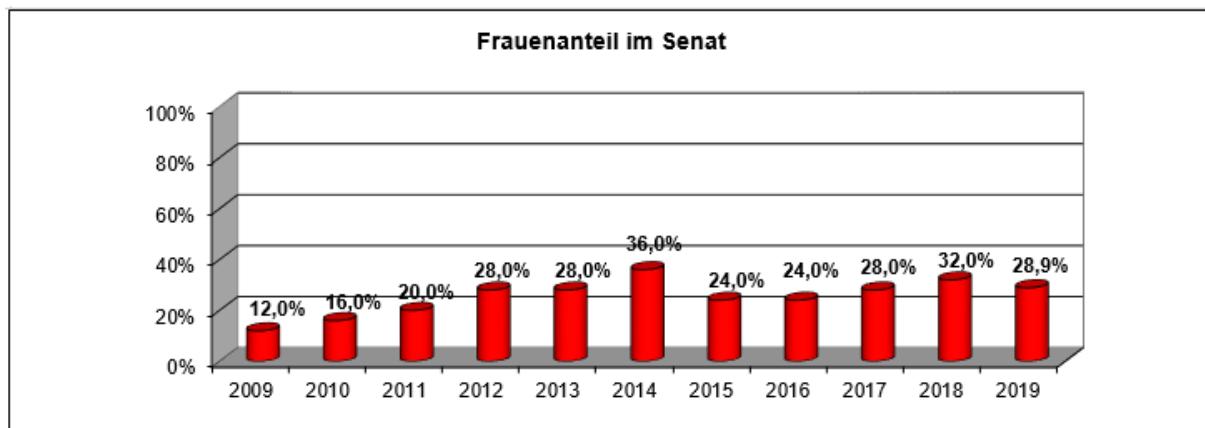
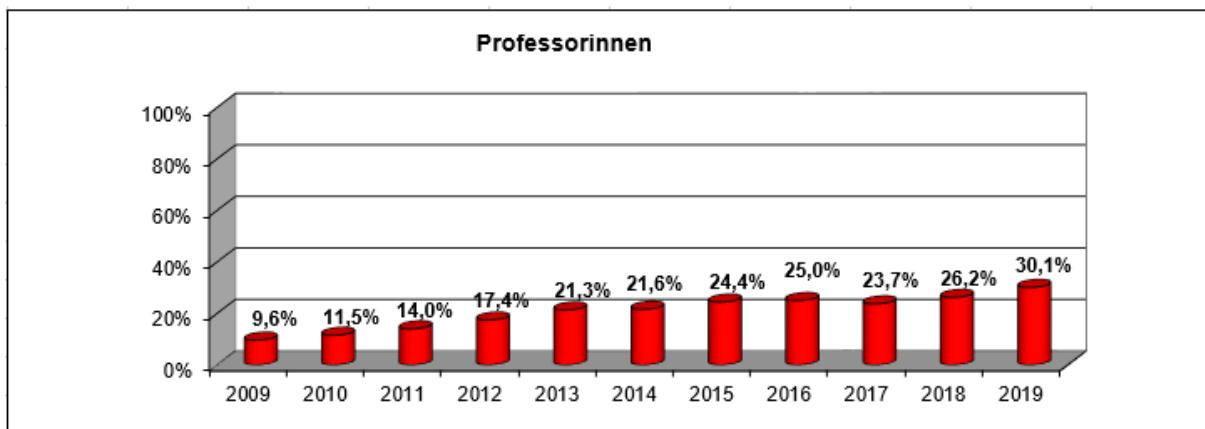
Grundlage der nachfolgenden Zahlen bilden die im Gleichstellungsplan 2018-2022 formulierten Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells. Der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene soll dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen. Die grafisch aufgearbeiteten 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			Studentinnen	
	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)

