



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

DIE UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



2021

Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich



www.uni-hohenheim.de

Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca

Universität Hohenheim

70593 Stuttgart

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

Juni 2022

Auflage: 80

Jahresbericht

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021

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

Universität Hohenheim

in einer gemeinsamen Sitzung am 20. Juni 2022

Berichtszeitraum: 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021
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: Viertes Hochschulrechtsänderungsgesetz (4. HRÄG) § 4 (3)
vom 31. Dezember 2020 und Gleichstellungsplan 2018-2022
sowie Genderkonzept der Universität Hohenheim für den
wissenschaftlichen Bereich.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen	3
II. Weitere Aktivitäten	12
III. Drittmittel	14
IV. Berichte der Dekane	16
V. Pressespiegel	50
VI. Anhang	77

Einleitung:

Das Jahr 2021 ist das zweite Jahr, das von der CORONA-Pandemie stark geprägt wurde. Viele Projekte, die seit langer Zeit vorbereitet und geplant worden waren, konnten nicht stattfinden oder mussten verschoben werden, Maßnahmen wurden modifiziert oder neu entwickelt. Alle Bereiche der Universität Hohenheim waren davon betroffen, dies schließt natürlich auch den Bereich der Gleichstellung mit ein. Das Jahr 2021 ist auch deshalb ein besonderes Jahr, weil der neue Struktur- und Entwicklungsplan bereits intensiv vorbereitet wurde, der im Jahr 2022 von den Mitgliedern der verschiedenen Gremien diskutiert und verabschiedet werden soll. Auch die Weiterentwicklung des Gleichstellungsplans, der Bestandteil des Struktur- und Entwicklungsplans ist, begann bereits im Jahr 2021. Dies wurde zum Anlass genommen, nicht nur das Jahr 2021 zu betrachten, sondern bereits den Zeitraum des letzten Struktur- und Entwicklungsplans ab 2018 mit zu berücksichtigen. Am Anfang des Jahresberichtes steht wie immer die Darstellung der aktuellen Situation der Gleichstellung von Männern und Frauen, die anhand von Zahlen und Daten kurz dargestellt wird, die die Grundlage für die Bewertung der Gleichstellungspolitik und möglicher Tendenzen und Entwicklungen in der Gleichstellungsarbeit bilden. Die Universität Hohenheim hat sich im Struktur- und Entwicklungsplan 2018 – 2022 folgende Ziele gegeben:

- 1. Parität von Frauen und Männern in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen, zur Vermeidung geschlechterspezifischer Nachteile.**
- 2. Etablierung guter bis ausgezeichneter Rahmenbedingungen für alle Mitglieder der Universität zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.**
- 3. Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten in allen Bereichen der Universität sowie Beförderung der Internationalisierung.**

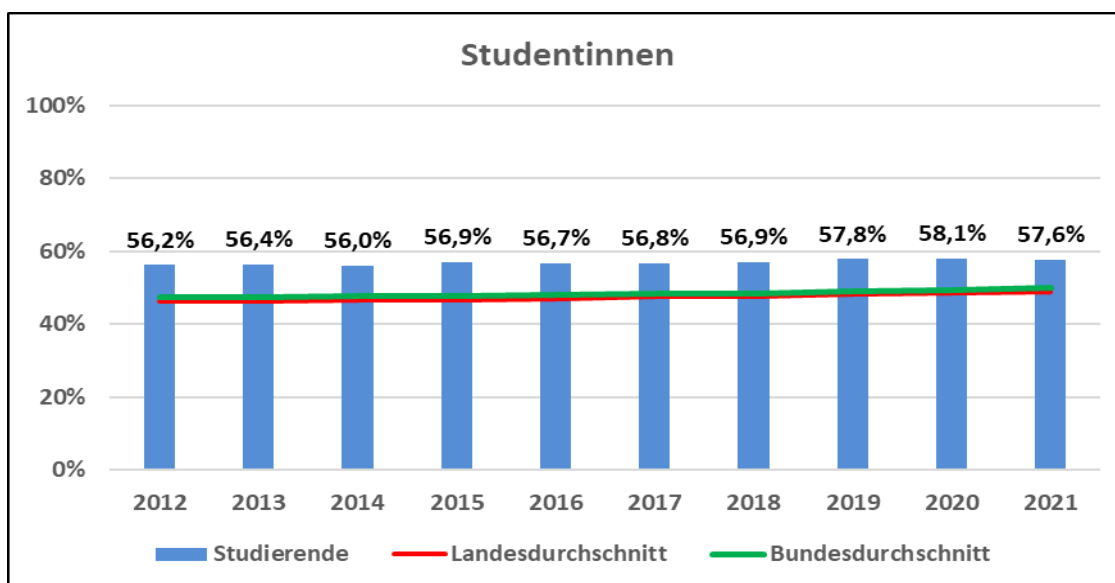
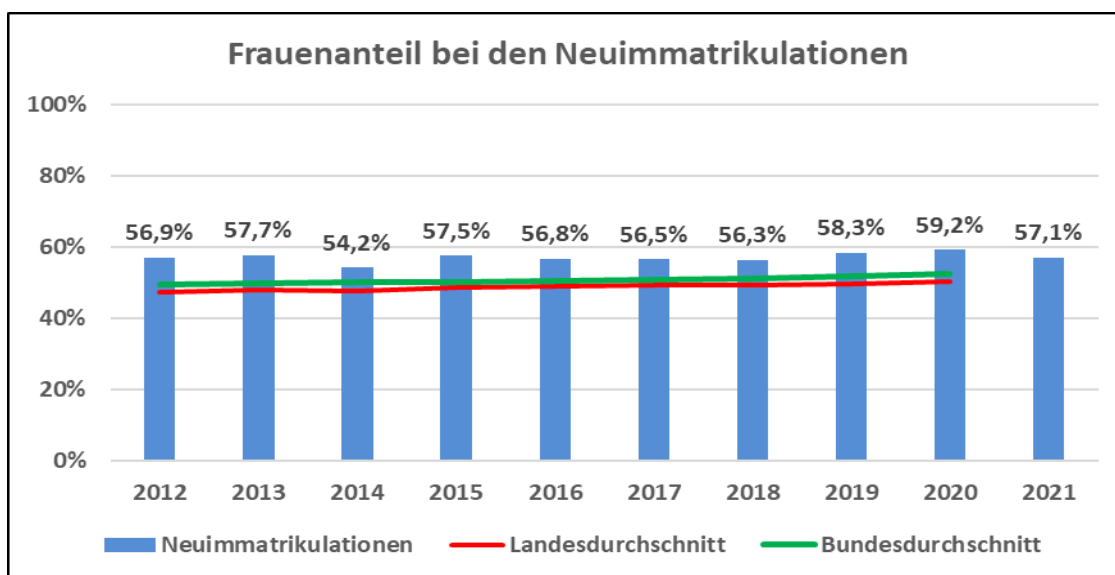
I. Gleichstellung in Fakten und Zahlen

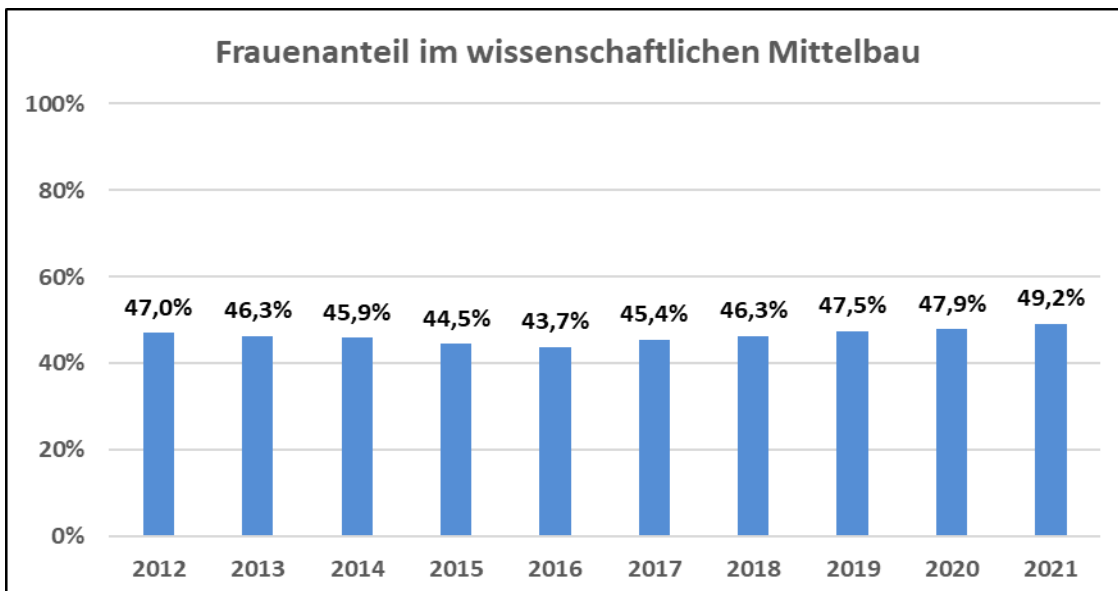
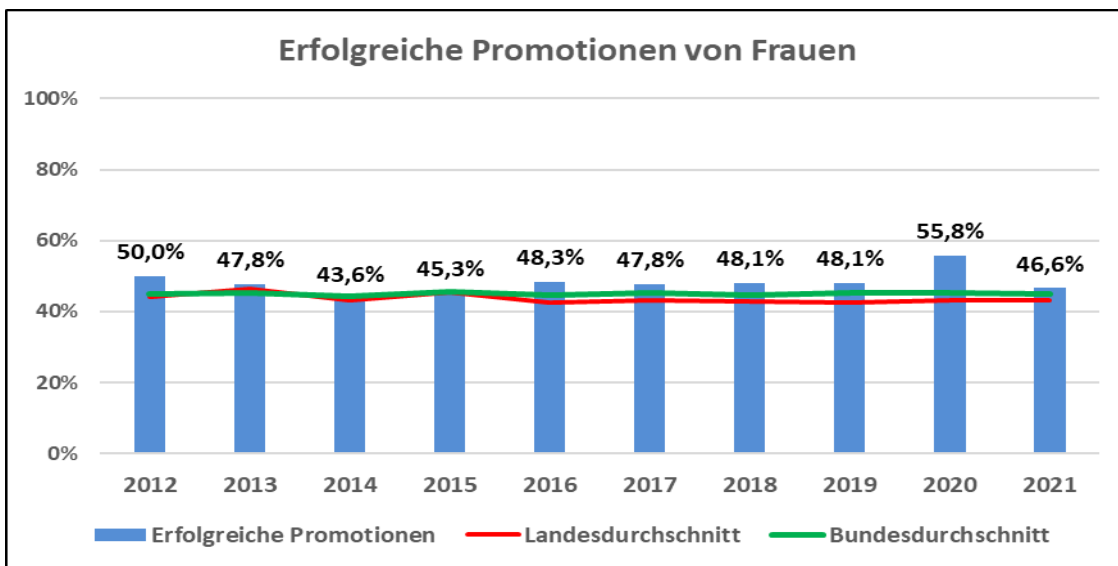
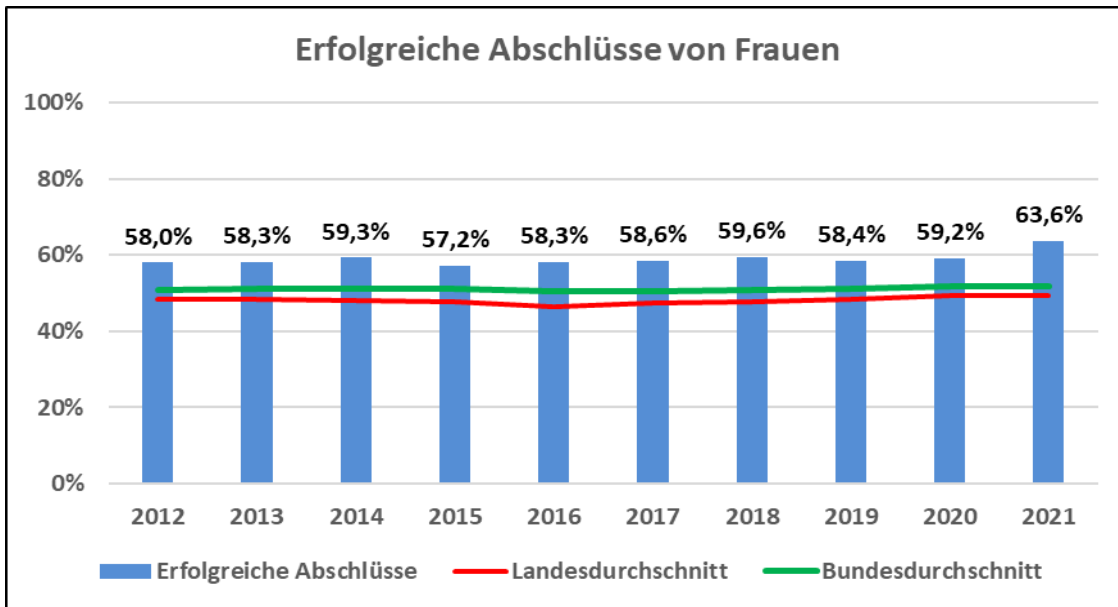
Die Darstellung erfolgt entlang der obengenannten Ziele. In diesem Kapitel werden nur einige Zahlen präsentiert, eine Gesamtübersicht ist dem Anhang zu entnehmen.

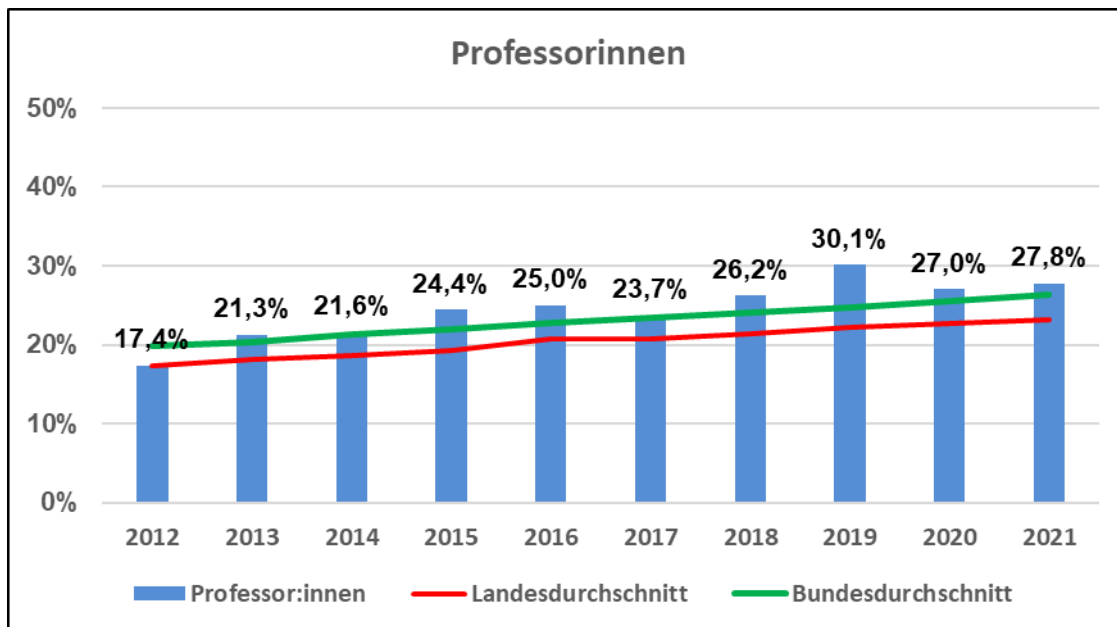
1. Parität von Frauen und Männern in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen, zur Vermeidung geschlechterspezifischer Nachteile.

Dieses Ziel in fast allen Bereichen seit vielen Jahren erreicht. Die Universität Hohenheim liegt damit in diesem Zeitraum stets über dem Landes- und dem Bundesdurchschnitt.

