



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

200
1818
2018
JAHRE

DIE UNIVERSITÄTSGLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



2017

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
Priv. Doz. Dr. Anette Fomin

Universität Hohenheim

70593 Stuttgart

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

Universität Hohenheim

Juni 2018

Auflage: 80 Exemplare

Jahresbericht

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017

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

Universität Hohenheim

in einer gemeinsamen Sitzung am 8. Juni 2018

Situation

der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

an der Universität Hohenheim

in Zahlen

- Berichtszeitraum:** 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017
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 27. März 2014 und Gleichstellungsplan 2013-2017 sowie
Genderkonzept der Universität Hohenheim für den wissenschaftlichen
Bereich.

Inhaltsverzeichnis

I. Die Hohenheimer Frauenförderung bzw. Gleichstellungsarbeit in den letzten 30 Jahren	3
1986 - 1989: Einrichtung des beratenden Senatsausschusses „Frauen im Wissenschaftsbereich“	5
1990 - 1996: Umsetzung des Frauenförderplans und erste Kinderbetreuungsmaßnahmen	5
1997 - 2000: Hohenheimer Profil mit Schwerpunkt Beruf und Familie	5
2001 - 2007: Hohenheimer Gleichstellungspolitik	7
2008 - 2013: Konkrete Zielvorgaben für höhere Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen und Beteiligung am Professorinnenprogramm II	9
2014 - 2017: Gleichstellung im Hochschulranking mit Spitzenplatz	11
II. Gleichstellung in Fakten und Zahlen	15
1. Überblick über die Präsenz von Frauen	15
2. Relationen Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte	19
3. Neuimmatrikulationen	22
4. Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen	23
5. Stipendien	26
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen	27
7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Drittmittelstellen/sonstigen Mitteln	28
8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer	29
9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung	30

10. Einstellungsverfahren gesamt	32
11. Berufungsverfahren	33
12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen	34
13. Verlängerungen und Höhergruppierungen	35
14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen	36
15. Gremien	37
III. Einwerbung und Umsetzung von Drittmittelprojekten	40
1. Professorinnenprogramm II	40
2. Projekt „Entrepreneurin“ erweitert MentHo um die Berufsoption Startup	43
IV. Weitere Aktivitäten	44
1. Die „Kinderfeuerwehr“	44
2. Hohenheimer Campusferien	46
3. Betriebssprechtage der Deutschen Rentenversicherung	47
4. Gesundheitstag an der Universität Hohenheim	48
5. Netzwerktreffen: Work-Life-Balance Stuttgart	49
6. Ladies-Day	50
V. Berichte der Dekane aus den Fakultäten	52
1. Fakultät Agrarwissenschaften	54
2. Fakultät Naturwissenschaften	62
3. Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	70
VI. Pressespiegel	76

I. Die Hohenheimer Frauenförderung bzw. Gleichstellungsarbeit in den letzten 30 Jahren

Aus Anlass des Hohenheimer Jubiläumsjahres wird dem Jahresbericht ein kleiner Rückblick über die Frauenförderung bzw. Gleichstellungspolitik der letzten 30 Jahre (1987-2017) vorangestellt. Dies mag im Vergleich zur 200-jährigen Geschichte der Universität zwar nur ein kurzer Zeitraum sein, aber er wird geprägt durch den Beginn der Berücksichtigung von Frauen im Wissenschaftsbereich und zeigt die Entwicklung der Gleichstellung bis zur aktuellen Situation an der Universität auf.

Der Erlass des MWK vom 9.11.1988 forderte die Universitäten des Landes auf, Frauenförderpläne zu erarbeiten und sie dem Ministerium bis Ende 1990 vorzulegen. Um dies vorzubereiten, setzte der Senat 1986 einen beratenden Senatsausschuss „Frauen im Wissenschaftsbereich“ ein, der von Frau Prof. Leonore Blosser-Reisen geleitet wurde, die von 1974 bis 1989 Professorin für Wirtschaftslehre des Haushalts am Institut für Haushalts- und Konsumökonomik war. Nach ihrem Ausscheiden 1989 übernahm Frau Prof. Brigitte Loos-Frank den Vorsitz des Ausschusses - nunmehr als Frauenbeauftragte der Universität. Der Senatsausschuss erarbeitete einen Frauenförderplan, der allerdings zu einer großen Kontroverse zwischen dem Senat und dem Senatsausschuss führte. Als Resultat traten die Frauenbeauftragte, die Mitglieder des Ausschusses und schließlich auch die Frauenbeauftragten der Fakultäten im Sommersemester 1990 zurück. Der Konflikt konnte beigelegt werden, aber er verdeutlicht die zum Teil sehr schwierige Kommunikation mit den Mitgliedern der Gremien und die problematischen Bedingungen, unter denen die Frauenbeauftragte und die Mitglieder des Senatsausschusses in dieser Zeit gearbeitet haben. Trotz dieser anfänglichen Probleme, die auch die Ausstattung des Gleichstellungsbüros betraf, konnten durch die kontinuierliche Arbeit der Beauftragten in der Frauenförderung bzw. im Gleichstellungsbereich sowie durch die zunehmend aktivere Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung und den Fakultätsvorständen bemerkenswerte Erfolge in den Folgejahren erzielt werden, die in landes- bzw. auch bundesweit herausragenden Initiativen resultierten. Der Zeitraum von 30 Jahren ist gekennzeichnet durch die Entwicklung von einer Frauenförderung zu einer Gleichstellungspolitik, die in den nächsten Jahren um Diversity-Aspekte erweitert wird.

Eine Besonderheit in der Gleichstellungsarbeit der Universität Hohenheim liegt darin, dass die in diesem Bereich handelnden Personen, d.h. die Gleichstellungs-beauftragte, die Gleichstellungsreferentin und die Mitglieder der Gleichstellungs-kommission langjährig tätig waren und es immer noch sind und damit die Zeit hatten, gleichstellungsrelevante Projekte und strukturelle Veränderungen an der Universität über lange Zeiträume hinweg zu verfolgen und zu begleiten, bis sie schließlich umgesetzt werden konnten. So sind einige Maßnahmen bereits vor über 20 Jahren angestoßen worden, wie zum Beispiel die Kinderbetreuung in besonderen Situationen, die bis heute von dem Gleichstellungsbüro administriert wird. Ebenso wird das Mentoring- Programm MentHo seit mehr als 15 Jahren erfolgreich durchgeführt und ist landes- und bundesweit eines der wenigen Mentoring-Programme, die dauerhaft angelegt sind.

Die seit 1999 jährlich dem Senat und dem Universitätsrat vorgetragenen Berichte der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten geben nicht nur eine zahlenbasierte Auskunft über die Präsenz von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Qualifikationsstufen oder in den Gremien. Es wird außerdem über die Durchführung und Bewertung laufender sowie die Initiierung neuer individueller und struktureller Maßnahmen berichtet, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Hohenheim nachhaltig verankern.

Neue Herausforderungen wurden von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsbüro übernommen wie z.B. die Einwerbung und Durchführung von Drittmittelprojekten. Zahlreiche zusätzliche Funktionen, die z.T. gesetzlich vorgeschrieben wurden, sind in den letzten Jahren von der Gleichstellungs-beauftragten und den Mitarbeiterinnen des Gleichstellungsbüros übernommen worden.

Im Folgenden werden einige Eckdaten und wichtige Entwicklungen in der Gleichstellungsarbeit der letzten 30 Jahre dargestellt, die durch eine Veränderung der Schwerpunkte, aber auch durch die Ausweitung der Tätigkeiten und die Übernahme neuer Verantwortungen gekennzeichnet sind.

1986 - 1989: Einrichtung des beratenden Senatsausschusses „Frauen im Wissenschaftsbereich“

Zum ersten Mal wurde vom Senat der Universität Hohenheim ein beratender Senatsausschuss eingerichtet, der die Situation der Frauen an der Universität bewertet und durch die Entwicklung eines Frauenförderplans die Beseitigung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen bewirken sollte.

1990 - 1996: Umsetzung des Frauenförderplans und erste Kinderbetreuungsmaßnahmen

Die Erhöhung des Professorinnenanteils und die Umsetzung des Frauenförderplans stehen im Mittelpunkt. Es werden die ersten Aktivitäten entwickelt, um Kinderbetreuungsmaßnahmen auf dem Campus zu etablieren. Der Verein „Kind und Beruf“ e.V. wird gegründet und führt zu der Einrichtung der Kita „Die kleinen Hohenheimer“. Die ersten Seminare zur sexualisierten Diskriminierung wurden als vertrauensbildende Maßnahmen durchgeführt und führten zu offiziellen Beschwerden. Im Zuge des Verfahrens wird die Stelle der Gleichstellungsreferentin nicht verlängert, Frau Prof. Loos-Frank tritt u.a. deswegen zurück und ein Professor wird aus dem Landesdienst entlassen.

1997 - 2000: Das Hohenheimer Profil mit Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Frau Prof. Bode übernahm ab Herbst 1997 die Funktion der Universitäts-Frauenbeauftragten. Den Hochschulen wurde 1995 die vollständige Verantwortung übertragen, um die verfassungsmäßig gebotene Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrem Bereich herzustellen und dafür zu sorgen, dass der Anteil hochqualifizierter Frauen zunimmt. Damit lag die Gleichstellung von Studentinnen und

Wissenschaftlerinnen zum ersten Mal in der Verantwortung der Hochschulleitungen und erwies sich als Querschnittsaufgabe aller Hochschulbereiche. Das Universitätsgesetz 1995 sah erstmalig Frauenförderpläne für einen Zeitraum von fünf Jahren vor. An der Universität Hohenheim verabschiedete der Senat den ersten Frauenförderplan im Sommersemester 1999 und war damit eine der letzten Universitäten von Baden-Württemberg, die diesen Frauenförderplan dem MWK vorlegten. Das Universitätsgesetz 1995 in der Fassung von 2000 sah vor, dass die Frauenförderpläne nun Bestandteil der Struktur- und Entwicklungspläne sein sollten. Damit wurden sie in die konkreten Zukunftspläne und die strukturellen Entwicklungen aufgenommen.

Das Hohenheimer Profil der Frauenförderung lag schwerpunktmäßig auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die für beide Geschlechter vereinbar und planbar gestaltet werden sollte. Dementsprechend richtete sich der Fokus auf der Etablierung von **Aktivitäten für eine familienfreundliche Universität**. Diese wurden federführend von der damaligen Frauenbeauftragten, Frau Prof. Dr. Christiane Bode, initiiert und nahmen Vorreiterrollen in der Hochschullandschaft Baden-Württembergs und darüber hinaus ein.

Das Modellprojekt **Kinderbetreuung in besonderen Situationen**, die spätere „**Kinderfeuerwehr**“, begann im Mai 1997. Somit feiert diese Maßnahme in diesem Jahr ihr 20-jähriges Jubiläum. Finanziert wurde zunächst eine ABM-Stelle (Arbeitsbeschaffungsmaßnahme) mit Mitteln aus dem Arbeitsamt und dem Wissenschaftsministerium. Die Universität Hohenheim war bundesweit die erste und einzige Institution, die ihren beschäftigten Eltern einen derartigen Service anbot. Die Universitätsleitung stellte ab 2003 finanzielle Mittel für die Fortführung der Maßnahme „Kinderbetreuung in besonderen Situationen“ zur Verfügung. Im Zuge der Zertifizierung „familiengerechte Hochschule“ hat die Universität zwei halbe Betreuungsstellen im Jahr 2009 verstetigt.

In diesem Zeitabschnitt wurde auch die **erste Ferienbetreuung für Kinder** von Universitätsangehörigen – die „Hohenheimer Sommerfrische“, ab 2001 „Hohenheimer Campusferien“ angeboten. Die Campusferien wurden nicht nur auf dem Gelände der Universität Hohenheim durchgeführt, sondern auch zunächst durch die Aktivitäten einzelner Institute inhaltlich unterstützt.

Die Initiative der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten (LaKoG), Gender Studies (Frauen- und Geschlechterforschung) an den Hochschulen zu etablieren, wurde

von Seiten des Ministeriums durch ein Förderprogramm unterstützt. An der Universität Hohenheim entstand unter maßgeblicher Initiative von Frau Prof. Bode und der Gleichstellungsreferentin, Johanna Lembens-Schiel, das Konzept „Gender und Ernährung“, das im November 2000 vom Senat verabschiedet und in das Förderprogramm des MWKs zur Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung aufgenommen wurde.

Hauptaufgaben der Frauenbeauftragten und des Frauenbüros:

- Beratung und Informationen für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen
- Erstellung des Jahresberichtes der Frauenbeauftragten
- Organisation und Betreuung der zahlreichen Stipendien im Rahmen des Hochschulsonderpaktes (HSP) III (Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen nach der Familienpause)
- Konzept zur Institutionalisierung von „gender studies“
- Planung und Organisation der Kinderbetreuung in besonderen Situationen sowie der Hohenheimer Sommerfrische

2001 - 2007: Hohenheimer Gleichstellungspolitik

Das europäische Gleichstellungskonzept wurde als politische Leitlinie von der Bundes- und Landesregierung übernommen und der Ansatz der Frauenförderung um die strukturelle Einbindung der Gleichstellung = Chancengleichheit erweitert. Gender Mainstreaming sollte für alle geplanten Maßnahmen und Strategieplanungen sowie deren Umsetzungen beachtet werden. Im LHG 2005 wurde nun von der Gleichstellungsbeauftragten und dem Gleichstellungsplan gesprochen, in dem konkrete Ziel- und Zeitvorgaben formuliert werden sollten.

Das drei Säulenkonzept der Hohenheimer Gleichstellungspolitik bestand aus:

1. Säule: Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
2. Säule: Arbeit im Frauen-/Gleichstellungsbüro
3. Säule (neu): Etablierung „Mentoring für Frauen“ (MentHo)

Die Universität Hohenheim wurde im November 2004 als erste Universität Baden-Württembergs mit dem **Grundzertifikat „Familiengerechte Hochschule“** aufgrund vorbildlicher Kinderbetreuungsprojekte ausgezeichnet. Folgende Familienprojekte sind durch Kooperation mit dem Verein „Kind UND Beruf e. V.“ finanziell unterstützt worden: Hohenheimer Campusferien, Kinderfeuerwehr, Hohenheimer Zwerge und Kleine Hohenheimer.

Das **Mentoring-Programm MentHo** startete im Frühjahr 2002 und wurde von Frau Prof. Mackenstedt als Projektleiterin und Frau Lembens-Schiel sowie Frau Konca (ab 2004) als Geschäftsführerin betreut. Als Schirmherrin konnte Frau Ministerin a.D. Solinger gewonnen werden. Nach der finanziellen Unterstützung durch die Universitätsleitung erfolgte eine dreijährige Anschubfinanzierung durch das Wissenschaftsministerium bis 2006 mit der Absicht, MentHo als Pilotprojekt für die Hochschulen Baden-Württembergs zu etablieren. Das Ziel von MentHo war die Förderung qualifizierter Studentinnen auf dem Weg zu einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere. Alle Teilnehmerinnen am MentHo-Programm konnten darüber hinaus ein umfangreiches Seminarangebot belegen und durch die Teilnahme das Zertifikat der Deutschen-Management-Gesellschaft (DMG) erwerben.

Die Anzahl an neuberufenen Professorinnen war immer noch sehr niedrig und so wurden z.B. im Jahr 2006 im Rahmen von zwölf Neubesetzungen nur zwei Wissenschaftlerinnen berufen. Der Anteil der Professorinnen lag 2007 bei 7% und die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses war durch den von Bund und Ländern 2006 angekündigten Wegfall der Kontakt- und Wiedereinstiegsstipendien nach der Familienphase (HSP III) gefährdet.

Das Center of Excellence Women and Science (CEWS) platzierte im Jahr 2003 die Universität Hohenheim im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten in Bezug auf die Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen in die Schlussgruppe aller Hochschulen (cews.publik.no 5).

Hauptaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros:

- Beratung von Studentinnen und Doktorandinnen
- Erstellung des Jahresberichtes der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten
- Koordination und Betreuung der Gleichstellungskommission
- Aufbau des Mentoring-Programmes MentHo
- Seminarangebote für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, DMG-Zertifikat
- Organisation der Kinderbetreuung in besonderen Situationen und der Hohenheimer Campusferien (Pfingsten, Sommerferien)
- Stipendienvergabe und Beratung im Rahmen des Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP)

2008 - 2013: Konkrete Zielvorgaben für höhere Frauenanteile auf allen Qualifikationsstufen und Beteiligung am Professorinnenprogramm II

Die Neufassung des Gleichstellungsplans der Universität Hohenheim für den Zeitraum 2009-2014 war eine der ersten Aufgaben, die von der im Oktober 2008 gewählten Gleichstellungsbeauftragten Frau Prof. U. Mackenstedt übernommen wurde. Im Juni 2009 ist dieser Gleichstellungsplan vom Senat verabschiedet worden. Er enthielt erstmalig konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für die weitere Entwicklung der Frauenanteile in den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen. Basis hierfür waren die von der DFG verabschiedeten „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Durch individuelle aber auch strukturelle Maßnahmen sollte die Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität nachhaltig verankert werden.

Das Hauptziel lag in der Steigerung des Professorinnenanteils. Das 2009 formulierte ambitionierte Ziel war es, 20% Professorinnen bis zum Jahr 2020 zu berufen. Bereits vier Jahre später konnte dieses Ziel erreicht werden - nicht zuletzt durch die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, die Einführung eines Berufungsmanagements, den vorgeschriebenen Anteil an Frauen in den Berufungskommissionen und die Beteiligung der Fakultätsbeauftragten an den Berufungsverfahren.

Neun Hohenheimer Wissenschaftlerinnen wurden 2008/2009 mit **Stipendien aus dem Brigitte-Schlieben-Lange-Programm**, dem Nachfolgeprogramm des 2006 ausgelaufenen Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP) gefördert. Sie konnten somit ihre wissenschaftliche Karriere nach einer Familienphase fortsetzen. Zwei Wissenschaftlerinnen wurden mit dem **Margarete von Wrangell-Stipendium** ausgezeichnet und konnten sich mit dieser Förderung ganz auf ihre Habilitation konzentrieren.

Das **Mentoringprogramm MentHo** wurde als eines von neun Mentoringprogrammen bundesweit im Rahmen des vom BMBF geförderten Projektes „Aufwind mit Mentoring“ durch die LaKoG evaluiert. Alle Teilnehmerinnen von MentHo erhalten die Chance, sowohl ihr Studium als auch ihre weitere berufliche Karriere nach dem Studium in Richtung Wissenschaft und/oder Wirtschaft mit Unterstützung von Mentorinnen und Mentoren zielorientiert zu planen und zu gestalten. Bis zum Jahr 2012 wurden insgesamt 301 Tandems zusammengeführt. Das Profil von MentHo als Cross-Mentoring-Projekt wurde in der Evaluation als besonders positiv herausgestellt und stellt ein wesentliches Merkmal dieses Mentoring Projektes dar, das im Jahr 2009 verstetigt wurde.

Im Juli 2011 wurde die Universität Hohenheim wiederum als erste Universität Baden-Württembergs im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ zum zweiten Mal ausgezeichnet.

Das Rektorat entschied sich Anfang 2009, das Netzwerk zur Unterstützung von „Dual Career Couples“ an Hochschulen in der Region Stuttgart zu unterstützen. Die **DCC-Servicestelle** wurde in die Verantwortung der Gleichstellungsreferentin gegeben.

Aus den seit 2005 jährlich stattfindenden Informationsveranstaltungen zur Altersvorsorge für Frauen wurde der wachsende Bedarf nach zusätzlicher Beratung ersichtlich. Daraufhin wurde vom Gleichstellungsbüro ab 2012 mit zweijährigem Turnus der **Betriebssprechtage der Deutschen Rentenversicherung** organisiert. In Einzelgesprächen wird der individuelle Status der Rentensituation mit Expertinnen durchgesprochen.

Im Jahr 2013 beschloss das Rektorat, sich am **Professorinnenprogramm II** zu beteiligen. Voraussetzung hierfür war ein vom BMBF vorab positiv begutachtetes Gleichstellungskonzept, das von der Universitätsleitung und von der

Gleichstellungsbeauftragten erstellt wurde. Damit bewarb sich die Universität Hohenheim um die Förderung von drei Regelprofessuren.

Hauptaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros:

- Beratung für Studentinnen, Doktorandinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in gleichstellungsrelevante Themen
- Erstellung des Jahresberichtes der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten
- Koordination und Betreuung der Gleichstellungskommission
- Vorbereitung der zweiten Re-Auditierung, Zielvereinbarungen für das Zertifikat
- Etablierung und Ausbau des Mentoring-Programmes MentHo
- Organisation der Kinderbetreuung in besonderen Situationen und der Hohenheimer Campusferien (Pfingsten, Sommerferien)
- Stipendienvergabe und Beratung für das Brigitte Schlieben-Lange-Programm
- Organisation Betriebssprechtage der Deutschen Rentenversicherung
- Leitung der Dual Career Couple (DCC) Servicestelle
- Erstellung eines begutachteten Gleichstellungskonzeptes für die Finanzierung von Regelprofessuren im Rahmen des Professorinnenprogrammes II
- Mitarbeit am ESF-Projekt AKA40plus (2011-2014)

2014 - 2017: Gleichstellung nimmt beim CEWS-Hochschulranking 2015 einen Spitzenplatz ein

Die engagierte und erfolgreiche Gleichstellungspolitik im wissenschaftlichen Bereich ist ohne eine vertrauensvolle Zusammenarbeit der Universitätsleitung mit den zentralen und dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungs-kommission, den Gremien und den Fakultäten nicht möglich gewesen. Die in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten entwickelten Strategien und implementierten Maßnahmen führten zu strukturellen Veränderungen sowohl in der Universitätskultur, der Personalpolitik, der Forschung, der Lehre und dem Studium als auch in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Das Thema „Gleichstellung“ ist nachhaltig im Leitbild und im Selbstverständnis der Universität Hohenheim verankert. Sichtbarer Ausdruck der erfolgreichen

Gleichstellungsarbeit war der siebte Platz beim CEWS-Hochschulranking 2015 im Vergleich aller Universitäten und der erste Platz im Vergleich mit den Universitäten Baden-Württembergs.

Das Gleichstellungsbüro wurde im Rahmen des Hochschulfinanzierungspaktes „Perspektive 2020“ mit einer halben unbefristeten E13-Stelle ab 2016 aufgestockt. Das ermöglichte nicht nur die Weiterführung zahlreicher gleichstellungsorientierter Maßnahmen, sondern zudem auch die Planung und Umsetzung neuer Angebote durch Einwerbung von Drittmitteln. Der Gleichstellungsplan (2013-2017) ist hierfür Grundlage und enthält entsprechende Maßnahmen, die u.a. in das Maßnahmenportfolio des Professorinnenprogramms II aufgenommen wurden.

Ein neues vom Land gefördertes Drittmittelprojekt im Rahmen der CoMenT- (Coaching, Mentoring und Training) Ausschreibung wurde geplant, beantragt und für eine Laufzeit von Mai 2017 - April 2021 bewilligt. Das **Projekt „Entrepreneurin“** erweitert das bisherige MentHo-Programm der Universität Hohenheim um die Option der Gründung von Startups aus der Hochschule heraus. Im Dezember 2017 fand die Auftaktveranstaltung mit reger Beteiligung von Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und Mentorinnen statt.

Die Universität Hohenheim wurde im Jahr 2014 zum vierten Mal als **familiengerechte Hochschule** zertifiziert. Das Zertifikat ist der offizielle Qualitätsnachweis einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik der Universität Hohenheim und hat eine Laufzeit von drei Jahren.

Die **5. Zertifizierung als familiengerechte Hochschule** im Rahmen eines Dialogverfahrens wurde im Jahr 2017 durchgeführt. Das Zertifikat ist gültig ab dem 31.10.2017 bis zum 10.12.2020. Die Zertifikatsverleihung findet am 27.6.2018 in Berlin statt. Dieses Zertifikat ist nun ein Dauerzertifikat, welches alle drei Jahre von einer Auditor*in überprüft wird.

Die Universität Hohenheim ist im Jahr 2014 dem Hochschulverbund **Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“** beigetreten und war 2015 Gastgeberin der 2. bundesweiten Jahrestagung, auf der weitere 22 Mitgliedshochschulen die Charta unterschrieben haben. Seit dem Eintritt nahmen Vertreterinnen des Gleichstellungsbüros an den jährlich zweimal stattfindenden Tagungen und Arbeitsgruppenbesprechungen deutschlandweit teil.

Im Jahr 2016 wurde ein **Gender-Konzept** entwickelt, das ein wichtiger Bestandteil von drei Drittmittelanträgen der Universität im Rahmen von neuen Förderprogrammen des Bundes- und der Länder war (Exzellenzstrategie, Tenure-Track-Programm, Innovative Hochschule).

Im Jahr 2016 wurden Vertreterinnen und Vertreter aller Hochschulbereiche zu einem Workshop eingeladen, um die Entwicklung eines universitätsübergreifenden Diversity-Konzeptes einzuleiten. Rückmeldungen und Vorschläge wurden im Jahr 2017 gesammelt und werden nun zu einem ersten Entwurf zusammengefasst, der Ende des Jahres 2018 den Gremien vorgelegt werden soll.

Die Gleichstellungsbeauftragte hat zusammen mit der Gleichstellungskommission im Jahr 2017 den gleichstellungsrelevanten Teil des **aktuellen Struktur- und Entwicklungsplanes (SEP)** der Universität Hohenheim für den Zeitraum 2018-2022 erarbeitet. Dieser ist von den entsprechenden Gremien der Universität verabschiedet worden, so dass ab 2018 die Leitlinien für die Gleichstellungspolitik und deren Umsetzung klar formuliert sind. Der SEP wurde dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg vorgelegt, dessen Entscheidung aktuell noch aussteht.

Hauptaufgaben der Gleichstellungsbeauftragten und des Gleichstellungsbüros:

- Beratung von Studentinnen, Doktorandinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in gleichstellungsrelevanten Themen
- Erstellung des Jahresberichtes der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten
- Koordination und Betreuung der Gleichstellungskommission
- Konzeptionelle Arbeiten: Gender-Konzept, Diversity-Konzept, SEP
- Verantwortung für die Auditierung „familiengerechte Hochschule“
- Organisation von landes- und bundesweiten Tagungen und Netzwerktreffen
- Erweiterung des Mentoring-Programmes MentHo um die Option Startups
- Organisation der Kinderfeuerwehr und Campusferien
- Organisation Betriebssprechtage der Deutschen Rentenversicherung
- Mitarbeit im Arbeitskreis „Mensch und Gesundheit“, Hauptorganisation des ersten Gesundheitstages an der Universität
- Leitung der Dual Career Couple (DCC) Servicestelle
- Umsetzung aller Maßnahmen im Rahmen des Professorinnenprogrammes II

- Umsetzung des ESF-Projektes „Entrepreneurin“
- Ausbildung zweier Mitarbeiterinnen als Pflegelotsinnen
- Ansprechperson für sexuelle Belästigung
- Amt der Beauftragten der Universität Hohenheim für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungsreferentin arbeiteten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben eng mit der Gleichstellungskommission zusammen.