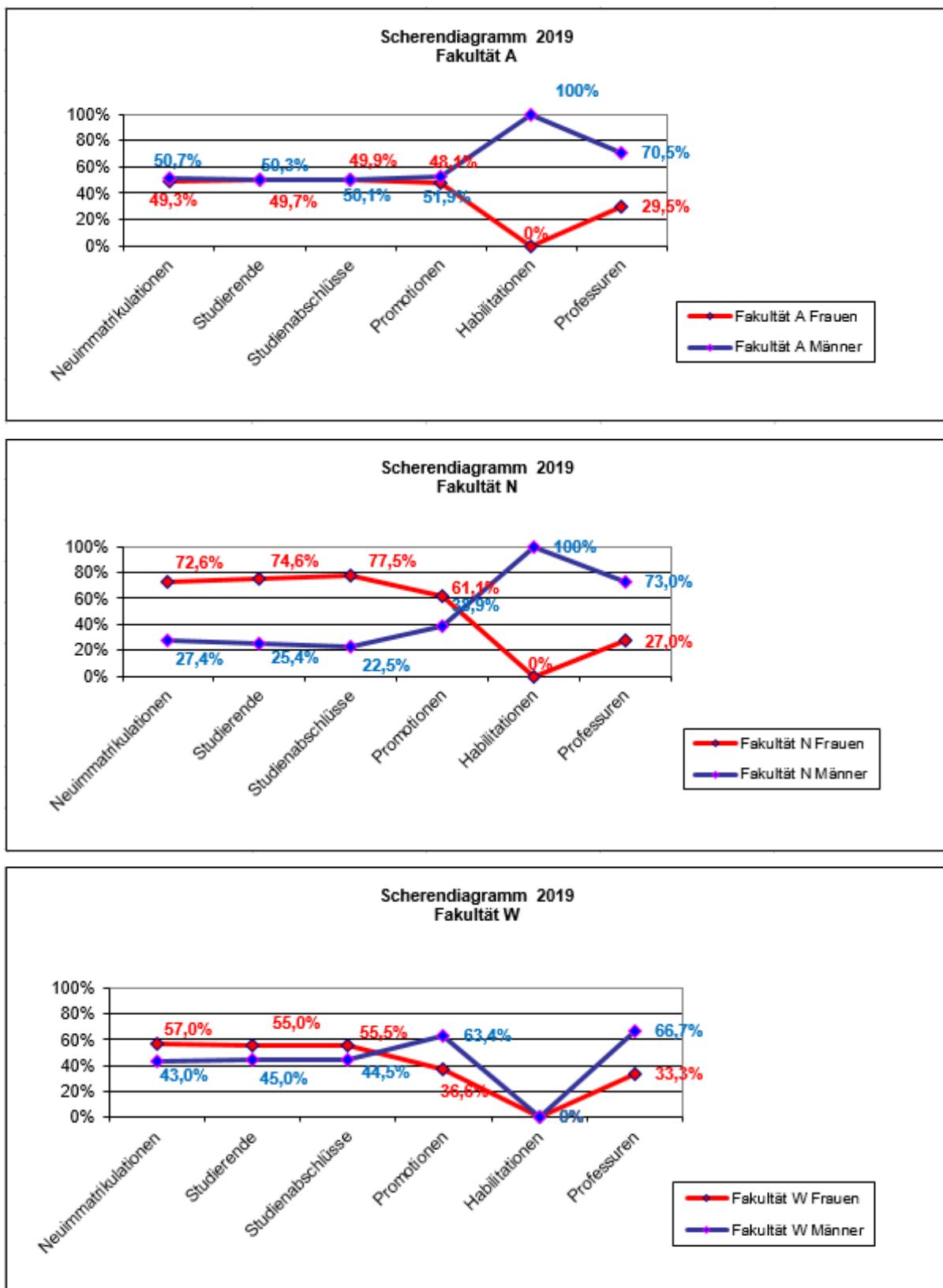
Mittelbau										
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Relation Studentinnen-Mittelbau (weibl.)	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen			
		absolut	in %				absolut	in %		
Fakultät A	316	144	45,6%	-8	-3	324	147	45,4%		
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			Relation Studentinnen- Professorinnen	
	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)