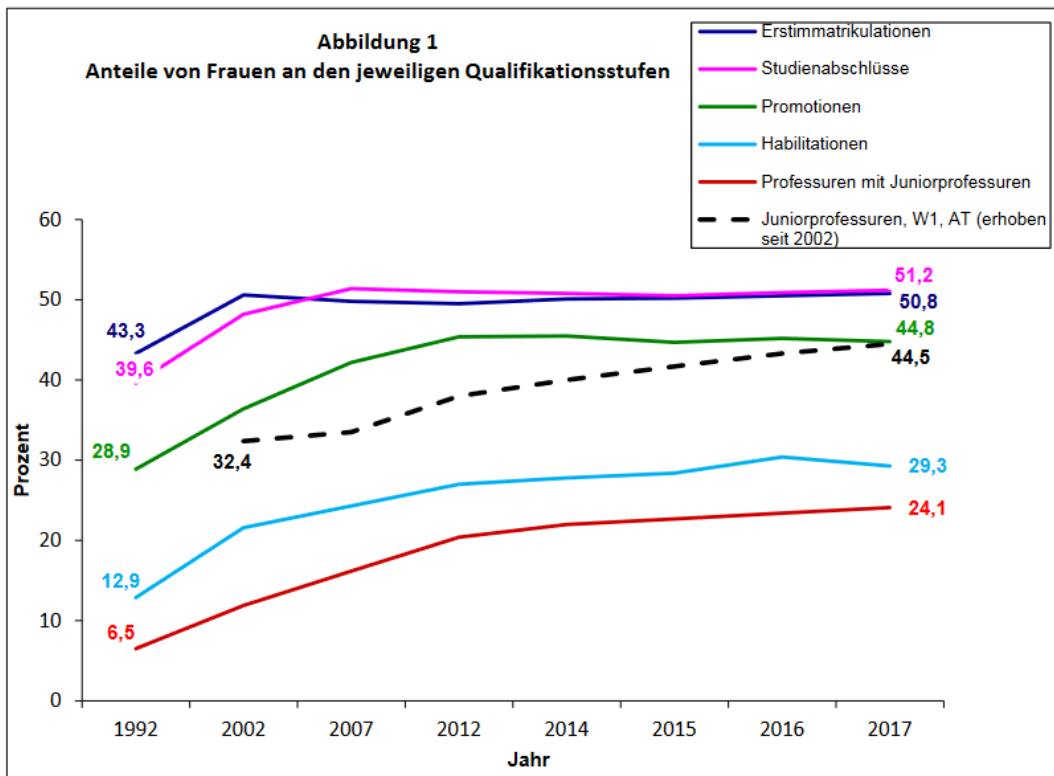
Folgende Tabellen zeigen die Entwicklungen der letzten 10 Jahre:



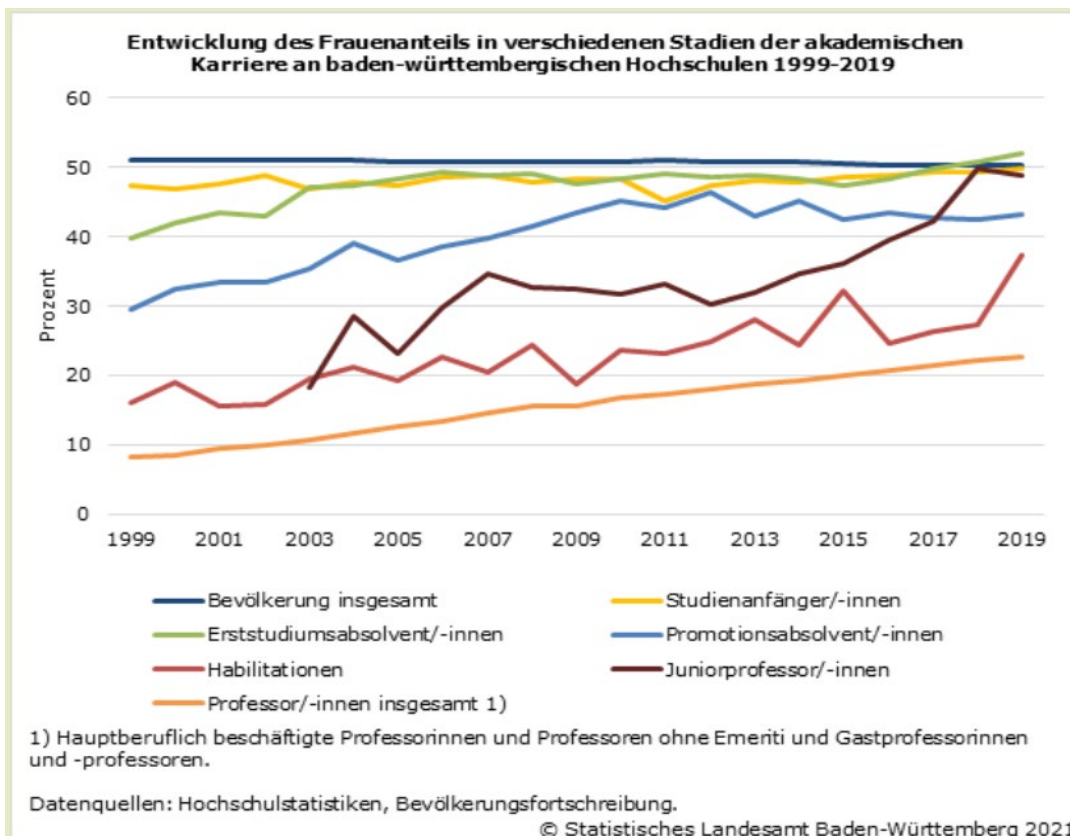




Bei den Professuren liegt der Frauenanteil seit 2018 über 25%, ein weiterer deutlicher Anstieg ist allerdings nicht zu verzeichnen, denn der Wert schwankt zwischen 26% und 28%. Nur im Jahr 2019 lag der Frauenanteil über 30%. Der Anstieg der Professorinnen ist maßgeblich auf die Festschreibung der „Aktiven Rekrutierung“ zurückzuführen, die bereits im SEP 2007 – 2011 festgeschrieben wurde. Diese Werte liegen nach wie vor sowohl über dem Landes- als auch über dem Bundesdurchschnitt. Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) veröffentlichte im Jahr 2021 erneut den Bericht zum Thema „Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten“. Darin belegt die Universität Hohenheim bei der Steigerung des Frauenanteils an den Professuren im Vergleich 2014 – 2019 einen Spitzenplatz. Obwohl die Universität Hohenheim in der Berufung von Professorinnen erfolgreich ist, zeigt sich, dass die Steigerung des Frauenanteiles bei den Professuren unter 30 % stagniert. Diese Tendenz ist nicht nur in Hohenheim zu beobachten, sondern auch landes- und bundesweit.



GWK-Gemeinsame Wissenschaftskonferenz Heft 65



Entwicklung des Frauenanteils in verschiedenen Stadien der akademischen Karriere an baden-württembergischen Hochschulen 1999-2019
 (statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2021)

Der Frauenanteil der Professuren allgemein (inklusive Juniorprofessorinnen) steigt nur langsam bzw. stagniert, dies ist den beiden Grafiken zu entnehmen, die diese Situation sowohl auf Landes- als auch auf Bundesebene darstellen. Wird aber nur die Kategorie Juniorprofessur betrachtet, zeigt sich, dass der Frauenanteil gerade in den letzten Jahren deutlich angestiegen ist und weit über 40% liegt. Das bedeutet, dass ein großer Teil des Anstiegs an Professorinnen auf die Berufung von Juniorprofessorinnen zurückzuführen ist. Diese Entwicklung ist auch an der Universität Hohenheim zu beobachten. Bei den Berufungen im Jahr 2021 wurden von neun Professuren vier mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Das entspricht einem Frauenanteil von 44,4%. Darin enthalten sind drei Juniorprofessuren, die ausschließlich mit Frauen besetzt wurden (100%).

2. Etablierung guter bis ausgezeichneter Rahmenbedingungen für alle Mitglieder der Universität zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

„Familiengerechte Hochschule“

Die Universität Hohenheim wurde 10.12.2020 zum sechsten Mal im Rahmen des Audits „audit familiengerechte hochschule zertifiziert und erhielt damit als erste Hochschule des Landes das Zertifikat mit dauerhaftem Charakter. Die langjährige Teilnahme am Audit hat dazu geführt, dass Familienfreundlichkeit an der Universität Hohenheim gelebt wird. Projekte wie die „Kinderfeuerwehr“, die „Hohenheimer Campusferien“, aber auch das Mentoringprogramm „MentHo“ mit erfolgreichen berufstätigen Frauen mit Kindern als Vorbilder, konnten darüber verstetigt werden. Bereits bei der 2. Re-Auditierung 2011 wurde beispielsweise die Telearbeit thematisiert, was dazu führte, dass die Universität Hohenheim in der Pandemie für die Telearbeit bereits viel besser aufgestellt war, als viele andere Hochschulen. Familiengerechte Strukturen sind sowohl in den Studien- und Prüfungsordnungen als auch im Berufungsleitaden fest implementiert.

„Familie in der Hochschule“

Seit 2014 ist die Universität Hohenheim Mitglied in Familie in der Hochschule e.V. Die Gleichstellungsakteurinnen nehmen regelmäßig zweimal im Jahr an den Arbeitstreffen und einmal im Jahr an den Jahrestagungen teil. Außerdem arbeiten sie konstant in der AG „Pfleger“ mit.

Kinderbetreuung

Auf dem Campus der Universität Hohenheim sind 5 Kinderbetreuungseinrichtungen vorhanden. Die Randlage der Universität Hohenheim stellt nach wie vor ein großes Problem dar, da Kinder mit Nicht-Erstwohnsitz Stuttgart dort nicht aufgenommen werden können. Nur eine dieser Betreuungseinrichtungen, die Kinderkrippe Kleinstein, ist ein Betriebskindergarten, der auch für Kinder mit Nicht-Erstwohnsitz Stuttgart zugänglich ist. Es hat sich in den letzten Jahren immer mehr gezeigt, dass die Kinderbetreuung ein sehr wichtiges Kriterium bei der Annahme bzw. Ablehnung eines Rufes ist. Hierbei geht es nicht nur um einen Betreuungsplatz, sondern auch um die Öffnungszeiten, die ein generelles Problem darstellen. Ein kaum zu lösendes Problem ist der Personalmangel in der Kinderbetreuung, was sich u.a. auf die Anzahl der Betreuungsplätze aber auch auf die Öffnungszeiten auswirkt.

Seit vielen Jahren sind sowohl die Notfallbetreuung „Kinderfeuerwehr“ als auch die Hohenheimer Campusferien fest etabliert. Es hat sich im Jahr 2021 allerdings die Betreuungssituation durch die Verrentung einer Betreuerin verschlechtert, so dass die Kinderfeuerwehr nur eingeschränkt zur Verfügung steht. Aufgrund der personellen Situation und der Gefahr, dass CORONA bedingt kurzfristig ein weiterer Ausfall eintreten könnte, wurden die Campusferien auch im Jahr 2021 abgesagt. Die gesamte Personalausstattung muss neu überdacht werden.

Fonds für Ausfallzeiten

Die Universität stellt einen Ausfallfonds zur Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit zur Verfügung. Die Forschungsprojektleiterinnen können Gelder aus diesem Fonds für Wissenschaftlerinnen beantragen, wenn diese aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeit ihre Laborpräsenz reduzieren müssen. Damit soll gewährleistet werden, dass mehr Frauen in Drittmittelprojekten aufgenommen werden. Im Jahr 2021 haben drei Frauen Mittel aus diesem Fonds beantragt und es wurden 4 Personen eingestellt. Diese Maßnahme wurde bereits

ausgiebig im Rahmen des Professorinnenprogramms II genutzt und deshalb auch im Professorinnenprogramm III weitergeführt.

Das Professorinnenprogramm III endet am 31.12.2023.

Mit Beginn der CORONA Pandemie Anfang 2020 wurde dieser Fonds für Ausfallzeiten um zwei weitere Zielgruppen erweitert.

Verlängerung von befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindergarten- oder Grundschulkindern für einen Zeitraum von ca. 3 Monaten und Unterstützung durch geprüfte wissenschaftliche Hilfskräfte für Wissenschaftlerinnen mit Kind(ern), die CORONA bedingt erhöhten digitalen Lehraufwand haben. Seit Einführung dieser zusätzlichen Maßnahmen konnten weitere 11 Wissenschaftlerinnen unterstützt werden.

Dienstvereinbarung zur Telearbeit am heimischen Arbeitsplatz

Bereits im Jahr 2017 wurde eine Dienstvereinbarung zur Telearbeit am heimischen Arbeitsplatz verabschiedet. In der Pandemie zeigte sich, dass diese Maßnahme gerade für Beschäftigte mit familiären Care-Aufgaben eine große Erleichterung war, die schnell und unbürokratisch ergriffen werden konnte.

https://personalrat.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/personalrat/pdf-dateien/Dienstvereinbarung_Telearbeit.pdf

Zusätzlich wurde im Jahr 2021 eine Dienstvereinbarung Mobile Arbeit erarbeitet, die sich noch im Abstimmungsprozess befindet.

Pflege

Da das Thema „Pflege“ sehr oft überraschend auf Menschen zukommt, die dann dringend Lösungen, besonders finanzieller Art benötigen, hat das Gleichstellungsbüro eine Expertin zu diesem Thema auf Honorarbasis fest an ihrer Seite. Diese Expertin konnte im Jahr 2021 vier Personen beraten.

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

Rentenberatung

Es ist ein besonderes Anliegen der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten, Frauen zum Thema „Altersarmut“ frühzeitig zu informieren. Deshalb lädt das Gleichstellungsbüro seit dem Jahr 2017 alle Mitarbeiterinnen über 35 Jahre zum Betriebssprechtag vor Ort mit der Deutschen Rentenversicherung BW ein. Es handelt sich um eine individuelle 20-minütige Beratung, die großen Anklang, inzwischen auch bei den Männern, findet. CORONA bedingt musste dieses Angebot im Jahr 2021 abgesagt werden, wird aber sicher im Jahr 2022 wieder stattfinden. Die ersten Anfragen sind bereits eingegangen. Dieser Service ist sowohl für die Universität als auch für die Teilnehmenden kostenlos.

3. Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten in allen Bereichen der Universität sowie Beförderung der Internationalisierung.

Erfassung gleichstellungsbezogener Parameter

Die Universität Hohenheim hat am 08.12.2021 die Satzung zur Verarbeitung personenbezogener Daten beschlossen. Darin wurde festgelegt, dass personenbezogene Daten u. a. zur Gewährleistung von Chancengleichheit, gleichberechtigter Teilhabe, Antidiskriminierung, Integration sowie des Schutzes vor sexueller Belästigung verarbeitet werden dürfen.

<https://www.uni-hohenheim.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=252937&token=059df6840811d4a931374bb7c51025edf8d578f0>

Beteiligung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten

Bei der Besetzung von Haushaltsstellen im Akademischen Dienst (Planstellen und Finanzierung über Haushaltsmittel) sind seit vielen Jahren die jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten umfassend zu beteiligen. Dazu ist bei jeder Einstellung der Mitteilungsbogen über die Mitwirkung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten unterschrieben dem Einstellungsantrag

beizufügen. Ohne diesen unterschriebenen Mitteilungsbogen wird der Einstellungsantrag zurückgeschickt. Die Daten zu den Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen werden von der Personalabteilung festgehalten und im jeweiligen Jahresbericht der Universität veröffentlicht. Im Jahr 2021 wurde dieser Mitteilungsbogen aktualisiert, um es für die verschiedenen Bedarfe passgenauer zu machen. Es ist festzuhalten, dass sowohl der Gleichstellungsbogen als auch das Monitoring durch die Personalabteilung ein Alleinstellungsmerkmal der Universität Hohenheim ist.

<https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/mentho/MITTEILUNGSBOGEN.pdf>

MentHo

Um den Frauenanteil zu erhöhen, ist Mentoring ein wichtiges Instrument. An der Universität Hohenheim wurde das Projekt MentHo bereits im Jahr 2002 etabliert und inzwischen verstetigt. Ziel war es, den Frauenanteil in Führungspositionen sowohl in der Wissenschaft als auch in der Wirtschaft zu erhöhen.

Im Jahr 2021 lief das Projekt „entrepreneurin“ aus, welches Frauen zur Gründung ermutigen will. Es war geplant, dass Gründung zusätzlich zur Wissenschaft und Wirtschaft als dritte Säule aufgenommen wird. Damit ist MentHo seit Ende 2021 im Vergleich zu anderen Mentoring Programmen einzigartig und als Alleinstellungsmerkmal der Universität Hohenheim anzusehen.