Aktuelle Mitglieder sind:

- die Stellvertreterin der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten Frau Prof. Dr. Marion Büttgen
- die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten
 - der Fakultät A: apl. Prof. Dr. rer. nat. Petra Högy, Agnes Bardoll-Scorl
 - der Fakultät N: Dr. Dorothee Kiefer, Dr. Annick Stintzi
 - der Fakultät W: Prof. Dr. Marion Büttgen; Prof. Sibylle Lehmann-Hasemeyer
- die Vertretung der Studierenden: Hannah Ertelt, Aaron Dangel
- die Beauftragte für Chancengleichheit: Andrea Unger

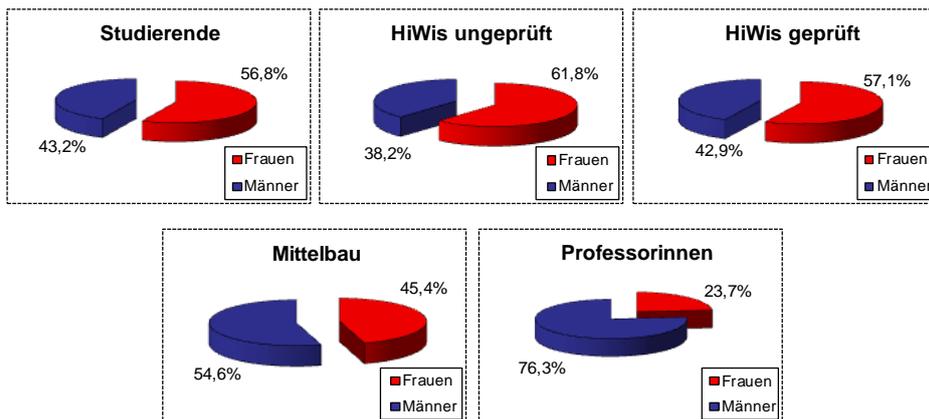
II. Gleichstellung in Fakten und Zahlen

Grundlage der nachfolgenden Zahlen bilden die im Gleichstellungsplan 2013-2017 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 Daten¹ analysieren vergleichend die Situation von Studierenden sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

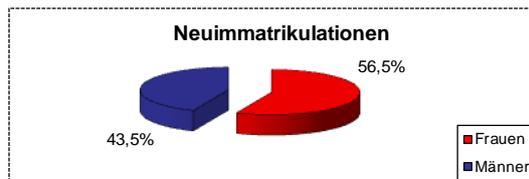
1. Überblick über die Präsenz von Frauen

von 1.01. 2017 - 31.12. 2017

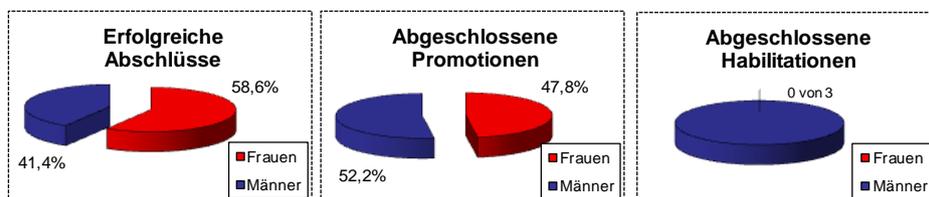
Studierende und wissenschaftliches Personal



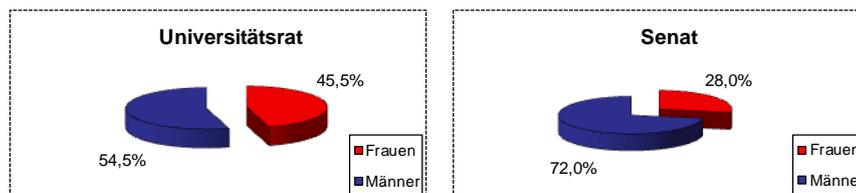
Neuimmatrikulationen



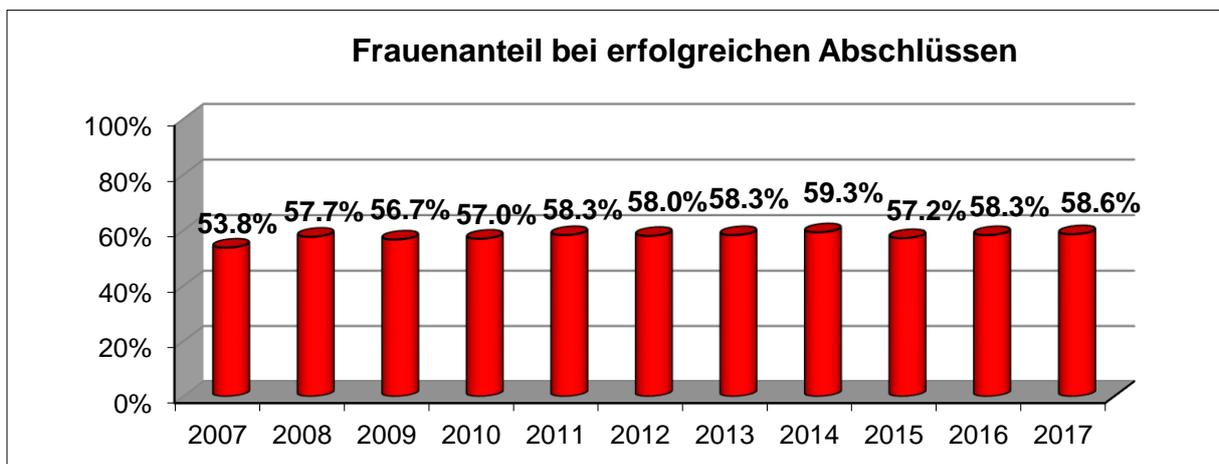
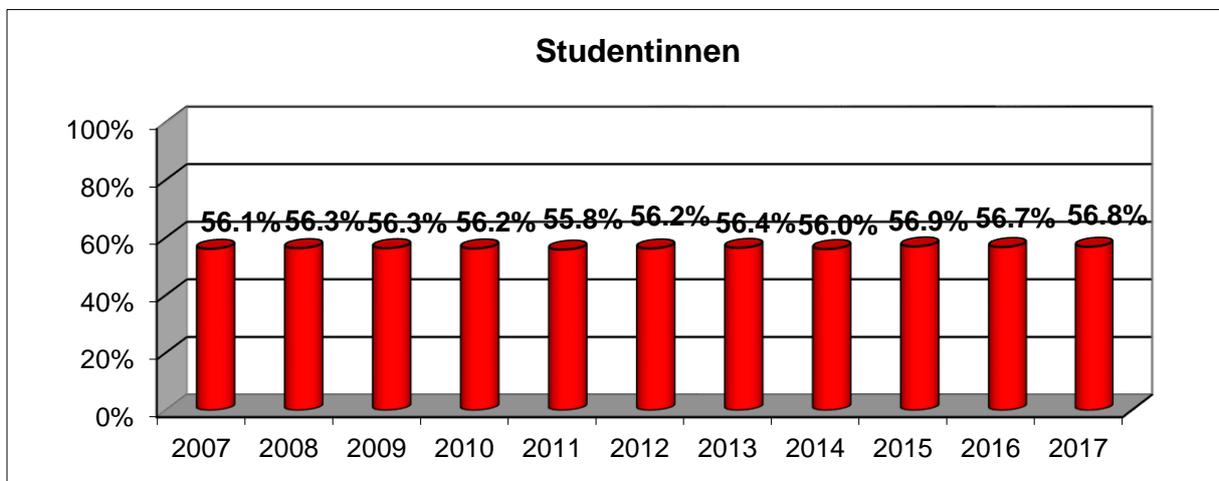
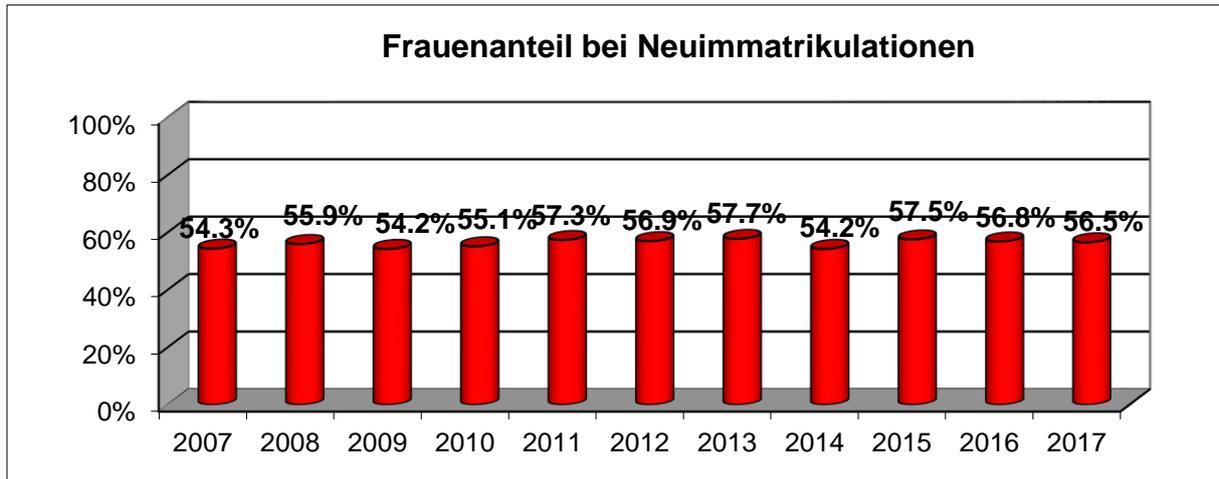
Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen



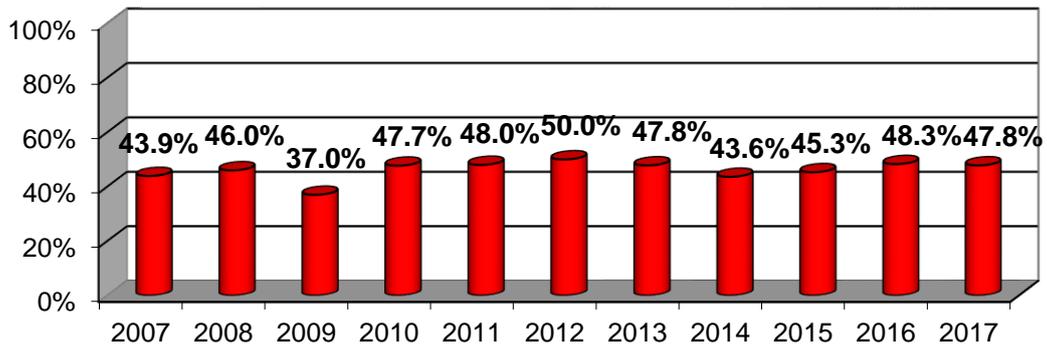
Gremien



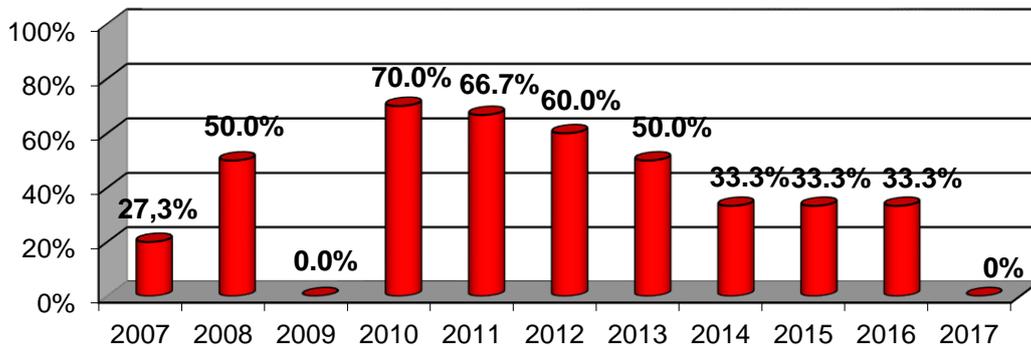
Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2007 bis 2017, Stichtag: 1.1.2018



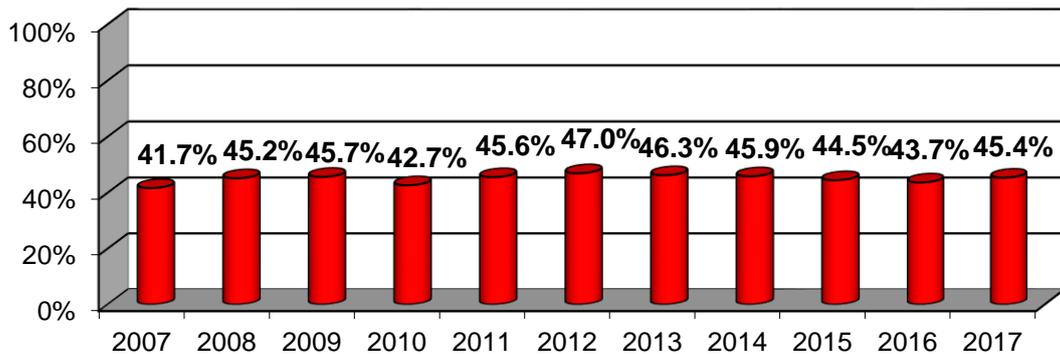
Frauenanteil bei Promotionen

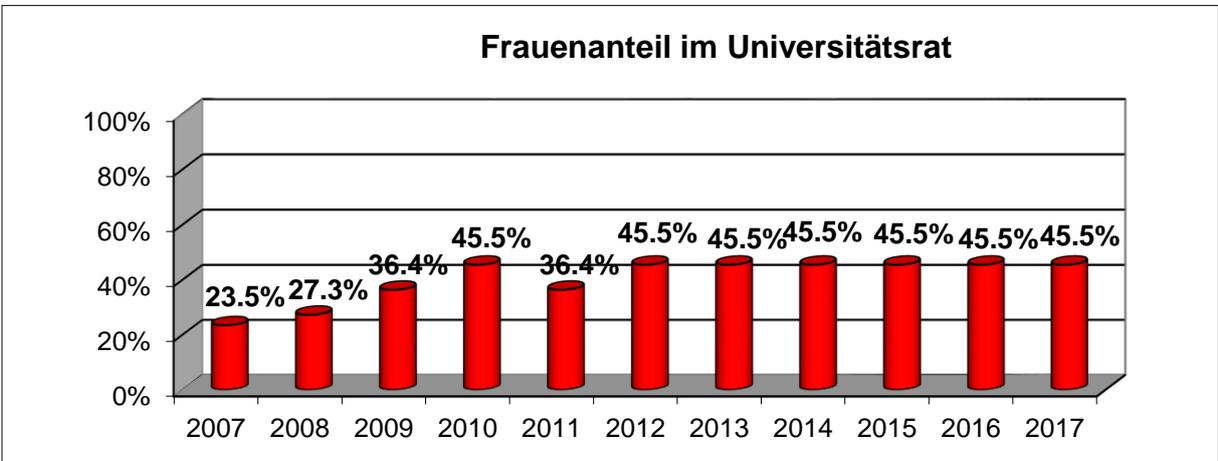
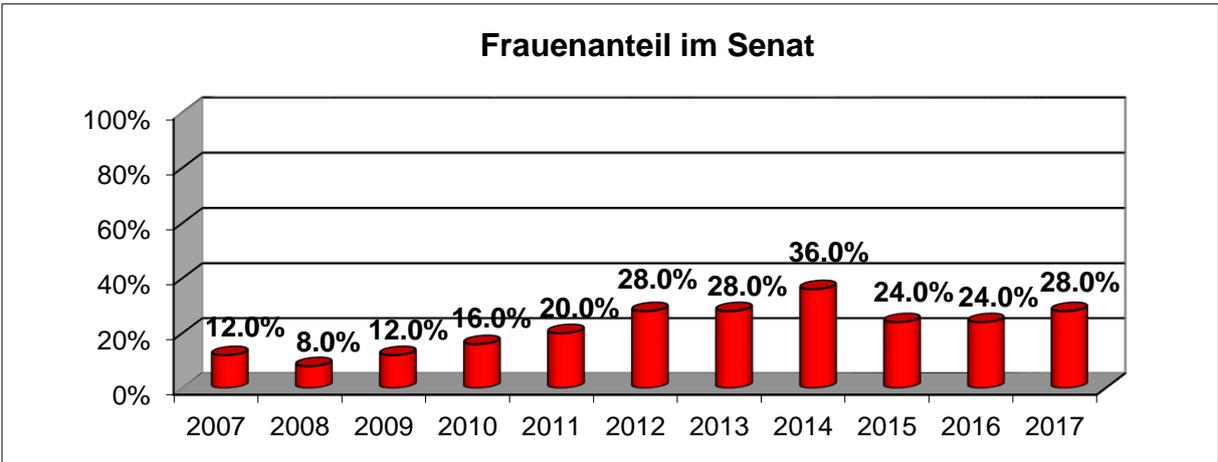
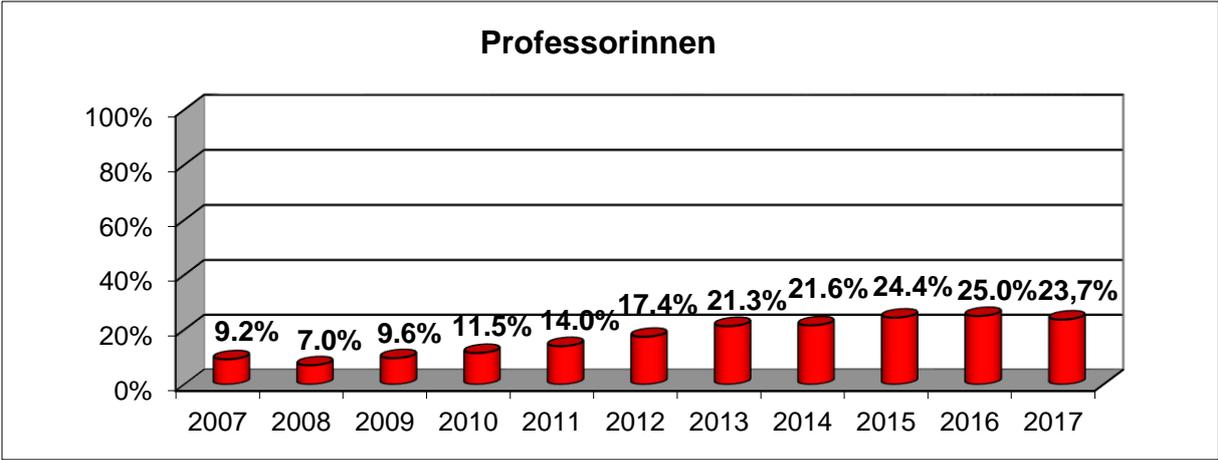


Frauenanteil bei Habilitationen



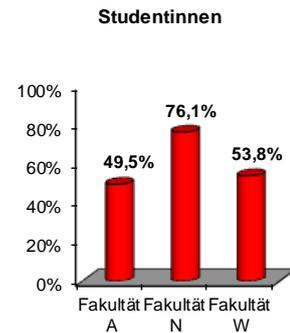
Frauenanteil im Mittelbau





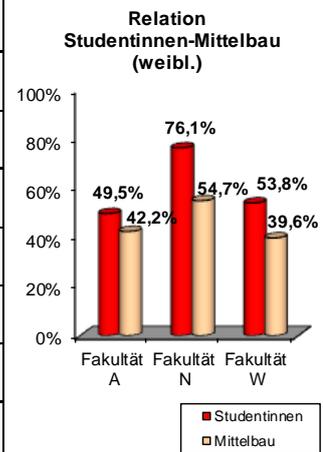
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2593	1283	49,5%	0	-9	2593	1292	49,8%
Fakultät N	1768	1346	76,1%	-56	-53	1824	1399	76,7%
Fakultät W	5092	2740	53,8%	-129	-31	5221	2771	53,1%
Gesamt	9453	5369	56,8%	-185	-93	9638	5462	56,7%



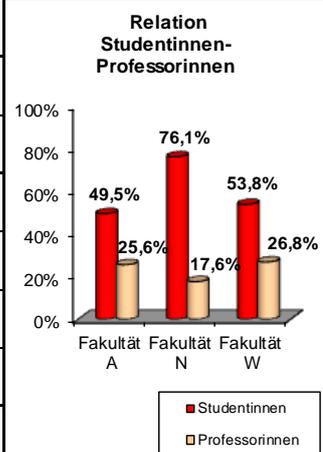
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	303	128	42,2%	10	0	293	128	43,7%
Fakultät N	223	122	54,7%	9	9	214	113	52,8%
Fakultät W	202	80	39,6%	-9	4	211	76	36,0%
Sonstige Einrichtungen	112	51	45,5%	3	7	109	44	40,4%
Gesamt	840	381	45,4%	13	20	827	361	43,7%



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

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	43	11	25,6%	-2	-1	45	12	26,7%
Fakultät N	34	6	17,6%	-2	0	36	6	16,7%
Fakultät W	41	11	26,8%	-2	-2	43	13	30,2%
sonstige Einrichtungen								
Gesamt	118	28	23,7%	-6	-3	124	31	25,0%



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

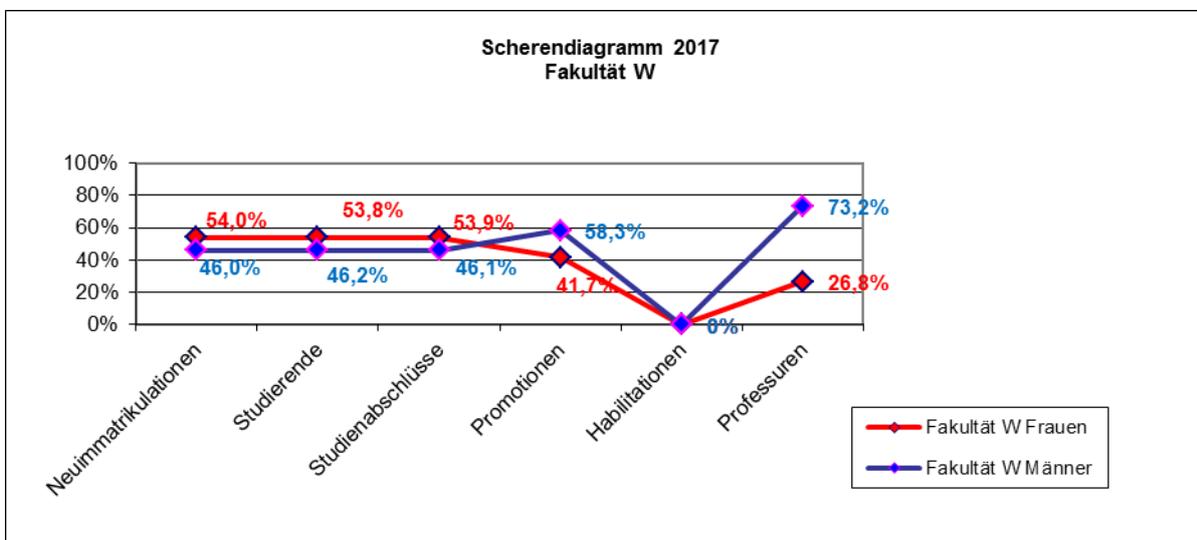
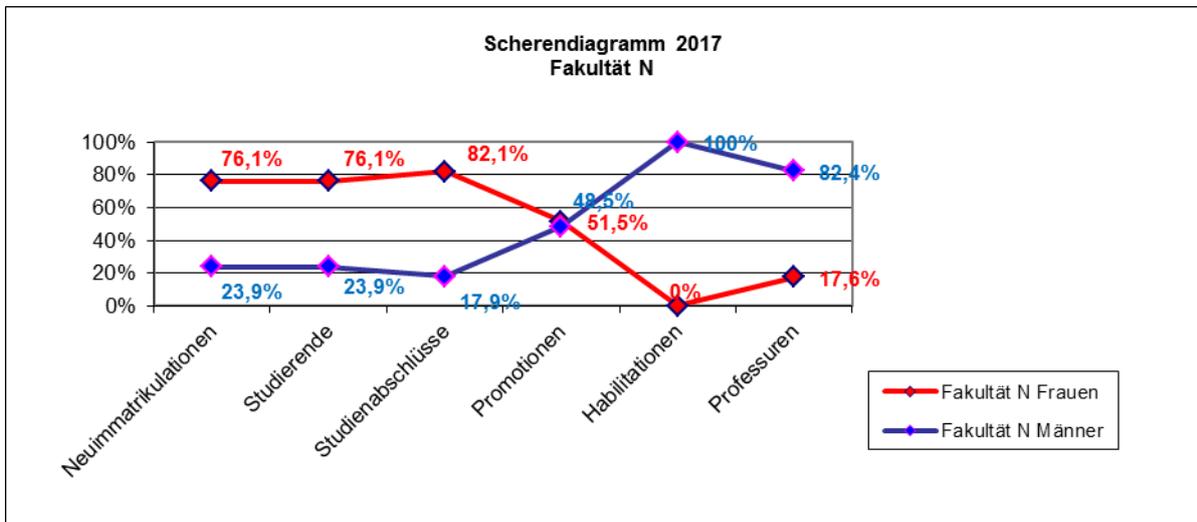
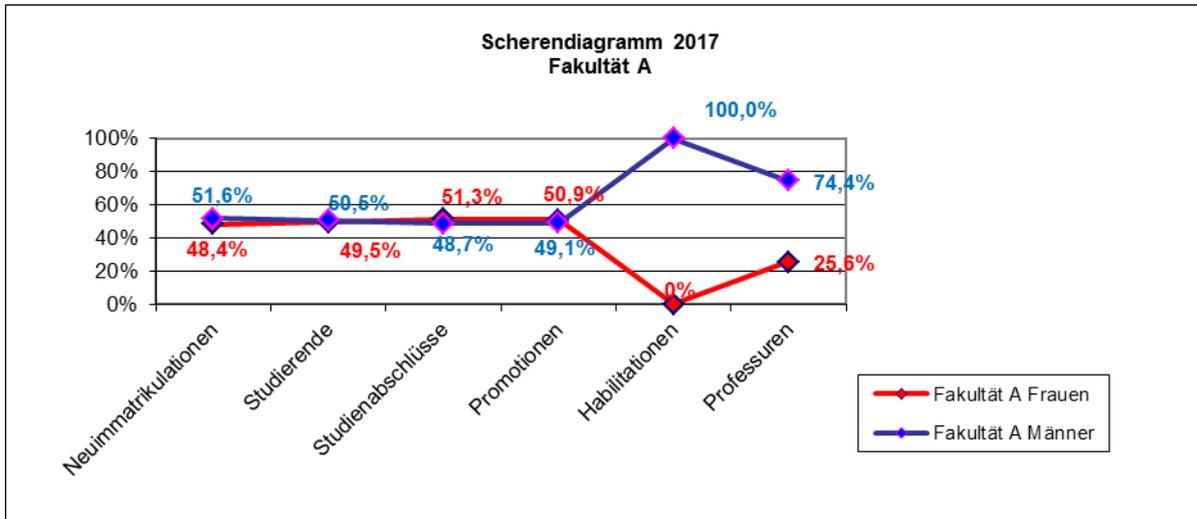
Der Anteil der **Studentinnen** ist seit 10 Jahren konstant und liegt mit 56,8 % ebenfalls seit Jahren über dem **Bundesdurchschnitt von 48,5 %** (Statistisches Bundesamt, 2018) als auch den **Landesdurchschnitt von 47,7 %** (Statistisches Bundesamt, 2018).

Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil im **Mittelbau** mit **45,4 %** erneut leicht gestiegen. In der Fakultät N bleibt der Frauenanteil auch weiterhin über 50 %, während er in den Fakultäten A und W nach wie vor unter 50 % liegt.

Insgesamt liegt der Frauenanteil im Mittelbau deutlich über dem **Bundes-durchschnitt 2016 von 38,6 %** (Statistisches Bundesamt 2016) und auch deutlich über dem **Landesdurchschnitt 2016 von 34,4 %** (Statistisches Bundesamt 2016).

Der Anteil der **Professorinnen** ist im Jahr 2017 auf **23,7 %** leicht zurück gegangen, liegt aber dennoch sowohl über dem **Bundesdurchschnitt 2016 von 23,4 %** (Statistisches Bundesamt 2016) als auch über dem **Landesdurchschnitt 2016 von 20,8 %** (Statistisches Landesamt BW 2016). 28 von 118 Professuren sind mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Da die Inhaberinnen von Professuren immer wieder neue Aufgaben, in diesem Fall neue Professuren an anderen Hochschulen, übernehmen, sind Fluktuationen unvermeidlich.

Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2017

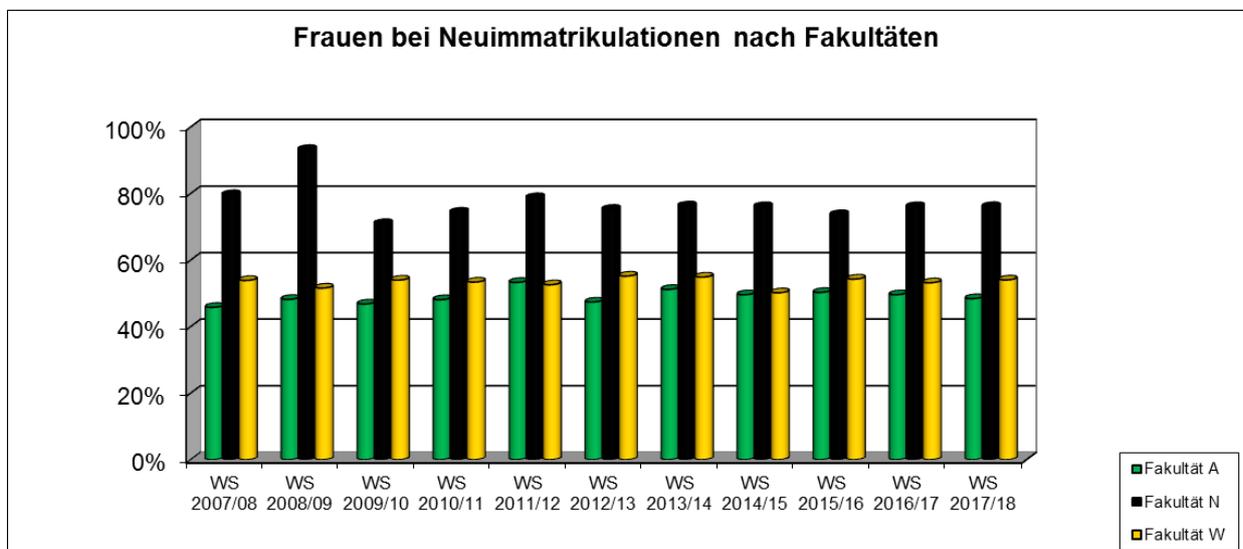


3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2017 / 2018			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2016 / 2017		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	747,5	362	48,4%	-21,5	-19,7	769	381,7	49,6%
Fakultät N	483,5	368	76,1%	-90,5	-68,7	574	436,7	76,1%
Fakultät W	1423	769	54,0%	-155	-70,7	1578	839,7	53,2%
Bioeconomy M. Sc.	35	19	54,3%					
Gesamt	2689	1518	56,5%	-232	-140,1	2921	1658,1	56,8%

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 ein Interdisziplinärer Studiengang



Der Frauenanteil bei den **Neuimmatrikulationen** liegt mit **56,5 %** erneut sowohl über dem **Bundesdurchschnitt** von **50,6 %** (Statistisches Bundesamt 2018), als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **49,3 %** (Statistisches Bundesamt 2018). Der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen bleibt auch auf Fakultätsebene annähernd konstant und weist keine großen Schwankungen auf.

4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 13.03.2018

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2016/2017									
	Absolvent/-innen 2016/2017			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2015/2016			Frauen bei erfolgreichen Abschlüssen nach Fakultäten
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A	583	299	51,3%	-67	-24	650	323	49,7%	
Fakultät N	391	321	82,1%	9	21	382	300	78,5%	
Fakultät W	1055	569	53,9%	-105	-86	1160	655	56,5%	
Gesamt	2029	1189	58,6%	-163	-89	2192	1278	58,3%	

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

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2016/2017									
	2016/2017			Vergleich zum Vorjahr		2015/2016			Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A Dr. sc. agr.	57	29	50,9%	-1	-3	58	32	55,2%	
Fakultät N Dr. rer. nat.	33	17	51,5%	2	0	31	17	54,8%	
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	48	20	41,7%	17	11	31	9	29,0%	
Gesamt	138	66	47,8%	18	8	120	58	48,3%	

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

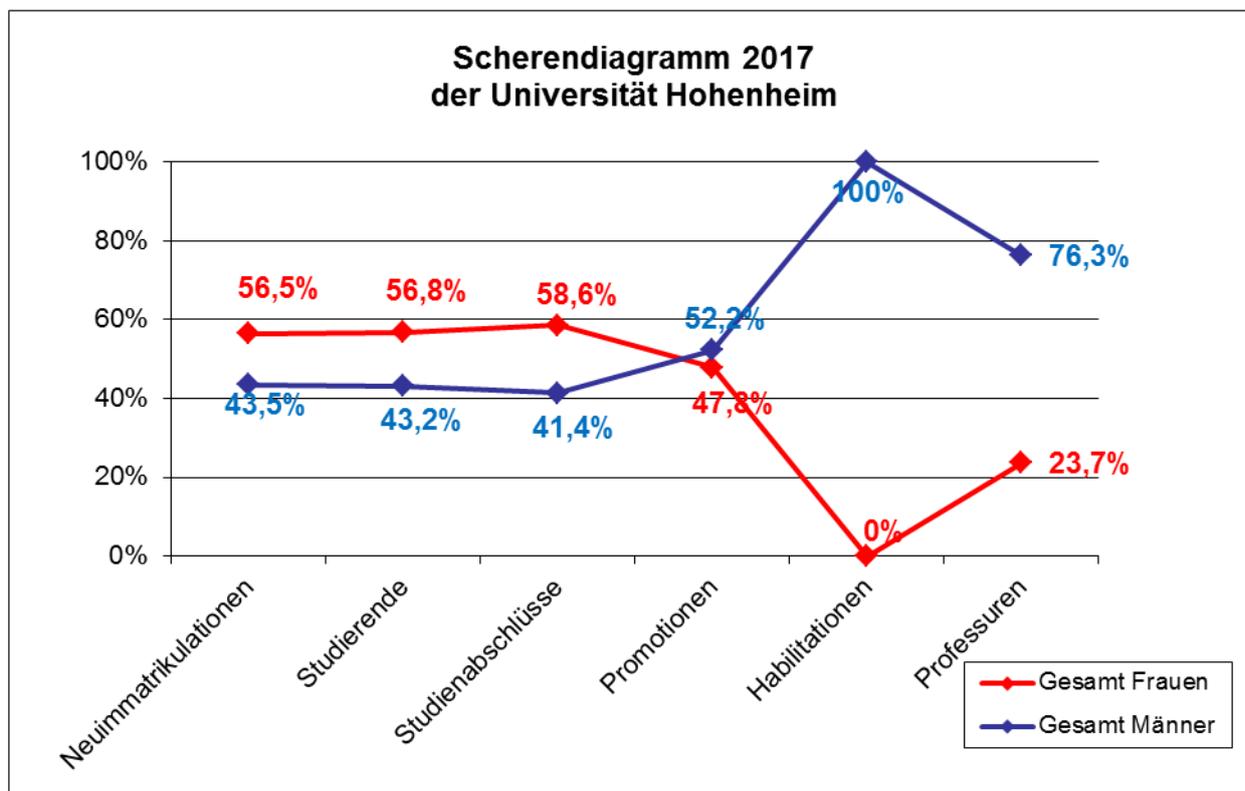
Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2017									
	Habilitationen 2017			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2016			Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %		absolut		absolut	in %	
Fakultät A	1	0	0%	-2	-1	3	1	33,3%	
Fakultät N	2	0	0%	2	0	0	0		
Fakultät W	0	0		0	0	0	0		
Gesamt	3	0	0%	0	-1	3	1	33,3%	

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

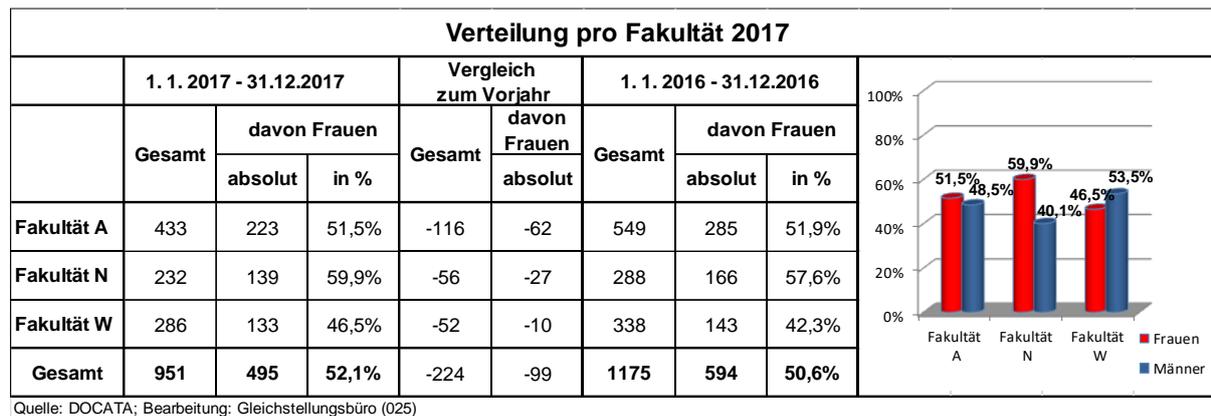
Der Anteil der **Absolventinnen** entspricht auch in diesem Jahr wieder dem Studentinnenanteil. Da keine Kohortenanalysen durchgeführt werden, ist ein direkter Vergleich nur bedingt möglich. Mit **58,6 %** liegt der Anteil der Absolventinnen über dem **Bundesdurchschnitt** 2016 von **50,6 %** (Statistisches Bundesamt 2018) und deutlich über dem **Landesdurchschnitt** 2016 von **47,3 %** (Statistisches Landesamt 2018).

Im Bereich der **abgeschlossenen Promotionen** ist der Anteil der Frauen mit **47,8 %** annähernd gleich geblieben. Er liegt über dem **Bundesdurchschnitt** 2016 von **43,4 %** (Statistisches Bundesamt 2018) und dem **Landesdurchschnitt** 2016 von **43,4 %** (Statistisches Landesamt 2018). Allerdings zeigen die Zahlen sehr deutlich, dass die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen in den Fakultäten N und W nicht dem Kaskadenmodell entspricht und der Frauenanteil deutlich absinkt.

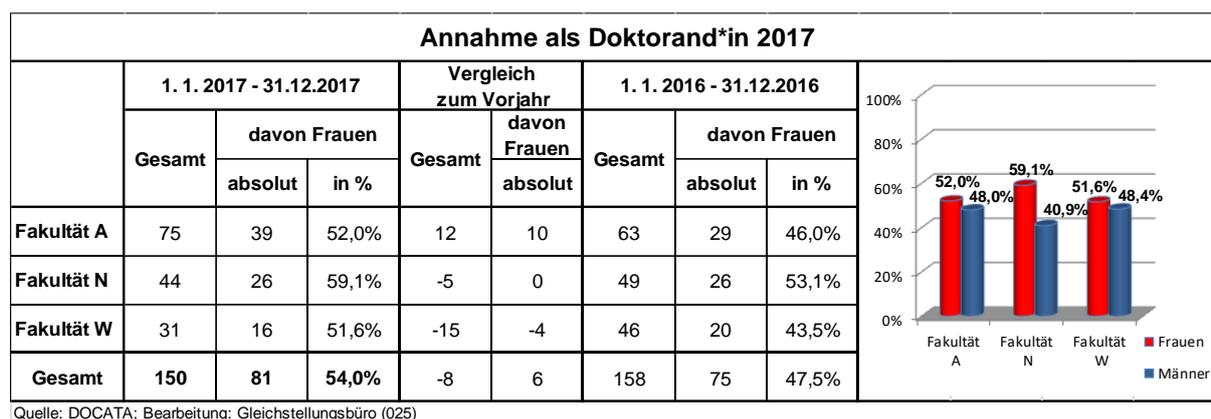
Im Jahr 2017 wurden insgesamt drei **Habilitationen** abgeschlossen, davon keine von einer Wissenschaftlerin. Der Frauenanteil bei den Habilitationen liegt im **Bundesdurchschnitt** 2016 bei **30,4 %** (Statistisches Bundesamt 2017) und im **Landesdurchschnitt** 2017 von **26,3 %** (Statistisches Landesamt 2018).



Verteilung von Doktorandinnen und Doktoranden pro Fakultät



Annahme als Doktorand*in 2017



Bei der Gesamtanzahl der laufenden Promotionen ist nahezu Parität zwischen Frauen und Männern erreicht, wobei es allerdings deutliche Unterschiede in den Fakultäten gibt. Erstmals kann auch eine Aussage über die Zahl der angenommenen Promovierenden im Berichtszeitraum gemacht werden. Aufgrund der neuen Promovierendenerfassung mit DOCATA ist mittelfristig eine Kohortenanalyse möglich. Im neuen Struktur- und Entwicklungsplan für die Jahre 2018-2022 formuliert die Universität Hohenheim u.a. die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten in allen Bereichen der Universität sowie die Beförderung der Internationalisierung. Im Bereich des Promotionswesens ist der bislang nachweisbare gleichstellungsrelevante, internationale Aspekt vor allem in der Fakultät A hervorzuheben. Zum Stichtag 31.12.2017 waren an dieser Fakultät 421 zugelassene Promovierende registriert, von denen 146 aus dem Ausland kommen. 66 Frauen und 77 Männer aus 55 Ländern sind aktuell als Promovierende in dieser Fakultät eingeschrieben.

5. Stipendien

Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm

Um mehr qualifizierten Frauen eine bessere Perspektive in der Wissenschaft zu eröffnen, schreibt das Land das Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm aus. Das Land Baden-Württemberg förderte mit diesem Stipendium bisher mehr als 140 Nachwuchswissenschaftlerinnen, von denen mehr als 60% auf Professuren berufen wurden.

Im Jahr 2017 wurden landesweit 51 Anträge eingereicht, von denen wie in den letzten Jahren 10 Fellowships bewilligt werden konnten.

Der Finanzierungsmodus sieht vor, dass nach einer dreijährigen Finanzierung der Wissenschaftlerin durch das MWK eine anschließende verbindliche Finanzierungszusage von zwei Jahren durch die Universität vorliegen muss.

Im Jahr 2016 war eine Antragstellerin aus der Fakultät A mit ihrem Antrag erfolgreich und übernahm ein Fellowship. Mittlerweile übernahm sie eine Junior-Professur an der Universität Hohenheim. Wir gratulieren zu diesem Erfolg.

Brigitte-Schlieben-Lange-Programm

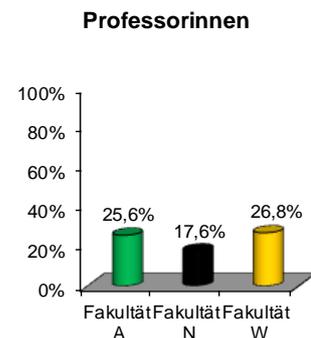
Das Land unterstützt mit der Finanzierung von Beschäftigungsverhältnissen und Stipendien Nachwuchswissenschaftlerinnen und Künstlerinnen mit familiären Verpflichtungen bei ihren weiteren Qualifizierungen. Ziel der Förderung ist es, den Frauen Planungssicherheit zu geben und sie bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu unterstützen. Das Programm wird allerdings, und dies ist bedauerlich, nur alle zwei Jahre ausgeschrieben.

6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

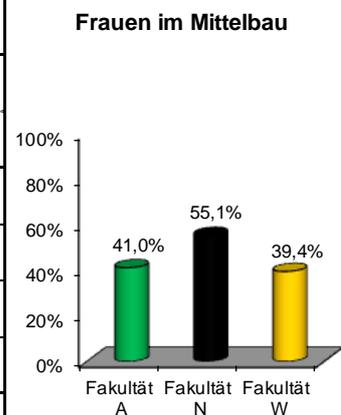
Stichtag: 01.01.2018

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	43	11	25,6%	-2	-1	45	12	26,7%
Fakultät N	34	6	17,6%	-2	0	36	6	16,7%
Fakultät W	41	11	26,8%	-2	-2	43	13	30,2%
Gesamt	118	28	23,7%	-6	-3	124	31	25,0%



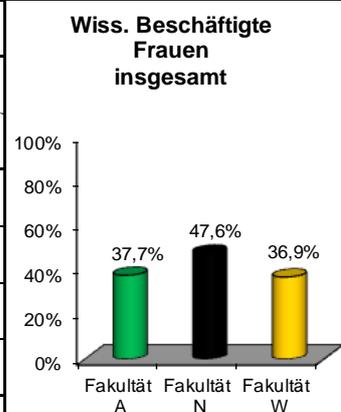
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	156	64	41,0%	-8	-5	164	69	42,1%
Fakultät N	136	75	55,1%	5	7	131	68	51,9%
Fakultät W	165	65	39,4%	-12	5	177	60	33,9%
sonstige Einrichtungen	62	24	38,7%	-5	2	67	22	32,8%
Gesamt	519	228	43,9%	-20	9	539	219	40,6%



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	199	75	37,7%	-10	-6	209	81	38,8%
Fakultät N	170	81	47,6%	3	7	167	74	44,3%
Fakultät W	206	76	36,9%	-14	3	220	73	33,2%
sonstige Einrichtungen	62	24	38,7%	-5	2	67	22	32,8%
Gesamt	637	256	40,2%	-26	6	663	250	37,7%

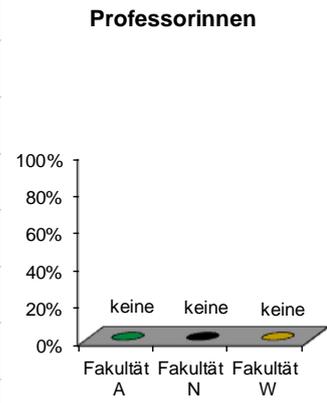


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

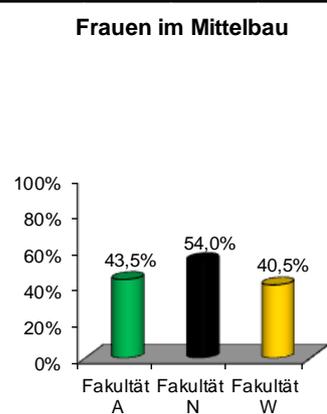
Stichtag: 1.1.2018

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	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%



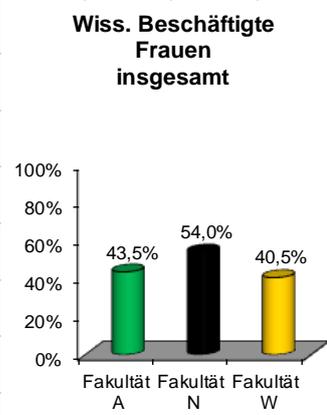
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	147	64	43,5%	18	5	129	59	45,7%
Fakultät N	87	47	54,0%	4	2	83	45	54,2%
Fakultät W	37	15	40,5%	3	-1	34	16	47,1%
sonstige Einrichtungen	50	27	54,0%	8	5	42	22	52,4%
Gesamt	321	153	47,7%	33	11	288	142	49,3%



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	147	64	43,5%	18	5	129	89	69,0%
Fakultät N	87	47	54,0%	4	2	83	45	54,2%
Fakultät W	37	15	40,5%	3	-1	34	16	47,1%
sonstige Einrichtungen	50	27	54,0%	8	5	42	22	52,4%
Gesamt	321	153	47,7%	33	11	288	142	49,3%

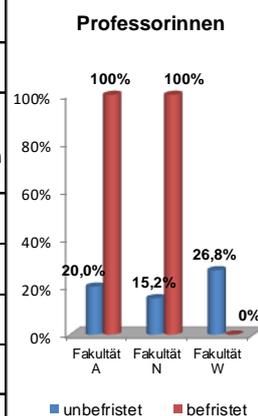


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

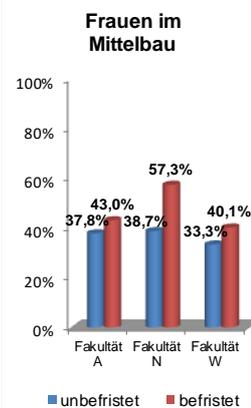
Stichtag: 1.1.2018

Professuren										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	in %				absolut	in %		
Fakultät A	40	8	20,0%	-2	-1	3	3	100%	0	0
Fakultät N	33	5	15,2%	-3	-1	1	1	100%	1	1
Fakultät W	41	11	26,8%	-2	-2	0	0	0%	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	114	24	21,1%	-7	-4	4	4	100%	1	1



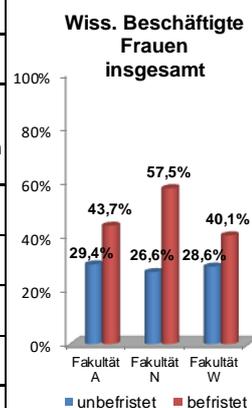
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	in %				absolut	in %		
Fakultät A	45	17	37,8%	0	4	258	111	43,0%	10	-4
Fakultät N	31	12	38,7%	0	1	192	110	57,3%	9	8
Fakultät W	15	5	33,3%	4	5	187	75	40,1%	-13	-1
sonstige Einrichtungen	50	17	34,0%	5	4	62	34	54,8%	-2	3
Gesamt	141	51	36,2%	9	14	699	330	47,2%	4	6



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	in %				absolut	in %		
Fakultät A	85	25	29,4%	-2	3	261	114	43,7%	10	-4
Fakultät N	64	17	26,6%	-3	0	193	111	57,5%	10	9
Fakultät W	56	16	28,6%	2	3	187	75	40,1%	-13	-1
sonstige Einrichtungen	50	17	34,0%	5	4	62	34	54,8%	-2	3
Gesamt	255	75	29,4%	2	10	703	334	47,5%	5	7

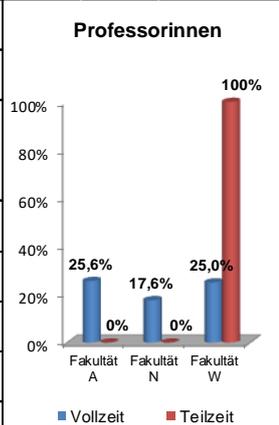


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung

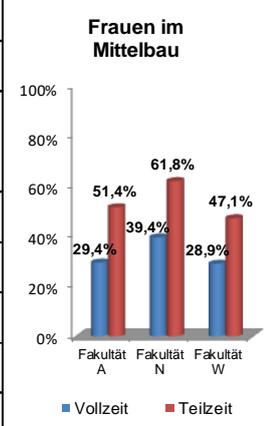
Stichtag: 1.1.2018

Professuren										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	43	11	25,6%	-1	0	0	0	0%	-1	-1
Fakultät N	34	6	17,6%	-2	0	0	0	0%	0	0
Fakultät W	40	10	25,0%	-3	-3	1	1	100%	1	1
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	117	27	23,1%	-6	-3	1	1	100%	0	0



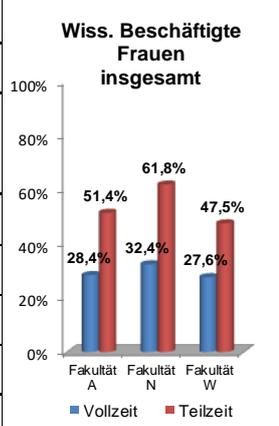
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	126	37	29,4%	2	3	177	91	51,4%	8	-3
Fakultät N	71	28	39,4%	-4	-2	152	94	61,8%	13	11
Fakultät W	83	24	28,9%	8	5	119	56	47,1%	-17	-1
sonstige Einrichtungen	60	19	31,7%	2	2	52	32	61,5%	1	5
Gesamt	340	108	31,8%	8	8	500	273	54,6%	5	12



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	169	48	28,4%	1	3	177	91	51,4%	7	-4
Fakultät N	105	34	32,4%	-6	-2	152	94	61,8%	13	11
Fakultät W	123	34	27,6%	5	2	120	57	47,5%	-16	0
sonstige Einrichtungen	60	19	31,7%	2	2	52	32	61,5%	1	5
Gesamt	457	135	29,5%	2	5	501	274	54,7%	5	12



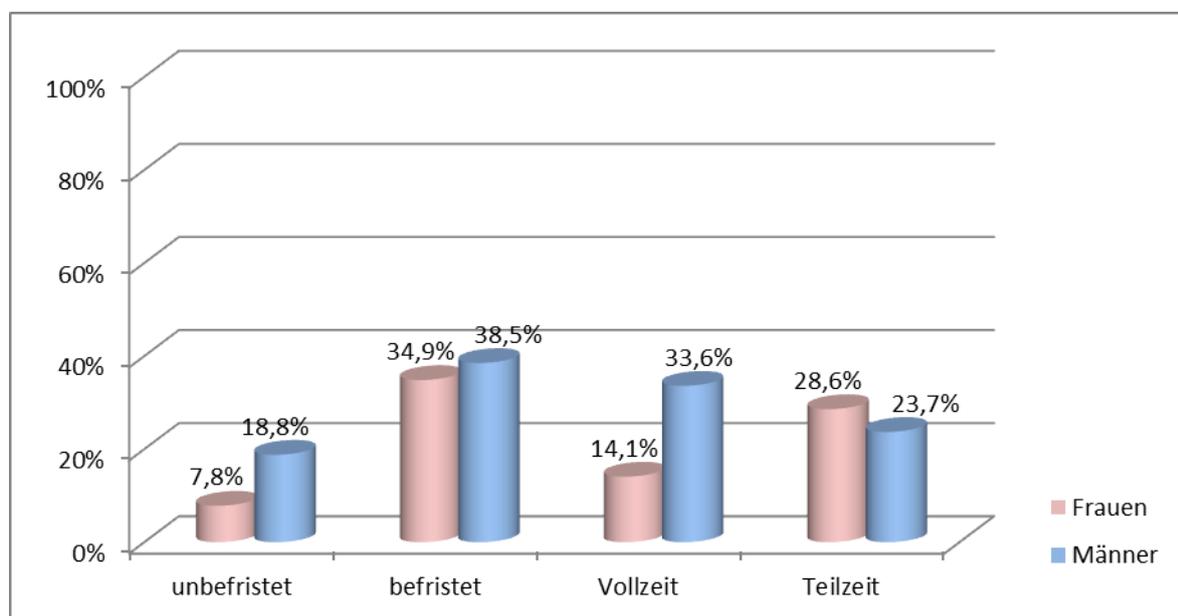
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Bei den unbefristeten Planstellen ist der Anteil an Wissenschaftlerinnen im Vergleich zum Vorjahr von 25,7 % auf **29,4 %** leicht gestiegen. Bei den befristeten Stellen blieb der Frauenanteil mit **47,5 %** nahezu gleich.

Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der **wissenschaftlich Beschäftigten insgesamt** und die Aufteilung in die Kategorien **unbefristet – befristet** und

Vollzeit – Teilzeit

Zahlen von wissenschaftlich Beschäftigten Stichtag 1.1.2018					
wiss. Beschäftigte	Gesamt	davon Frauen bezogen auf Beschäftigte gesamt		davon Männer bezogen auf Beschäftigte gesamt	
		absolut	in %	absolut	in %
Beschäftigte insgesamt	958	409	42,7%	549	57,3%
unbefristet	255	75	7,8%	180	18,8%
befristet	703	334	34,9%	369	38,5%
Vollzeit	457	135	14,1%	322	33,6%
Teilzeit	501	274	28,6%	227	23,7%



Im Jahr 2017 beschäftigten die deutschen Hochschulen 386 800 Personen im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich. Im Bundesdurchschnitt standen nur 17 % von ihnen in einem unbefristeten Vollzeitbeschäftigungsverhältnis. Im Ländervergleich lagen 11 Bundesländer über dem Bundesdurchschnitt. Den niedrigsten Anteil wies Baden-Württemberg mit 14 % auf (Statistisches Bundesamt 2018).