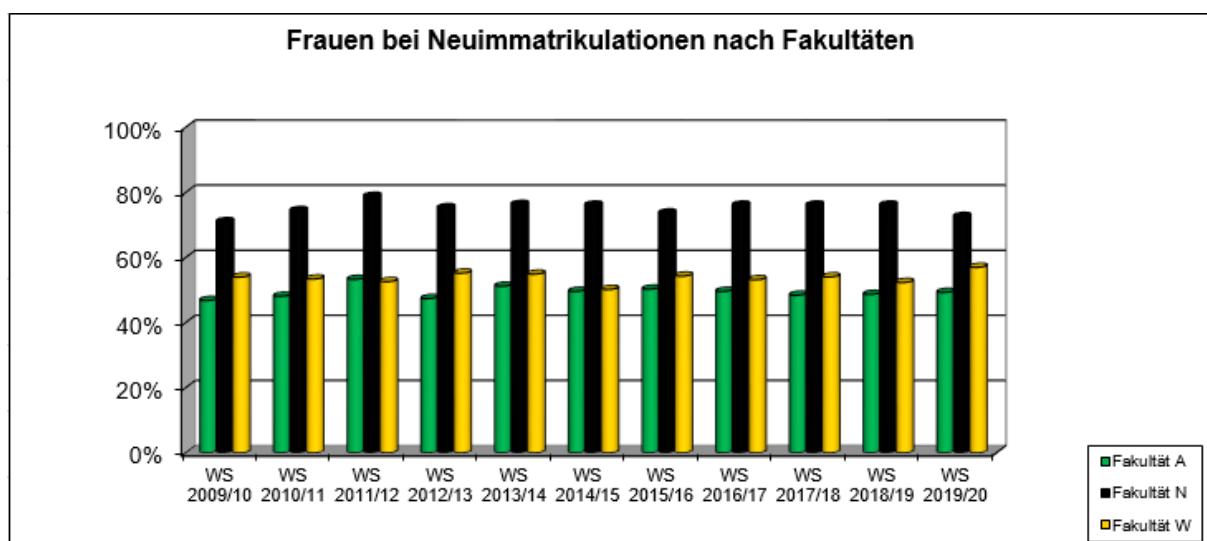
Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2019



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 absolut	Gesamt	davon Frauen					
		absolut	in %				absolut	in %				
Fakultät A	526,8	263	49,9%	19	18,5	507,8	244,5	48,1%	49,9%			
Fakultät N	425,8	330	77,5%	-9	-7,5	434,8	337,5	77,6%	77,5%			
Fakultät W	1229,3	682	55,5%	125,3	45	1104	637	57,7%	55,5%			
Gesamt	2181,9	1275	58,4%	135,3	56	2046,6	1219	59,6%				