Beratung zur Einbindung von Genderaspekten in Forschungsanträge

Das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen wird bei der Antragstellung von Forschungsprojekten z. B. der DFG gefordert. Diese Textbausteine werden regelmäßig von der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, konkrete Gleichstellungsmaßnahmen bereits in den Prozess der Antragsstellung zu integrieren.

So konnten beispielsweise im Projekt des Deutsch-Chinesischen Internationalen Graduiertenkollegs "AMAIZE-P" zwischen der Universität Hohenheim und der China Agricultural University in Beijing im Bereich

Chancengleichheit ein Training zum Thema "Expression" für die weiblichen Doktorandinnen durchgeführt werden. Das Thema "Diversity in an intercultural context" wurde in einem weiteren Workshop aufgenommen und sowohl für weibliche als auch männliche Doktoranden:innen durchgeführt. Beide Referentinnen gehören zum Netzwerk von MentHo.

Dual Career

Dual Career ist ein wichtiges Thema bei der Berufung von Professor:innen. Allerdings entspricht die Erwartungshaltung meist nicht den örtlichen Gegebenheiten, dazu gehören die mangelnde Verfügbarkeit von Wohnraum verbunden mit sehr hohen Mietpreisen. Dies führt dazu, dass häufig Wohnungen im Umkreis von Hohenheim gesucht werden, wodurch das Problem der wohnortgebundenen Kinderbetreuung entsteht. Darüber hinaus kann ein Stellenangebot für wissenschaftlich tätige Lebenspartner:innen an der Universität Hohenheim nur eine Entscheidung der Hochschulleitung und der Fakultäten sein.

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

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



II Weitere Aktivitäten

In den letzten Jahren sind viele zusätzliche Aufgaben bzw. Ämter an die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte und an das Gleichstellungsbüro übertragen worden:

- **Ansprechpartner:in für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung**

Im 2021 wurde kein Fall von sexueller Belästigung oder Diskriminierung an uns herangetragen. https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/fileadmin/einrichtungen/gleichstellung/DV_sexuelle_Belaestigung_2020.pdf

➤ **Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung**

Der Schwerpunkt dieses Aufgabenbereichs liegt auf der Beratung bezüglich verschiedener Möglichkeiten eines Nachteilsausgleichs. Durch die enge Zusammenarbeit mit dem Prüfungsamt können alle Fragen schnell und unproblematisch gelöst werden. Was allerdings unterschätzt wird, sind die Bedarfe an Unterstützungsleistungen neben dem Studium. Es geht beispielsweise um Kindergeld, Krankenkassenzugehörigkeit ab dem 25. Lebensjahr, Entstehungen von Depressionen und vieles mehr. Auch hier werden die Netzwerke genutzt und erweisen sich immer als zielführend. Im Jahr 2021 sind neben zahlreichen Telefonaten 12 umfangreichere Beratungen durchgeführt worden.

➤ **Ansprechperson für Antidiskriminierung**

Im Jahr 2021 wurde ein Entwurf für eine entsprechende Dienstvereinbarung vom Gleichstellungsbüro erarbeitet. Diese befindet sich aktuell in der finalen Abstimmung

➤ **Ansprechperson für die Belange des Mutterschutzes**

Die Prüfungsordnungen sind seit vielen Jahren flexibel und familienfreundlich gestaltet worden. Im Jahr 2021 wurde die Kooperation mit der Schwangerschaftsberatung der Stadt Stuttgart intensiviert, da durch die Heterogenität der Studierenden und Doktorandinnen eine individuelle Beratung notwendig ist. Die sich ständig ändernden Bemessungsgrundlagen basieren u.a. auf Alter, Herkunft, Familienstand, etc. Bei der Schwangerschaftsberatung der Stadt Stuttgart wird schnell, individuell, kompetent und vor allem kostenlos beraten. Das Feedback ist durchgängig sehr positiv.

<https://www.stuttgart.de/vv/verwaltungseinheit/staedtische-beratungsstelle-fuer-schwangerschaftsfragen-und-schwangerschaftskonflikte-nach-219-stgb-.php>

Berücksichtigung von Diversity

Die oben genannten Aufgaben wurden an der Universität Hohenheim u.a. von der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten übernommen.

Diese zusätzlichen Aufgaben sind eigentlich dem Bereich Diversity zuzuordnen und klar von der Gleichstellung von Männern und Frauen zu trennen.

Gleichwohl muss Diversity an der Universität implementiert werden. Dies sieht auch § 2 LHG vor.

Im Jahr 2021 wurde die Universität Hohenheim neben der Universität Paderborn und zwei Unternehmen in das Pilotprojekt „vielfaltsgerechte hochschule / Unternehmen“ aufgenommen. Der Vertrag wurde 2022 von der Universitätsleitung unterschrieben und die Auditierung findet im Jahr 2022 statt.

III. Drittmittel

Professorinnenprogramm III

Nach der angespannten Pandemiephase konnten nun im Berichtszeitraum 2021 fast alle Maßnahmen des Professorinnenprogramms wieder angeschoben bzw. vollständig umgesetzt werden.

Ein Fokus lag auf der Maßnahme der Unterstützung für Frauen in Gremien.

Der Frauenanteil in den Gremien der Universität Hohenheim liegt im Universitätsrat bei 45,5 % (Vorgabe des Ministeriums) und im Rektorat im Jahr 2021 sogar bei 66,67%.

Dagegen sind Frauen in anderen Bereichen der akademischen

Selbstverwaltung, wie z.B. im Senat oder den Fakultätsvorständen der drei

Fakultäten, immer noch deutlich unterrepräsentiert. So wird keine der 3 Fakultäten

von einer Dekanin geleitet und von den insgesamt 13 Mitgliedern der

Fakultätsvorstände sind mit vier Ausnahmen alle männlich. Ziel des

Professorinnenprogramms III ist es, den Kreis der Frauen zu vergrößern, die sich für

Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung zur Verfügung stellen. Zudem

sollen Frauen, die sich bereits in der Selbstverwaltung engagieren, entlastet werden.

Hierfür sind Personalmittel vorgesehen, die im Berichtszeitraum von insgesamt 4

Professorinnen in Anspruch genommen wurden, die von 7 wissenschaftlichen

Mitarbeiter:innen mit unterschiedlichen Stellenanteilen unterstützt werden.

Auch für den Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen, der neuberufenen

Professorinnen zur Verfügung steht, konnten inzwischen längerfristige Verträge

abgeschlossen werden. Im Jahr 2021 wurde eine Professorin berufen.

Erfolgreicher Abschluss des CoMent-Projektes „entrepreneurin“ mit dem Buch „Unternehmerinnen ungeschminkt“

Das Projekt „entrepreneurin“ war in der Projektlaufzeit sehr durch die Pandemie gebeutelt. Viele geplante Trainee-Maßnahmen und vor allem der KarriereBus konnten auch im Jahr 2021 nicht stattfinden.

Erfreulich war, dass am 14./15. Oktober 2021 der zweite Workshop SEA:Start von der Social Entrepreneurship Akademie München an der Universität Hohenheim durchgeführt werden konnte.

Das Motto lautete: Fit für sozialunternehmerische Ideen? Gesellschaftliche Probleme kreativ und unternehmerisch lösen! 14 Teilnehmer:innen lernten in den 4 Modulen, wie dies umgesetzt werden kann:

Modul 1 - Basiswissen: Was bedeutet Social Entrepreneurship?

Modul 2 - Methoden & Tools: Business Canvas für Social Entrepreneurs

Modul 3 - Impact & Skalierung: Was bedeutet gesellschaftliche Wirkung? Wie lernt meine Idee fliegen?

Modul 4 - Ideenfindung: Methode des Design Thinkings anwenden



Den Projektabschluss 2021 bildete das Buch „Unternehmerinnen ungeschminkt“, das ein wichtiges Hauptziel des Projektes „entrepreneurin“ präsentiert. Studentinnen und Doktorandinnen sollen für den beruflichen Karriereweg der Unternehmensgründung sensibilisiert und motiviert werden. Im Porträtbuch werden Geschichten von 16 Vorbildunternehmerinnen erzählt. 15 von ihnen sind Alumna der Universität

Hohenheim und eine ist Absolventin der Projekt-Verbundhochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen.

IV. Berichte der Dekane aus den Fakultäten



Bericht des Dekans zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der Fakultät Agrarwissenschaften

Berichtszeitraum

01.01.2021 – 31.12.2021

Inhaltsverzeichnis:

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

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

Tab. 1: Studierende (Stand: 01.12.2021) – Anteil von Frauen

1. Studiengang 1. Studienfach	1. 1. 2021 - 31.12.2021			1. 1. 2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. ¹⁾ (fakultätsübergreifend)	132,5	77	58,1%	140,5	78,5	58,8%
Agrarbiologie M.Sc. 1) (fakultätsübergreifend)	4,5	3	66,7%			
Agrarwissenschaft B.Sc.	578	301	52,1%	670	350	52,2%
Agrarwissenschaft M.Sc.(ohne Agricultural Economics)	357	156	43,7%	370	161	43,5%
Agrarwissenschaften ohne Abschluss / Zeitstudierende	8	2	25,0%	10	17	63,0%
Agricultural Economics M.Sc.	88	35	39,8%	90	36	40,9%
Agribusiness M.Sc.	113	54	47,8%	122	58	44,3%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	35	14	40,0%	32	20	51,3%
Bioeconomy M.Sc ²⁾ (fakultätsübergreifend)	40,3	23	57,1%	39,7	22	56,4%
Crop Sciences M. Sc.	93	42	45,2%	87	37	45,7%

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

Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	79	59	74,7%	77	54	67,5%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	31	24	77,4%	40	35	74,5%
Landscape Ecology M.Sc.	44	25	56,8%	39	26	65,0%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	135	44	32,6%	134	48	35,8%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	32	13	40,6%	37	16	43,2%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	109	70	64,2%	110	66	60,0%
Agrarwissenschaftlichen Promotion	251	132	52,6%	218	106	48,6%
Agrarwissenschaftlicher Promotionsstudiengang	46	17	37,0%	48	20	41,7%
Summe Fakultät A	2176,3	1091	50,1%	2264,2	1138,0	50,3%

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

Tab 2: Neuimmatrikulationen 2021/22 (Stand: 01.12.2021) – Anteil von Frauen

Studiengang	Studienjahr 2021 / 2022			Studienjahr 2020 / 2021		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. ¹⁾	41,5	20	48,2%	47	30	63,8%
Agrarbiologie M.Sc. ¹⁾	6	3,5	58,3%			
Agrarwissenschaften - B. Sc.	182	95	52,2%	240	128	53,3%
Agrarwissenschaften M.Sc.	120	62	51,7%	163	75	46,0%
Agricultural Economics M.Sc.	25	8	32,0%	30	10	33,3%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	15	6	40,0%	12	6	50,0%
Agribusiness M.Sc.	39	18	46,2%	54	25	46,3%
Bioeconomy M.Sc. ²⁾	10,7	6,7	62,6%	11,3	7,7	68,1%
Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.	29	22	75,9%	19	14	73,7%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	11	7	63,6%	2	2	100,0%
Crop Science M.Sc.	31	16	51,6%	38	16	42,1%
Landscape Ecology M.Sc.	17	8	47,1%	18	10	55,6%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	43	20	46,5%	50	22	44,0%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc..	16	6	37,5%	14	9	64,3%

Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	30	21	70,0%	36	23	63,9%
Summe Fakultät A	616,2	319,2	51,8%	734,3	377,7	51,4%

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

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

**Tab 3: Studienabschlüsse der Fakultät Agrarwissenschaften im Studienjahr 2020/21
(Stand: 14.02.2022) – Anteil von Frauen**

Studiengang	Absolvent/-innen 2020/2021			Absolvent/-innen 2019/2020		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarwissenschaft B.Sc.	148	85	57,4%	135	82	60,7%
Agrarwissenschaften M.Sc.	124	61	49,2%	133	56	42,1%
Agrarwissenschaft, Vertiefungsrichtung Agricultural Economics M.Sc.	19	4	21,1%	26	13	50,0%
Agrarbiologie ¹⁾ B.Sc.	25,5	17,5	68,6%	12	5,5	45,8%
Agrarbiologie ¹⁾ M.Sc.						
Agribusiness M.Sc.	33	15	45,5%	46	19	41,3%
Agricultural Science in the Tropics and Subtropics M.Sc.	7	6	85,7%	16	9	56,3%
Bioeconomy ²⁾ M.Sc.	8,7	6	69,0%	10,3	6,3	61,2%
Crop Science M.Sc.	26	12	46,2%	20	11	55,0%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	26	15	57,7%	25	18	72,0%
Environmental Science -Soil, Water, Biodiversity M.Sc.	20	15	75,0%	12	7	58,3%
Landscape Ecology M.Sc.	10	7	70,0%	17	11	64,7%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	19	8	42,1%	22	9	40,9%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.	9	3	33,3%	6	0	0,0%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	25	18	72,0%	18	13	72,2%
Gesamtzahl Fakultät A	500,2	272,5	54,5%	498,3	259,8	52,1%

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

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

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

Studienjahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2020/21	57	30	27	47,4
2019/20	69	34	35	50,7
2018/19	54	28	26	48,1
2017/18	57	29	28	49,1
2016/17	57	28	29	50,9

* 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 [%]
2021	1	1	0	0,0
2020	3	2	1	33,3
2019	1	1	0	0,0
2018	1	1	0	0,0
2017	1	1	0	0,0
2016	1	1	0	0,0

Tab. 6: Wissenschaftliches Personal bezogen auf das Kalenderjahr

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2021	48	34	14	29,2
2020	48	35	13	27,1
2019	44	31	13	29,2
2018	45	33	12	26,7
2017	46	35	11	23,9
2016	45	33	12	26,7

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2021	139	76	63	45,3
2020	138	81	57	41,3
2019	140	77	63	45,0
2018	155	83	72	46,5
2017	156	92	64	41,0
2016	164	95	69	42,1

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2021	211	116	95	45,0
2020	207	106	101	48,8
2019	176	96	81	46,0
2018	169	94	75	44,4
2017	147	83	64	43,5
2016	129	70	59	45,7

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Zusammensetzung Fakultätsgremien

Im Fakultätsvorstand ist derzeit eine der vier Positionen mit einer Frau besetzt. Im Fakultätsrat beträgt der Anteil der Frauen in der Gruppe der Professoren/innen 29,2 %, im Wissenschaftlichen Dienst 25,0 %, bei den Studierenden 75,0 % und in der Gruppe der Sonstigen (Angestellte/Beamte) 33,3 %.

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

2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele

- Bei den Studierenden (Tab. 1) in den Studiengängen der Fakultät Agrarwissenschaften sind die Zahlen im Berichtszeitraum 2021 mit 50,1 % (Mittel über alle Studiengänge) weiterhin ausgeglichen. Die Anzahl der Studienanfängerinnen im Studienjahr 2021/22 ist mit 51,8 % mehr als 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 im Vergleich zum Vorjahr etwas erhöht und liegt nun bei 54,5 %.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor mit 29,2 % unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Frauenanteil bei 47,4 % (Tab. 4). Im Jahr 2021 gab es an der Fakultät Agrarwissenschaften eine Habilitation, jedoch keine von einer Frau (Tab. 5). Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen kann keine generelle Aussage abgeleitet werden. Der Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen Beschäftigten auf Planstellen (Mittelbau), steigt geringfügig von 41,3 % in 2020 auf 45,3% in 2021. Die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten in Drittmittelprojekten ist im Vergleich zu den Vorjahren etwas gesunken. Der Anteil an Frauen liegt nun bei 45,0 %.

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

- Der Anteil der Promotionen von Frauen ist nahezu ausgeglichen. Ziel ist es diesen Anteil weiter zu halten.
- Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Planstellen liegt gegenwärtig bei 45,3 % und geht damit in Richtung einer ausgeglichenen Beschäftigung von Frauen und Männern. Ziel sollte es auch hier sein, eine ausgeglichene Beschäftigung zu erreichen.
- 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 und diese auch auf Doktorandinnen ausweiten.

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.

3.2 Abbau strukturentingter 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 noch immer unter 50 % und sollte weiter gesteigert werden.