10. Einstellungsverfahren gesamt

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	91	46	50,5%	-9	5	100	41	41,0%
Fakultät N	58	38	65,5%	0	2	58	36	62,1%
Fakultät W	56	31	55,4%	-25	-5	81	36	44,4%
Sonstige	19	13	68,4%	-4	5	23	8	34,8%
Gesamt	224	128	57,1%	-38	7	262	121	46,2%

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

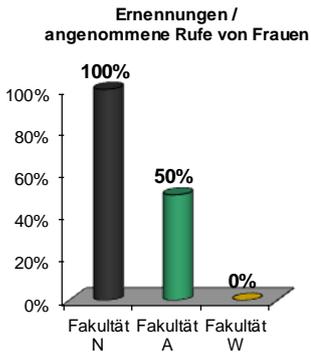
Fakultät	Anteil (%)
Fakultät A	50,5%
Fakultät N	65,5%
Fakultät W	55,4%

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 1.1.2017- 31.12.2017

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2017			Vergleich zum Vorjahr		2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	1	1	100%	1	1	0	0	0%
Fakultät A	2	1	50%	1	0	1	1	100%
Fakultät W	1	0	0%	0	0	1	0	0%
Gesamt	4	2	50,0%	2	1	2	1	50%



Quelle: Referat 3.2, kr, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fachgebiet		Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglieder der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze			Anzahl der Vortragenden	
			männl.	weibl.	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Listenplatz 1	Listenplatz 2	Listenplatz 3	Gesamt	davon Frauen
Fakultät N	Fg. 140	Ernährungswissenschaft	0	1	13	6	15	9	1	1	x	5	3
Fakultät A	Fg. 490	Tierernährung und Weidewirtschaft in den Tropen und Subtropen	0	1	11	4	x	x	1	x	x	1	1
Fakultät A	Fg. 350	Quantitative Genetik und Genomik der Nutzpflanzen	1	0	11	4	13	1	0	0	x	4	0
Fakultät W	Fg. 520	VWL, insbes. Geld und Währung	1	0	10	5	36	5	0	0	1	6	2
Gesamt			2	2	45	19	64	15	2	1	1	16	6

Quelle: Berufsmanagement, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Im Jahr 2016 konnten 50% der ausgeschriebenen Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden. Diese Entwicklung bestätigte sich auch im Berichtszeitraum, da von vier ausgeschriebenen Professuren zwei Wissenschaftlerinnen den Ruf an die Universität Hohenheim annahmen.

Seit mehreren Jahren werden die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, sowie die konsequente Beteiligung von Frauen an den Berufungsverfahren erfolgreich eingesetzt und sind zur Routine geworden. Trotz dieser erfreulichen Entwicklung ist es auch weiterhin notwendig, die Berufung von Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig zu betreiben.

12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

Zeitraum 1.1.2017- 31.12.2017

Bewerbungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Bewerbungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	118	50	42,4%			Die Auswertung entfiel aufgrund unvollständiger Mitteilungsbögen			
Fakultät N	197	116	58,9%						
Fakultät W	138	50	36,2%						
Sonstige Einrichtungen	2	2	100,0%						
Gesamt	455	218	47,9%						

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

Vorstellungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Vorstellungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	35	12	34,3%	5	-3	30	15	50,0%	
Fakultät N	42	27	64,3%	15	11	27	16	59,3%	
Fakultät W	38	20	52,6%	-7	0	45	20	44,4%	
Sonstige Einrichtungen	1	1	100,0%	-14	-4	15	5	33,3%	
Gesamt	116	60	51,7%	-1	4	117	56	47,9%	

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

Einstellungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Einstellungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	51	19	37,3%	6	1	45	18	40,0%	
Fakultät N	37	25	67,6%	-1	3	38	22	57,9%	
Fakultät W	50	26	52,0%	-9	8	59	18	30,5%	
Sonstige Einrichtungen	2	2	100,0%	-4	-1	6	3	50,0%	
Gesamt	140	72	51,4%	-8	11	148	61	41,2%	

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

13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

Zeitraum 1.1.2017- 31.12.2017

Verlängerungen									
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Verlängerungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	200	89	44,5%	-14	-20	214	109	50,9%	<p>Detailed description: A 3D bar chart titled 'Verlängerungen' comparing the percentage of extensions for three faculties. The y-axis represents the percentage from 0% to 100%. The x-axis lists Fakultät A (green bar, 44.5%), Fakultät N (black bar, 62.3%), and Fakultät W (yellow bar, 40.9%).</p>
Fakultät N	130	81	62,3%	-58	-21	188	102	54,3%	
Fakultät W	137	56	40,9%	-31	-7	168	63	37,5%	
Sonstige Einrichtungen	56	14	25,0%	1	-10	55	24	43,6%	
Gesamt	523	240	45,9%	-102	-58	625	298	47,7%	

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

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)									
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016			Höhergruppierungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	3	2	66,7%	-8	-3	11	5	45%	<p>Detailed description: A 3D bar chart titled 'Höhergruppierungen' comparing the percentage of higher groupings for women and men. The y-axis represents the percentage from 0% to 100%. The x-axis lists Frauen (red bar, 66.7%) and Männer (blue bar, 33.3%).</p>

Quelle: APO5, Hdt; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
 * Aus datenschutzrechtlichen Gründen ist die Aggregation auf Institut- und Fakultäsebene nicht möglich.

14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

Zeitraum 1.1.2017- 31.12.2017

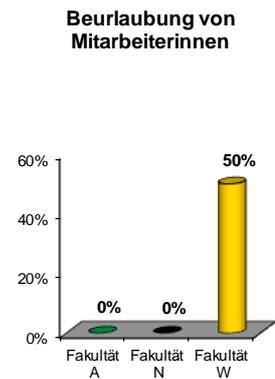
Reduzierungen*								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	30	15	50,0%	4	4	26	11	42,3%



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

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

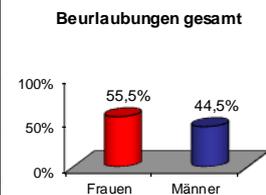
Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	0	0	0%	-3	0	3	0	0%
Fakultät N	2	0	0%	1	0	1	0	0%
Fakultät W	2	1	50%	1	0	1	1	0%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Gesamt	4	1	25%	-1	0	5	1	20,0%



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

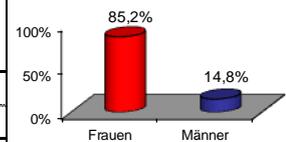
Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 2016/2017

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	326	181	55,5%	61	26	265	155	58,5%



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

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2017 - 31.12.2017			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	27	23	85,2%	4	1	23	22	95,7%

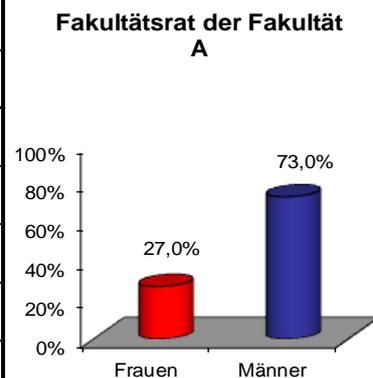


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

15. Gremien: Fakultätsräte

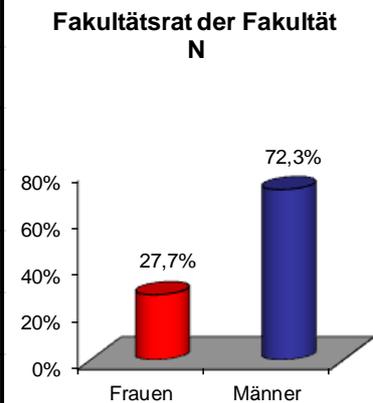
Stand: 01.01.2018

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor/-innen	46	11	23,9%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
Gesamt	63	17	27,0%



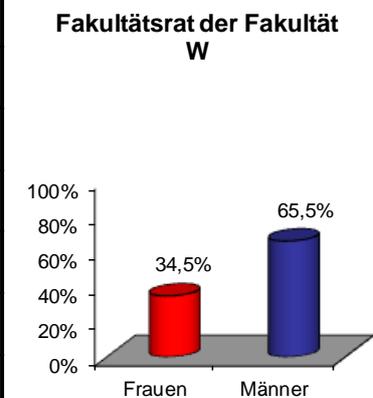
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	5	1	20%
Professor/-innen	29	5	17,2%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	4	66,7%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
Gesamt	47	13	27,7%



Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0%
Professor/-innen	42	15	35,7%
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50%
Gesamt	58	20	34,5%



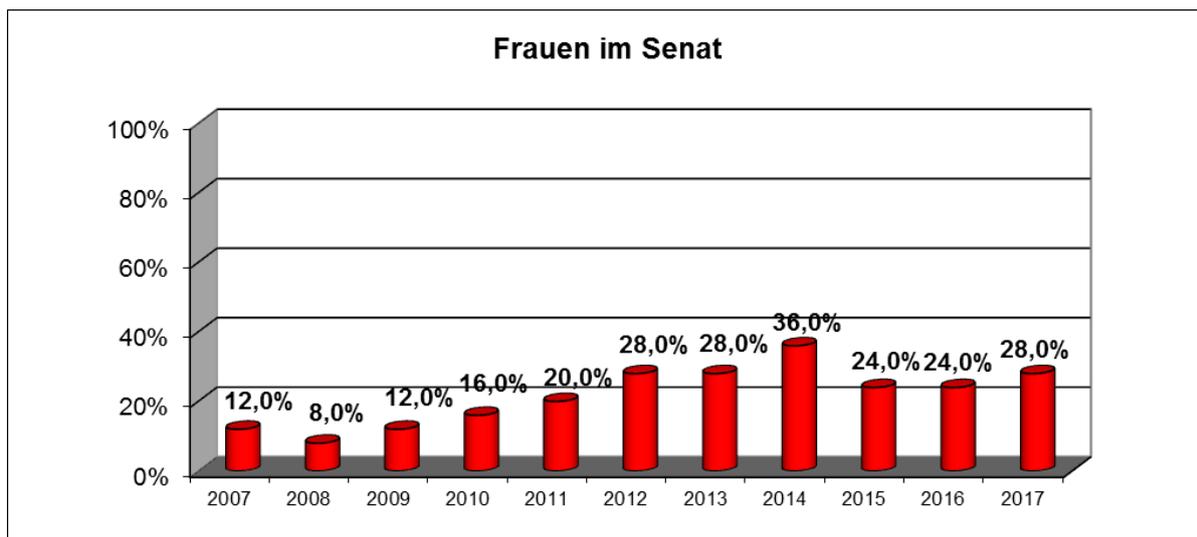
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Senat

Stand: 01.01.2018

Mitglieder des Senats			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat	5	2	40,0%
Dekane	3	0	0%
Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	7	0	0%
Vertreter der Studierenden	3	2	66,7%
Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes	3	1	33,3%
Vertreter des Sonstigen Personals	3	1	33,3%
Gesamt	25	7	28,0%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



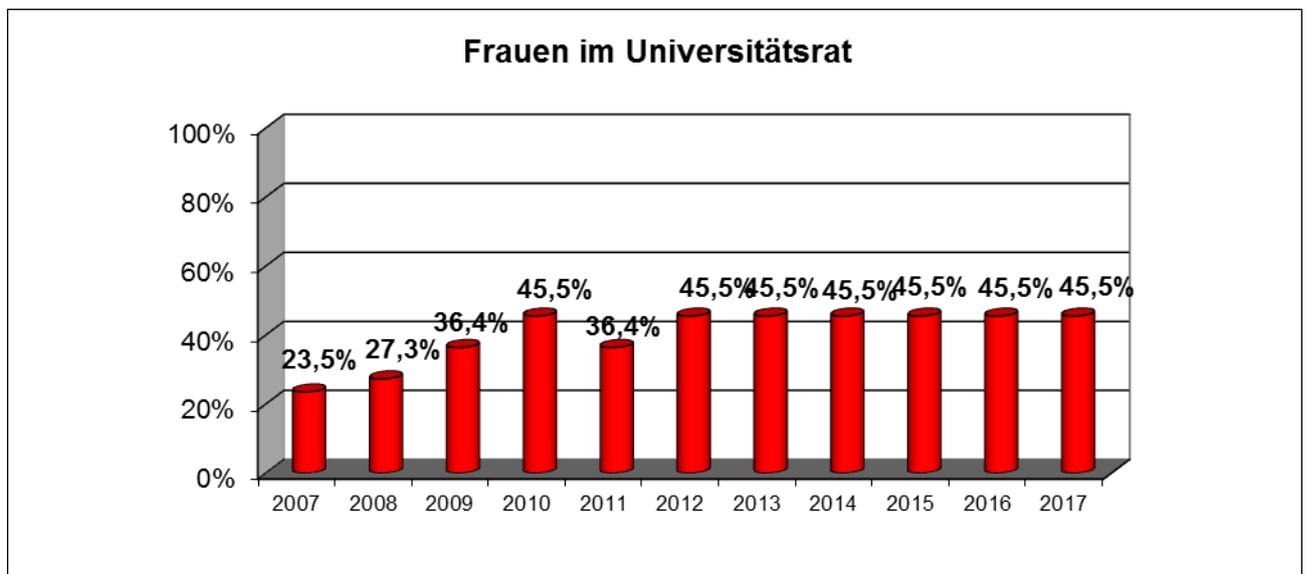
Der Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim sieht vor, dass der Frauenanteil in allen Gremien der akademischen Selbstverwaltung 25 % betragen soll. Die vorliegenden Zahlen belegen, dass dies der Fall ist. Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass in dem Zeitraum von 2002 bis 2017, mit Ausnahme des Jahres 2014, keine Professorin als Wahlmitglied im Senat vertreten war.

Universitätsrat

Stand: 01.01.2018

Mitglieder des Universitätsrates				
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	3	50,0%
	Interne Mitglieder	5	2	40,0%
Gesamt		11	5	45,5%
Beratende Mitglieder	Rektorat	5	2	40,0%
	Vertreter des Wissenschaftsministeriums	1	1	100%
	Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Das LHG sieht vor, dass Frauenanteil im Universitätsrat mindestens 45% betragen muss. Diese Forderung wird von der Universität Hohenheim erfüllt.

III. Einwerbung und Umsetzung von Drittmittelprojekten

Durch die Beteiligung an bundes- und landesweiten Ausschreibungen für Drittmittel kann die Universität Hohenheim individuelle und strukturelle gleichstellungsrelevante Maßnahmen umsetzen.

1. Professorinnenprogramm II

Ein erfolgreicher Antrag wurde im Jahr 2013 für das Professorinnenprogramm II des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gestellt.

Projektträger	Bundesministerium für Bildung und Forschung
Vorhaben	Förderung zweier Regelprofessuren
Laufzeit	01.01.2014 - 31.12.2018 und 01.05.2014 - 30.04.2019
Fördersumme	1.500.000€ für beide Professuren
Finanzierung	Bundesministerium für Bildung und Forschung, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Universität Hohenheim

Das bundesweite Professorinnenprogramm II verfolgt das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu unterstützen, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen im Wissenschaftsbereich zu steigern.

In den Jahresberichten 2014-2016 ist bereits über die Umsetzung der Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm II berichtet worden. Das Rektorat der Universität Hohenheim hat die Beteiligung am Professorinnenprogramm III (2019-2024) beschlossen. Im Folgenden werden die im Professorinnenprogramm II positiv evaluierten Maßnahmen aufgeführt, die im Rahmen des neu zu beantragenden Professorinnenprogramm III weitergeführt werden sollen.

Beteiligung der Universität Hohenheim an der Kinderkrippe „Kleinstein“

Die Kinderkrippe „Kleinstein“ entstand durch das zeitlich befristete Programm „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal“ des Landes Baden-Württemberg. Die Universität Hohenheim ist aufgrund ihrer Randlage in Stuttgart zwingend auf einen

Betriebskindergarten angewiesen und hat die Kinderkrippe daher als Betriebskindergarten in das Portfolio der Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Campus aufgenommen. Da diese Einrichtung primär Kindern von Professorinnen, Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen zur Verfügung steht, ist sie für die Universität Hohenheim unverzichtbar geworden.

Gleichstellungsorientiertes Berufungsmanagement

Verschiedene gendersensible Maßnahmen wurden in das Berufungsmanagement integriert. Dazu gehören die Überprüfung der Ausschreibung, der Zusammensetzung der Berufungskommission mit mind. 25% Frauenanteil, der Durchführung der Aktiven Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, die beratende Tätigkeit in den Sitzungen der Berufungskommission sowie den Berufungsgesprächen mit den Kandidatinnen und Kandidaten. Im Rahmen dieser Tätigkeiten ist der Berufungsmanager für die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten verantwortlich und stärkt somit die gendersensiblen Aspekte bei der Auswahl der Bewerberinnen, so dass ein Gender Bias verhindert wird. In den letzten fünf Jahren stieg der Anteil der Professorinnen von 20% auf 25%. Dieser Anstieg ist besonders bemerkenswert, da an der Universität Hohenheim überwiegend Regelprofessuren ausgeschrieben wurden. Auch die drei mittlerweile ausgeschriebenen Tenure Track Professuren sind mit Frauen besetzt. Diese überaus erfolgreiche Entwicklung ist nicht zuletzt auf das gleichstellungsorientierte Berufungsmanagement zurückzuführen.

Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement

Im Prozess der Entwicklung eines universitätsumfassenden Qualitätsmanagements ist es notwendig, gleichstellungsrelevante Daten zu erheben und Gleichstellungsaspekte mit aufzunehmen. Dies setzt voraus, dass Parameter für die Gleichstellungsziele und aussagekräftige Daten für die Effizienz der Gleichstellungsmaßnahmen definiert werden müssen.

MentHo – Mentoring Hohenheim

MentHo ist ein Förderprogramm für Studentinnen und Nachwuchs-wissenschaftlerinnen mit dem Ziel, Frauen für die wissenschaftliche Karriere zu begeistern und sie damit an der Universität zu halten. Als besonders wertvoll ist das Angebot eines Cross-

Mentorings anzusehen, da durch eine individuelle one-to-one Beziehung zwischen einer Mentee und einer Mentorin eine kontinuierliche Begleitung der weiblichen Mentees während ihrer wissenschaftlichen Ausbildung/Karriere garantiert ist. Neben der wissenschaftlichen Karriere wird auch eine Karriere im Industrie- und/oder Wirtschaftsunternehmen berücksichtigt und entsprechende Mentorinnen und Mentoren angesprochen.

Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Stellenpool ermöglichte es, neuberufenen Professorinnen für einen Zeitraum von maximal drei Jahren eine zusätzliche halbe E 13 Stelle zur Verfügung zu stellen, die mit einer Nachwuchswissenschaftlerin zu besetzen ist. Dieser Stellenpool wurde als sehr effizient bewertet, um Wissenschaftlerinnen zur Rufannahme an die Universität Hohenheim zu motivieren. Diese Maßnahme wird seit 2015 umgesetzt und wird durch aktuelle Verträge bis Ende 2018 ausgeschöpft. In diesem Zeitraum wurden 8 Wissenschaftlerinnen eingestellt und den Professorinnen zugewiesen. Durch diese Maßnahme konnten nicht nur Professorinnen durch das bessere Angebot für die Universität Hohenheim gewonnen werden, sondern es wurden auch Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Karriere gefördert.

Fonds für Ausfallzeiten

Die Universität stellte einen Ausfallfonds zur Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit zur Verfügung. Forschungsprojektleiter*innen konnten Gelder aus diesem Fonds für Wissenschaftlerinnen beantragen, wenn diese aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit ihre Laborpräsenz reduzieren müssen. In einem Zeitraum von drei Jahren wurden vier Wissenschaftlerinnen für eine Laufzeit von 4-6 Monaten eingestellt und zehn wissenschaftliche Hilfskräfte für drei bis 6 Monate finanziert. Diese Maßnahme war damit außerordentlich erfolgreich. Die Gelder wurden von 3 Postdoktorandinnen und 6 Doktorandinnen abgerufen, die damit Vertretungen für Laborarbeiten bzw. Feldarbeiten finanzieren konnten. In den Forschungsprojekten bzw. Promotionen reduzierten sich durch diese Maßnahme zeitliche Lücken, so dass die Projekte bzw. Promotionen fristgerecht beendet werden konnten.

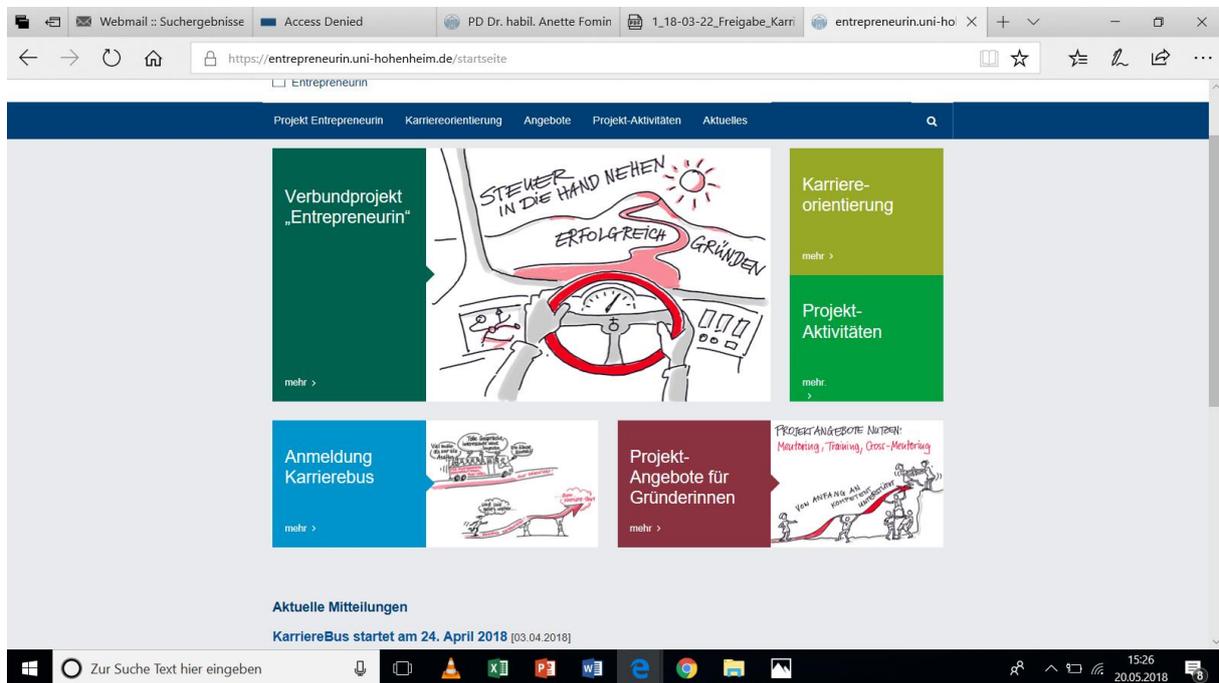
2. Projekt „Entrepreneurin“ erweitert MentHo um Berufsoption Startup

Ende 2016 wurde das Verbundprojekt „Entrepreneurin“ im Rahmen der CoMent-Ausschreibung (Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramme) beantragt (siehe Jahresbericht 2016) und im April 2017 bewilligt. Es ist ein Landesprojekt vom Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, das mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert wird.

Projektträger	Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg
Vorhaben	Entrepreneurin - Verbundprojekt zur Karriereförderung von Frauen auf dem Weg von der Hochschule zum eigenen Wirtschaftsunternehmen
Laufzeit	01.05.2017 - 30.04.2021
Fördersumme	450.000€
Finanzierung	Europäischer Sozialfonds, Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg, Universität Hohenheim

Hauptziel der CoMent-Ausschreibung ist die Unterstützung von Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogrammen für eine gezielte, Qualifikationswege übergreifende Karriereberatung und -planung in den Bereichen Wissenschaft und Wirtschaft. Hierfür sollen kreative, bislang an der Einrichtung noch nicht vorhandene Maßnahmen für die Karriereförderung von Studentinnen, Doktorandinnen sowie Postdotorandinnen etabliert und erprobt werden, wobei Projektschwerpunkt ein Cross-Mentoring ist.

Das Projekt „Entrepreneurin“ ergänzt in optimaler Weise das Mentoring-Programm MentHo. Bislang lag der Schwerpunkt von MentHo auf wissenschaftsorientierten Karrierewegen sowie auf die Karriere in Wirtschaftsunternehmen, Organisationen und Behörden. Seit 2017 ist das Portfolio von MentHo um den Karriereweg Startup erweitert worden.



Das Projekt „Entrepreneurin“ präsentiert sich mit einer eigenen Webseite auf der Unihomepage.

Mit einem erfolgreichen Auftakt startete das Verbundprojekt in der vollbesetzten Aula des Schloss Hohenheim am 7.12.2017. Mit dem Projekt sollen Frauen nach guten Antworten und Ideen suchen, um für die schnellen gesellschaftlichen Veränderungen und Herausforderungen „fit“ zu werden. Eine Selbstständigkeit bietet diese Chance, wissenschaftliche Ergebnisse in wirtschaftlich nachhaltige ökologische Ergebnisse und Produkte zu transferieren und diese ökonomisch zu nutzen.

IV. Weitere Aktivitäten

1. Die „Kinderfeuerwehr“

Erstmalig wurden ab dem Jahresbericht 2008 Betreuungszahlen angegeben. Z.B. wurden im Wintersemester 2007/2008 und Sommersemester 2008 insgesamt 316 Kinder von Studierenden, 87 Kinder von Beschäftigten sowie 11 Kinder der Professorenschaft betreut. Es zeigt sich im Laufe der Jahre immer mehr, dass die Kinderfeuerwehr gerade für viele Studierende der rettende Anker ist. Allerdings musste

zeitweise für diese Zielgruppe vom ursprünglichen Gedanken der „Kinderfeuerwehr“ nur in Notfällen einzuspringen, Abstand genommen werden. Die Praxis zeigte, dass Kinder von Studierenden oftmals über einen Zeitraum von mehreren Wochen betreut werden müssen.

Die Betreuungszahlen sind in den letzten Jahren gesunken. Grund hierfür ist der seit 2013 gesetzliche Anspruch von Eltern auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr des Kindes. Das kann ein Platz in einer Kindertagesstätte (Kita) oder bei einer Tagesmutter sein, so dass sich die Betreuungsmöglichkeiten deutlich erweitert haben. Dennoch ist die „Kinderfeuerwehr“ auf dem Campus nach wie vor eine unersetzliche Hilfe für viele, überwiegend studierenden Eltern der Universität Hohenheim und trägt zum Studienerfolg bei.

Der Gedanke in Notsituationen einzuspringen, rückt wieder mehr in den Vordergrund wie folgende Äußerung einer Studentin über die Kinderfeuerwehr zeigt:

„Ich war oft sehr froh, da ich wusste, dass es so etwas wie die Kinderfeuerwehr gibt. Die Kommunikation wegen Terminen war immer unkompliziert, freundlich und zeitnah. Das hat vieles im Vorfeld in der Planung extrem erleichtert. Da meine Tochter immer sehr ausgeglichen und entspannt nach ein paar Betreuungsstunden bei Frau Fellmeth-Merkle war und nur Positives erzählt hat, war ich auch schnell sorgenfrei was das „Abgeben“ meines Kindes anging. Das war auch ein wichtiger Faktor, um lernen zu können. Besonders in den Fällen, in denen meine Kurse bis genau 16.00 plus Aufräumen/kurzes Abschlussgespräch gingen, war ich sehr froh, dass ich die Kinderfeuerwehr in Anspruch nehmen konnte. Unsere Kita schließt seit Herbst 2016 um 16.00! Ebenso an Tagen, an denen die Kita ganz geschlossen hatte, konnte ich dank der Kinderfeuerwehr die wichtigsten Lehrveranstaltungen besuchen. Da meine Eltern beide noch voll berufstätig sind und eine Babysitterin auch teuer ist – die ich trotzdem häufig brauche, da ich alleinerziehend bin und manche Vorlesung länger als bis 17:00 oder länger als 4 Stunden am Stück gehen – ist die Einrichtung der Kinderfeuerwehr ein riesiger Glücksfall für mich.“

2. Hohenheimer Campusferien




UNIVERSITÄT HOHENHEIM
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Bitte aushängen und weitergeben!
An alle Angehörigen der Universität Hohenheim März 2017

- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2017
für Schulkinder bis 11 Jahre
und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren**

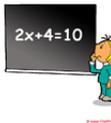
Ein Kinderbildungs- und Ferienprogramm rund um Hohenheim.
Eltern können Studium, Wissenschaft und Beruf währenddessen fortsetzen.