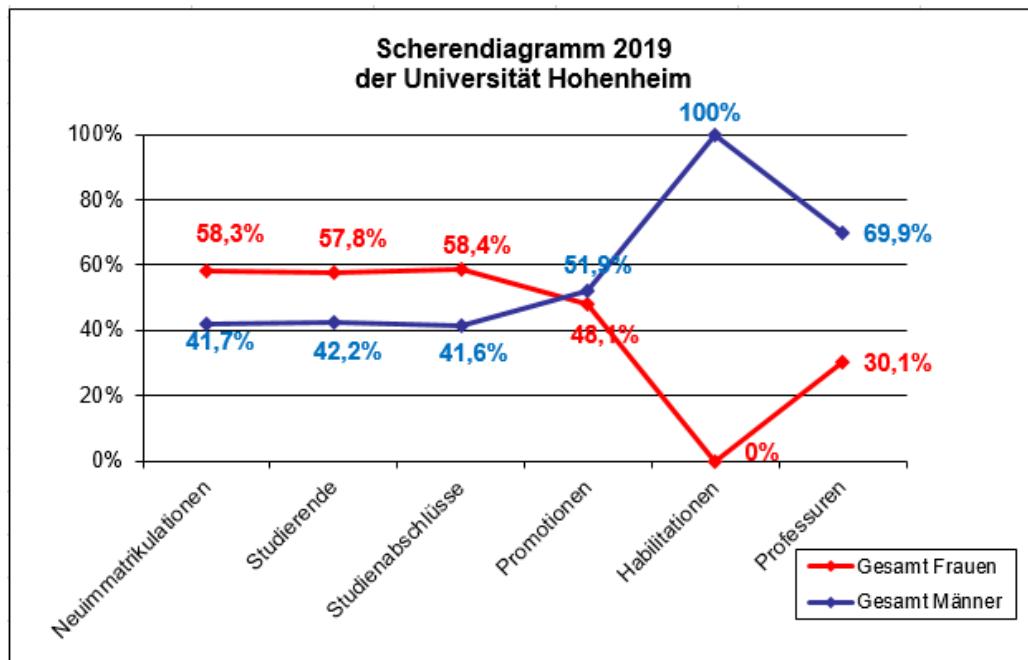
Quelle: APO5, Erg. Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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 absolut	Gesamt	davon Frauen					
		absolut	in %				absolut	in %				
Fakultät A Dr. sc. agr.	54	26	48,1%	-3	-2	57	28	49,1%	48,1%			
Fakultät N Dr. rer. nat.	36	22	61,1%	-4	-4	40	26	65,0%	61,1%			
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	41	15	36,6%	9	7	32	8	25,0%	36,6%			
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 absolut	Gesamt	davon Frauen					
		absolut	in %				absolut	in %				
Fakultät A	1	0	0%	0	0	1	0	0%	0 von 1			
Fakultät N	1	0	0%	-2	-2	3	2	0%	0 von 1			
Fakultät W	0	0	0%	-1	0	1	0	0%	0 von 0			
Gesamt	2	0	0%	-3	-2	5	2	40%				

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



Laufende Promotionen

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%				

Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Annahme als Doktorand*in 2018

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%				

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			Professorinnen	
	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%		

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	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%		

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	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%		

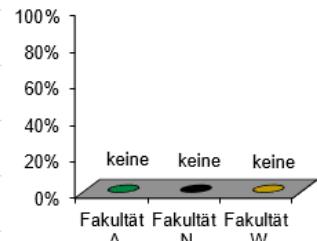
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

Stichtag: 1.1.2020

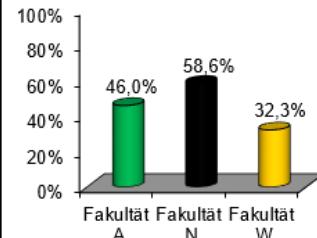
Professuren										
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Professorinnen	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen			
		absolut	in %				absolut	in %		
Fakultät A	0	0	0%	0	0	0	0	0%		
Fakultät N	0	0	0%	0	0	0	0	0%		
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)



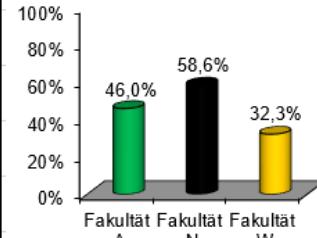
Mittelbau										
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Frauen im Mittelbau	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen			
		absolut	in %				absolut	in %		
Fakultät A	176	81	46,0%	7	6	169	75	44,4%		
Fakultät N	99	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%		
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)

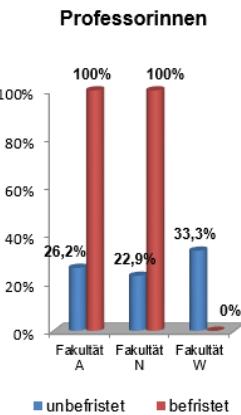


8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

Stichtag: 1.1.2020

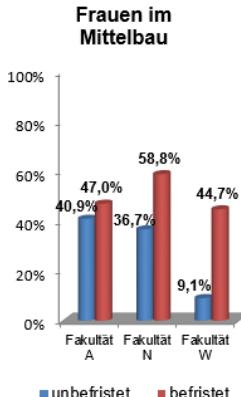
Professuren													
	unbefristet						befristet						Professorinnen
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr			Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr			
	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt		
		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)