3.2.3 Stellenbesetzung (Wissenschaftlicher Dienst und Professuren)

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

3.3 Allgemeine Maßnahmen zur Vereinbarung von Studium, Wissenschaft und Familie

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

3.4 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellung

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

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

Stand 02.05.2022

Prof. Dr. Ralf Vögele

Dekan Fakultät Agrarwissenschaften



Bericht der Fakultät Naturwissenschaften
zur
Umsetzung des Gleichstellungsauftrages
im Jahr 2021

Inhalt

1	Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften.....	2
1.1	Entwicklungsstand bei den Studierenden und Qualifizierungsstufen (Fakultät N).....	4
1.2	Entwicklungsstand im akademischen Mittelbau (Fakultät N).....	7
2	Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit	9
2.1	Studierende	9
2.2	Promotionen	10
2.3	Akademischer Mittelbau	10
2.4	Habilitationen und Professuren	11
2.5	Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat).....	11
3	Maßnahmen.....	12
3.1	Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses.....	13
3.2	Maßnahmen zur Vereinbarkeit Studium, Wissenschaft und Familie.....	10
3.3	Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit.....	104

1 Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften

Im vorliegenden Bericht ist der aktuelle Stand der Gleichstellung der Geschlechter im wissenschaftlichen Dienst der Fakultät Naturwissenschaften (N) der Universität Hohenheim zusammengefasst. Entsprechend der Struktur der verfügbaren zentral erfassten Daten wird die Geschlechterverteilung bei den wichtigsten Parametern nachfolgend durch den jeweiligen prozentualen Anteil der Frauen an der betreffenden Gesamtanzahl im Berichtszeitraum (Kalenderjahr 2021) ausgedrückt. Bei ausgewählten Parametern wird zudem die Entwicklung dieser Anteile über die letzten elf Jahre betrachtet. Eine detailliertere Betrachtung der Gleichstellung unter Berücksichtigung weiterer Geschlechter ist auf Basis der verfügbaren Datenlage derzeit nicht möglich.

Gleichberechtigung und Chancengleichheit gelten dennoch für alle Mitglieder der Universität Hohenheim, unabhängig von Geschlecht oder ethnischer und sozialer Herkunft (Diversitätskonzept). Diese Grundsätze sind im Gleichstellungsplan der Universität verankert und im Diversitätskonzept der Universität auf breiter Basis für alle Aspekte der Gendergerechtigkeit formuliert. Wichtige Grundlagen für den akademischen Bereich bilden die Richtlinien der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Gleichstellung der Geschlechter in der Wissenschaft sowie die Vorgaben des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württemberg (MWK) zur Konsolidierung und Sicherung der Chancengleichheit an Hochschulen. Mit dem vorliegenden Bericht werden Umsetzung und praktische Implementierung der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät N der Universität Hohenheim dargelegt und dokumentiert.

Für die einzelnen wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät N zeigt Tabelle 1 die absolute Gesamtzahl an Personen in der entsprechenden Statusgruppe und den betreffenden prozentualen Anteil der Frauen, der jeweils unmittelbar darunter in Klammern angegeben ist. Zudem gibt Tabelle 1 einen Gesamtüberblick über die Entwicklungen in diesen Statusgruppen an der Fakultät N seit 2011 über alle Fachbereiche und Studiengänge hinweg.

Tabelle 1 Entwicklung der Anzahl der Personen in den wissenschaftlichen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften sowie der jeweiligen relativen Anzahl der Frauen davon (in Klammern). Datengrundlage sind die von der Abteilung für Personal und Organisation der Universität Hohenheim (APO) erhobenen Daten.

Gesamtzahl (Frauenanteil) in den Statusgruppen	Fakultät Naturwissenschaften										
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Studierende	1523 (75,9%)	1638 (76,9%)	1746 (76,5%)	1714 (74,9%)	1788 (76,5%)	1824 (76,7%)	1768 (76,1%)	1886,7 (75,1%)	1899,5 (74,6%)	1991,2 (73,6%)	1971,3 (73,3%)
Neuimmatrikulierte	460,5 (78,8%)	560,5 (75,3%)	543 (76,3%)	454 (76,1%)	619,3 (73,7%)	574 (76,1%)	483 (76,1%)	547,5 (76,1%)	582,3 (72,6%)	575,3 (74,2%)	536,2 (73,7%)
Studienabschlüsse	412 (79,9%)	332 (76,8%)	367 (76%)	377 (83,3%)	380 (73,4%)	382 (78,5%)	391 (82,1%)	434,8 (77,6%)	425,8 (77,5%)	361,3 (76,1%)	420,5 (81%)
Promotionen	38 (63,2%)	34 (70,6%)	50 (60%)	47 (59,6%)	31 (64,5%)	31 (54,8%)	33 (51,5%)	40 (65%)	36 (61,1%)	31 (64,5%)	24 (50%)
Mittelbau Drittmittel	95 (61,1%)	100 (63%)	86 (61,6%)	90 (55,6%)	87 (55,2%)	83 (54,2%)	87 (54%)	93 (55,9%)	99 (58,6%)	98 (54,1%)	107 (56,1%)
Mittelbau Planstellen	120 (42,5%)	126 (51,6%)	133 (53,4%)	135 (54,1%)	130 (52,3%)	131 (51,9%)	136 (55,1%)	129 (47,3%)	128 (53,9%)	138 (59,4%)	126 (57,9%)
Mittelbau befristet	180 (57,3%)	194 (60,8%)	186 (60,8%)	193 (58,5%)	186 (56,5%)	183 (55,7%)	192 (57,3%)	191 (52,9%)	199 (58,8%)	208 (59,1%)	205 (59,5%)
Mittelbau unbefristet	35 (28,2%)	32 (31,3%)	33 (33,3%)	32 (31,3%)	31 (35,5%)	31 (35,5%)	31 (38,7%)	31 (38,7%)	30 (36,7%)	28 (42,9%)	28 (39,3%)
Mittelbau Vollzeit	79 (34,2%)	78 (31,5%)	70 (38,6%)	71 (31%)	70 (34,3%)	75 (40%)	71 (39,4%)	82 (39%)	64 (46,9%)	77 (40,3%)	79 (46,8%)
Mittelbau Teilzeit	147 (63,8%)	169 (55,6%)	149 (65,1%)	154 (65,6%)	147 (62,6%)	139 (59,7%)	152 (61,8%)	140 (57,9%)	165 (59,4%)	159 (65,4%)	154 (62,3%)
Einstellungen gesamt	75 (64%)	66 (74,2%)	50 (54%)	53 (54%)	51 (56,9%)	58 (62,1%)	58 (65,5%)	48 (50%)	73 (71,2%)	64 (56,3%)	75 (58,7%)
Habilitationen	2 (0%)	0 (0%)	1 (0%)	2 (50%)	0 (0%)	2 (50%)	3 (0%)	3 (66,7%)	1 (0%)	2 (50%)	0 (0%)
Professorinnen/Professoren	33 (12,1%)	32 (15,6%)	35 (17,1%)	37 (16,2%)	37 (16,2%)	36 (16,7%)	34 (17,6%)	38 (23,7%)	37 (27%)	37 (21,6%)	35 (20%)

1.1 Entwicklungsstand bei den Studierenden und Qualifizierungsstufen (Fakultät N)

Nachdem die **Studierendenzahl** in der Fakultät N im Jahr 2020 ein Langzeitmaximum erreicht hatte, war gegenüber dem Vorjahr nur eine marginale Abnahme (-1%) zu beobachten. Somit lag die Studierendenzahl 2021 in der Fakultät N auf einem ähnlich hohen Niveau wie im Vorjahr und klar über dem Wert 2019 (Tab. 1). Diese Konstanz wird auch erkennbar bei Betrachtung der Fünfjahresmittel 2017-2021 für die Zahlen der Neuimmatrikulierten (545 ± 39), der Studierenden (1903 ± 88) und der Studienabschlüsse (407 ± 30) an der Fakultät N im Vergleich zu den betreffenden Zahlen 2021 (Tab. 1). Bemerkenswert ist dies vor allem im Hinblick auf die gegenüber dem Vorjahr deutlicher gesunkene Studierendenzahl an der Universität insgesamt. Dies unterstreicht die Attraktivität der Studiengänge der Fakultät N. Diese werden nach wie vor überwiegend von weiblichen Studierenden gewählt (Abb. 1). Dabei ist in der Fakultät N die relative Anzahl der Frauen bei den Neuimmatrikulierten ebenso hoch wie bei den Studierenden insgesamt ($\sim 73,5\%$ 2021, $\sim 74,5\%$ im Fünfjahresmittel 2017-2021 bzw. $\sim 75,6\%$ im Zehnjahresmittel 2011-2020).

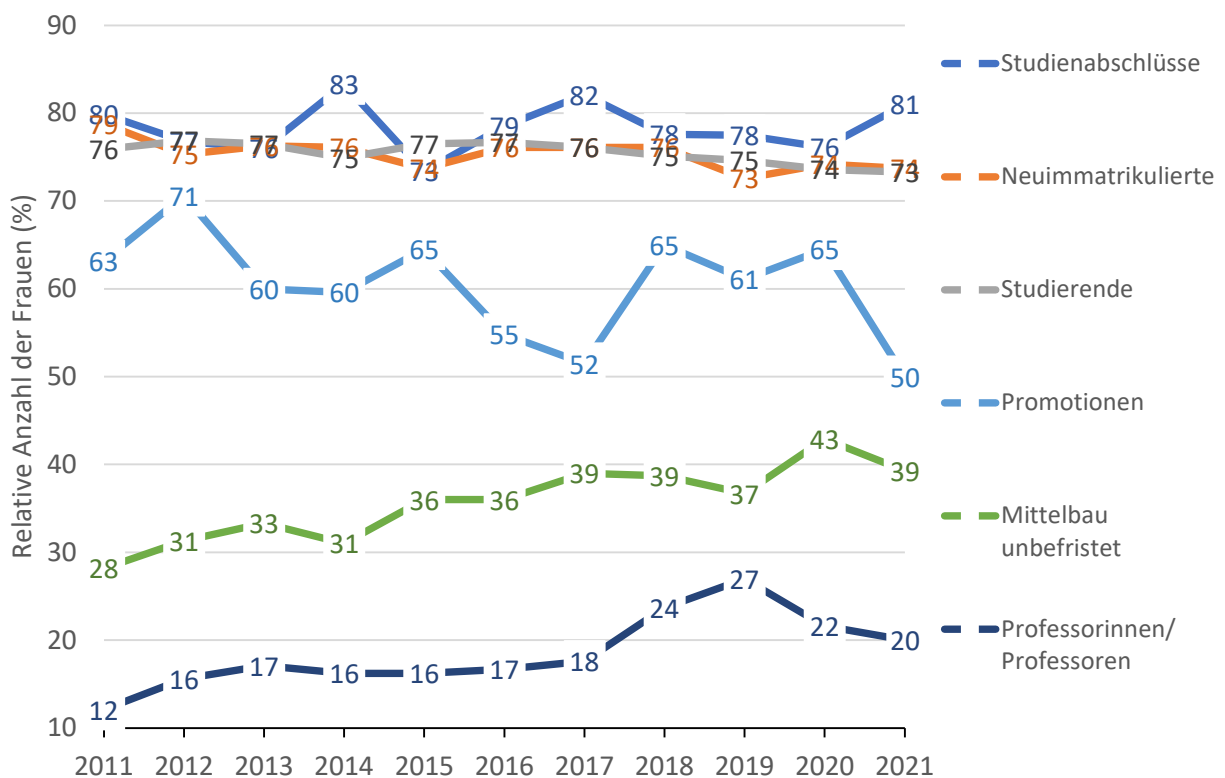


Abb. 1: Entwicklung der Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen seit 2011

Darüber hinaus gibt Abb. 1 einen Überblick über die Entwicklung des prozentualen Anteils der Frauen an der Gesamtpersonenzahl in wichtigen Qualifizierungsstufen an der Fakultät N über die letzten elf Jahre hinweg, ausgehend vom Studium bis hin zur Professur. Bei den **Studienabschlüssen** wurde 2020, dem ersten Jahr der Covid-19-Pandemie, ein Fünfjahresminimum sowohl bei der Gesamtzahl der Studienabschlüsse (Tab. 1) als auch beim Anteil der

Studienabschlüsse von Frauen in der Fakultät N (Abb. 1) beobachtet, 2021 kamen die Gesamtzahl der Studienabschlüsse (421, Tab. 1) und der Frauenanteil (81%, Abb. 1) jedoch wieder nahe dem jeweiligen Fünfjahresmaximum. Dies dürfte größtenteils auf pandemiebedingte Verschiebungen im Studienablauf zurückzuführen sein.

Bei der Anzahl der **Promotionen** an der Fakultät N rangiert das Zehnjahresmittel 2011-2020 bei 37 ± 7 mit einer durchschnittlichen relativen Anzahl der Frauen von $61,5\% \pm 5,5\%$. Die betreffenden Zahlen für das Fünfjahresmittel 2017-2021 liegen mit 33 ± 6 bzw. $58,4\% \pm 7,2\%$ jeweils leicht darunter. Somit sank die Anzahl der Promotionen 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 23% und im Vergleich zum Fünfjahresmittel um 27%. Der Anteil, den die Anzahl der Frauen bei den Promotionen an der Fakultät N ausmachte, erreichte mit 50,0% 2021 ebenfalls den tiefsten Stand seit elf Jahren (Abb. 1) und lag damit nur noch knapp über dem entsprechenden Anteil an der Gesamtzahl der Promotionen an der Universität insgesamt (46,6%), anders als im Vorjahr mit Anteilen von 64,5% in der Fakultät N (Abb. 1) bzw. 55,8% universitätsweit. Damit waren die Promotionen 2021 erstmals in den letzten elf Jahren gleichmäßig über die Geschlechter hinweg verteilt. Der Unterschied im Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen und den Promotionen, fiel 2021 jedoch besonders extrem aus (81% versus 50%, Abb. 1).

Bei den **unbefristeten Planstellen im akademischen Mittelbau** ist in Abb. 1 über die letzten elf Jahre hinweg eine langsame, aber relativ stetige Zunahme des Anteils der Frauen auf einen Wert von 39,3% im Berichtsjahr 2021 zu erkennen, ungeachtet der beiden Extremwerte in den Jahren 2019 (36,7%) und 2020 (42,9%). Zudem entsprach der Anteil der mit Frauen besetzten Planstellen im akademischen Mittelbau der Fakultät N nahezu dem universitätsweit ermittelten Wert (40,0%).

Die bis 2019 erzielte Steigerung des Anteils der Frauen an den **Professuren** in der Fakultät N auf 27% konnte nicht aufrechterhalten werden, der Anteil sank 2021 weiter ab auf 20,0% (Abb. 1) und damit auf einen Wert, der zwar über dem Niveau von 2017, aber deutlich unter dem universitätsweit ermittelten Durchschnittswert (27,8%) liegt. Im Berichtsjahr entfiel von den neun Berufungen an die Universität Hohenheim lediglich eine auf die Fakultät N. Mit diesen neun Personen wurden universitätsweit fünf Männer und vier Frauen berufen, davon ein Mann an die Fakultät N. Erstmals seit 2015 waren im Berichtsjahr 2021 leider keine Habilitationen an der Fakultät N zu verzeichnen.

Gemäß Abb. 1 lag der Frauenanteil bei den Qualifizierungsstufen vom Studienbeginn bis zum Studienabschluss im Berichtsjahr zwischen 73% und 81%. In dieser Hinsicht war das Kaskadenmodell erfüllt. Die Zahlen unterschieden sich allerdings stark zwischen den Studiengängen der Fakultät N (Tab. 2). Bei den fünf Bachelorstudiengängen reichten die Anteile der Frauen an den Neuimmatrikulierten von 48% bis 98% (Φ 73,4%). Bei den zehn Masterstudiengängen waren 40% - 100% der Neuimmatrikulierten (Φ 74,4%) Frauen. Gemäß den Veränderungen

der Frauenanteile bei den Neuimmatrikulierten gegenüber dem Vorjahr haben sich acht der 15 Studiengänge deutlich hin zu einer Geschlechterparität entwickelt, wobei dies allerdings nur einen der Bachelorstudiengänge betraf (Tab. 2).