"Mathematische Zaubertricks"

Ziel dieses Workshops ist es, die Kinder spielerisch für Zahlen und
Mathematik zu begeistern.



Datum: 12.6.2017 – 16.6.2017 (außer 15.6.2017)
Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
Preis: 50 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
60 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)



Anmeldung _____Anmeldung _____Anmeldung _____Anmeldung _____Anmeldung _____Anmeldung _____Anmeldung _____

Name der Eltern:

Postadresse / Telefon/ E-Mail:

Ich melde mein Kind / meine Kinder (Vor- und Nachname):






UNIVERSITÄT HOHENHEIM
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



An alle Mitglieder der Universität Hohenheim April 2017

- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Sommer-Campusferien 2017
für Schulkinder bis 11 Jahre
und deren jüngere Geschwister ab 5 Jahren**

ein Kinderbildungs- und Ferienprogramm
Eltern können Studium, Wissenschaft und Beruf währenddessen fortsetzen.

2 Workshops zur Auswahl



Englisch - Workshop



Kinder - Kunst - Workshop

Datum: 31.7.2017 – 11.8.2017
Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
Preis: 60 € Woche / Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
70 € Woche / Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

Anmeldung _____Anmeldung _____Anmeldung _____Anmeldung _____Anmeldung _____Anmeldung _____Anmeldung _____

Name der Eltern:

Postadresse / Telefon/ E-Mail:

Ich melde mein Kind / meine Kinder (Vor- und Nachname):

für die Zeit vom 31.7.2017 – 11.8.2017 ganztags halbtags 1. Woche 2. Woche an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder:



Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 30.06.2017 an:
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
Tel: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de

3. Betriebsprechtag mit der Deutschen Rentenversicherung

UNIVERSITÄT HOHENHEIM
Gleichstellungsbüro



Das Gleichstellungsbüro lädt alle Mitarbeiterinnen über 35 Jahre ein

zum **20. und 21. Juni 2017**
Betriebsprechtag vor Ort
mit der Deutschen Rentenversicherung
Baden-Württemberg

After-Work-Life-Balance - Wie hoch wird Ihre Rente sein?

Frauen sind stets benachteiligt, wenn es um ihre soziale Sicherung geht, da sie häufig keine ununterbrochene Erwerbsbiographie aufweisen oder nur über ein geringes Einkommen verfügen.

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?**

Das Gleichstellungsbüro bietet Ihnen in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg die Möglichkeit, am **20. und 21. Juni 2017** ganz individuell Ihre Rentenhöhe und die dafür wichtigen Faktoren zu erfahren, natürlich kostenlos!!!

Melden Sie sich bitte bis zum 9. Juni 2017 im Gleichstellungsbüro an.

Die Teilnehmerinnenzahl ist begrenzt, da wir pro Person 20 Minuten einplanen.

Universität Hohenheim | Gleichstellungsbüro (025) | Rotraud Konca | Emil-Wolff-Straße 30 | 70593 Stuttgart |
Tel.: +49(0)711-459-23478 | Fax.: +49(0)711-459-23720 | E-Mail: konca@uni-hohenheim.de |
<https://gleichstellung.uni-hohenheim.de>

www.uni-hohenheim.de

4. Gesundheitstag an der Universität Hohenheim

UNIVERSITÄT HOHENHEIM



1. Gesundheitstag der Universität Hohenheim

Der Arbeitskreis MuG „Mensch und Gesundheit“ lädt alle
Mitarbeitenden und Studierenden ein!

Donnerstag, 1. Juni 2017, 11 – 14 Uhr
Schloss Südseite

CHECK

Blutdruck-, Pulsmessung
Sehtest
Hörtest
Handdruckmessung
Back-Check

PRACTICE

Bewegungsparcour
Rauschbrillenparcour
Altersanzug
Rollstuhlparcour
Sport & Fitness im Freien

INFO

Büchertisch zum Thema „Gesundheit“
Krankentransportwagen (KTW) zur Besichtigung
Technische Hilfsmittel im Alltag

FOOD

Smoothie Mobil
"Getränke & Speisen neu erleben"

Der Besuch der Veranstaltung während der regulären Arbeitszeit gilt als Arbeitszeit.

Mitglieder Arbeitskreis MuG:

Abteilung Personal und Organisation, Gleichstellungsbüro, Beauftragte für Chancengleichheit,
Unisport, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Personalrat, Betriebsarzt.

Kooperationspartner*innen:

AOK, Technikerkasse, Verkehrswacht Stuttgart, Deutsches Rotes Kreuz, Wittwer, Studio plus,
DGE - Deutsche Gesellschaft für Ernährung.

5. Netzwerktreffen: Work-Life-Balance Stuttgart



Veranstalterin
Abteilung für individuelle Chancengleichheit
von Frauen und Männern

20. Oktober 2017

Treffen des Work-Life-Balance-Netzwerks Stuttgart

(Schloss der Universität Hohenheim, grüner Saal)

09:00 – 09:30 **Ankommen mit Begrüßungskaffee**

09:30 – 09:55 **Begrüßung und Vorstellung**

*Rotraud Konca, Gleichstellungsreferentin und Geschäftsführerin der
Geschäftsstelle MentHo Universität Hohenheim
Dr. Ursula Matschke, Abteilung für individuelle Chancengleichheit,
Landeshauptstadt Stuttgart*

Thema: Ansätze zur Prävention von Altersarmut

09:55 – 10:30 **Prävention von Altersarmut, u. a. durch Pflege - ein
Arbeitsschwerpunkt des Gleichstellungsbüros der
Universität Hohenheim**

*Rotraud Konca, Gleichstellungsreferentin und Geschäftsführerin der
Geschäftsstelle MentHo Universität Hohenheim*

10:30 – 10:45 **Kurze Erfrischungs- und Stärkungspause**

10:45 – 11:25 **Vorstellung des Pflegelotsenmodells und sein Mehrwert
für Unternehmen**

Petra Pachner, Case and Care Managerin

11:30 – 12:30 **Fragen und Diskussion zu den Inputs**

Moderation: Rotraud Konca

12:30 – 13:00 **Aktuelles aus dem Netzwerk**

Moderation: Dr. Ursula Matschke

ab ca. 13:00 **Ausklang der Veranstaltung**

6. Ladies-Day



Ladiesday im Rahmen der Messe Invest: Frauen, Finanzen & Networking

7. April 2017

Jetzt Zukunftssicherung durch Sachwertorientierung (Altersvorsorge): Zielgruppe Berufseinsteigerinnen. Eigenständigkeit & auf eigenen Beinen stehen durch gute Ausbildung, Karriereplanung heißt im Umkehrschluss - selbst vorsorgen.

Stuttgart, 14. Juni 2016
30.01.2016

Ladiesday im Rahmen der Messe Invest 2017

NEU Programmpunkte Themennachmittag Frauen & Finanzen Special

Agenda

Teil 2 15:45-16:25 Uhr (40 Min.)

Spezielles Mentoring-Programm der Universität Hohenheim – in Deutschland einzigartig: Referentin Frau Rotraud Konca, Geschäftsführerin

Vortrag zum Thema Frauenbilder und wie diese auch in **Männerdomänen bestehen** bzw. warum sie sich **oft nichts zutrauen**. Vorstellung des Programms MENTHO. Networkingtipps. **Gute Ausbildung, Karriereplanung heißt im Umkehrschluss – selbst vorsorgen (@CL)**

- Bewerbung der Veranstaltung über deren Website.
- Involvieren des Seminars in Ihr MENTHO-Programm

MentHo-Mentoring Hohenheim ist ein Förderprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen. Ein umfangreiches Rahmenprogramm vermittelt sämtliche Softskills und vieles mehr.



Geschäftsführung:

Dipl. oec. Rotraud Konca

Rotraud.Konca@uni-hohenheim.de

V. Berichte der Dekane aus den Fakultäten



1. Fakultät Agrarwissenschaften

UNIVERSITÄT HOHENHEIM

FAKULTÄT AGRARWISSENSCHAFTEN
Universität Hohenheim (300) • 70593 Stuttgart



Bericht des Dekans zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der Fakultät Agrarwissenschaften

Berichtszeitraum 01.01.2017 – 31.12.2017

Inhaltsverzeichnis:

1. Ist-Stand in der Fakultät Agrarwissenschaften und Vergleich mit den Daten des Vorjahres²
2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele
3. Maßnahmen

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

Tab. 1: Studierende (Stand: 04.12.2017)

1. Studiengang 1. Studienfach	1. 1. 2017 - 31.12.2017			1. 1. 2016 - 31.12.2016		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc.	217	132	60,8%	178	110	61,8%
Agrarbiologie M.Sc.*	1	0		8	6	75,0%
Agrarwissenschaft B.Sc.	774	395	51,0%	801	410	51,2%
Agrarwissenschaft M.Sc. (ohne Agricultural Economics)	383	165	43,1%	519	250	48,2%
Agricultural Economics M.Sc.	82	29	35,4%	97	41	42,3%
Agribusiness M.Sc.	144	58	40,3%	163	72	44,2%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	59	31	52,5%	66	32	48,5%
Bioeconomy M.Sc	120	56	46,7%	99	39	39,4%
Crop Sciences M.Sc.	79	34	43,0%	80	29	36,3%
Environmental Protection and Agriculture Food Production M.Sc.	101	66	65,3%	100	60	60,0%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	38	27	71,1%	48	35	72,9%

² Sämtliche Zahlen stammen von APO5; Bearbeitung durch das Gleichstellungsbüro (025)

Landscape Ecology M.Sc.	42	27	64,3%	30	16	53,3%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	190	66	34,7%	181	71	39,2%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	36	10	27,8%	54	18	33,3%
Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc.*	0	0		5	1	20,0%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	93	69	74,2%	93	66	71,0%
Agrarwissenschaftliche Promotion	178	88	49,4%			
Agrarwissenschaftlicher Promotionsstudiengang	56	30	53,6%	61	31	50,8%
Summe Fakultät A	2.593	1.283	49,5%	2.583	1.287	49,8%

*auslaufende Studiengänge

Tab 2: Neuimmatrikulationen 2017/18 (Stand: 30.03.2018)

Fakultät	Studiengang	Studienjahr 2017 / 2018			Studienjahr 2016 / 2017		
		Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
A	Agrarbiologie B.Sc.*	41,5	24	57,8%	31	18	58,1%
A	Agrarwissenschaft B.Sc.	272	136	50,0%	249	144	57,8%
A	Agrarwissenschaft M.Sc.	154	68	44,2%	167	71	42,5%
A	Agricultural Economics M.Sc.	23	7	30,4%	17	5	29,4%
A	Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	14	8	57,1%	18	12	66,7%
A	Agribusiness M.Sc.	50	23	46,0%	43	15	34,9%
A	Bioeconomy M.Sc.**	11,7	6,3	54,3%	14	5,7	40,7%
A	Crop Sciences M.Sc.	17	8	47,1%	31	10	32,3%
A	Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.	25	15	60,0%	23	18	78,3%
A	Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	18	12	66,7%	6	3	50,0%
A	Landscape Ecology M.Sc.	21	16	76,2%	13	7	53,8%
A	Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	68	19	27,9%	122	54	44,3%
A	Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	9	1	11,0%	7	0	0,0%
A	Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	35	25	71,4%	28	19	67,9%
Summe Fakultät A		759,2	368,3	48,5%	755	376	49,8%

* wird zur Hälfte der Fakultät N und der Fakultät A zugerechnet** wird zu jeweils einem Drittel auf alle Fakultäten (N, A, W) aufgeteilt

**Tab 3: Studienabschlüsse der Fakultät Agrarwissenschaften im Studienjahr 2016/17
(Stand: 13.03.2018)**

		Absolvent/-innen 2016/2017			Absolvent/-innen 2015/2016		
Studiengang	Abschluss	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Agrarwissenschaften	Bachelor	151	69	45,7%	135	64	47,4%
Agrarwissenschaften	Master	124	59	47,6%	149	82	55,0%
Agrarwissenschaft, Vertiefungsrichtung Agricultural Economics	Master	35	18	51,4%	26	11	42,3%
Agrarbiologie	Bachelor	25	18	72,0%	45	30	66,7%
Agrarbiologie	Master	6	5	83,3%	41	27	65,9%
Agribusiness	Master	64	38	59,4%	80	36	45,0%
Agricultural Science	Master	16	8	50,0%	17	7	41,2%
Bioeconomy	Master	5	2	40,0%			
Crop Sciences	Master	26	10	38,5%	16	2	12,5%
Environmental Protection and Agricultural Food Production	Master	28	13	46,4%	25	15	60,0%
Environmental Science -Soil, Water, Biodiversity	Master	24	19	79,2%	14	8	57,1%
Landscape Ecology	Master	5	2	40,0%			
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie	Bachelor	19	6	31,6%	46	14	30,4%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie	Master	19	9	47,4%	21	6	28,6%
Organic Agriculture and Food Systems	Master	32	22	68,8%	31	20	64,5%
Sustainable Agriculture and Integrated Watershed Management	Master	4	1	25,0%	4	1	25,0%
Gesamtzahl Fakultät A		583	299	51,3%	650	323	49,7%

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

Studienjahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2016/17	57	28	29	50,9
2015/16	58	26	32	55,2
2014/15	61	36	25	41,0
2013/14	68	40	28	41,2
2012/13	49	26	23	46,9

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

Tab. 5: Abgeschlossenen Habilitationen bezogen auf das Kalenderjahr

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2017	1	1	0	0,0
2016	1	1	0	0,0
2015	3	2	1	33,3
2014	1	1	0	0,0
2013	2	0	2	100,0
2012	5	2	3	60,0

Tab. 6: Wissenschaftliches Personal bezogen auf das Kalenderjahr

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2017	46	35	11	23,9
2016	45	33	12	26,7
2015	45	33	12	26,7
2014	45	36	9	20,0
2013	45	36	9	20,0
2012	44	37	7	15,9

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2017	156	92	64	41,0
2016	164	95	69	42,1
2015	197	124	73	37,1
2014	146	83	63	43,2
2013	136	77	59	43,4
2012	133	78	55	41,4

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2017	147	83	64	43,5
2016	129	70	59	45,7
2015	138	73	65	47,1
2014	147	76	71	48,3
2013	177	94	83	46,9
2012	177	88	89	50,0

7. Zusammensetzung Fakultätsorgane

Die Zahlen für die Zusammensetzung der Fakultätsorgane wurden erstmals in den Bericht 2016 aufgenommen. Im Fakultätsvorstand ist derzeit keine der vier Positionen mit einer Frau besetzt. Im Fakultätsrat beträgt der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professoren/innen 23,9 %, im Wissenschaftlichen Dienst 50,0 %, bei den Studierenden 50,0 % und in der Gruppe der Sonstigen (Angestellte/Beamte) 33,3 %.

2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele

- Bei den Studierenden (Tab. 1) in den Studiengängen der Fakultät Agrarwissenschaften sind die Zahlen im Berichtszeitraum 2017 mit 49,5 % (Mittel über alle Studiengänge) weiterhin nahezu ausgeglichen. Die Anzahl der weiblichen Studienanfänger im Studienjahr 2017/18 ist weiter leicht gesunken, aber mit 48,5 % immer noch nahezu ausgeglichen (Tab. 2). Allerdings variiert der Anteil der weiblichen Studierenden in den einzelnen Studiengängen erheblich. Wie aus Tabelle 3 zu ersehen ist, hat sich die Zahl der Absolventinnen erneut geringfügig im Vergleich zum Vorjahr erhöht und liegt nun über 50 %.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor mit 23,9 % unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt. Jedoch wurde im Jahr 2016 bei der einzigen Neubesetzung eine Frau berufen und auch im Jahr 2017 war unter den zwei Neubesetzungen eine Frau. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil bei 50,9 %, der Tiefpunkt von 2014/15 von 41,0 % scheint damit endgültig überwunden (Tab. 4). Während die Zahl der Habilitationen in der Fakultät Agrarwissenschaften bis zum Jahr 2011 stetig angestiegen ist, stagniert sie während der letzten drei Jahre mit 1 bis 3 Habilitationen pro Jahr (Tab. 5). Im Jahr 2017 gab es einen männlichen Habilitanden und keine Frau, 2016 gab es auch nur einen männlichen Habilitanden. Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen kann keine generelle Aussage abgeleitet werden. Im Zuge der Abnahme der wissenschaftlich Beschäftigten auf Planstellen (Mittelbau) ist der Frauenanteil wieder leicht von 42,1 % (2016) auf 41,0 % (2017) gesunken und dokumentiert nach dem Tiefstand im Jahr 2015 erneut einen Abwärtstrend. Dagegen ist die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten in Drittmittelprojekten im Vergleich zu den Vorjahren wieder auf den Stand von 2014 angestiegen, jedoch ist der Anteil an Frauen weiter auf 43,5 % gesunken und erreicht damit einen neuen Tiefpunkt.

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

- Der Anteil der Promotionen von Frauen erreichte erneut über 50 %. Ziel ist es diesen Anteil weiter zu halten.
- Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Planstellen liegt gegenwärtig bei 41,0% und sollte weiter erhöht werden bis eine ausgeglichene Beschäftigung von Frauen und Männern erreicht ist.
- Der Anteil der Habilitationen von Frauen sollte dauerhaft etwa 50 % betragen.
- Bei Berufungen ist darauf zu achten, dass der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht. Über die aktive Rekrutierung sollen in den Berufungsverfahren weiterhin Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.

3. Maßnahmen

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

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

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

3.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Qualifizierte Studentinnen sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden. Bei der Vergabe von Stipendien durch die Fakultät im Rahmen des Promotionsstudienganges sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden, im Wintersemester 2017/18 (Stand: 04.12.2017) waren 56 Studierende im Promotionsstudiengang der Fakultät Agrarwissenschaften eingeschrieben, darunter waren 30 Frauen (53,6 %).

3.2 Abbau strukturentbedingter Nachteile

3.2.1 Anteil von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung

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

3.2.2 Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen

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

3.2.3 Stellenbesetzung (Wissenschaftlicher Dienst und Professuren)

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

3.3 Allgemeine Maßnahmen zur Vereinbarung von Studium, Wissenschaft und Familie

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

3.4 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellung

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

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

Prof. Dr. Ralf Vögele

Dekan Fakultät Agrarwissenschaften

2. Fakultät Naturwissenschaften



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

Der Dekan der Fakultät
Naturwissenschaften

**Bericht der Fakultät Naturwissenschaften zur
Umsetzung des Gleichstellungsauftrags
im Jahr 2017**

I. *Status quo* der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Fakultät Naturwissenschaften

Der vorliegende Bericht beschreibt die derzeitige Situation der Gleichstellung von Männern und Frauen des wissenschaftlichen Dienstes in der Fakultät Naturwissenschaften der Universität Hohenheim. Die Eckdaten hierfür wurden statistisch erfasst und für den Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2017) zusammenfassend dargestellt. Die Chancengleichheit für alle Mitglieder der Universität Hohenheim, unabhängig von Geschlecht oder ethnischer und sozialer Herkunft, ist eine im Gleichstellungsplan der Universität verankerte Maxime. Leitlinien im Gleichstellungsplan sind die Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft sowie des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg für die Verankerung der Chancengleichheit und deren Sicherung als Aufgabe insbesondere auch der Hochschulleitung. Die Erfassung der faktischen Umsetzung der Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Bereich ist Ziel dieses Berichtes.

In der folgenden Tabelle (Tab. 1) sind für die verschiedenen wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften sowohl die absolute Gesamtzahl an Personen (oberer Tabellenteil) als auch der prozentuale Anteil von Frauen (unterer Tabellenteil) zusammenfassend dargestellt. Zum Vergleich sind zusätzlich die Zahlen für die Gesamtuniversität seit 2011 wiedergegeben. Die Darstellung soll einen schnellen Überblick über die gesamte Entwicklung der Zahlen geben und erfolgt daher fachbereichs- und studiengangübergreifend. Eine Diskussion spezifischer Zahlen zu einzelnen Personengruppen und Studiengängen erfolgt in den folgenden Abschnitten.

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

Gesamtzahl der Personen in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften										Universität										
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Studierende	1523	1638	1746	1714	1788	1824	1768	9220	9628	9915	9853	9759	9638	9453	9220	9628	9915	9853	9759	9638	9453
Neuimmatrikulierte	460.5	560.5	543	454	619.3	574	493	2682	2932	2887	2835	2952	2521	2689	2682	2932	2887	2835	2952	2521	2689
Studienabschlüsse	412	332	367	377	380	382	391	1979	1979	2084	2195	2297	2192	2029	1979	1979	2084	2195	2297	2192	2029
Promotionen	38	34	50	47	25	49	33	127	134	138	149	148	120	138	127	134	138	149	148	120	138
Mittelbau Drittmittel	95	100	86	90	87	83	87	339	413	350	313	300	288	321	339	413	350	313	300	288	321
Mittelbau Planstellen	120	126	133	135	130	131	136	482	455	491	526	516	539	519	482	455	491	526	516	539	519
Mittelbau befristet	180	194	186	193	186	183	192	694	732	706	699	682	695	699	694	732	706	699	682	695	699
Mittelbau unbefristet	35	32	33	32	31	31	31	133	136	135	140	134	132	141	133	136	135	140	134	132	141
Mittelbau Vollzeit	79	78	70	71	70	75	71	370	377	327	325	350	332	340	370	377	327	325	350	332	340
Mittelbau Teilzeit	147	169	149	154	147	139	152	451	481	514	514	466	495	500	451	481	514	514	466	495	500
Einstellungen gesamt	75	66	50	53	51	58	58	268	241	207	215	199	262	224	268	241	207	215	199	262	224
Habilitationen	2	0	1	2	0	2	3	9	5	4	3	3	3	6	9	5	4	3	3	3	6
Professorinnen/Professoren	33	32	35	37	37	36	34	114	114	121	125	126	124	118	114	114	121	125	126	124	118
Frauenanteil in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften										Universität										
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Studierende	75.9	76.9	76.5	74.9	76.5	76.7	76.1	55.8	56.2	56.4	56	56.9	56.7	56.8	55.8	56.2	56.4	56	56.9	56.7	56.8
Neuimmatrikulierte	78.8	75.3	76.3	76.1	73.7	76.1	76.1	57.3	56.9	57.7	54.2	57.5	56.8	56.5	57.3	56.9	57.7	54.2	57.5	56.8	56.5
Studienabschlüsse	79.9	76.8	76	83.3	73.4	78.5	82.1	58.5	58.0	58.3	59.3	57.2	58.3	58.6	58.5	58.0	58.3	59.3	57.2	58.3	58.6
Promotionen	63.2	70.6	60.0	59.6	64.5	54.8	51.5	48.0	50.0	47.8	43.6	45.3	48.3	47.8	48.0	50.0	47.8	43.6	45.3	48.3	47.8
Mittelbau Drittmittel	61.1	63	61.6	55.6	55.2	54.2	54.0	47.2	51.8	49.3	48.2	48.3	49.3	47.7	47.2	51.8	49.3	48.2	48.3	49.3	47.7
Mittelbau Planstellen	42.5	51.6	53.4	54.1	52.3	51.9	55.1	44.4	42.6	44.2	44.5	42.2	40.6	43.9	44.4	42.6	44.2	44.5	42.2	40.6	43.9
Mittelbau befristet	57.3	60.8	60.8	58.5	56.5	55.7	57.3	50.6	50.1	49.4	48.6	45.8	46.6	47.2	50.6	50.1	49.4	48.6	45.8	46.6	47.2
Mittelbau unbefristet	28.2	31.3	33.3	31.3	35.5	35.5	38.7	30.8	30.1	31.1	32.1	32.8	28.0	36.2	30.8	30.1	31.1	32.1	32.8	28.0	36.2
Mittelbau Vollzeit	34.2	31.5	38.6	31	34.3	40.0	39.4	35.6	35.8	32.4	29.2	30.6	30.1	31.8	35.6	35.8	32.4	29.2	30.6	30.1	31.8
Mittelbau Teilzeit	63.8	55.6	65.1	65.6	62.6	59.7	61.8	55.6	55.6	55.1	56.4	54.9	52.7	54.6	55.6	55.6	55.1	56.4	54.9	52.7	54.6
Einstellungen gesamt	64.0	74.2	54.0	54.0	56.9	62.1	65.5	57.8	57.7	50.7	51.2	54.3	46.2	57.5	57.8	57.7	50.7	51.2	54.3	46.2	57.5
Habilitationen	0	0	0	50.0	0	50.0	0	66.7	60.0	0	33.3	33.3	33.3	16.7	66.7	60.0	0	33.3	33.3	33.3	16.7
Professorinnen/Professoren	12.1	15.6	17.1	16.2	16.2	16.7	17.6	14	17.5	20.7	21.6	24.6	25	23.7	14	17.5	20.7	21.6	24.6	25	23.7

Die Studierendenzahlen in der Fakultät Naturwissenschaften liegen über die letzten drei Jahre (2015-2017) relativ konstant um 1800 Studierende. Die Gesamtzahl der Studierenden der Universität sinkt seit 2013 dagegen zwar langsam, aber stetig.

Der Frauenanteil ist in der Fakultät Naturwissenschaften in fast allen Statusgruppen seit 2014 relativ konstant, aber auch meist etwas höher als in der Gesamtuniversität. Eine Ausnahme bildet weiterhin die Gruppe der Professoren und Professorinnen. Im Berichtszeitraum haben sich in der Fakultät Naturwissenschaften drei Männer, jedoch keine Frau habilitiert.

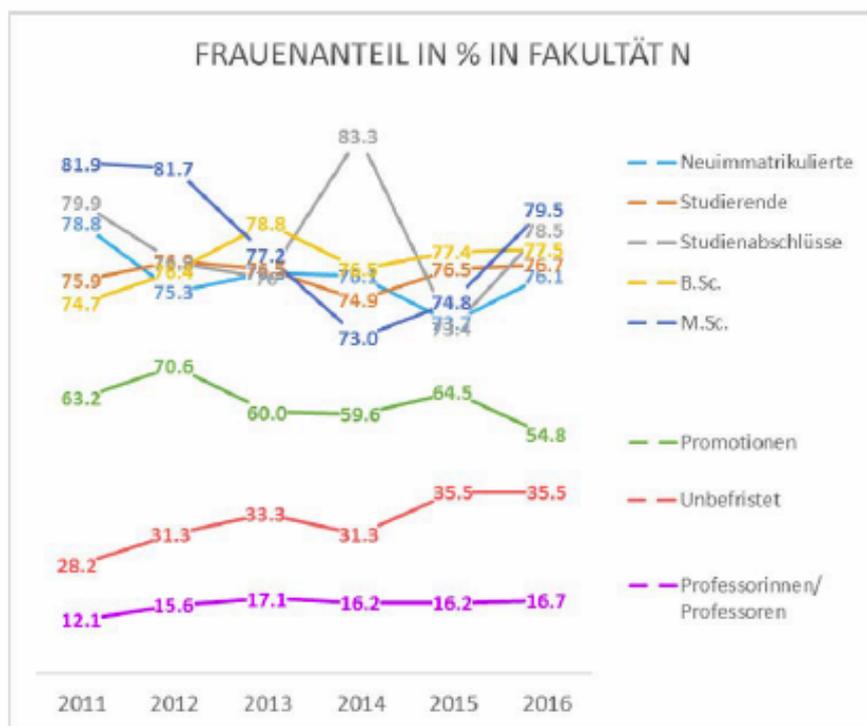


Abb. 1: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen seit 2011.