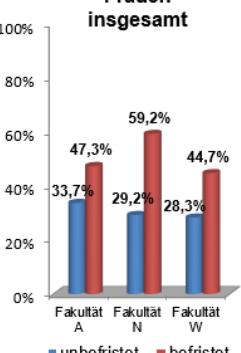
Mittelbau													
	unbefristet						befristet						Frauen im Mittelbau
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr			Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr			
	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt		
		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						Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt
	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	Gesamt	davon Frauen	Gesamt		
		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			

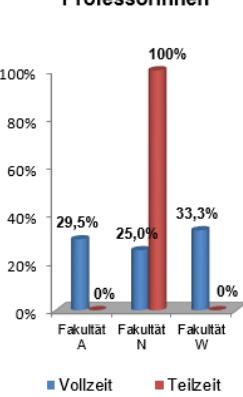
Quelle: APO5, Erg. Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



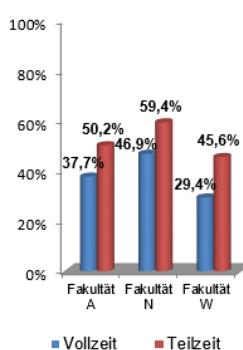
9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung Stichtag: 1.1.2020

	Professuren											
	Vollzeit					Teilzeit					Professorinnen	
	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	Gesamt	davon Frauen		
	Gesamt	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %	Gesamt	absolut	
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)

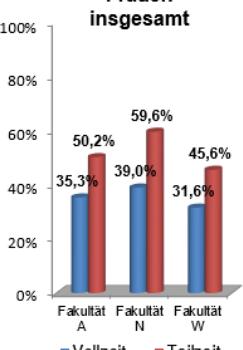


	Mittelbau											
	Vollzeit					Teilzeit					Frauen im Mittelbau	
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr			
	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
	Gesamt	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %	Gesamt	absolut	
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					Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt	
	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	Gesamt	davon Frauen		
	Gesamt	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %	Gesamt	absolut	in %	Gesamt	absolut	
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			Einstellungen gesamt	
	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)

The chart displays the percentage of female hires for each faculty. Faculty N has the highest percentage at 71.2%, while Faculty A and Faculty W both have 53.3%.

Fakultät	Anteil Frauen (%)
Fakultät A	53,3%
Fakultät N	71,2%
Fakultät W	53,3%

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			Ernennungen / angenommene Rufe von Frauen			
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen					
		absolut	in %				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%				

Quelle: APO kr, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultät	Anteil (%)
Fakultät A	0%
Fakultät N	33,3%
Fakultät W	100%

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	Agrarmärkte	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								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								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								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%		

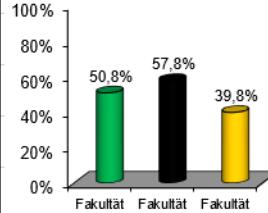
Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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 Instituts- und Fakultätsebene nicht möglich.



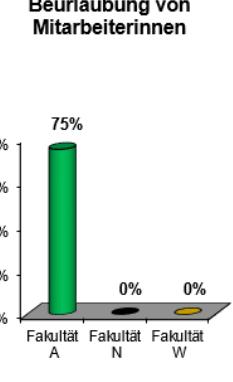
14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

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			Reduzierungen 	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen			
		absolut	in %				absolut	in %		
Gesamt	33	19	57,6%	14	11	19	8	42,1%		

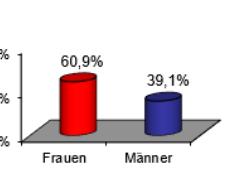
Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