In den höheren Qualifizierungsstufen ab dem Studienabschluss nahmen die Anteile der Frauen mit steigender Qualifizierungsstufe ab (Abb. 1). Hierbei war der Unterschied im Frauenanteil zwischen dem Studien- bzw. Masterabschluss und den Promotionen 2021 besonders extrem. Sowohl bei den Promotionen als auch bei den unbefristeten Mittelbaustellen und bei den Professuren war ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Bei den Promotionen ließ sich dadurch jedoch im langfristigen Trend erstmals eine Geschlechterparität feststellen, während bei den unbefristeten Mittelbaustellen und den Professuren gemäß Abb.1. zumindest eine langsame, relativ stetige Entwicklung in diese Richtung zu erkennen war.

Tabelle 2 Relative Anzahl der Frauen (in %) bei den Studierenden, Neuimmatrikulierten und Absolvierenden in der Fakultät Naturwissenschaften 2021 nach Studiengängen (Vorjahr in Klammern)

Studiengang	Studierende		Neuimmatrikulierte		Absolvierende	
	Davon Frauen (%)		Davon Frauen (%)		Davon Frauen (%)	
	2021	(2020)	2021	(2020)	2021	(2020)
Bachelorstudiengänge						
Agrarbiologie (fakultätsübergreifend) ¹⁾	58,1%	(63,3%)	48,2%	(63,8%)	68,6%	(45,8%)
Biologie.	64,6%	(64,8%)	67,6%	(67,0%)	74,1%	(63,0%)
Lebensmittelwissenschaft und Biotech-	71,5%	(72,3%)	69,1%	(62,4%)	74,6%	(75,4%)
Ernährungswissenschaft	87,4%	(90,0%)	83,5%	(80,0%)	97,1%	(90,7%)
Ernährungsmanagement und Diätetik	94,2%	(92,9%)	97,7%	(93,2%)	95,1%	(96,9%)
Bachelorstudiengänge der Fakultät N	75,5%	(76,6%)	73,4%	(71,5%)	83,2%	(77,6%)
Masterstudiengänge						
Earth System Science	40,6%	(43,2%)	40,0%	(31,6%)	50,0%	(25,0%)
Bioeconomy (fakultätsübergreifend) ²⁾	57,1%	(57,9%)	62,6%	(68,1%)	69,0%	(61,2%)
Food Science and Engineering	64,4%	(67,8%)	69,6%	(82,4%)	75,7%	(72,2%)
Agrarbiologie (fakultätsübergreifend) ¹⁾	66,7%	(k. A.)	58,3%	(k.A.)	k.A.	(k.A.)
Biologie	68,1%	(64,9%)	60,0%	(76,0%)	66,7%	(75,0%)
Food System	68,2%	(63,2%)	72,7%	(90,0%)	k.A.	(k.A.)
Food Biotechnology	68,9%	(62,1%)	69,2%	(78,9%)	63,2%	(62,5%)
Lebensmittelchemie	77,9%	(83,9%)	75,0%	(87,0%)	93,8%	(100,0%)
Ernährungsmedizin	94,1%	(93,7%)	100,0%	(92,0%)	100,0%	(90,0%)
Molekulare Ernährungswissenschaft	96,8%	(94,0%)	100,0%	(96,2%)	92,0%	(82,4%)
Masterstudiengänge der Fakultät N	73,0%	(72,2%)	74,4%	(79,4%)	77,4%	(74,1%)
Alle Studiengänge der Fakultät N	73,3%	(73,6%)	73,7%	(74,2%)	81,0%	(76,1%)

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025). ¹⁾ Der Lehraufwand für diesen Studiengang wird von den Fakultäten A und W geleistet; Fakultätsbezogen werden diese Zahlen hälftig ausgewiesen. ²⁾ Der Lehraufwand für diesen Studiengang wird von allen drei Fakultäten geleistet; Fakultätsbezogen werden diese Zahlen zu je einem Drittel ausgewiesen. k.A., keine Angabe, da keine entsprechenden Daten verfügbar für diese relativ neuen Studiengänge.

1.2 Entwicklungsstand im akademischen Mittelbau (Fakultät N)

Das Geschlechterverhältnis im akademischen Mittelbau (Abb. 2) ist im Wesentlichen relativ ausgewogen. Hervorzuheben ist der langfristig steigende Trend beim Frauenanteil an den Vollzeitstellen im akademischen Mittelbau. Nach dem Rückgang 2020 waren im Berichtsjahr besonders viele Vollzeitstellen mit Frauen besetzt, wodurch das Langzeitmaximum von 2019 (47%) wieder erreicht wurde. Diese sehr positiv zu bewertende Tendenz ist wichtig im Hinblick auf die Verringerung von finanziellen Lücken und Nachteilen bei der Altersversorgung von Frauen. Bei den Vollzeitstellen ist das Geschlechterverhältnis im akademischen Mittelbau derzeit somit am ausgeglichensten.

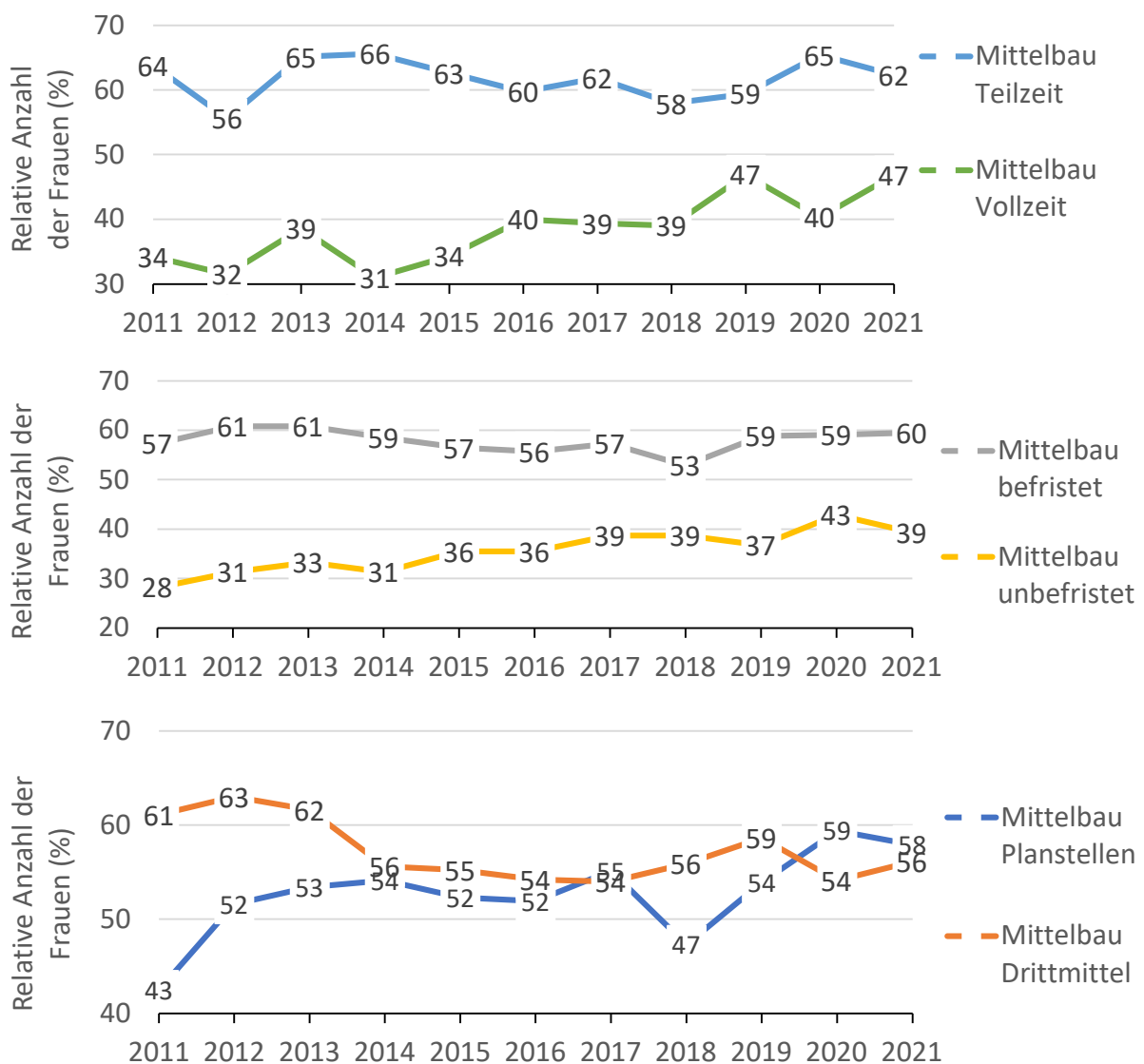


Abb. 2: Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Umfang und Befristung seit 2011

Bemerkenswert sind die langfristig relativ konstanten Anteile der Frauen bei befristeten Stellen und Teilzeitstellen im akademischen Mittelbau (60% bzw. 62%, Abb. 2) im Vergleich zu dem starken Abfall des Frauenanteils von 65% auf 50% bei den abgeschlossenen Promotionen im

Jahr 2021 (Abb. 1). Da die meisten befristeten Teilzeitstellen im akademischen Mittelbau auf Promovierende entfallen, könnten sich in diesem Unterschied eventuelle pandemiebedingte Verzögerungen bei der Bearbeitung der Projekte bemerkbar machen.

Bei den unbefristeten Planstellen war der Frauenanteil 2021 zwar leicht abgesunken auf 39%, in Abb. 2 ist die langsame, langfristig aber stetig steigende Tendenz des Frauenanteils jedoch erkennbar. Dennoch muss verstärkt darauf geachtet werden, dass bei Entfristungen und unbefristeten Einstellungen die Chancengleichheit gewahrt wird.

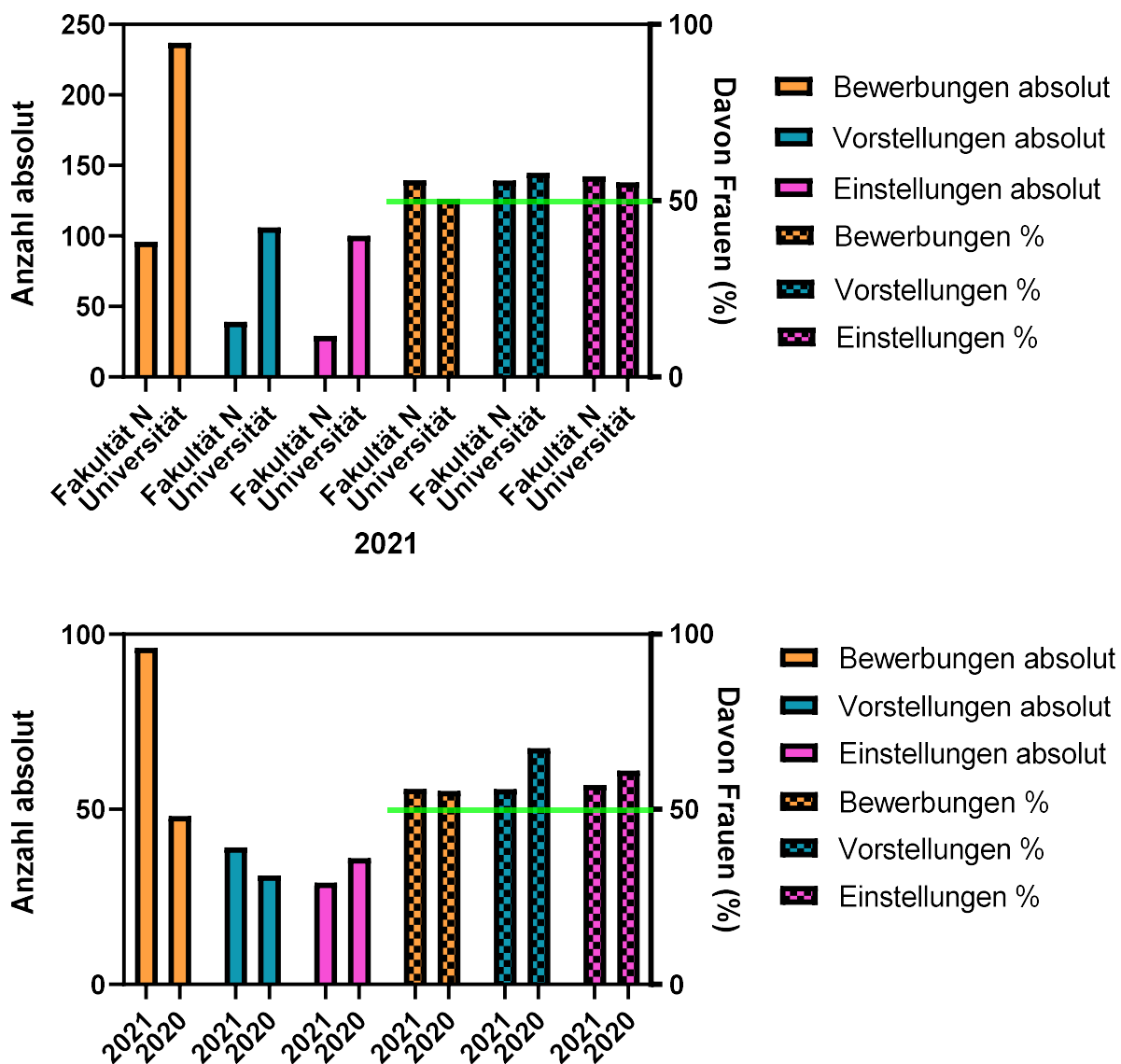


Abb. 3: Einstellungsverfahren auf Planstellen (Fakultät N): Frauenanteile in den unterschiedlichen Verfahrensschritten

Ausgehend von einem Frauenanteil von 56% bei den Bewerbungen auf Planstellen, wurden 2021 auch 56% Frauen zu Vorstellungsgesprächen eingeladen und bei 57% der Einstellungsverfahren eine Frau auf eine Planstelle eingestellt (Abb. 3). Insgesamt wurden bei allen Einstellungen auf Plan- oder Drittmittelstellen Frauen mit 58,7% 2021 etwas stärker berücksichtigt

als im Vorjahr mit (56,3%). Dies weist auf ein insgesamt relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Bewerbungen auf Stellen im wissenschaftlichen Dienst hin, was sich auch in den ausgewogenen Anteilen der Frauen an Planstellen (58%) und Drittmittelstellen (56%) widerspiegelt (Abb. 2). Die Bewerberinnenlage lässt es somit zu, dass auch für die unbefristeten Stellen ein erhöhter Frauenanteil angestrebt werden kann.

2 Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit

2.1 Studierende

In den Studiengängen der Fakultät N liegt der Frauenanteil unter allen Studierenden ebenso wie unter allen Neuimmatrikulierten seit Jahren stabil bei ca. 75%. In den letzten fünf Jahren scheint sich gemäß Abb. 1 eine langsam abnehmende Tendenz anzudeuten (ca. 73,5% im Jahr 2021). Positiv festzuhalten ist, dass diese Anteile gleichermaßen bei der Gesamtheit der Bachelorstudierenden wie bei der Gesamtheit der Masterstudierenden in der Fakultät N und auch bei der jeweiligen Gesamtheit der Neuimmatrikulierten festzustellen sind (Tab. 2). Die großen Unterschiede im Geschlechterverhältnis zwischen den verschiedenen Studiengängen der Fakultät N bestehen nach wie vor (Tab. 2) und sind zwischen den Masterstudiengängen am ausgeprägtesten (Abb. 4). Alle ernährungswissenschaftlich/-medizinischen Studiengänge (B.Sc., M.Sc.) weisen weiterhin sehr hohe Frauenanteile auf (87,4% - 96,8%), was durch leichte Anstiege bei den Neuimmatrikulierten gegenüber dem Vorjahr noch verstärkt wird (Tab. 2).