- bei den Qualifizierungsstufen (Abb. 1) vom Studienbeginn bis zum Masterabschluss liegt der Frauenanteil grob zwischen 75% und 80%. Es ist im erfassten Zeitraum keine nennenswerte Veränderung oder ein Trend zu erkennen.
- In den höheren Qualifizierungsstufen ab der Promotion sinken die Frauenanteile mit steigender Qualifizierung dramatisch. In der Fakultät N ist zudem in den letzten drei Jahren ein deutlicher Rückgang promovierender Frauen auf um die 50% zu verzeichnen. Der Frauenanteil bei den unbefristeten Mittelbaustellen (promovierte Wissenschaftler*innen) sinkt dann auf ein gutes Drittel und weiter bei den Professuren auf unter 20%.

Die Qualifizierungsstufe der Habilitation (drei im Jahr 2017, davon keine von einer Frau) wurde hier nicht berücksichtigt, da die Zahlen wie schon in den vergangenen Jahren viel zu niedrig sind, um eine statistische Aussage treffen zu können.

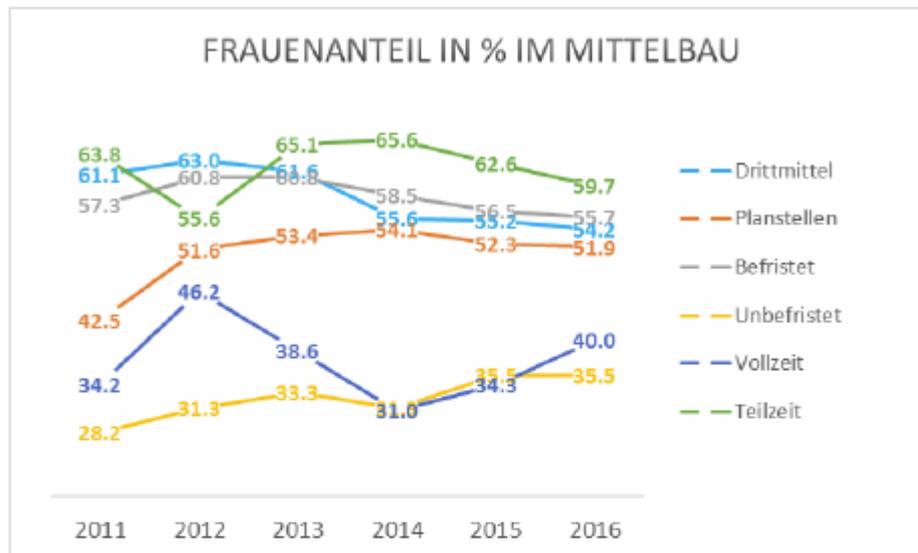


Abb. 2: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Umfang und Befristung seit 2011.

- Der Frauenanteil im akademischen Mittelbau (Abb. 2) ist im Wesentlichen ausgewogen. Bei den unbefristeten Planstellen sollte darauf geachtet werden, die steigende Tendenz weiter zu stärken.

II. Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung/Chancengleichheit

1. Studierende

In der Fakultät N findet sich seit Jahren konstant ein Frauenanteil von etwa 75%. Es bestehen aber nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Studiengängen (Abb.3). Wie schon seit Jahren weisen alle ernährungswissenschaftlichen Studiengänge Frauenanteile von über 90% auf. Auch im MSc-Studiengang Lebensmittelchemie ist der Frauenanteil weiter gestiegen und liegt nun auch bei über 90%. Der Studiengang MSc Earth System Science ist weiterhin das Fach mit dem geringsten Frauenanteil (38%).

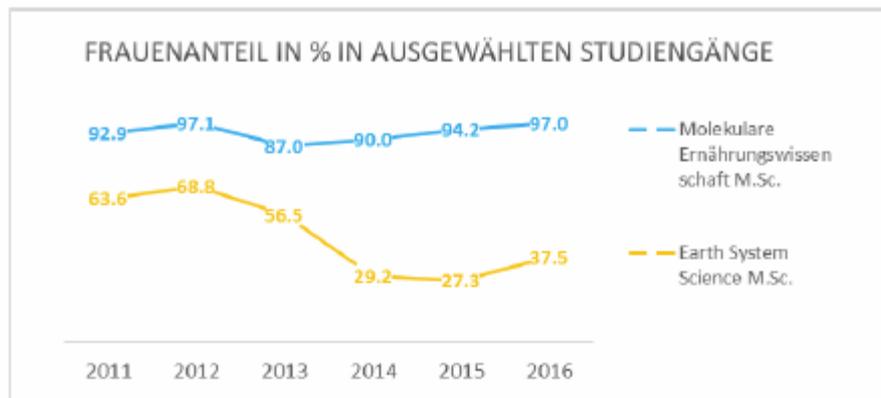


Abb. 3: Graphische Darstellung der Entwicklung der Frauenanteile in ausgewählten Studiengängen (Studiengänge mit erheblicher Abweichung von einer Geschlechter-Parität).

2. Promotionen

Auf der Qualifizierungsstufe der Promotionen ist im Berichtszeitraum eine fast paritätische Verteilung zwischen Männern und Frauen zu erkennen. Ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis ist grundsätzlich angestrebt. Der Frauenanteil bei den Promotionen sinkt jedoch seit Jahren kontinuierlich wohingegen bei den höheren Qualifizierungsstufen fast keine Änderung zu sehen ist hin zu einem paritätischen Frauenanteil. Es ist zu erwarten, dass bei sinkendem Frauenproporz bei den Promotionen weiterhin keine Verbesserung bei den Höherqualifikationen erfolgen wird. Es entscheiden sich offensichtlich auch qualifizierte Frauen im Anschluss an die Promotion häufig nicht für eine wissenschaftliche oder Hochschulkarriere. Hier müssten zunächst die Beweggründe für die Abwendung von einer Hochschullaufbahn analysiert werden. Erst dann können gezielte Coaching- und Fördermaßnahmen erarbeitet werden. Mit Sicherheit müssten die Studierenden schon während des Masterstudiums oder spätestens während der Promotion bei der Karriereplanung unterstützt werden. Dies könnte beispielweise in das Angebot einer Graduiertenakademie eingebunden werden.

3. Mittelbau

Wie in Abb. 2 dargestellt, besteht im Mittelbau hauptsächlich bei der Besetzung unbefristeter Planstellen Handlungsbedarf. Trotz der leicht steigenden Tendenz muss weiterhin auf eine paritätische Verteilung hingearbeitet werden. Durch die insgesamt geringe Anzahl an festen Stellen im wissenschaftlichen Bereich und den geringen Wechsel an Personal ist hier keine schnelle Änderung zu erwarten. Eine Steigerung auf 38% als Zielvorgabe für das nächste Jahr wäre möglich, wenn eine freiwerdende Planstelle mit einer Frau besetzt würde.

4. Habilitationen und Professuren

Im Berichtszeitraum haben sich in der Fakultät N drei Wissenschaftler, jedoch keine Wissenschaftlerin habilitiert. Trotz der Steigerung der Anzahl an Habilitationen im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum offenbart diese Bilanz, dass die Universitätskarriere im Allgemeinen und an der Uni Hohenheim im Besonderen weiterhin unattraktiv ist. Für junge Wissenschaftlerinnen, aber auch Wissenschaftler ist es besonders wichtig, in diesem Stadium der Karriere Unterstützung zu erhalten auch in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Keine Veränderungen gab es bei der Anzahl der Professorinnen, da im Berichtszeitraum zwar der Ruf auf die Professur für Ernährungswissenschaften von einer Frau angenommen wurde, jedoch im Berichtszeitraum auch eine Professorin (Angewandte Ernährungswissenschaft und Diätetik) die Universität verlassen hat (Rufannahme an eine andere Universität). Die Fakultät N kann die im Gleichstellungsplan der Universität angestrebte Zielvorgabe von 20% Frauenanteil bis zum Jahr 2017 in der Statusgruppe der Professoren und Professorinnen nicht erreichen, da voraussichtlich nicht alle freiwerdenden Professuren mit Frauen besetzt werden.

6. Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)

Im Fakultätsrat sind die Frauen mit 28% unterrepräsentiert. Nur für die Statusgruppe des wissenschaftlichen Mittelbaus ergibt sich ein ausgeglichener Frauenanteil (50%). Die *Studierenden* sowie die Gruppe der sonstigen Mitarbeiter*innen sind mit fast 67% weiblich geprägt vertreten. Durch den geringen Frauenanteil von 18,2 % in der *Professorenschaft* (incl. außerplanmäßige Professuren) ergibt sich für den gesamten Fakultätsrat ein Frauenanteil von 28%. Dies ist ein etwas geringerer Frauenanteil als im letzten Berichtszeitraum. Auch ist der Fakultätsvorstand weiterhin rein männlich besetzt. Im Senat sind keine weiblichen Wahlmitglieder der Fakultät N vertreten. Bei Wahlen in diese Gremien sollten daher verstärkt Professorinnen in einer Kandidatur unterstützt werden. Im Universitätsrat sind 5 der 11 Mitglieder Frauen, was eine sehr ausgeglichene Vertretung darstellt.

III. Maßnahmen

- Als spezifisch für Frauen konzipierte Maßnahme zur Karriereplanung wird das Mentoring-Programm der Universität Hohenheim **MentHo** weitergeführt. Bei regelmäßiger Teilnahme an bestimmten Fortbildungen können Teilnehmerinnen hierbei das Junior Managerin Zertifikat der DMG (Deutsche Management Gesellschaft) erhalten. Allerdings muss

festgehalten werden, dass das Mentoring-Programm bisher auch nach Jahren nicht dazu geführt hat, das zentrale Problem des Einbruchs der Frauenanteile in den hohen Qualifizierungsstufen zu lösen oder auch nur sichtbar zu verringern.

- Auf die spezifischen Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere hochqualifizierte Frauen mit Kindern (z.B. *Mathilde-Planck*-Lehrauftragsprogramm, Antragsfrist 15. September 2017), *Margarete-von-Wrangell*-Habitationsprogramm, Einreichungstermin 30. Juni 2017, *Christiane-Nüsslein-Volhard*-Stipendien für Wissenschaftlerinnen mit Kindern, Bewerbungsschluss 30. November 2017) sei hier hingewiesen. Die wissenschaftlichen Betreuer*innen qualifizierter Frauen sollen diese auf die Förderprogramme ansprechen und bei der Antragstellung unterstützen.
- Qualifizierte Frauen (und Männer) in Familiensituationen (z.B. junge Familien oder Angehörige in Pflegesituationen) erhalten Sonderkonditionen z.B. bei einer Förderung durch die *Alexander-von-Humboldt-Stiftung* (humboldt-foundation.de/web/informationen-fuer-wissenschaftlerinnen.html). Diese Möglichkeiten sollen den betreffenden Wissenschaftler*innen aufgezeigt und sie bei der Antragstellung unterstützt werden.
- Weitergehende Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind im aktuellen Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim aufgeführt.

Die Fakultät Naturwissenschaften unterstützt die Förderung insbesondere weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auf allen Qualifizierungsstufen, achtet jedoch auch auf die Umsetzung der Chancengleichheit für alle im Wissenschaftsbetrieb tätigen Menschen.

Stuttgart, den 19. Juni 2018

Prof. Dr. U. Beifuß

Dekan der Fakultät
Naturwissenschaften

Dr. D. Kiefer

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften

Dr. A. Stintzi

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften



25.6.2018

Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2017

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

Studierende

Im Jahr 2017 blieb der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr mit 56,8 Prozent stabil. In der Fakultät WISO hat sich der Frauenanteil der Studierenden von 53,1 auf 53,8 Prozent bei insgesamt zurückgegangener Studierendenzahl (5092 Studierende, davon 2740 weiblich) leicht erhöht. Damit ist die Zielvorgabe, in der Fakultät WISO langfristig ein ausgewogenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten zu erreichen, erfüllt.

Der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr um 2,6 Prozent auf 53,9 Prozent gesunken. Damit entspricht der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2016/2017 etwa dem Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultät WISO und spiegelt immer noch ein relativ ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter wider.

Bei den Studienanfängern der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im WS 2017/2018 von 53,3 Prozent im Vorjahr auf 54,0 Prozent leicht gestiegen und liegt damit erneut unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (56,5%). Eine Geschlechtergleichverteilung ist damit auf Fakultätsebene nahezu erreicht.

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

Sowohl der Bachelorstudiengang Kommunikationswissenschaft als auch die beiden Master-Studiengänge Kommunikationswissenschaft und Medienforschung bzw. Kommunikationsmanagement werden weiterhin sehr stark von weiblichen Studierenden dominiert. Es sollte weiterhin aktiv versucht werden den Anteil an männlichen Studierenden durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht wird. Dies sollte beispielsweise durch geschlechtsspezifische Werbung über geeignete Medien, Direktmarketing sowie eine zumindest geschlechtsneutrale, ggf. sogar männlich fokussierte Personendarstellung in Werbematerialien verfolgt werden. Der traditionell hohe Frauenanteil im Bachelor-Studiengang Wirtschaftspädagogik ist im Vergleich zum Vorjahr bei den

Neuimmatrikulationen 2017 von 68,7 auf 68,5 Prozent erneut leicht gesunken und nähert sich somit langsam aber stetig einer ausgewogeneren Geschlechterverteilung an.

Tabelle 1: Neuimmatrikulationen der Fakultät WISO 2017/2018 nach Studiengängen

Studiengang	Frauenanteil in Prozent
Bioeconomy M.Sc.	54,3%
Economics M.Sc.	35,3%
International Business and Economics M.Sc.	57,4%
Kommunikationswissenschaft und Medienforschung M.A.	90,0%
Kommunikationsmanagement M.A.	90,6%
Kommunikationswissenschaft B.A.	81,6%
Management M.Sc.	49,6%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	29,2%
Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.	75,0%
Wirtschaftspädagogik B.Sc.	68,5%
Wirtschaftswissenschaften B.Sc.	47,2%
Summe Fakultät W	54,0%
Gesamt	56,5%

Quelle: APO5 Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
(Stichtag: 30.03.2018)

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc. (ehemals Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischem Wahlprofil) ist der Frauenanteil bei Neuimmatrikulationen (754) auf 47,2 Prozent, im Vergleich zum Vorjahr (42,5 Prozent), wieder angestiegen. Die Zielmarke von 50 Prozent ist für den aktuellen Jahrgang somit wieder etwas näher gerückt.

Deutlich unterrepräsentiert sind weibliche Studierende nach wie vor im Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik. Hier liegt der Anteil der Neuimmatrikulationen weiblicher Studierender bei 29,2 Prozent, allerdings mit deutlich steigender Tendenz im Vergleich zum Vorjahr (23,5 Prozent). Es sollte weiterhin versucht werden, durch geeignete Maßnahmen mehr Frauen für diesen Studiengang zu begeistern (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen, zielgruppenspezifische Werbung und Direktmarketing). Im wirtschaftswissenschaftlichen Master-Studiengang Economics hat sich der Anteil weiblicher Studierender mit 35,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr (36,7 Prozent) weiter reduziert, sodass sich hier das Ungleichgewicht der Geschlechter weiter verstärkt hat.

Stellenverteilung

Der Anteil von Frauen auf Stellen im Mittelbau ist im Vergleich zum Vorjahr in der Fakultät WISO von 36,0 Prozent auf 39,6 Prozent leicht gestiegen. Damit hat die Fakultät WISO die Zielsetzung des Gleichstellungsplans (2012-2017), den Frauenanteil wieder auf 50 Prozent zu

steigern, erneut verfehlt, ist diesem Ziel jedoch zumindest wieder etwas näher gekommen. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau liegt zudem weiterhin deutlich unter dem Frauenanteil der Studierenden von 53,8 Prozent sowie der Absolventen von 53,9 Prozent.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass fünf Frauen im Mittelbau eine unbefristete Anstellung haben (5 von 15, entspricht 33 Prozent). Bei den befristeten Anstellungen (75 von 187, entspricht 40,1 Prozent) sieht das etwas besser aus, aber auch hier sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Stellenumfangs. Hier sind nur 24 von 83 (28,9 Prozent) Vollzeitstellen im Vergleich zu 56 von 119 Teilzeitstellen (47,1 Prozent) mit Frauen besetzt.

Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2017

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
Professuren (Planstellen incl. 2012-Professuren)	41		
- davon besetzt	41	11	26,8
Mittelbau			
- Gesamt	202	80	39,6
- auf Planstellen	165	65	39,4
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln	37	15	40,5

Quelle: APO5/ Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Bei den professoral Beschäftigten der Fakultät WISO sind im Berichtszeitraum im Saldo der Zu- und Weggänge zwei Professuren (Planstellen) weniger zu vermelden. Von den insgesamt 41 Planstellen der Fakultät waren im Jahr 2017 alle 41 Professuren besetzt, elf davon von Professorinnen, was einem Frauenanteil von 26,8 Prozent und im Vergleich zum Vorjahr (30,2 Prozent) einem Rückgang von 3,4 Prozent entspricht. Eines der Ziele der Universität Hohenheim ist es, den Anteil der Professorinnen bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. Damit ist dieses Ziel in der Fakultät WISO zwar auch in 2017 wieder erreicht worden; der Rückgang ist jedoch kritisch zu werten.

Einstellungsverhalten

Im Jahr 2017 wurde an der Fakultät WISO insgesamt ein Ruf erteilt, der an einen männlichen Bewerber ging. Dies steht im Kontrast zum Anteil der weiblichen Berufungen an der Universität insgesamt, in welchen auch die Fakultäten Natur- und Agrarwissenschaften einbezogen sind. Hier zeigt sich ein ausgeglichenes Bild und es ergibt sich ein Frauenanteil bei den erteilten und angenommenen Rufen von 50 Prozent (2 von 4). Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen in der Fakultät WISO nach wie vor relativ gering, sodass dem Instrument der aktiven Rekrutierung auch zukünftig besondere Bedeutung beizumessen ist. In der Vergangenheit wurde dieses bereits sehr erfolgreich eingesetzt.

In der Fakultät WISO ist der Anteil der Bewerberinnen auf Planstellen insgesamt gemäß vorliegender Zahlen weiterhin relativ gering mit 36,2 Prozent (50 von 138). Damit läge der

Frauenanteil bei den Bewerbern sehr deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 53,9 Prozent.

Eine im Vergleich zum Vorjahr bemerkenswert positive Entwicklung zeigt die Einstellungsquote im Bereich der Planstellen, hier ist der Frauenanteil von 30,5 Prozent auf 52,0 Prozent um 21,5 Prozentpunkte gestiegen (26 von 50). Bei den gesamten Einstellungen (Planstellen plus aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) ist der Frauenanteil in der Fakultät WISO ebenfalls von 44,4 Prozent auf 55,4 Prozent gestiegen.

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

Promotionen und Habilitationen

Bei den abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im Jahr 2017 im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls um über zehn Prozent gestiegen und liegt nun bei 41,7 Prozent (20 von 48). Damit liegt er zwar noch deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 53,9 Prozent; es ist aber im Berichtsjahr eine deutlich positive Tendenz im Vergleich zum Vorjahr festzustellen. Im Berichtszeitraum gab es an der Fakultät WISO keine abgeschlossene Habilitation.

Fakultätsrat

Vorschlag als Ergänzung zum vergangenen Jahr: Im Fakultätsrat der Fakultät WISO ergibt sich im Jahr 2017 insgesamt ein Frauenanteil von 34,5 Prozent (20 von 58). Hierbei fällt auf, dass der Fakultätsvorstand mit keiner Frau (0 von 4) besetzt ist. In den Gremien der Professor/-innen (35,7 Prozent) und des wissenschaftlichen Dienstes (25,0 Prozent) ergibt sich ein etwas besseres und bei den Studierenden (50,0 Prozent) und den sonstigen Angestellten (50,0 Prozent) sogar ein ausgeglichenes Bild in Bezug auf den Anteil der weiblichen Mitglieder.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses nimmt die Fakultät weiterhin am Mentoring-Programm der Universität Hohenheim MentHo teil. Die dort erfolgte persönliche Begleitung und Beratung bezüglich der Karriereplanung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den verschiedenen Stadien einer Universitätskarriere kann auch dabei helfen, Frauen als potenzielle Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Dazu bietet MentHo u.a. Arbeitsplatzbesichtigungen, Gespräche mit entsprechenden PositionsinhaberInnen und diverse Seminare an. Das Angebot im Rahmen von MentHo könnte noch weiter ausgebaut werden, z.B. durch

- die Gewinnung von namhaften WissenschaftlerInnen als Mentorinnen für Doktorandinnen und Habilitandinnen bzw. die Möglichkeit von wiss. Nachwuchskräften,

WissenschaftlerInnen als „Wunschmentorinnen“ zu benennen, die dann durch MentHo angefragt werden,

- gezielte Beratung und Unterstützung im Rahmen von Bewerbungen um Promotions- und Habilitationsstipendien (bei Ausschreibungen im Rahmen des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms sowie des Margarete von Wrangell - Stipendiums findet bereits eine Beratung statt; weitere Stipendien-Angebote könnten eruiert werden),
- Kooperationen mit wissenschaftlichen Dachorganisationen bzw. Forschungsförderungsinstitutionen zur erleichterten Netzwerkbildung (zurzeit findet diese zwar überwiegend mit MentorInnen statt, aktuell gibt es inzwischen aber zusätzlich auch eine gezielte Kooperation mit einer Forschungseinrichtung),
- regelmäßige Treffen aktueller und ehemaliger Teilnehmer des Mentoring-Programms (sind bereits im Rahmen des alljährlichen MentHo-Netzwerktreffens institutionalisiert, könnten ggf. aber noch ausgebaut werden),
- Ausweitung des monatlich stattfindenden Professorinnen-Treffens auf wiss. Nachwuchskräfte zum informellen Austausch

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

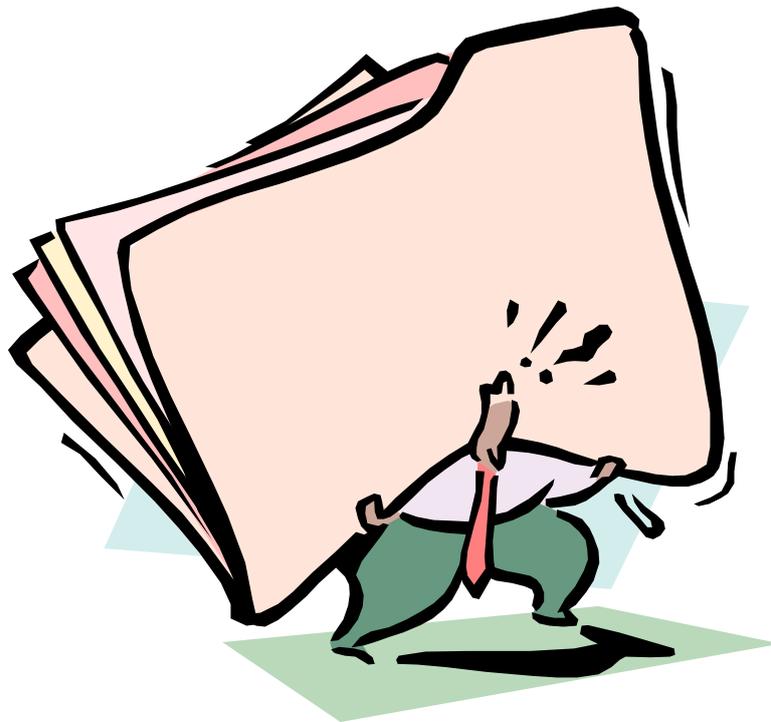
Wichtig erscheint bei der Stellenbesetzung zudem die konsequente Kommunikation und Umsetzungsüberprüfung der Zielvorgaben und der darauf ausgerichteten Förderungsmaßnahmen des Gleichstellungsplans der Universität. Ergänzt werden sollten diese Vorgaben durch adäquate Anreizstrukturen, z.B. durch zielorientierte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

Fazit

Insgesamt entspricht die Situation der Frauen an der Fakultät WISO auch im Jahr 2017 dem an anderen Universitäten typischen Bild. Die viel zitierte Pyramide, in der im unteren Abschnitt, sprich bei den Studierenden, das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen ist, im mittleren Bereich (hier Mittelbau) der Frauenanteil bereits sinkt und ganz oben an der Spitze (Professuren) noch einmal abnimmt, ist auch in der Fakultät WISO zu finden. Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil aber auch im Mittelbau im Vergleich zum Vorjahr gestiegen und das obwohl die Anzahl weiblicher Bewerbungen nach wie vor deutlich unter der 50% Grenze liegt. Bei den Professuren und damit auf höchster Ebene der Pyramide hat sich die Situation hingegen leicht verschlechtert, wenn auch auf relativ hohem Niveau. Neben der aktiven Rekrutierung sollten daher auch andere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, vor allem in Bezug auf den erfolgreichen Abschluss von Promotionen und Habilitationen sowie auf die Berufungen von Professorinnen umgesetzt werden.

In grundlegender Form ist zudem das aktuelle Gleichstellungsverständnis der Universität zu überdenken, welches primär auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen ausgerichtet ist. Im Sinne eines weiter gefassten Diversity Management sollten weitere Zielgruppen (z.B. nach Nationalität, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung) bei gleichstellungsorientierten Zielen und Maßnahmen verstärkt Berücksichtigung finden.

V. Pressespiegel



in chronologischer Reihenfolge

Amtsantritt 1. Februar: Wissenschaftsrat wählt Prof. Dr. Martina Brockmeier zur Vorsitzenden [20.01.17]

**Agrarökonomin der Universität Hohenheim leitet ab 1. Februar 2017 das
hochrangigste Beratungsgremium für Bund und Länder in Wissenschaftsfragen**

Zum heutigen Ende seiner Wintersitzung gab der Wissenschaftsrat die Wahl von Prof. Dr. Martina Brockmeier von der Universität Hohenheim zu seiner neuen Vorsitzenden bekannt. Die Agrarökonomin wird ihr Amt am 1. Februar 2017 als Nachfolgerin des Münchener Bildungsforschers Prof. Dr. Manfred Prenzel antreten. Prof. Dr. Brockmeier gehört dem Wissenschaftsrat seit 2014 an. Seit 2016 ist sie bereits stellvertretende Vorsitzende seiner Wissenschaftlichen Kommission. Der Wissenschaftsrat gilt als das hochrangigste Beratungsgremium zu Themen der Wissenschaft in Deutschlands. U.a. ist der Wissenschaftsrat auch für die gemeinsame Durchführung der Exzellenzstrategie zusammen mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft zuständig. Die Amtszeit der Vorsitzenden beläuft sich jeweils auf ein Jahr, eine Wiederwahl ist möglich.



[Prof. Dr. Martina Brockmeier, Agrarökonomin der Universität Hohenheim. Bild: Uni Hohenheim / Alex Schwander | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Eines der Themen, dem Prof. Dr. Brockmeier sich widmen wird, ist die Weiterentwicklung des Begutachtungswesens im Wissenschaftssystem. Dabei wird es unter anderem darum gehen, wie man Begutachtungsverfahren künftig noch effizienter gestalten und zudem jüngere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler stärker in Begutachtungsprozesse mit einbeziehen kann.

„Mein generelles Anliegen ist es, das deutsche Wissenschaftssystem bestens für den internationalen Wettbewerb aufzustellen“, erläutert Prof. Dr. Brockmeier ihre Motivation. „Das heißt, dass man immer wieder an einzelnen seiner Stellschrauben drehen und seine strukturellen Rahmenbedingungen diesem Ziel anpassen muss. Ich freue mich auf die gemeinsam von Wissenschaft und Politik getragene Arbeit im Wissenschaftsrat.“

Gratulation und Glückwünsche des Rektors und der Universität Hohenheim

Zu den ersten Gratulanten gehörte der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Stephan Dabbert.

„Die Wahl zur Vorsitzenden des Wissenschaftsrates ist ein Zeichen für ganz persönliche wissenschaftliche Exzellenz. Das Amt gehört außerdem zu den anspruchsvollsten Aufgaben in Deutschlands Wissenschaftsmanagement“, erklärte der Rektor.