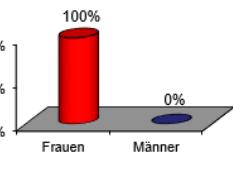
Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern										
	Berichtszeitraum 1.1.2019 - 31.12.2019			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2018 - 31.12.2018			Beurlaubung von Mitarbeiterinnen 	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen			
		absolut	in %				absolut	in %		
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			Beurlaubungen gesamt 	
	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			wegen Kindererziehung 	
	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%		

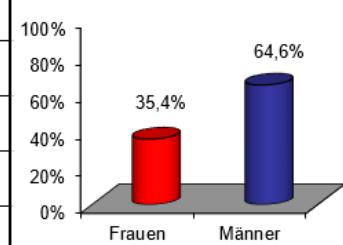
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

15. Gremien: Fakultätsräte

Stand: 01.01.2020

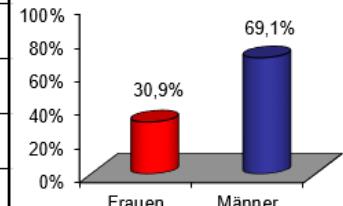
Fakultätsrat der Fakultät A				Fakultätsrat der Fakultät A	
	Gesamt	davon Frauen			
		absolut	in %		
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%		
Professor*innen	48	14	29,2%		
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%		
Studierende	6	4	66,7%		
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%		
Gesamt	65	23	35,4%		

Quelle: Fakultätsassistenz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



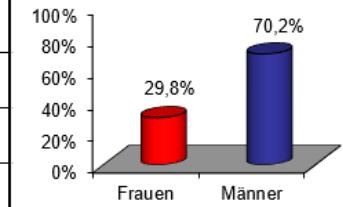
Fakultätsrat der Fakultät N				Fakultätsrat der Fakultät N	
	Gesamt	davon Frauen			
		absolut	in %		
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%		
Professor*innen	38	9	23,7%		
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%		
Studierende	6	3	50,0%		
Sonstige Angestellte/Beamte	3	2	66,7%		
Gesamt	55	17	30,9%		

Quelle: Fakultätsassistenz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Fakultätsrat der Fakultät W				Fakultätsrat der Fakultät W	
	Gesamt	davon Frauen			
		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: Fakultätsassistenz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

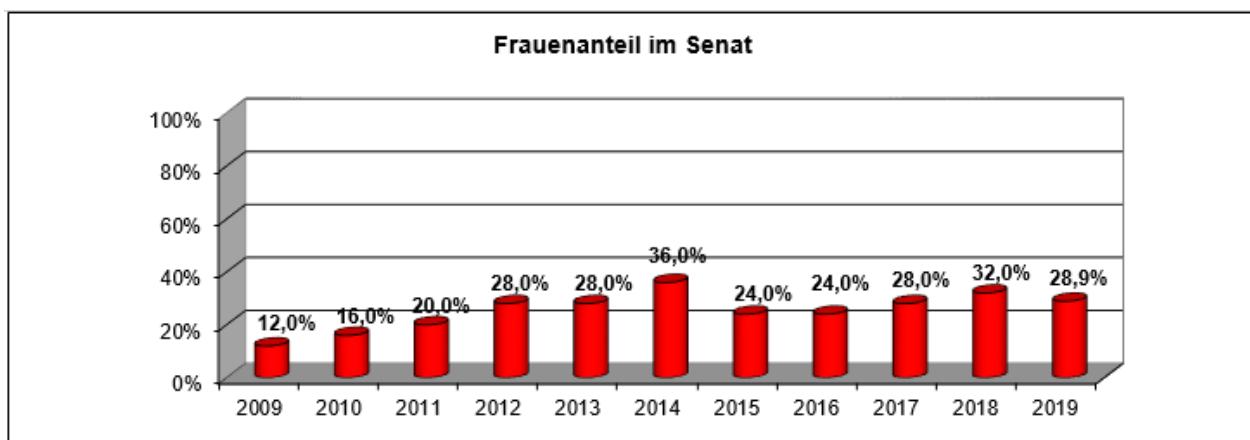


Senat

Stand: 01.01.2020

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)



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)