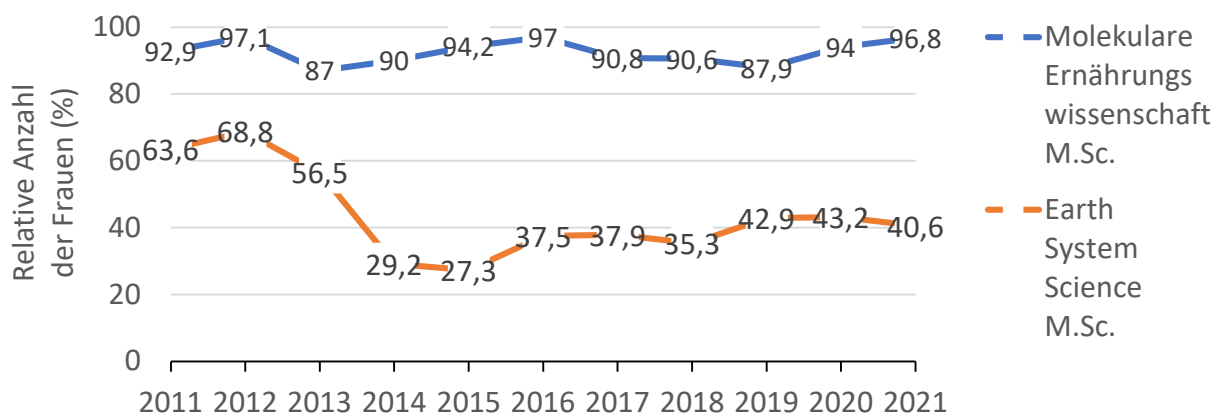


Abb. 4: Entwicklung der Frauenanteile in beispielhaft ausgewählten Studiengängen (Masterstudiengänge mit der deutlichsten Abweichung von einer Geschlechterparität).

Bei den meisten Studiengängen der Fakultät N ist das Geschlechterverhältnis jedoch relativ ausgewogen mit Frauenanteilen zwischen 40,6% bis 71,5% bei den Studierenden und 40,0% bis 72,7% bei den Neuimmatrikulierten (Tab. 2). Die ausgeglichene Verhältnisse sind im Berichtsjahr in den fakultätsübergreifenden Studiengängen Agrarbiologie (B.Sc., M.Sc.) und Bioeconomy (M.Sc.) zu beobachten (Tab. 2). Die Frauenanteile bei den Studierenden und

Neuimmatrikulierten im Studiengang Lebensmittelchemie (M.Sc.) liegen dagegen leicht über den o.g. Durchschnittswerten. Wie die Veränderungen der Frauenanteile bei den Neuimmatrikulierten gegenüber dem Vorjahr zeigen, entwickelten sich sieben der zehn Masterstudiengänge, einschließlich Lebensmittelchemie, sowie der Bachelorstudiengang Agrarbiologie deutlich in Richtung einer Geschlechterparität (Tab. 2). Positiv ist auch, dass Bachelorstudiengänge sich jeweils kaum oder nur wenig (nach oben oder unten) von darauf aufbauenden Masterstudiengängen in den Geschlechterverhältnissen bei Studierenden und Neuimmatrikulierten unterscheiden (Tab. 2).

2.2 Promotionen

Bei den im Promotionsstudiengang Naturwissenschaften eingeschriebenen Promovierenden hat sich der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht von 58,7% auf 60,1% und bewegt sich damit im Bereich des langfristigen Mittelwerts des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen (Abb. 1). Auffallend ist allerdings der ungewöhnlich starke Rückgang des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2021 von 65% auf 50% (Abb. 1). Dieser führte zu einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis, was einerseits positiv zu werten ist. Andererseits steht dieser Zahl ein Frauenanteil von 77,4% bei den Masterabschlüssen gegenüber (Tab. 2). Dies könnte bedeuten, dass weibliche Promovierende u.U. besonders betroffen waren von möglichen Verzögerungen in der Projektbearbeitung bedingt durch die Covid19-Pandemie, oder aber auch, dass eine Promotion für viele junge Frauen mit einem qualifizierenden Abschluss deutlich weniger attraktiv war als bisher. Es bleibt abzuwarten, inwieweit hier eventuell zeitlich verzögerte Studienabschlüsse bedingt durch die Covid19-Pandemie vor allem Frauen dazu bewogen haben, sich gegen eine Promotion zu entscheiden aufgrund eines möglicherweise höheren Alters bei Eintritt in den Beruf bzw. in die Qualifizierungsphase. Unabhängig davon muss das Ziel nun sein, dieses ausgeglichene Geschlechterverhältnis bei den Promotionen weiter zu halten.

2.3 Akademischer Mittelbau

Die Anteile der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Planstellen, Drittmittelstellen sowie auf Vollzeitstellen weisen mit derzeit 58%, 56% und 47% auf eine insgesamt ausgeglichene Situation bezüglich des Geschlechterverhältnisses im akademischen Mittelbau hin (Abb. 2). Allerdings sind die Frauen bei der Besetzung unbefristeter Planstellen mit derzeit 39%, trotz der langfristig erkennbar steigenden Tendenz, noch immer unterrepräsentiert. Gegenüber dem Vorjahr war hierbei sogar eine Verschlechterung eingetreten. Ziel sollte sein, auch bei dieser Statusgruppe, die insbesondere für einen qualitativ hochwertigen akademischen Lehrbetrieb wichtig ist, weiterhin intensiv auf eine paritätische Verteilung der Geschlechter hinzuwirken, auch wenn Veränderungen hier nur langfristig erreichbar sind.

2.4 Habilitationen und Professuren

Im Berichtszeitraum sind für die Fakultät N keine Habilitationen zu verzeichnen (Tab. 1), an der Universität insgesamt hat sich nur ein einziger Mann habilitiert. Im Vorjahr lag der Frauenanteil bei den zwei Habilitationen an der Fakultät N bzw. bei den sechs an der Universität Hohenheim insgesamt jeweils bei 50%. Die zu beobachtende generelle Rückläufigkeit der Zahl der Habilitationen beruht nicht nur auf der eventuell nachlassenden Attraktivität einer Universitätslaufbahn, sondern liegt vor allem an der steigenden Zahl an Juniorprofessuren und Nachwuchsgruppenmodellen. Bei der Vergabe dieser Positionen ist zukünftig verstärkt auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis zu achten, um in der Folge Professuren weiblich besetzen zu können.

Im Berichtsjahr ist der Professorinnenanteil in der Fakultät N seit 2019 erneut leicht gesunken und liegt mit nun mit 20% über dem Niveau von 2017. Damit ist die im aktuellen Struktur- und Entwicklungsplan festgelegte Zielvorgabe von 30% weiblich besetzter Professuren wieder weiter weggerückt. Im Gegensatz dazu stieg der Professorinnenanteil universitätsweit von 27,0% im Vorjahr auf 27,8% im Jahr 2021. Bei Berufungen ist zu beachten, dass der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten oder äquivalent qualifizierten Wissenschaftlerinnen eines Fachs entsprechen sollte. Über die aktive Rekrutierung sollten in Berufungsverfahren weiterhin Frauen gezielt zur Bewerbung ermuntert werden.

2.5 Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)

Abb. 5. zeigt die Frauenanteile in den einzelnen Statusgruppen der wichtigsten Gremien. Im Fakultätsrat sollten Frauen mindestens entsprechend ihren Anteilen in den jeweiligen Statusgruppen repräsentiert sein. In der Fakultät N ist dies im Berichtszeitraum bei allen Statusgruppen der Fall (Abb. 5A). Im Fakultätsvorstand ist der Frauenanteil mit 25%, nach diesen Kriterien, gut. Insgesamt beträgt der Frauenanteil des Fakultätsrats derzeit 38,9%.

Im Vergleich dazu sind im Berichtsjahr unter den Wahlmitgliedern der Professorenschaft im Senat keine Frauen (Abb. 5B). Da dies zugleich die zahlenmäßig mit Abstand am stärksten vertretene Statusgruppe ist, beträgt der Frauenanteil im Senat derzeit 33,3%. In der Universitätsleitung sind Frauen mit 3 von 5 Rektoratsmitgliedern weiterhin sehr gut und sogar überproportional vertreten. Der Universitätsrat ist mit 45,5% Frauen unter den Wahlmitgliedern und einem Frauenanteil von insgesamt 52,6% paritätisch besetzt (Abb. 5C).

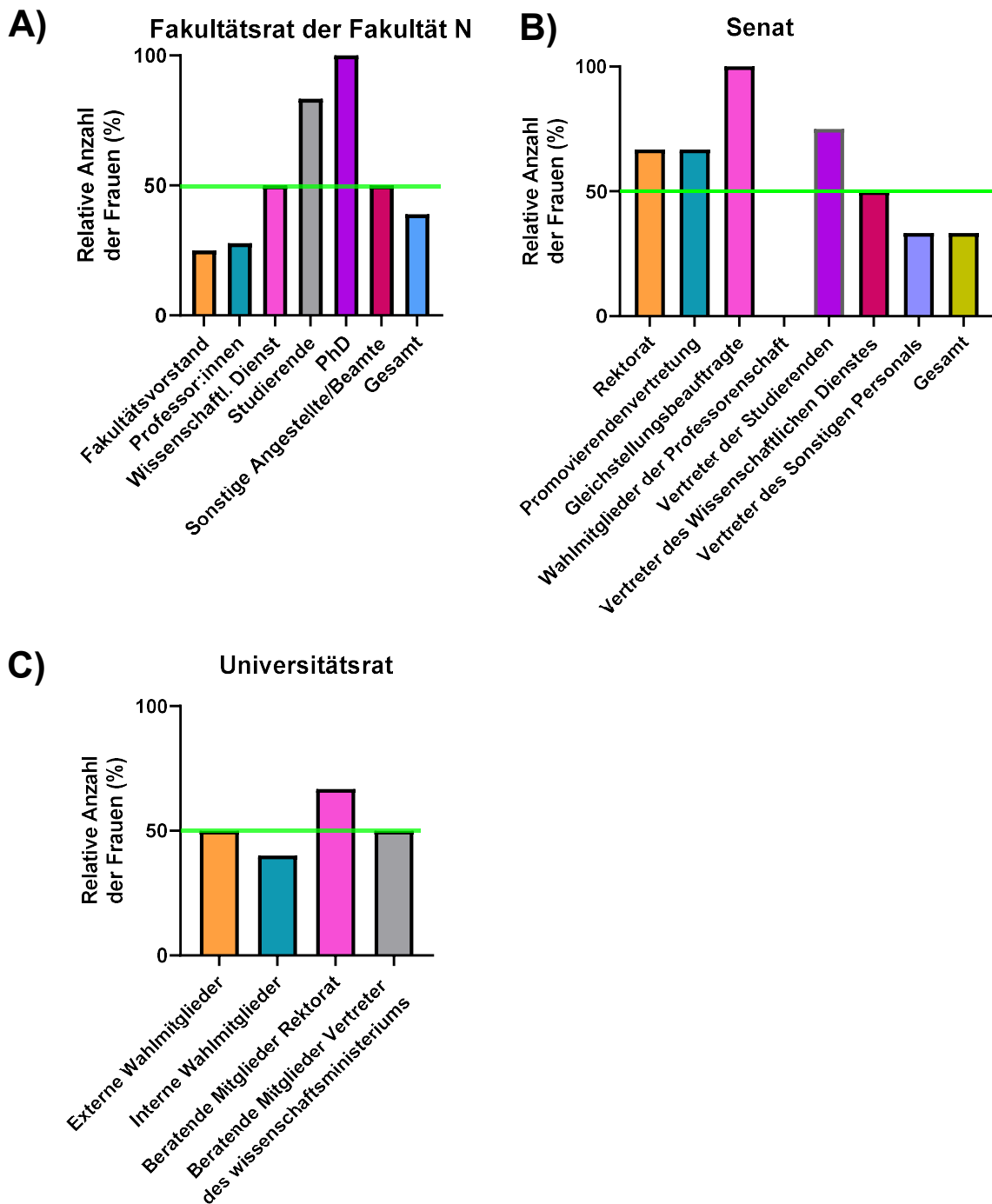


Abb. 5: Relative Anzahl der Frauen in Gremien, 2021: A) Fakultätsrat der Fakultät Naturwissenschaften, B) Senat, C) Universitätsrat

3 Maßnahmen

Die Fakultät N unterstützt die im Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim formulierten Leitlinien und Zielvorgaben sowie die Bestrebungen der Universität zur Umsetzung des Diversitätskonzepts. Die Fakultät N setzt sich auf allen Ebenen des Wissenschaftsbetriebes aktiv für diese Ziele ein. Diese beinhalten insbesondere:

- den Erhalt oder das Erreichen der Geschlechterparität in allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen und Statusgruppen

- die Etablierung und Weiterentwicklung von Rahmenbedingungen zur Gewährleistung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Beitrag zur nachhaltigen Erhöhung der wissenschaftlichen Qualität im Verbund mit mehr gesellschaftlicher Gerechtigkeit,
- die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversity-Aspekten in allen Bereichen und Abläufen im Zuständigkeitsbereich.

Diese Offenheit und der Umgang mit Diversität bildet die nachhaltige Grundlage für eine Umsetzung von Gendergerechtigkeit in Verbindung mit der Förderung wissenschaftlicher Exzellenz.

3.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Qualifizierte Studierende sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden.

In diesem Zusammenhang wird verwiesen auf die spezifischen Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere auch für hochqualifizierte Frauen mit Kindern (z.B. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm für Professorinnen an Angewandten und Dualen Hochschulen [Antragsfrist 15. September 2022 / 01. März 2023]; Christiane-Nüsslein-Volhard-Stipendien und in Verbindung hiermit auch das UNESCO-L'Oreal-Förderprogramm für Wissenschaftlerinnen mit Kindern [Bewerbungsschluss 30. November 2022]). Einen guten Überblick über spezifische Fördermöglichkeiten für Frauen in der Wissenschaft gibt auch die Internetseite der CNV-Stiftung (<https://cnv-stiftung.de>) sowie die Startseite des Scientifica-Portals (scientifica.de), einem durch das MWK geförderten Netzwerk für Frauen in Wissenschaft und Technik in Baden-Württemberg mit Fokus auf MINT-Fächern.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in besonderen Familiensituationen (z.B. junge Familien oder Angehörige in Pflegesituationen) erhalten Sonderkonditionen z.B. bei einer Förderung durch die Alexander-von-Humboldt-Stiftung (humboldt-foundation.de). Es gibt einige kleinere Stiftungen und Fördermöglichkeiten für qualifizierte Frauen wie z.B. die Runnebaum-Stiftung, die sich besonders für junge, alleinerziehende Wissenschaftlerinnen einsetzt durch finanzielle Unterstützung beispielsweise bei Auslandsaufenthalten, Kinderbetreuung, Kongressbesuchen und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Rosa-Luxemburg-Stiftung bietet Fördermöglichkeiten für alle Geschlechter als Studien- oder Promotionsstipendien (Antragstellung jeweils zum 1. April und 1. Oktober jeden Jahres), wobei gemäß dem Auftrag der Stiftung Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund und benachteiligte Menschen im Fokus stehen.

Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sollen auch weiterhin explizit auf das Hohenheimer Mentoringprogramm (MentHo) aufmerksam gemacht werden, welches eine Beratung und Begleitung ihrer Karriere an der Universität durch Mentorinnen bietet und Zusatzqualifikationen über Seminare, Vorträge und Workshops ermöglicht.

3.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit Studium, Wissenschaft und Familie

Das Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung für Angehörige der Universität Hohenheim sollte ausgeweitet werden insbesondere durch erweiterte Öffnungszeiten, die dem Lehr- und Forschungsbetrieb angepasst sind. Hier hat die Universität Hohenheim vor allem auch gegenüber anderen Landeshochschulen noch Nachholbedarf. Insbesondere in der schwierigen Situation der Pandemielage, die den Hochschulbetrieb auch im Berichtszeitraum 2021 bestimmt hat, hat die Universität Hohenheim nicht immer ausreichend auf die besonders problematische Situation von Frauen im wissenschaftlichen Dienst und im Studium reagieren können.

Derzeit bietet die Universität Hohenheim den Mitarbeiter:innen Kinderbetreuung nur für Kinder bis zum Alter von 3 Jahren an, was für festangestellte Mitarbeiter:innen sinnvoll ist. Bei dem großen Anteil von Frauen mit befristeten Verträgen besteht jedoch auch ein besonderer Bedarf an weitergehender Unterstützung mit Kindergartenangeboten für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren.

In Gremien wird darauf geachtet, dass die Sitzungstermine in der Kernarbeitszeit liegen.

3.3 Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit

Wie im Gleichstellungsplan festgelegt, werden die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten bei den Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren im wissenschaftlichen Dienst und den Professuren beteiligt. Bei Berufungsverfahren wird zudem die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen weiterhin im Zuge der sog. aktiven Rekrutierung unter Einbindung von Datenbankrecherchen unterstützt.