„Mein ganz persönlicher Respekt, meine persönlichen Glückwünsche und die der ganzen Universität gelten deshalb Frau Prof. Dr. Brockmeier. Für die großen anstehenden Aufgaben wünschen wir ihr allen Erfolg und auch das kleine Quentchen Glück, dass neben all ihren mehrfach bewiesenen und außerordentlichen Fähigkeiten auch immer dazu notwendig ist. Erneut bin ich stolz, Rektor einer Universität sein zu dürfen, an der solche Persönlichkeiten tätig sind.“

Der Wissenschaftsrat: Anspruch, Mitglieder und Aufgaben

Der Wissenschaftsrat gilt als das hochrangigste Beratungsgremium zu Themen der Wissenschaft in Deutschland. Von seinen wissenschaftlichen Mitgliedern wird deshalb erwartet, dass sie wissenschaftliche Exzellenz mit wissenschaftspolitischer Kompetenz und Erfahrung verbinden.

Das Gremium berät die Bundesregierung und die Regierungen der Länder. Dazu erarbeitet der Wissenschaftsrat Empfehlungen zur inhaltlichen und strukturellen Entwicklung der Wissenschaft, der Forschung und des Hochschulbereichs sowie zur Sicherung der internationalen Konkurrenzfähigkeit der Wissenschaft Deutschlands.

Prof. Dr. Martina Brockmeier: Forschungsschwerpunkte und Biographie

Prof. Dr. Brockmeier lehrt und forscht seit 2009 als Professorin für Internationalen Agrarhandel und Welternährungswirtschaft an der Universität Hohenheim. In den Jahren 2012 bis 2014 leitete sie die Fakultät Agrarwissenschaften als Dekanin.

Fachlich konzentriert sie sich auf den internationalen Handel mit Agrar- und Ernährungsprodukten und seine Auswirkungen auf die globale Ernährungssicherung. Methodisch ist sie auf Modellierungen mit Hilfe von Allgemeinen Gleichgewichtsmodellen, insbesondere dem Mehr-Regionen Gleichgewichtsmodell GTAP (Global Trade Analysis Project) spezialisiert.

Im Jahr 2014 ernannte Bundespräsident Joachim Gauck Prof. Dr. Brockmeier zum Mitglied im Wissenschaftsrat. Im Jahr 2016 avancierte sie zur stellvertretenden Vorsitzenden der wissenschaftlichen Kommission.

Weitere Funktionen:

- Dekanin der Fakultät Agrarwissenschaften der Universität Hohenheim (2012 – 2014)
- Mitglied des DFG-Fachkollegiums 207 Agrar-, Forstwissenschaften, Gartenbau und Tiermedizin (2008 – 2016)
- Mitglied der Senatskommission Evaluierung (SAE) der Leibniz Gemeinschaft (2001 – 2009)
- Mitglied im Advisory Board des GTAP (Global Trade Analysis Project) - Consortiums, Purdue University, USA (seit 1999)

Ausgewählte Auszeichnungen:

- Habilitationsstipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)
- Research Fellow des Global Trade Analysis Project, Purdue University (USA)
- Alan A. Powell Award 2002 des Centre for Global Trade Analysis, Purdue University (USA)

Wissenschaftlicher Werdegang

Martina Brockmeier promovierte und habilitierte sich in den Jahren 1993 und 2002 an der Universität Gießen in den Fächern Agrar- und Ernährungsökonomie. Im Rahmen eines DFG-Habilitationsstipendiums forschte sie am Centre for International Economic Studies (CIES) der University of Adelaide in Australien (1998) und dem Department of Agricultural Economics der Purdue University in den USA (1994/95). Vor ihrer Berufung an die Universität Hohenheim leitete sie zehn Jahre lang das Institut für Marktanalyse und Agrarhandelspolitik des Thünen-Instituts (TI) in Braunschweig.

Text: Klebs

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Martina Brockmeier, Universität Hohenheim, Fg. Internationaler Agrarhandel und Welternährungswirtschaft
T 0711 459 23392, E martina.brockmeier@uni-hohenheim.de

Kleinkindbetreuung: „Hohenheimer Zwerge“ weihen neue Räume ein [24.03.17]

Freitag, 24. März 2016, 16:00 Uhr: „Hohenheimer Zwerge“ weihen Räume in Filderhauptstr. 89 ein / „Hohenheimer Küken“ noch auf Raumsuche

Neue und kindgerechte Sanitäranlage, vollwertige Küche und schöner Garten: Die Aktionsgemeinschaft Kind UND Beruf in Hohenheim e.V. lädt ein zur Einweihung ihrer neuen Räume. Damit feiert sie deren erfolgreichen Umbau und den Umzug der „Hohenheimer Zwerge“ Ende Februar. „Unsere Vereinsmitglieder und Erzieherinnen sind glücklich und fühlen sich wohl, nachdem sie sich zuvor außerordentlich engagierten“, erklärt Vereinsvorsitzender Prof. Dr. Hans-Peter Burghof. Auch Prof. Dr. Stephan Dabbert, Rektor der Universität Hohenheim, stimmt ein: „Wir brauchen gute Betreuung für Kinder wie die „Hohenheimer Zwerge“. Kinder sind unsere Zukunft. Als familiengerechte Hochschule brauchen wir aber weitere Räume für unsere Kleinsten.“



[Schild der Kita am Zaun / Bildquelle: Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Gleich neben dem fertig gestellten neuen Studierendenwohnheim in der Filderhauptstr. 89 liegt das neue Domizil der „Hohenheimer Zwerge“. Die Schwerzstraße 33 mussten sie verlassen, weil dort eine Nutzung als Kita nicht mehr möglich war.

„Wir wären gern auf dem Campus geblieben“, sagt Dr. Markus Beck von der AG Kind UND Beruf, der den gesamten Umbau und Umzug leitete. „Aber wir haben eine gute Alternative gefunden und ich danke allen, die das möglich gemacht haben.“

Die Räume im ehemaligen Bürogebäude einer Druckerei ließ die AG Kind UND Beruf an die Anforderungen einer Kindertagesstätte anpassen: Es wurden Zwischenwände eingezogen, die sanitären Anlagen umgestaltet, eine vollwertige Küche eingebaut und der Garten mit Spielgeräten neu angelegt. Die Finanzierung erfolgte mit Vereinsmitteln und einem städtischen Zuschuss. Vor allem beim Umzug war ehrenamtlicher Einsatz der Eltern gefragt.

Neue Räume für „Hohenheimer Küken“ gesucht

Die private Initiative „Hohenheimer Küken e.V.“ sieht sich dagegen mit einem noch ungewissen Umzug konfrontiert. Die Küken müssen aus ihren Räumen in der Egilolfstraße 37 im Frühjahr 2018 ausziehen, denn der Vermieter hat Eigenbedarf angemeldet.

„Das trifft uns, und wir sind angewiesen auf Unterstützung, damit wir wieder ein passendes Objekt bekommen“, sagt Wolf Dieter Heinbach von den „Hohenheimer Küken“. „Aber wir sind zuversichtlich, dass wir etwas finden.“

Die 1987 gegründete Eltern-Kind-Initiative „Hohenheimer Küken“ betreut und fördert 10 Kinder zwischen einem und drei Jahren. Zur engagierten Elternmitarbeit gehören die Übernahme eines Vorstandsamtes, regelmäßige Kochdienste, Kinderbetreuung bei Ausfällen, Garten- und Reparaturarbeiten.

„Wir „Hohenheimer Küken“ waren Pioniere und haben in den 30 Jahren unseres Bestehens gezeigt, wie professionell wir in unserer Kinderbetreuung arbeiten“, so Heinbach. „Wir sehen in dem Umzug auch die Chance, unser Angebot in größeren Räumen auf eine Gruppe für 3 bis 6-Jährige zu erweitern.“

Uni-Rektor Prof. Dr. Dabbert erklärt: „Auch hier werden wir die Initiative der „Hohenheimer Küken“ unterstützen, damit ihre Betreuungsleistung uns möglichst campusnah erhalten bleibt. Wir hoffen auf Angebote aus Plieningen und Birkach.“

Studierendenwerk bekam selbst Kündigung

Vermieter der „Hohenheimer Küken“ ist das Studierendenwerk Tübingen-Hohenheim. Es braucht die Räume für die Kinderkrippe „Kleinstein“, denn diese muss ihrerseits die bisherigen Räume in der alten Bauernschule in der Egilolfstraße 48 verlassen. Deren Eigentümer haben ebenfalls Eigenbedarf angemeldet und den Mietvertrag nicht verlängert.

Das Studierendenwerk betreibt in der Egilolfstraße 37 bereits seine Kindertagesstätte und möchte nun Kindertagesstätte und Kinderkrippe „Kleinstein“ unter einem Dach vereinen. Daher musste das Studierendenwerk den „Hohenheimer Küken“ kündigen.

Hintergrund: Aktionsgemeinschaft Kind UND Beruf in Hohenheim

1990 gründeten 50 Mitarbeiter der Universität Hohenheim die „Aktionsgemeinschaft Kind UND Beruf in Hohenheim“. Vier Jahre später richtete der Verein seine erste Kinderbetreuungsstätte ein. 2002 folgte eine Gruppe für Kleinkinder. Mit den „Hohenheimer Zwergen“ werden zurzeit 10 Kleinkinder bis 3 Jahre und mit den „Kleinen Hohenheimern“ 15 Kinder bis 6 Jahre betreut.

Hintergrund: Kinderbetreuung an der Universität Hohenheim

Betreuungsangebote für 75 Kinder vom Säuglingsalter bis zur Einschulung: Neben den 25 Plätzen der AG Kind UND Beruf und den 10 Plätzen der „Hohenheimer Küken“ bietet das Studierendenwerk Tübingen-Hohenheim 40 Plätze: 30 in seiner Kindertagesstätte in der Egilolfstraße (10 Kinder in der Gruppe 1-3 Jahre und 20 Kinder in der Gruppe 3-6 Jahre) und 10 Plätze in der Kinderkrippe „Kleinstein“ mit Frühförderung für die Kleinsten. Die Krippe ist als „Haus der kleinen Forscher“ zertifiziert. Weitere Angebote der Universität Hohenheim sind die Campus-Ferien und das Studium schnupperale. 2004 war die Universität Hohenheim die erste baden-württembergische Universität, die mit einem Grundzertifikat als „Familiengerechte Hochschule“ ausgezeichnet wurde. Seither wurde sie drei Mal erfolgreich reauditert.

Text: Töpfer

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Hans-Peter Burghof; Universität Hohenheim, Aktionsgemeinschaft Kind UND Beruf in Hohenheim e.V.

T 0711 459 22900, E KindUNDBeruf@uni-hohenheim.de

Wolf Dieter Heinbach, Hohenheimer Küken e.V.

T 0711 320 660 33, E info@hohenheimer-kueken.de

Entwicklungsexperten fordern: Keine Studiengebühren für Studierende aus Entwicklungsländern [19.04.17]

Über 50 namhafte Experten aus Wissenschaft und Entwicklungspolitik unterschreiben Erklärung gegen Studiengebühren für Nicht-EU-Ausländer

Nachhaltige Entwicklung fördern, Armut lindern, Fluchtursachen bekämpfen: Das alles kann ein Studium in Deutschland Studierenden aus Entwicklungsländern ermöglichen. Doch für viele von ihnen könnten die von der Landesregierung geplanten Studiengebühren über 1500 Euro pro Semester für Nicht-EU-Ausländer ein unüberwindbares Hindernis darstellen. Bei einer Landespressekonferenz am heutigen Mittwoch sprachen sich Fachleute für Entwicklungszusammenarbeit daher in einer gemeinsamen Erklärung gegen die geplanten Studiengebühren aus.



[Bei einer Landespressekonferenz stellen Claudia Duppel und Prof. Dr. Regina Birner die Erklärung vor. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Dorothee Barsch | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die mehr als 50 Unterstützer der Erklärung fordern, auf die geplante Einführung von Studiengebühren für Nicht-EU-Ausländer in Baden-Württemberg zu verzichten oder zumindest die Studierenden aus Entwicklungsländern auszunehmen.

„Die bislang vorgesehenen Ausnahmeregelungen gehen leider nicht weit genug, da sie nur einen sehr geringen Anteil der betroffenen Studierenden erfassen“, erklärt Initiatorin Claudia Duppel, Geschäftsführerin des Dachverbandes Entwicklungspolitik Baden-Württemberg e.V. Die Möglichkeit zu einem hochwertigen und dennoch bezahlbaren Studium in Deutschland sieht sie als wichtigen Teil der Entwicklungszusammenarbeit.

„Mit der Ausbildung von Studierenden aus Entwicklungsländern leisten die Universitäten und Hochschulen in Baden-Württemberg einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung von Armut und zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung – damit tragen sie auch zur Bekämpfung von Fluchtursachen bei“, bestätigt Co-Initiatorin Prof. Dr. Regina Birner, Leiterin des Lehrstuhls für Sozialen und institutionellen Wandel in der landwirtschaftlichen Entwicklung und stellvertretende Geschäftsführende Direktorin am Institut für Tropische Agrarwissenschaften an der Universität Hohenheim.

Bildung als schützenswertes Entwicklungsziel

Studierende aus Entwicklungsländern tragen nach Abschluss ihres Studiums als Fach- und Führungskräfte in ihren Heimatländern maßgeblich zur Lösung von Entwicklungsproblemen bei, da sie oft Schlüsselpositionen in der öffentlichen Verwaltung, in Universitäten und in Projekten der Entwicklungszusammenarbeit oder im Privatsektor einnehmen, erklärt Prof. Dr. Birner. Zu den Unterzeichnern der Erklärung gehören daher auch die Leiter umweltorientierter

Studiengänge in Baden-Württemberg, die Studierenden aus Entwicklungsländern Ausbildungsmöglichkeiten bieten, zum Beispiel in den Bereichen erneuerbare Energien, nachhaltige Stadtentwicklung und ökologischer Landbau.

„Diese Expertise ist für Studierende aus Entwicklungsländern besonders relevant, da Umweltprobleme eine große Herausforderung für nachhaltige Entwicklung darstellen“, führt Prof. Dr. Birner aus. „Die geplanten Studiengebühren erschweren jedoch vielen Menschen aus Entwicklungsländern den Zugang zu einem solchen entwicklungsrelevanten Studium.“

Nicht zuletzt stünden die geplanten Studiengebühren im Widerspruch zu den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung, zu denen auch der Zugang zu hochwertiger Bildung zählt. „Zu dieser entwicklungspolitischen Verantwortung hat sich auch die Landesregierung Baden-Württembergs bekannt“, mahnt die Wissenschaftlerin.

Zudem sei die Investition in ausländische Studierende keine Einbahnstraße: Nach dem Ende ihres Studiums in Deutschland unterstützten die Studierenden später in ihren Heimatländern die wirtschaftliche, wissenschaftliche und kulturelle Kooperation mit Deutschland.

Studiengebühren behindern die Entwicklungszusammenarbeit

Auch über die Universitäten hinaus entfalte die geplante Einführung von Studiengebühren Wirkung, betont die zweite Expertin hinter der Erklärung Claudia Duppel, die Geschäftsführerin des Dachverbandes Entwicklungspolitik Baden-Württemberg e.V.: „Studiengebühren für ausländische Studierende sind ein besonders problematisches Signal in einer Zeit, in der immer mehr Staaten eine nach innen gekehrte und auf Ausgrenzung zielende Politik betreiben.“

Auch in sozialer Hinsicht seien die Studiengebühren nicht vertretbar, zumal nur 20 Prozent der Einnahmen aus Studiengebühren an die Hochschulen fließen würden, während 80 Prozent dem allgemeinen Landeshaushalt zu Gute kämen. „Warum in einem der wohlhabendsten Industrieländer gerade Studierende aus Entwicklungsländern zur Finanzierung allgemeiner Haushaltsaufgaben herangezogen werden sollen, ist schwer nachvollziehbar“, so die Expertin für Entwicklungspolitik.

Fachleute und Institutionen unterstützen die Forderung

Über 50 Unterstützerinnen und Unterstützer haben die Erklärung bislang unterschrieben. Sie sind landes- und bundesweit aktiv in den Bereichen Entwicklungsforschung, Entwicklungszusammenarbeit und Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Dazu zählen die Leiterinnen und Leiter führender Institute der Entwicklungsforschung in Deutschland wie zum Beispiel Prof. Dr. Joachim von Braun, Direktor des Zentrums für Entwicklungsforschung (ZEF) in Bonn, Prof. Dr. Andreas Mehler, Direktor des Arnold-Bergstraesser-Instituts (ABI) in Freiburg und Dr. Imme Scholz, stellv. Direktorin des Deutschen Instituts für Entwicklungspolitik (DIE) in Bonn. Zu den Unterzeichnern zählen ebenso Vertreterinnen und Vertreter namhafter zivilgesellschaftlicher Organisationen, die sich in der Entwicklungszusammenarbeit engagieren, darunter Dr. Till Wahnbaeck, Vorstandsvorsitzender der Welthungerhilfe und Dr. habil. Klaus Seitz, Abteilungsleiter Politik bei Brot für die Welt.

Text: Barsch / Klebs

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Regina Birner, Universität Hohenheim, Leiterin des Lehrstuhls für Sozialen und institutionellen Wandel in der landwirtschaftlichen Entwicklung
T 0711 459 23517, E Regina.Birner@uni-hohenheim.de

Claudia Duppel, Dachverband Entwicklungspolitik Baden-Württemberg e.V. (DEAB),
Geschäftsführerin
T 0711 66487360, E claudia.duppel@deab.de

Studiengebühren in Baden-Württemberg: Nicht sozialverträglich! [03.05.17]

Landtag beschließt Studiengebühren für Nicht-EU-Ausländer / Gebühren-Kritiker drängen auf Rechtsverordnung mit mehr Ausnahmen für Studierende aus Entwicklungsländern

Über zwei Drittel der von dem Gesetz betroffenen Studierenden aus Nicht-EU-Ländern an Universitäten in Baden-Württemberg stammen aus Entwicklungsländern. Daher haben führende Entwicklungsexperten das Gesetz im Vorfeld als nicht sozialverträglich und nicht vereinbar mit den globalen Zielen für eine nachhaltige Entwicklung kritisiert. Aber auch nach diesem öffentlichen Aufruf von Entwicklungsexperten sowie weitreichenden Protesten von Universitätsmitarbeitern, Studierenden, Gewerkschaften, Kirchen und zivilgesellschaftlichen Verbänden hat der Landtag Baden-Württembergs das Gesetz heute ohne Erweiterung der Ausnahmen verabschiedet. Nur für einen Bruchteil der Studierenden aus Entwicklungsländern, so die Kritik von Entwicklungsexperten, sei im Gesetz eine Befreiung von den Gebühren vorgesehen, die 1500 Euro pro Semester betragen. Die Fachleute für Entwicklungszusammenarbeit fordern nun die notwendigen Ausnahmeregelungen für Studierende aus Entwicklungsländern über eine Rechtsverordnung möglich zu machen.



[Protestplakat der Studierenden](#) | [Bildquelle: Universität Hohenheim / Dorothee Barsch](#) | [weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

„Wir sind sehr enttäuscht über das Gesetz, das heute verabschiedet wurde“, erklärt Claudia

Duppel, Geschäftsführerin des Dachverbands Entwicklungspolitik Baden-Württemberg e.V. (DEAB) und Mit-Initiatorin des Aufrufs „Keine Studiengebühren für Studierende aus Entwicklungsländern“. In dem Aufruf werde auch deutlich darauf hingewiesen, dass die Einführung von Studiengebühren für Nicht-EU-Ausländer/-innen ein besonders problematisches Signal in einer Zeit setze, in der immer mehr Staaten eine nach innen gekehrte und auf Ausgrenzung zielende Politik betrieben.

Auch nach Verabschiedung des Gesetzes sei es immerhin noch möglich, Ausnahmen für mehr Sozialverträglichkeit und Entwicklungsförderung festzulegen, so Prof. Dr. Regina Birner von der Universität Hohenheim, die den Aufruf der Entwicklungsexperten mitorganisiert hat.

Denn: Laut Gesetzesentwurf habe das Wissenschaftsministerium die Möglichkeit, in einer Rechtsverordnung Gebührenermäßigungen oder -befreiungen anzuordnen. „Diese Möglichkeit gilt es nun möglichst schnell zu nutzen, um mehr Studierende aus Entwicklungsländern zu entlasten.“

Sinnvolle Entwicklungszusammenarbeit braucht mehr Ausnahmeregelungen

Im Vorfeld der heutigen Plenarsitzung habe das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst bislang auf die bereits vorgesehenen Ausnahmeregelungen verwiesen: Von den 1500 Euro Gebühren pro Semester ausgenommen sind unter anderem Bildungsinländer und Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive. In der Erläuterung zum Gesetzentwurf kündigt das Ministerium außerdem an, durch eine Verordnung auch Ausnahmen für Studierende in postgraduierten Studiengängen mit besonderem entwicklungspolitischen Bezug zu ermöglichen, allerdings nur für Studierende dieser Studiengänge, die ein Stipendium haben oder aus besonders armen Ländern kommen.

Die Universitäten könnten zudem selbst besonders begabte internationale Studierende ganz oder teilweise von den Gebühren befreien. Diese Befreiung dürften allerdings nicht mehr als fünf Prozent der internationalen Studienanfänger bekommen.

„Damit nutzen die Ausnahmeregelungen einem viel zu geringen Anteil der Studierenden aus Entwicklungsländern“, kritisiert Prof. Dr. Birner. Zwei Drittel der Studierenden aus einkommensschwachen Ländern müssten laut einer Erhebung des Deutschen Studentenwerks ihren Lebensunterhalt durch Arbeit neben dem Studium verdienen. Zusätzlich dazu jedes Semester 1500 Euro für die Gebühren zu erwirtschaften sei kaum möglich.

Experten kritisieren: Studiengebühren behindern die Entwicklungszusammenarbeit

Mit der Ausbildung internationaler Studierender an seinen Universitäten trage das Land Baden-Württemberg zur Entwicklungsförderung der ärmsten Länder bei – ein Ziel, zu dem sich die Landesregierung auch in ihrem Koalitionsvertrag verpflichtet habe. Das neue Gesetz zur Einführung von Studiengebühren für Nicht-EU-Ausländer sei deshalb in den vergangenen Wochen auf heftige Kritik von Experten für Entwicklungszusammenarbeit gestoßen.

Bereits Mitte April hatten sich über 50 Expertinnen und Experten aus dem Bereich der Entwicklungszusammenarbeit in einer Erklärung gegen die Studiengebühren ausgesprochen. Ihre Kritikpunkte: Die Gebühren für Studierende aus Entwicklungsländern schädeten der Entwicklungszusammenarbeit, stünden im Widerspruch zu den Zielen der Vereinten Nationen

für nachhaltige Entwicklung und seien nicht sozialverträglich.

Hinzu komme, dass gerade entwicklungsorientierte internationale Studiengänge von den Studiengebühren betroffen seien und ihre Studierenden nun verlieren würden. Studierende aus Entwicklungsländern wählten häufig umweltorientierte Studiengänge, die es ihnen ermöglichen, die Probleme in ihren Heimatländern besser zu lösen, so Prof. Dr. Birner. Beispiele dafür seien internationale Studiengänge zu Themen wie erneuerbare Energien, nachhaltige Stadtentwicklung, ökologischer Landbau und Bioökonomie, die an den Universitäten und Hochschulen in Baden-Württemberg mit dem Ziel der Internationalisierung und der Förderung einer globalen nachhaltigen Entwicklung eingerichtet wurden.

Nach dem Studium in Deutschland besetzten die Absolventinnen und Absolventen in ihren Heimatländern als Fach- und Führungskräfte oft Schlüsselpositionen in Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung. Auch unterstützten sie die wirtschaftliche und kulturelle Kooperation mit Deutschland, das für ein export-orientiertes Land wie Deutschland einen großen Vorteil darstelle. „Wenn keine weitergehenden Ausnahmen für Gebührenbefreiungen erfolgen“, so Prof. Dr. Birner, „dann werden die Möglichkeiten der Universitäten, sich international auszurichten und ihren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten, durch das heute verabschiedete Gesetz massiv eingeschränkt.“

Text: Barsch / Klebs

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Regina Birner, Universität Hohenheim, Leiterin des Lehrstuhls für Sozialen und institutionellen Wandel in der landwirtschaftlichen Entwicklung
T 0711 459 23517, E Regina.Birner@uni-hohenheim.de

Claudia Duppel, Dachverband Entwicklungspolitik Baden-Württemberg e.V. (DEAB),
Geschäftsführerin
T 0711 66487360, E claudia.duppel@deab.de

Gesundheitstag am Schloss [30.05.17]



Gesundheits-Checks, kostenlose Smoothies & gesunde Snacks, Sport & Fitness im Freien, ein Altersanzug oder ein eine Brille, die den Einfluss von Alkohol deutlich macht, Infos über Gesundheits-Angebote an der Uni und vieles mehr: Hohenheimer Beschäftigte und Studierende sind am Donnerstag (1.6.), 11-14 Uhr, zum 1. Hohenheimer Gesundheitstag vorm Schloss und in der Säulenhalle eingeladen. Die Teilnahme während der regulären Dienstzeit gilt als Arbeitszeit.

Über Gesundheit sollte man sich nicht nur Gedanken machen, wenn man krank ist.

Wer zur Fraktion „Eigentlich wollte ich schon längst mal...“ gehört, hat am Donnerstag Gelegenheit am und im Schloss spontan eine Reihe von Gesundheits-Checks durchzuführen: Von Blutdruck- und Pulsmessung über Hör- und Sehtests bis hin zum Rücken-Check.

Doch beim 1. Hohenheimer Gesundheitstag ist vor allem auch Spaß, Bewegung und Genuss im Freien angesagt.

Dabei gibt es einiges auszuprobieren: Beispielsweise können Uniangehörige mit einem Altersanzug herausfinden, wie sich alltägliche Bewegungsabläufe für ältere Menschen anfühlen. Im „Rauschbrillenparcour“ und in einem Fahrsimulator lässt sich testen, wie Alkohol das Reaktionsvermögen beeinflusst.

Wer nach einer spontanen Sport- & Fitness-Einheit im Park oder einer Bummel-Runde an verschiedenen Info-Ständen Lust auf einen frischen Smoothie oder einen gesunden Snack hat, wird ebenfalls fündig.

Termin & Programm

Der Gesundheitstag findet am Donnerstag 1. Juni 2017, 11–14 Uhr, an der Schloss Südseite (Park) und in der Säulenhalle statt.

Alle Angebote sind für Beschäftigte und Studierende kostenlos. Beschäftigte, die während ihrer regulären Dienstzeit an dem Gesundheitstag teilnehmen, können die Zeit als Arbeitszeit eintragen.

Betriebliche Gesundheitsförderung in Hohenheim

Gesund bleiben und gesund werden: Wie die Uni als Arbeitgeber dazu beitragen kann, beschäftigt seit einigen Jahren den Arbeitskreis „Mensch und Gesundheit“, der auch den Gesundheitstag ins Leben gerufen hat.

Beteiligt sind die Abteilung Personal und Organisation, das Gleichstellungsbüro, die Beauftragte für Chancengleichheit, der Unisport, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Personalrat und der Betriebsarzt.

„Wir wollen den Gesundheitstag auch dazu nutzen, um die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung und unseren Arbeitskreis an der Uni bekannter zu machen“, erklärt Gleichstellungs-Referentin Rotraud Konca, die den Gesundheitstag federführend organisiert. „Wir sind dabei auch sehr aufgeschlossen für Vorschläge für künftige Angebote.“

Hintergrund: Das Ministerium stellt der Uni jedes Jahr Gelder zur Verfügung, um Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung umzusetzen.

Die Uni Hohenheim bietet davon u.a. Gesundheits-Kurse für Beschäftigte an (z.B. Entspannungsmethoden, ergonomisches Sitzen oder Yoga). Aber auch spezielle Ausstattung wurde beschafft: z.B. zusätzliche Defibrillatoren oder höhenverstellbare Schreibtische, die bei akuten Rückenproblemen kurzfristig zur Verfügung gestellt werden, bis ein beantragter Schreibtisch eintrifft. In Kürze sollen Massage-Angebote für Beschäftigte dazukommen.