In ihrem Zuständigkeitsbereich achtet die Fakultät weiterhin auf die angemessene Verteilung der Geschlechter bei der Zusammensetzung der Gremien.

Stuttgart, den 07. Juni 2022

Prof. Dr. U. Beifuß

Dekan der Fakultät Naturwissenschaften

Dr. J. Malan

Gleichstellungsbeauftragte
der Fakultät Naturwissenschaften

Dr. S. Neidhart

Gleichstellungsbeauftragte
der Fakultät Naturwissenschaften



Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2021 bis 31.12.2021

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 2021 blieb der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr mit 57,6 Prozent stabil. In der Fakultät WISO hat sich der Frauenanteil der Studierenden von 55,2 auf 54,4 Prozent bei insgesamt zurückgegangener Studierendenzahl (4527 Studierende, davon 2461 weiblich) leicht reduziert. Damit ist die Zielvorgabe, in der Fakultät WISO langfristig ein ausgewogenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten zu erreichen, wieder weitgehend erfüllt.

Der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr um 5,2 Prozentpunkte auf 61,0 (2020: 55,8) Prozent gestiegen. Damit übersteigt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2021/2022 den Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultät WISO, sodass ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter nur noch bedingt wiedergespiegelt wird.

Bei den Studienanfänger:innen der Fakultät WISO hat sich der Frauenanteil im WS 2021/2022 von 57,1 Prozent im Vorjahr auf 52,6 Prozent verringert und liegt nun relativ deutlich unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (57,1 Prozent), wobei die Fakultät WISO der Gleichverteilung näher kommt.

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

Sowohl der Bachelorstudiengang Kommunikationswissenschaft als auch der Master-Studiengang Kommunikationsmanagement und -analyse werden weiterhin sehr stark von weiblichen Studierenden nachgefragt. Es sollte weiterhin aktiv versucht werden, den Anteil an männlichen

Studierenden durch geeignete Maßnahmen zu erhöhen, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht wird, wobei die Qualität der Bewerber:innen nicht vernachlässigt werden sollte. Dies könnte beispielsweise durch geschlechtsspezifische Werbung über geeignete Medien, Direktmarketing sowie eine zumindest geschlechtsneutrale, ggf. sogar männlich fokussierte Personendarstellung in Werbematerialien verfolgt werden. Hatte sich die Geschlechterverteilung im Bachelor-Studiengang Wirtschaftspädagogik, welcher einen traditionell hohen Frauenanteil hat, im letzten Jahr von einer ausgewogenen Geschlechterverteilung weiter entfernt (der Frauenanteil war um 8,9 Prozentpunkte gestiegen), so wurde dies in diesem Jahr wieder umgekehrt. Der Frauenanteil sank von 69,4 Prozent auf 58,7 Prozent und entwickelt sich damit deutlich in Richtung Gleichverteilung.

Tabelle 1: Neuimmatrikulationen der Fakultät WISO 2021/2022 nach Studiengängen

Studiengang	Frauenanteil in Prozent
Bioeconomy M.Sc.	62,6%
Economics M.Sc.	46,9%
International Business and Economics M.Sc.	68,0%
Kommunikationsmanagement und -analyse M.A.	84,5%
Kommunikationswissenschaft B.A.	76,1%
Management M.Sc.	54,9%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	12,5%
Wirtschaftspädagogik M.Sc. (früher: Wirtschaftswissenschaftl. Lehramt M.Sc.)	63,8%
Wirtschaftspädagogik B.Sc.	58,7%
Wirtschaftswissenschaften B.Sc.	38,6%
Summe Fakultät W	52,6%
Gesamt	57,1%

Quelle: APO5 Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
(Stichtag: 01.12.2021)

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc. ist der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen (415) auf 38,6 Prozent, im Vergleich zum Vorjahr (42,1 Prozent), erneut gesunken. Damit ist die Zielmarke von 50 Prozent für den aktuellen Jahrgang nochmals ferner gerückt. Wir hoffen, dass durch die Einführung der neuen Studiengänge „Sustainability and Change“ und „Digital Business Management“, die im Wintersemester 2021/2022 gestartet sind, ein Teil dieses Trends aufgefangen werden kann.

Deutlich unterrepräsentiert sind weibliche Studierende nach wie vor im Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik. Hier liegt der Anteil der Neuimmatrikulationen weiblicher Studierender nur noch bei 12,5 Prozent und damit sogar nochmal unter dem des Vorjahres von 13,6 Prozent. *Dieses erneute Absinken ist besonders kritisch, weil Hohenheim deutlich unter dem Bun-*

desdurchschnitt liegt. (Im WS 2020/21 lag der Anteil der Frauen, die sich neu an einer deutschen Universität im Studiengang Wirtschaftsinformatik eingeschrieben haben, bei 22,2 %).¹ Es sollte daher weiterhin versucht werden, durch geeignete Maßnahmen mehr Frauen für diesen Studiengang zu begeistern (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen, zielgruppenspezifische Werbung und Direktmarketing). Im wirtschaftswissenschaftlichen Master-Studiengang Economics hat sich der Anteil weiblicher Studierender mit 46,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr (46,2 Prozent) leicht erhöht und nähert sich somit wieder etwas mehr einer Gleichverteilung. Im Masterstudiengang International Business and Economics ist der Anteil weiblicher Studierender sogar um 6,2 Prozentpunkte auf nunmehr 68,0% gestiegen, sodass sich die Studierendenstruktur hier nochmal deutlich von einer Gleichverteilung entfernt hat.

Stellenverteilung

Der Anteil von Frauen auf Vollzeitstellen im Mittelbau in der Fakultät WISO liegt in diesem Jahr bei 39,0 Prozent und ist damit zum Vorjahr (28,8 Prozent) deutlich gestiegen. Das Ziel des Gleichstellungsplans, den Frauenanteil auf 50 Prozent zu steigern, ist somit näher gerückt. Der Anteil der weiblichen Vollbeschäftigten im Mittelbau liegt allerdings weiterhin unter dem Teil der weiblichen Studierenden sowie der Absolventinnen.

Im Rahmen der Teilzeitstellen liegt der Frauenanteil bei 48,4 Prozent und ist damit um 0,2 Prozentpunkte gestiegen. Somit konnte hier ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis fast erreicht werden.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass nur eine Frau im Mittelbau eine unbefristete Anstellung hat (1 von 9, entspricht 11,1%). Bei den befristeten Anstellungen (83 von 176, entspricht 47,2 Prozent) sieht die Situation ausgeglichener aus.

Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2021

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
Professuren (Planstellen incl. 2012-Professuren und 2 Juniorprofessuren)	45		
- davon besetzt	43	14	32,6
Mittelbau			
- Gesamt	185	84	45,4
- auf Planstellen	141	62	44,0
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln	44	22	50,0

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

¹ Siehe Destatis, Fachserie 11 Reihe 4.1, WS 2020/2021, S.132.

Bei den Professor:innen der Fakultät WISO waren im Berichtszeitraum von den insgesamt 45 Planstellen der Fakultät 43 Professuren besetzt, vierzehn davon von Professorinnen, was einem Frauenanteil von 32,6 Prozent entspricht. Eines der Ziele der Universität Hohenheim war es, den Anteil der Professorinnen bis 2020 auf 20 Prozent zu steigern. *Damit ist dieses Ziel in der Fakultät WISO nicht nur erreicht, sondern seit Jahren stabil über der Zielmarke und in der Tendenz weiter ansteigend (Vorjahr 31,7%).*

Einstellungsverhalten

In 2021 wurden an der Fakultät WISO insgesamt fünf Lehrstühle neu besetzt. Davon gingen zwei Rufe an Bewerberinnen, die auch angenommen wurden. Es ergibt sich ein Frauenanteil bei den erteilten und angenommenen Rufen von 40 Prozent (2 von 5). Die Fakultäten Natur- und Agrarwissenschaften zeigen in 2021 ein gemischtes Bild. Während in der Fakultät A von drei erteilten und angenommenen Rufen zwei an Frauen gingen (66,7 Prozent), wurde in der Fakultät N nur ein Ruf erteilt, der an einem männlichen Bewerber ging.

Insgesamt ist der Frauenanteil bei den Bewerbungen auf Professuren in der Fakultät WISO nach wie vor relativ gering (25,3Prozent), sodass dem Instrument der aktiven Rekrutierung auch zukünftig besondere Bedeutung beizumessen ist. In der Vergangenheit wurde dieses bereits sehr erfolgreich eingesetzt.

Im Gegensatz zum Vorjahr (45,7 Prozent) ist der Anteil von Bewerberinnen auf Planstellen mit 34,4 Prozent deutlich gesunken. Damit liegt der Frauenanteil bei den Bewerber:innen auf Planstellen deutlich unter dem Frauenanteil von Studienabsolvent:innen an der Fakultät WISO (61,0 Prozent).

Der Frauenanteil bei der Einstellungsquote ist von 46,7 Prozent um 6,4 Prozentpunkte auf 50,6 Prozent angestiegen (41 von 81), sodass im vergangenen Jahr die angestrebte Gleichverteilung erreicht wurde.

Bei den gesamten Einstellungen (Planstellen sowie aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) ist der Frauenanteil in der Fakultät WISO, nach einem Absinken im letzten Jahr, gestiegen, von 51,9 Prozent auf 63,8 Prozent. Dies trägt zur Erreichung des Ziels, den Anteil weiblicher Promovierender weiter zu steigern, bei, wenngleich noch ein gewisses Ungleichgewicht über die verschiedenen Arten von Beschäftigungsverhältnissen hinweg (zulasten der Planstellen) festzustellen ist.

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 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 15,4 Prozentpunkte gesunken und liegt nun bei 43,2 Prozent (16 von 37). Trotz der begrenzten Aussagekraft aufgrund der relativ geringen absoluten Zahlen ist diese Tendenz nach der starken Zunahme im Jahr 2020 kritisch zu bewerten. Im Berichtszeitraum hat keine Habilitandin an der Fakultät WISO ihre Habilitation erfolgreich abgeschlossen.

Fakultätsrat

Im Fakultätsrat der Fakultät WISO ergibt sich im Jahr 2021 insgesamt ein Frauenanteil von 30,2 Prozent (19 von 63), was einen leichten Rückgang zum Vorjahr (32,1 Prozent) darstellt. Im Fakultätsvorstand ist derzeit keine Frau mehr vertreten.

In den Gremien der Professor/-innen (31,8 Prozent) und insbesondere des wissenschaftlichen Dienstes (0 Prozent) ergibt sich diesbezüglich kein besseres Bild. Lediglich bei den sonstigen Angestellten (50,0 Prozent) und den Studierenden (42,9 Prozent) besteht ein weitgehend ausgewogenes Verhältnis in Bezug auf den Anteil der weiblichen Mitglieder.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

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

- die Gewinnung von namhaften Wissenschaftler:innen als Mentorinnen für Doktorandinnen und Habilitandinnen bzw. die Möglichkeit von wiss. Nachwuchskräften, Wissenschaftler:innen als „Wunschmentor:innen“ 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 Mentor:innen statt),

- regelmäßige Treffen aktueller und ehemaliger Teilnehmer:innen des Mentoring-Programms (sind bereits im Rahmen des alljährlichen MentHo-Netzwerktreffens institutionalisiert, könnten ggf. aber noch ausgebaut werden),
- Ausweitung des monatlich stattfindenden Professorinnen-Treffens auf weibliche wiss. Nachwuchskräfte zum informellen Austausch.

Zudem können weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Abschluss ihrer Promotion auch am zentralen Talentmanagement Programm „Feinschliff“ für Postdocs teilnehmen. Eine solche Förderung könnte in der Fakultät W noch stärker kommuniziert und ggf. für weibliche Nachwuchswissenschaftler spezifiziert werden.

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

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

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

Fazit

Insgesamt entspricht die Situation der Frauen an der Fakultät WISO auch im Jahr 2021 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 leicht sinkt und ganz oben an der Spitze (Professuren) noch einmal abnimmt, ist auch in der Fakultät WISO zu finden. Im Berichtszeitraum ist der Frauenanteil im Mittelbau im Vergleich zum Vorjahr allerdings gestiegen, was positiv zu bewerten ist. Hervorzuheben ist jedoch auch, dass im Jahr 2021 der Frauenanteil unter den abgeschlossenen Promotionen von 58,6% im Jahr 2020 auf 43,2% gesunken ist.

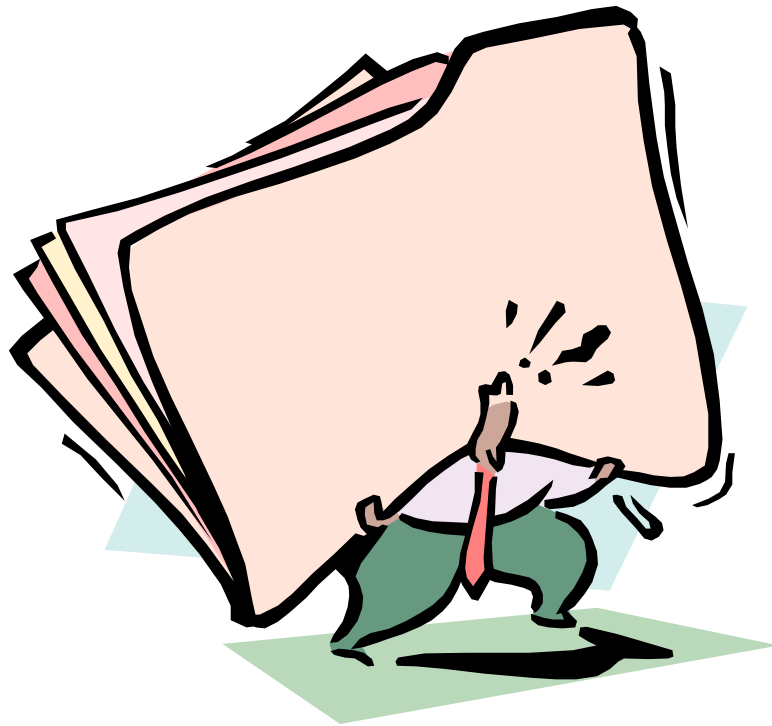
Die Situation bei den Professuren ist zwar noch deutlich vom Ziel der Ausgeglichenheit entfernt, die Fakultät WISO liegt jedoch mit 32,6 Prozent Frauenanteil über den Anteilen der Universität Hohenheim insgesamt (27,8 Prozent) sowie noch deutlicher über den Anteilen auf Bundesebene (2020: 26,3%)² sowie Landesebene (2020: 23,2%)³.

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

² Destatis, Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2020, S. 18f.

³ Destatis, Personal an Hochschulen, Fachserie 11 Reihe 4.4 - 2020, S. 38-42.

V. Pressespiegel



in chronologischer Reihenfolge

Neues Prorektorat: Senat wählt erstmals Prorektorin für Digitale Transformation [23.02.21]

Prof. Dr. Caroline Ruiner verstärkt ab 1.4.21 das Leitungsteam der Universität Hohenheim. Prof. Dr. Korinna Huber (Lehre), Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber (Forschung) und Prof. Dr. Andreas Pyka (Internationales) wurden im Amt bestätigt.

Verstärkung bei einem zentralen Thema: Prof. Dr. Caroline Ruiner ist ab 1. April 2021 die erste Prorektorin für Digitale Transformation an der Universität Hohenheim. Als neues Mitglied in der Hochschulleitung wird sie das Querschnittsthema in Lehre, Forschung und Hochschul-Organisation vorantreiben. Der Senat der Universität Hohenheim in Stuttgart wählte sie jetzt per Briefwahl im Nachgang seiner virtuellen Sitzung am 3. Februar 2021 in das neue Ehrenamt. Bei den bisherigen Prorektoraten gab es keinen Personalwechsel, alle drei wurden im Amt bestätigt: Prof. Dr. Korinna Huber tritt als Prorektorin für Lehre ebenso die zweite Amtszeit an wie Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber als Prorektorin für Forschung. Bereits zum fünften Mal gewählt wurde Prof. Dr. Andreas Pyka als Prorektor für Internationalisierung. Der Senat folgte mit deutlicher Mehrheit den Vorschlägen von Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert.