Text: Leonhardmair

Öffentliche Sitzung: Rektor und Gleichstellungsbeauftragte präsentieren Jahresberichte [07.06.17]

**Freitag, 16. Juni 2017 ab 9:30: öffentliche Sitzung von Senat und Universitätsrat,
Aula der Uni Hohenheim, Schloss Hohenheim**



Die Sitzung umfasst die Tagesordnungspunkte

TOP 1 Jahresbericht des Rektors der Universität Hohenheim

TOP 2 Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hohenheim

TOP 3 Verschiedenes

Die oben genannte Sitzung ist öffentlich

Jahresbericht Gleichstellung: Gleichstellungsbeauftragte netzwerkt für Uni Hohenheim [16.06.17]

Karriereförderung für angehende Unternehmerinnen / Seit 2016 auch Ansprechpersonen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung / Frauenanteile nehmen weiter zu

Zusätzliche Mittel in innovative Gleichstellungsmaßnahmen investieren, die aktuelle erfolgreiche Gleichstellungspolitik weiter forcieren – so lautet eine zentrale Botschaft des neuen Genderkonzepts der Universität Hohenheim.* Bei der heutigen Präsentation ihres Jahresberichts bezeichnete die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Ute Mackenstedt das Konzept als Zielvorgabe, um die Universität Hohenheim in der Gleichstellungspolitik intern und extern weiter zu vernetzen. Dazu gehörte 2016 das Engagement in diversen Beiräten und Arbeitskreisen, der Antrag für ein Verbundprojekt zur Förderung von Unternehmerinnen, das Benennen weiterer Ansprechpersonen für Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Erhalt der Kinderbetreuung und des Betriebskindergartens. Viele Aktivitäten werden finanziert über das bundesweite Professorinnenprogramm II. Vollständiges Dokument ab Montag, 19.6. unter www.uni-hohenheim.de/zahlen



[Die Gleichstellungsbeauftragte präsentierte ihren neuen Jahresbericht. | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die Potenziale und Talente aller Studierenden und Beschäftigten der Universität bestmöglich zu fördern ist das Ziel eines universitätsübergreifenden Diversity-Konzeptes, das sich die Universität Hohenheim geben möchte. Nachdem der Senat das Genderkonzept Ende Mai verabschiedete*, startete 2016 die Realisierung mit einem Workshop.

„Damit möchten wir neben der Gleichstellung von Frauen und Männern auch den Belangen kultureller und sozialer Vielfalt gerecht werden“, erklärte Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim. „Unser Ziel: die hohe wissenschaftliche Qualität erhalten und gleichzeitig einen Beitrag zu mehr gesellschaftlicher Gerechtigkeit leisten.“

Vielfältige Netzwerkaktivitäten für Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihr Büro engagierten sich 2016 dazu in diversen Netzwerken:

- Audit familiengerechte Hochschule: Nachdem die Universität Hohenheim 2004 als erste Landesuniversität erstmals und 2007, 2011 und 2015 wieder zertifiziert wurde, soll das Audit auf Betreiben der Hohenheimer Gleichstellungsbeauftragten weiterentwickelt werden.
- Charta „Familie in der Hochschule“: Seit die Universität Hohenheim die Charta 2014 unterzeichnete, beteiligt sie sich dort seit 2016 in der Arbeitsgruppe Pflege.
- Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen BW (LaKoG): Prof. Dr. Mackenstedt ist seit 2011 Sprecherin der Gleichstellungsbeauftragten aller Universitäten und Hochschulen in Baden-Württemberg.
- Beirat für Gleichstellung Stuttgart: In dem beratenden Gremium der Landeshauptstadt Stuttgart für Chancengleichheit von Frauen und Männern engagiert sich die Gleichstellungsreferentin im Bereich Altersarmut von Frauen.
- Work-Life-Balance-Netzwerk Region Stuttgart: In dem Netzwerk mit über 80 Mitgliedern sammeln sich Führungskräfte und Personalverantwortliche aus unterschiedlichen Feldern zum Austausch über Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit.
- Das Mentoringprogramm der Universität Hohenheim (MentHo) hat sich selbst als Netzwerk und Plattform für Erfahrungsaustausch etabliert.
- Intern engagiert sich das Gleichstellungsbüro bei einem monatlichen Professorinnenstammtisch, im Beirat des Hohenheimer Online-Kuriers sowie in den Arbeitskreisen „Wegweiser Beratung“, „Mensch und Gesundheit“ sowie der Arbeitsgruppe Jubiläum.

Verbundprojekt zur Förderung von angehenden Unternehmerinnen

Das Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim nahm 2016 an der Ausschreibung des Landesprojekts CoMenT (Coaching-, Mentoring- und Trainingsprogramme) teil. Titel: „Verbundprojekt zur Karriereförderung von Frauen auf dem Weg von der Hochschule zum eigenen Wirtschaftsunternehmen“.

Die Teilnahme erfolgte zusammen mit der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU). Das Projekt soll die dritte berufliche Karriereoption fördern: die Unternehmensgründung von Frauen aus der Wissenschaft heraus.

Dieser Projektantrag wurde Anfang 2017 genehmigt, und die Arbeiten beginnen im Juli 2017.

Weitere Ansprechpersonen für Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

2016 sorgte das Gleichstellungsbüro auch dafür, dass weitere Ansprechpersonen benannt werden, und zwar für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung.

Die Gleichstellungsbeauftragte wurde ebenso als Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung benannt.

Erhalt des Betriebskindergartens und der Kinderbetreuung



Die Kinderkrippe „Kleinsteinst“ besteht seit 2007 und ist der einzige Betriebskindergarten der Universität Hohenheim. Sie ist als erste Kinderkrippe bundesweit mit dem Zertifikat „Haus der kleinen Forscher“ ausgezeichnet.

Da der Mietvertrag Ende August 2018 am bisherigen Standort in der „Alten Bauernschule“ ausläuft, arbeiten Universitätsleitung und Gleichstellungsbeauftragte gemeinsam an einer Lösung zum Erhalt.

Bei der Kinderbetreuung in Form der „Kinderfeuerwehr“ setzte sich auch der Trend fort, dass die Kinderfeuerwehr vorwiegend von Studierenden genutzt wird. Damit trägt diese Notfallbetreuung zum Studienerfolg studentischer Eltern bei.

Finanzielle Förderung über das Professorinnenprogramm II

Einige Aktivitäten des Gleichstellungsbüros finanziert das bundesweite Professorinnenprogramm II. So finanziert es unter anderem gleichstellungsbezogene Arbeiten des Berufungsmanagers und der Qualitätsmanagerin, Kosten des Betriebskindergartens, Personal- und Coachingmittel sowie diverse Fonds und Förderungen für Wissenschaftlerinnen.

Frauenanteile nehmen weiter zu

Wie bereits berichtet*, hatte die Universität Hohenheim 2016 56 Prozent Studentinnen, 44 Prozent Doktorandinnen, 25 Prozent Professorinnen – bei der Gleichstellung sieht sich die Universität Hohenheim bereits jetzt gut aufgestellt.

„Das zeigt, dass unsere Maßnahmen wie die aktive Rekrutierung, Mentoringprogramme oder das individuelle Coaching junger Wissenschaftlerinnen deutlich spürbar sind“, erklärte die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Mackenstedt.

Der Anteil der Professorinnen lag dabei deutlich über der Zielmarke der Universität und dem Durchschnitt des Landes. Die Zielmarke des Landes liegt bei 20 Prozent Professorinnen bis 2020. Diese Marke überschreitet die Universität Hohenheim bereits im Jahr 2014. Mit einem Professorinnen-Anteil von 25 Prozent lag die Hochschule 2016 deutlich über dem Landesdurchschnitt von 20 Prozent.

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Universität Hohenheim, Gleichstellungsbeauftragte
T 0711 459 22275, E Mackenstedt@uni-hohenheim.de

Pressekonferenz: Ernährung in Schwangerschaft hat Folgen fürs Kind [07.09.17]

Do., 21. Sep. 2017, 12:30 Uhr: Pressekonferenz zur Fachtagung „Perinatale Programmierung“, Universität Hohenheim, Hörsaal B13, Garbenstr. 30, 70599 Stuttgart

Schwangere stellen über ihre Lebensgewohnheiten für ihr Kind bereits im Mutterleib die Weichen, wie es später einmal Zucker verwerten oder Fette im Körper speichern wird. Denn bestimmte Ernährungsbestandteile und Hormone während prägender Entwicklungsphasen legen für das Ungeborene dauerhaft fest, wie dessen Organe funktionieren. Experten sprechen in diesem Zusammenhang von perinataler Programmierung. Darum geht es bei der 24. Ernährungsfachtagung der Sektion Baden-Württemberg der Deutschen Gesellschaft für Ernährung „Perinatale Programmierung – wie bestimmt die Ernährung der Schwangeren und des Kleinkindes das spätere Leben?“ Sie findet am 21.09.2017 im Biologiezentrum der Universität Hohenheim in Stuttgart statt. Journalisten sind zur Pressekonferenz eingeladen. Weitere Informationen unter www.dge-bw.de/ernaehrungsfachtagung.html



www.clipdealer.de | weitere Pressefotos in Druckqualität

Wie die Organe und Organsysteme des Kindes künftig funktionieren, das legen neben der Genetik auch Außenfaktoren wie Ernährung oder Hormone der Mutter während bestimmter kritischer Entwicklungsphasen in der Schwangerschaft oder kurz nach der Geburt fest.

Schleichen sich bei dieser perinatalen Programmierung früh Fehler ein, kann das Kind Fehlfunktionen und chronische Krankheiten entwickeln, die lebenslang bestehen, zum Beispiel

Übergewicht und Diabetes mellitus.

Wie werdende Mütter das Kind bereits während der Schwangerschaft vor Übergewicht und Diabetes schützen können, dazu informieren auf der Pressekonferenz und Tagung der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e.V., Sektion Baden-Württemberg:

- **Prof. Dr. Berthold Koletzko**, Kinder- und Jugendarzt, Ludwig-Maximilians-Universität München
- **Prof. Dr. Regina Ensenaue**r, Leitung Bereich Experimentelle Pädiatrie mit Schwerpunkt Stoffwechselstörungen, Arbeitsgruppe Molekulare Ernährung, Universitäts-Kinderklinik, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf
- **Prof. Dr. Axel Imhof**, Biomedizinisches Centrum der Ludwig-Maximilians-Universität München, Planegg-Martinsried
- **Dr. Helene Loos**, Fraunhofer-Institut für Verfahrenstechnik und Verpackung, Freising
- **Maria Flothkötter**, Netzwerk Gesund ins Leben im Bundeszentrum für Ernährung (BZfE), Bonn
- **Ullrich Böttinger**, Psychologischer Psychotherapeut, Leiter Amt für Soziale und Psychologische Dienste, Landratsamt Ortenaukreis, Offenburg

Weitere Informationen

Deutsche Gesellschaft für Ernährung e.V., Sektion Baden-Württemberg: <http://www.dge-bw.de/ernaehrungsfachtagung.html>

Text: Töpfer

Kontakt für Medien:

Hon.-Prof. Dr. Peter Grimm, Universität Hohenheim / Sektion Baden-Württemberg der Deutschen Gesellschaft für Ernährung e.V. (DGE-BW)
T 0711 469959-10, E zentrale@dge-bw.de

Tenure-Track-Programm: Uni Hohenheim erhält drei zusätzliche Junior-Professuren [21.09.17]

Neue Junior-Professuren aus Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses stärken Schwerpunkt Bioökonomie und interdisziplinäre Zusammenarbeit

Mit den drei neuen Junior-Professuren erhält die Universität Hohenheim in Stuttgart die Chance, einige wesentlichen Bausteine ihrer Forschungs-Strategie umzusetzen, erklärt Universitätsrektor Prof. Dr. Stephan Dabbert. Insgesamt stärken sie den gesamtuniversitären Schwerpunkt Bioökonomie, in dem die Universität den Übergang der Wirtschaft in das Nach-Erdöl-Zeitalter erforscht. Konzipiert sind sie als Brücken-Professuren an den Schnittstellen zwischen zwei Fakultäten, um die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu fördern. Die sogenannten Tenure-Track- oder Junior-Professuren

sind auf bis zu 6 Jahre befristet. Unterstützt werden sie durch ein umfangreiches Programm zur Personalentwicklung mit individuellen Mentoring-, Coaching- und Weiterbildungsangeboten. Haben sich die Stelleninhaber bewährt, wird ihre Stelle in eine reguläre Professur umgewandelt.



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

„Mit den neuen Junior-Professuren investieren wir besonders in die Bereiche, die bereits hohes Potential in der Forschung bewiesen haben“, erläutert Rektor Prof. Dr. Dabbert. Gleichzeitig sollen die neuen Junior-Professuren wichtige Studiengänge stärken und die Zusammenarbeit zwischen den Fakultäten fördern.

Tenure Track garantiert reguläre Professur nach erfolgreicher Evaluation

Bei Juniorprofessuren handelt es sich um befristete Professuren für besonders talentierte Nachwuchswissenschaftler. Ihre Arbeit wird nach vier Jahren in einem besonderen Prüfverfahren evaluiert, bei erfolgreicher Zwischenevaluation wird das Dienstverhältnis um zwei weitere Jahre verlängert.

Der sogenannte Tenure Track garantiert Ihnen, dass eine Stelle bereit steht, um die befristete Position bei Bewährung in eine reguläre Professur umzuwandeln. Dazu wird nach sechs Jahren ein spezielles Berufungsverfahren durchgeführt. Für Nachwuchswissenschaftler eröffnet die Juniorprofessur einen alternativen Weg zur Professur, der bereits in einem frühen Karrierestadium ein hohes Maß an Selbstständigkeit in Forschung und Lehre garantiert und bei dem auf die klassische Habilitation verzichtet wird.

Mit dem Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses haben sich Bund und Länder verpflichtet, bundesweit 1.000 zusätzliche Tenure-Track-Professuren mit insgesamt 1 Milliarde Euro über einen Zeitraum von 15 Jahren zu fördern.

Universität ergänzt Ausstattung und bietet umfangreiche Personalentwicklung

An der Universität Hohenheim wurden die ersten Junior-Professuren im Jahr 2012 eingerichtet. Zur Zeit existieren hier vier Junior-Professuren mit Tenure Track.

„In dieser Zeit haben wir damit sehr gute Erfahrungen gemacht, weshalb sich die Universität Hohenheim entschlossen hat, die Tenure-Track-Professur als festen Karriereweg neben der

klassischen Berufung auf eine Lebenszeitprofessur anzubieten“, sagt Prof. Dr. Dabbert.

Teil des Grundsatzbeschlusses ist auch ein umfangreiches Programm zur Personalentwicklung. Neben angemessener Ausstattung bietet die Universität Hohenheim ihren Junior-Professoren damit auch ein individuelles Mentoring-, Coaching- und Weiterbildungsangebot.

Hintergrund: Das Tenure-Track-Programm

Karrierewege an Universitäten besser planbar und transparenter gestalten – darum geht es im Bund-Länder-Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Durch die Förderung von 1.000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren will das Programm die Tenure-Track-Professur als eigenständigen Karriereweg neben dem klassischen Berufungsverfahren auf eine Professur an Universitäten dauerhaft und breit in Deutschland etablieren. Über die Programmlaufzeit von 2017 bis 2032 stellt der Bund hierfür in zwei Bewilligungsrunden insgesamt bis zu eine Milliarde Euro bereit, die Länder stellen die Gesamtfinanzierung sicher. Welche Hochschulen in der ersten Bewilligungsrunde gefördert werden, entscheidet ein Auswahlgremium in einem wissenschaftsgeleiteten wettbewerblichen Verfahren,

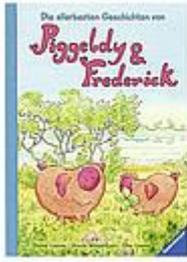
Auswahlergebnisse und weitere Informationen

Text: Klebs

Kindergartenkinder an der Uni: Professoren lesen Geschichten von Piggeldy und Frederick [15.11.17]

Aktion zum bundesweiten Vorlesetag: 17. November, 9:30 Uhr, Aula der Universität Hohenheim, Schloss Hohenheim, 70599 Stuttgart | Medienvertreter sind eingeladen

Wo sonst Studierende ihren Dozenten lauschen, findet am 17. November an der Universität Hohenheim in Stuttgart eine Vorlesung der ganz anderer Art statt: Anlässlich des Bundesweiten Vorlesetags stehen Geschichten von den wissbegierigen Schweinchen Piggeldy und Frederick auf dem Programm. Prof. Dr. Jens Vogelgesang und apl. Prof. Dr. Ulrike Weiler haben dazu rund 20 Kindergartenkinder ins Hohenheimer Schloss eingeladen.



[Vorlesestunde an der Uni mit "Die allerbesten Geschichten von Piggeldy und Frederick" | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

„Nichts leichter als das, komm mit!“, so antwortet das große Schwein Frederick jedes Mal, wenn sein jüngerer Bruder Piggeldy es mit Fragen löchert. Anschließend versuchen die beiden Schweine der Sache gemeinsam auf den Grund zu gehen. Bekannt sind die Figuren aus der ARD-Kindersendung Sandmännchen und der Sendung mit der Maus.

Der Wissensdrang der kleinen Schweinchen ist auch Prof. Dr. Jens Vogelgesang sympathisch, der an der Universität Hohenheim Kommunikationswissenschaft lehrt. Als er vom Aufruf zum bundesweiten Vorlesestag erfuhr, musste er deshalb nicht lange überlegen.

Für die Aktion am 17. November wird er in die Rolle des fragenden Piggeldy schlüpfen. Agrarwissenschaftlerin Prof. Dr. Ulrike Weiler, die sich auch in ihrem Forschungsalltag an der Universität mit Schweinen befasst, übernimmt den Part des Fredericks. Die Rolle des Erzählers übernimmt Christoph Schneckenaichner, Filialleiter der Universitätsbuchhandlung Wittwer auf dem Hohenheimer Campus.

Zu Gast bei der Lesestunde in der Aula des Hohenheimer Schlosses sind rund 20 Kinder des Pallotti-Kindergartens Stuttgart-Birkach und des Katholischen Kindergartens Asemwald.

Hintergrund: Bundesweiter Vorlesestag

Die Initiatoren DIE ZEIT, Stiftung Lesen und Deutsche Bahn Stiftung möchten Begeisterung für das Lesen und Vorlesen wecken und laden in diesem Jahr bereits zum 14. Mal zum Bundesweiten Vorlesestag am 17. November ein.

Der Aktionstag folgt der Idee: Jeder, der Spaß am Vorlesen hat, liest an diesem Tag anderen vor – zum Beispiel in Schulen, Kindergärten, Bibliotheken oder Buchhandlungen. Im vergangenen Jahr gab es eine neue Rekordbeteiligung: Mehr als 135.000 Vorleserinnen und Vorleser beteiligten sich am Bundesweiten Vorlesestag, darunter viele Prominente aus Politik, Kultur und Medien.

Die Initiatoren haben den Bundesweiten Vorlesestag vor 14 Jahren ins Leben gerufen, damit vor allem Kindern noch mehr vorgelesen wird und möglichst jede und jeder in Deutschland Spaß am Lesen hat.

Text: Leonhardmair

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Jens Vogelgesang, Universität Hohenheim, Fachgebiet Kommunikationswissenschaft, insbesondere Medien- und Nutzungsforschung
T 0711 459 23428, E j.vogelgesang@uni-hohenheim.de

Apl. Prof. Dr. Ulrike Weiler, Universität Hohenheim, Fachgebiet Verhaltensphysiologie von Nutztieren
T 0711 459 22916, E weiler@uni-hohenheim.de

„Junge Elite“: Kanzlerin der Uni Hohenheim erneut bei den „Top 40 unter 40“ [16.11.17]

Dr. Katrin Scheffer gehört laut „Capital“ auch 2017 zu den wichtigsten Menschen unter 40 aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und öffentlichem Dienst

Die Kanzlerin der Universität Hohenheim in Stuttgart Dr. Katrin Scheffer zählt zum zweiten Mal zu den „Top 40 unter 40“. Das Wirtschaftsmagazin „Capital“ verleiht diesen Titel jährlich in vier Kategorien an Manager, Unternehmer, Politiker und außergewöhnliche Talente aus Wissenschaft und Gesellschaft. Dr. Scheffer wurde in die Kategorie Staat und Gesellschaft gewählt. In der jüngst erschienenen Ausgabe stellt die „Capital“-Redaktion den aktuellen Jahrgang der Rangliste „Junge Elite – Top 40 unter 40“ vor.



[Dr. Katrin Scheffer, Kanzlerin der Universität Hohenheim | Bildquelle: Universität Hohenheim / Reiner Pfisterer | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

In der Kategorie Staat und Gesellschaft kürt das Wirtschaftsmagazin Mitarbeiter in Ministerien und Behörden, Wissenschaftler sowie herausragende Köpfe aus Verbänden, Vereinen oder Initiativen, die „bereits Beachtliches geleistet haben und denen noch viel zugetraut wird“.

Für den Auswahlprozess befragte die Redaktion Manager, Politiker, Spitzenbeamte, Alumni, Personalberater und Professoren und eine Jury wählte 160 Preisträger aus. Zum Alumnikreis der von dem Magazin Gewählten zählen laut Verlagsangaben inzwischen über 800 Topentscheider,

die „in den vergangenen Jahren Herausragendes geleistet“ haben.

Die Kanzlerin der Universität Hohenheim Dr. Katrin Scheffer sagte: „Ich wusste gar nicht, dass eine mehrfache Nominierung möglich ist. Es hat mich sehr gefreut, dass ich zum zweiten Mal zu diesen Talenten gezählt werde.“

Hintergrund „Junge Elite – Top 40 unter 40“

Zum zehnten Mal ermittelte das Wirtschaftsmagazin Capital junge Spitzenkräfte, die „bereits Beachtliches geleistet haben und denen noch viel zugetraut wird“ – so die Jury. Die Rangliste „Junge Elite – Top 40 unter 40“ stellt das Wirtschaftsmagazin seit 2007 jährlich in den vier Kategorien Management, Unternehmer/-innen, Staat & Gesellschaft sowie Politik auf. Die Preisträger haben die Möglichkeit am "Junge-Elite-Gipfel 2017" teilzunehmen, der am 16. November 2017 in Berlin stattfindet.

Text: Töpfer

Gründerinnen braucht das Land! 470.000 € Förderung für Mentoring-Projekt Entrepreneurin [13.12.17]

Unterstützung für gründungsinteressierte Absolventinnen: Universität Hohenheim und Verbundpartner Hochschule Nürtingen starten Projekt „Entrepreneurin“

In der deutschen Startup-Szene machen Frauen in der Geschäftsführung gerade einmal 14 % aus. Ein Hürde: Es fehlen weibliche Vorbilder. Und: Von klassischen Förderprogrammen fühlen sich überwiegend Männer angesprochen. Das neue Mentoring-Verbundprojekt Entrepreneurin an der Universität Hohenheim in Stuttgart, das sich an Absolventinnen aller Qualifikationsstufen richtet, will das ändern. Über die Ausschreibung „CoMenT“ des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg hat die Universität Hohenheim 470.000 €-Fördermittel aus dem Europäischen Sozialfonds eingeworben. Projektpartner ist die Hochschule Nürtingen.



[Drei Karrierewege nach dem Uniabschluss: Wirtschaft / Behörden, Wissenschaft - und Gründen! Bild: Uni Hohenheim / Entrepreneurin | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Wer erfolgreiche Gründungsförderung machen will, muss Frauenförderung mitdenken – so lautet das Fazit einer Studie des Fachgebiets Unternehmensgründungen und Unternehmertum an der

Universität Hohenheim aus dem Jahr 2016.

Mehr Gründerinnen könnten die Zahl und Diversität von Unternehmensgründungen enorm steigern. Doch eine Analyse von 20 Gründungs-Hochburgen weltweit macht deutlich: Klassische politische Fördermaßnahmen regen in erster Linie Männer zum Gründen an. Frauen fühlen sich hingegen kaum angesprochen – ein ungenutztes Potential.

Weibliche Vorbilder sichtbar machen

„Ein Grund dafür dürfte bereits in der Art der Ansprache liegen, die häufig mit sehr maskulinen Gründer-Stereotypen arbeitet“, vermutet Claudia Böhnke, die das neue Projekt Entrepreneurin an der Universität Hohenheim koordiniert. „Ich bin überzeugt, dass grundsätzlich auch sehr viele Frauen den Drang verspüren, die Welt mit neuen Ideen zu verändern und besser zu machen. Allerdings investieren Frauen ihre Leidenschaft besonders häufig im ehrenamtlichen Bereich, wohingegen Männer eher den Schritt zum eigenen Unternehmen wagen.“

Was jungen Frauen besonders fehle, seien weibliche Vorbilder in der Startup-Szene, an denen sie sich orientieren könnten, so Böhnke: „Zwar gibt es durchaus eine Reihe erfolgreicher Gründerinnen – aber sie sind im Vergleich zu ihren männlichen Pendanten weniger sichtbar.“

Genau an diesem Punkt will die Universität Hohenheim mit dem neuen Projekt Entrepreneurin nun ansetzen. Mit 470.000 € Fördermitteln soll das bestehende Mentoring-Programm für Hohenheimer Wissenschaftlerinnen und Studentinnen (MentHo) in den kommenden vier Jahren kräftig ausgebaut werden.

Startup-Geschäftsführerinnen und Selbständige stehen als Mentorinnen bereit

„Bisher stehen beim MentHo-Programm zwei Karrierewege im Fokus: Karriere in der Wissenschaft – oder Karriere in Unternehmen, Behörden und Organisationen. Ab sofort nehmen wir zusätzlich auch den Bereich Gründen und Selbstständigkeit in den Blick“, erklärt Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim.

Schwerpunkt des Projektes ist ein individuelles Cross-Mentoring – das gründungsinteressierte Absolventinnen mit erfahrenen Mentorinnen zusammenbringt, die die Stufen ihrer Karriereleiter bereits erfolgreich erklommen haben. Neben weiblichen Führungskräften aus Unternehmen und der Wissenschaft, stehen bei MentHo künftig auch Geschäftsführerinnen von Startups oder Selbständige als Partnerinnen bereit.

„Das Angebot richtet sich dabei nicht nur an junge Frauen, die bereits eine konkrete Idee für eine Unternehmensgründung haben, sondern an alle, die grundsätzlich mit unternehmerischen Aktivitäten liebäugeln. Auch wer sich noch nicht festgelegt hat, ob der persönliche Weg in die Wissenschaft, Wirtschaft oder hin zu einer Gründung führen soll, kann an unserem Cross-Mentoring-Programm teilnehmen“, so Böhnke.

Hintergrund: Einbindung & Partner

Das Verbundprojekt „Entrepreneurin“ wird vom Ministerium für Soziales und Integration in Kooperation mit dem Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert (Landesprojekt CoMenT). Projektpartner ist die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (HfWU).

Das Projekt Entrepreneurin ist eng verzahnt mit bestehenden Gründungsangeboten der Universität Hohenheim. Dazu gehört u.a. das Projekt Hohenheim macht! (HOMA!) am Fachgebiet für Unternehmensgründungen und Unternehmertum und die Gründungsberatung der Abteilung Forschungsförderung.

Das Projekt Entrepreneurin ordnet sich in die Entwicklungsstrategie der Universität Hohenheim zum Technologietransfer wissenschaftlicher Ergebnisse aus dem Forschungsschwerpunkt Bioökonomie ein. Entrepreneurin soll dazu beitragen, dass Frauen vor allem in der Umsetzungsphase einer guten Idee begleitet und unterstützt werden.

Text: Leonhardmair

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim
T 0711 459 22275, E mackenstedt@uni-hohenheim.de
M.A. Claudia Böhnke, Koordinatorin des Projekt Entrepreneurin
T 0711 459-23486, E c.boehnke@uni-hohenheim.de