[Prof. Dr. Caroline Ruiner ist die erste Prorektorin für digitale Transformation an der Universität Hohenheim. |
Bildquelle: Universität Hohenheim / Corinna Schmid | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die CORONA-Pandemie hat ihre immense Bedeutung in den Fokus gerückt, doch ein zentrales Querschnittsthema war sie an der Universität Hohenheim bereits davor: die digitale Transformation. Um dem Rechnung zu tragen, ist sie seit 2018 im Strategie- und Entwicklungsplan der Universität verankert: „Bioökonomie und Digitale Transformation“ – so umriss schon der Titel des auf fünf Jahre ausgelegten Konzepts die Schwerpunkte.

Jetzt hat diese Strategie auch ein Gesicht bekommen: Prof. Dr. Caroline Ruiner wurde vom Senat der Universität Hohenheim zur ersten Prorektorin für Digitale Transformation gewählt. Die Soziologin ergänzt damit die Universitätsleitung. Die drei anderen Prorektoren für Lehre, Forschung sowie Internationalisierung wurden vom Senat im Amt bestätigt.

Dank für Engagement in außergewöhnlichen Zeiten

„Ich danke den drei wiedergewählten Kolleginnen und Kollegen für ihr großes Engagement in der vergangenen Amtszeit“, erklärte der Rektor und Vorsitzende des Senats der Universität Hohenheim Prof. Dr. Stephan Dabbert. „In dieser Krisenzeit standen Lehre, Forschung und Internationalisierung gleichermaßen vor außerordentlichen Herausforderungen. Und ich danke auch für Ihre Bereitschaft, dass Sie diese Herausforderung neben Ihrer eigenen Lehre und Forschung weiterhin annehmen.“

Der Digitalisierung aber habe die CORONA-Pandemie einen großen Schub gegeben, erklärte der Rektor. „Diesen müssen wir nun nutzen und Lehre, Forschung und die universitäre Infrastruktur für die Zeit nach CORONA zukunftsfähig aufstellen. Ich freue daher mich sehr, dass nun Prof. Dr. Ruiner als Prorektorin und neues Mitglied der Universitätsleitung diesen Prozess weiter vorantreiben wird.“

Denn nach der Krise wird die Digitalisierung noch erheblich wichtiger sein als zuvor. Prof. Dr. Ruiner forscht unter anderem dazu, welche Veränderungen die Digitalisierung in der Arbeitswelt bewirkt und wie man digitale Arbeit motivierend, gesund und sicher gestalten kann. „Wir werden nach CORONA bei Studium und Arbeit sicherlich nicht auf das Digitalisierungs-Niveau vor der Krise zurückfallen“, erklärt die designierte Prorektorin. „Wir wollen die positiven Trends erhalten und die digitale Transformation an der Universität Hohenheim aktiv, kooperativ und zukunftsorientiert gestalten – dafür benötigen wir ein strategiebasiertes Konzept für die Zukunft.“

Prof. Dr. Ruiner arbeitet bereits jetzt in einer Arbeitsgruppe daran, den Status der Digitalisierung an der Universität Hohenheim zu erfassen. „Wir planen einen Thinktank, in den sich alle Fakultäten und auch die verschiedenen Statusgruppen einbringen können. Dabei sollen auch Forschung, Lehre und die Hochschul-Organisation berücksichtigt werden“, erläutert sie und betont: „Es ist eine spannende und zukunftsweisende Aufgabe, in die ich mich sehr gerne einbringen werde.“

Die Wahlergebnisse des Senats im Detail

Die einzelnen Ergebnisse der Briefwahl bei jeweils 33 gültigen Stimmen:



Prof. Dr. Korinna Huber wurde in ihrem Amt als Prorektorin für Lehre bestätigt.
Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler

- Prof. Dr. Korinna Huber als Prorektorin für Lehre: 31 Ja-Stimmen, 1 Nein-Stimme, 1 Enthaltung
- Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber als Prorektorin für Forschung: 29 Ja-Stimmen, 1 Nein-Stimme, 3 Enthaltungen
- Prof. Dr. Andreas Pyka als Prorektor für Internationales: 28 Ja-Stimmen, 5 Nein-Stimmen, 0 Enthaltungen
- Prof. Dr. Caroline Ruiner als Prorektorin für Digitale Transformation: 23 Ja-Stimmen, 3 Nein-Stimmen, 7 Enthaltungen

Die Amtszeit der Prorektoren beträgt 3 Jahre.

Die zweite Amtszeit des Rektors Prof. Dr. Dabbert begann am 1.4.2018, für die er bereits am 15.5.2017 durch den Senat und den Universitätsrat gewählt worden war. Die Amtszeit des Rektors beträgt 6 Jahre.

Vervollständigt wird das Rektorat durch die Kanzlerin Dr. Katrin Scheffer. Sie war am 2.12.2015 von Senat und Universitätsrat gewählt worden, ihr Dienstbeginn war der 1.4.2016. Die Amtszeit der Kanzlerin beträgt 6 Jahre.

HINTERGRUND zur Einführung des neuen Prorektorats

Das zusätzliche Prorektorat „Digitale Transformation“ erforderte eine Änderung der Grundordnung der Universität, die bisher nur drei Prorektorate vorsah. Der Senat beschloss die Änderung einstimmig in seiner Sitzung am 7.10.2020. Nachdem anschließend der Universitätsrat am 16.10.2020 Stellung genommen und das Wissenschaftsministerium der geänderten Grundordnung zugestimmt hatte, konnte die Wahl anberaumt werden.

Diese war für den 3.2.2021 in einer öffentlichen Senatssitzung geplant. Die Abstimmung an sich erfolgte jedoch aus rechtlichen Gründen per anschließender Briefwahl, da die Sitzung wegen der CORONA-Pandemie digital stattfand. Die Universität besetzt das neue Prorektorat zum 1.4.2021, da zu diesem Zeitpunkt auch eine neue Amtsperiode für die bestehenden Prorektorate beginnt.

ZUR PERSON: Prof. Dr. Caroline Ruiner

ist Leiterin des Fachgebietes „Soziologie“ am Institut für Bildung, Arbeit und Gesellschaft der Universität Hohenheim. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehört der Wandel von Arbeit und die Auswirkungen von Veränderungen im Zuge von Digitalisierungsprozessen auf individueller, organisationaler und überbetrieblicher Ebene.

Die Soziologin wurde am 30.10.1979 in Offenbach am Main geboren. Sie studierte Soziologie und Betriebswirtschaftslehre an der Universität Frankfurt. 2009 promovierte sie an der Universität Augsburg, 2018 wurde sie an der Fakultät für Sozialwissenschaften der Ruhr-Universität Bochum habilitiert. Auf eine Tätigkeit als Juniorprofessorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Organisationssoziologie an der Universität Trier folgte 2019 die Berufung an die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hohenheim.

In der akademischen Selbstverwaltung engagierte sie sich unter anderem an der Universität Hohenheim seit März 2020 als Geschäftsführende Direktorin des Instituts für Bildung, Arbeit und Gesellschaft, seit Oktober 2020 als Sprecherin des Forschungsschwerpunkts „Work, Digitalization and Sustainability“ sowie seit Juli 2017 als Gründungsmitglied im Women and Gender Forum (WAG) der Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE).

ZUR PERSON: Prof. Dr. Korinna Huber

ist Leiterin des Fachgebiets „Funktionelle Anatomie“ am Institut für Nutztierwissenschaften der Universität Hohenheim. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören Untersuchungen zur metabolischen Leistungsfähigkeit landwirtschaftlicher Nutztiere in Abhängigkeit von Genetik, Fütterung und Management. Hinzu kommen die Schwerpunkte Tiergesundheit und ökologische Verträglichkeit der heutigen landwirtschaftlichen Tierproduktion.

Die Tierwissenschaftlerin wurde am 7.7.1960 in Heidelberg geboren und studierte Veterinärmedizin an der Justus-Liebig-Universität in Gießen. 1988 wurde sie an der Ludwig-Maximilian-Universität in München promoviert, die Dissertation fertigte sie am Max-Planck-Institut für Biochemie an. Auf weitere wissenschaftliche Tätigkeiten an der Universität Gießen (1993-1997) und der Tierärztlichen Hochschule Hannover (1997-2008) einschließlich Habilitation (2004) folgte die Berufung auf die Professur für Ernährungs- und Stoffwechselphysiologie der Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover (2009). Im Juni 2015 erfolgte die Berufung an die Fakultät Agrarwissenschaften der Universität Hohenheim.

In der akademischen Selbstverwaltung engagiert sie sich unter anderem seit 2018 als Prorektorin für Lehre.

ZUR PERSON: Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber

ist Leiterin des Fachgebietes „Zelluläre Mikrobiologie“ am Institut für Biologie der Universität Hohenheim. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören Grundlagenforschung zu Virulenz und Energiestoffwechsel in Mikroorganismen, insbesondere in dem Cholera-Erreger *Vibrio cholerae*, aber auch – in Kooperation mit der Fakultät Agrarwissenschaften – in typischen Bakterien des Pansen.

Die Mikrobiologin wurde am 19.4.1967 in Freiburg i. Br. geboren und studierte Biologie an der Universität Konstanz, wo sie 1996 summa cum laude promoviert wurde. Auf weitere wissenschaftliche Tätigkeit an der ETH Zürich (1996-2004) und der Universität Zürich (2004-2009) folgte die Berufung an die Fakultät Naturwissenschaften der Universität Hohenheim.

In der akademischen Selbstverwaltung engagierte sie sich u.a. als Präsidentin der Chemischen Gesellschaft Zürich (2006) und als Mitglied des Vorstands der „Empiris Foundation Brain Diseases“ (2005-2008) sowie an der Universität Hohenheim als Mitglied der Senatskommission Qualitätsmanagement, als Mitglied von Berufungskommissionen aller drei Fakultäten und als Mitglied der Studienkommission zur Vergabe von QSM-Mitteln. Seit 2018 ist sie zudem Prorektorin für Forschung.

ZUR PERSON: Prof. Dr. Andreas Pyka

ist Leiter des Fachgebietes „Innovationsökonomik“ am Institut für Volkswirtschaftslehre der Universität Hohenheim. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören Innovationssysteme, Bioökonomie, Innovationsnetzwerke, Transformation zur Nachhaltigkeit und digitale Transformation.

Der Innovationsökonom wurde am 7.5.1969 in Ichenhausen geboren und studierte Wirtschaftswissenschaften an der Universität Augsburg, wo er 1999 promovierte. Auf weitere wissenschaftliche Tätigkeit am Institut national de la recherche agronomique / Sociologie et économie de la recherche & développement (INRA/SERD) in Grenoble (1999-2000), an der Universität Augsburg (2000-2006), an den Austrian Research Centers in Wien (2002-2003) einschließlich Habilitation an der Universität Augsburg (2004) folgten eine Professur für Wirtschaftstheorie an der Universität Bremen (2006-2009), eine Gastprofessur an der TU Delft in den Niederlanden (2007-2008) und der Ruf an die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hohenheim.

In der akademischen Selbstverwaltung engagierte er sich u.a. als gewählter Mittelbauvertreter an der Universität Augsburg, als gewähltes Mitglied im Fachbereichsrat Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bremen, als Prodekan an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Hohenheim und seit 2011 als Prorektor für Internationalisierung der Universität Hohenheim.



Prof. Dr. Julia Fritz-Steuber bleibt Prorektorin für Forschung an der Universität Hohenheim
Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler



Prof. Dr. Andreas Pyka ist auch künftig Prorektor für Internationalisierung an der Universität Hohenheim.
Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler

Text: Elsner

Leibniz-Gemeinschaft: Präsidium nominiert Prof. Dr. Martina Brockmeier als Präsidentin [15.04.21]

Die Professorin der Universität Hohenheim soll ab Sommer 2022 den 96 Leibniz-Forschungseinrichtungen voranstellen. Die Wahl findet im November 2021 statt.

Das Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft hat die ehemalige Vorsitzende des Wissenschaftsrats Prof. Dr. Martina Brockmeier für das Amt der Präsidentin nominiert. Im November steht die Wahl auf der Tagesordnung der Mitgliederversammlung in Berlin. Die Agrarökonomin der Universität Hohenheim in Stuttgart soll ab Sommer 2022 die Nachfolge von Prof. Dr. Matthias Kleiner antreten.



[Das Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft hat Prof. Dr. Martina Brockmeier für das Amt der Präsidentin der Leibniz-Gemeinschaft nominiert. | Bildquelle: Universität Hohenheim / David Ausserhofer | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Die nächste Präsidentin der Leibniz-Gemeinschaft soll die Agrarökonomin Prof. Dr. Martina Brockmeier von der Universität Hohenheim werden. Auf Empfehlung einer hochrangigen Findungskommission hat das Präsidium der Leibniz-Gemeinschaft heute beschlossen, sie für die Wahl bei der Mitgliederversammlung der Leibniz-Gemeinschaft am 18. November 2021 zu nominieren.

Ein positives Votum vorausgesetzt, würde die 59-jährige gebürtige Osnabrückerin im Sommer 2022 an die Spitze der Forschungsorganisation mit ihren derzeit 96 außeruniversitären Mitgliedseinrichtungen treten. Sie würde damit Prof. Dr. Matthias Kleiner nachfolgen, der nach zwei Amtszeiten nicht mehr zur Verfügung steht.

„Ich freue mich sehr über die Nominierung zur Präsidentin der Leibniz-Gemeinschaft durch das Präsidium und würde diese Aufgabe gerne übernehmen, wenn mir die Leibniz-Institute bei der Wahl ihr Vertrauen schenken“, sagte Prof. Dr. Brockmeier nach der Sitzung des Präsidiums. „Die Leibniz-Gemeinschaft ist eine faszinierende Forschungsorganisation. Aus ihrer außerordentlich großen Vielfalt von Fachrichtungen und der beeindruckenden Interdisziplinarität erwachsen grundlegende Erkenntnisse und konkrete Anwendungen mit dem klaren Fokus auf dem Nutzen für die Gesellschaft. Für mich spiegelt das den Wesenskern von Wissenschaft wider. Daran in diesen Zeiten mitwirken zu können, in denen uns der Wert der Wissenschaft, aber auch die Herausforderungen an sie, wie selten zuvor vor

Augen geführt werden, wäre mir ein sehr wichtiges Anliegen.“

Leibniz-Präsident Prof. Dr. Kleiner ergänzte: „Ich bin sehr überzeugt, dass Martina Brockmeier die erfolgreiche Entwicklung der Leibniz-Gemeinschaft mit hoher Professionalität und großer Tatkraft fortsetzen kann und im Falle ihrer Wahl wichtige neue Impulse setzen wird.“ Prof. Dr. Kleiner ist seit 2014 Präsident der Leibniz-Gemeinschaft und wird sein Amt zum 1. Juli 2022 übergeben.

Prof. Dr. Matthias Beller, der als Leibniz-Vizepräsident der fünfköpfigen Findungskommission vorstand, sagte: „Ich freue mich, dass wir der Mitgliederversammlung mit Martina Brockmeier eine Kandidatin mit großer forschungspolitischer Erfahrung vorschlagen können, die als externes Mitglied verschiedener Leibniz-Gremien eine ideale Mischung aus Außenperspektive und Einblick in die Organisation mitbringt.“

Mitglieder der Findungskommission waren neben dem Leibniz-Vizepräsidenten Prof. Dr. Beller, der wissenschaftlicher Direktor des Leibniz-Instituts für Katalyse in Rostock ist, Prof. Dr. Alexandra Busch (Generaldirektorin des Römisch-Germanischen Zentralmuseums – Leibniz-Forschungsinstitut für Archäologie in Mainz), Prof. Dr. Clemens Fuest (Präsident des ifo Instituts – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung in München), Prof. Dr. Karin Lochte (Senatorin der Leibniz-Gemeinschaft und ehemalige Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts – Helmholtz-Zentrum für Polar- und Meeresforschung in Bremerhaven) und Dr. Georg Schütte (Generalsekretär der Volkswagenstiftung).

Zur Person: Prof. Dr. Martina Brockmeier

Prof. Dr. Brockmeier ist seit 2009 Professorin für Internationalen Agrarhandel und Welternährungswirtschaft an der Universität Hohenheim. Davor war sie von 1999 bis 2008 Leiterin des Instituts für Marktanalyse und Agrarhandelspolitik am Thünen-Institut in Braunschweig. Von 2017 bis 2020 war Prof. Dr. Brockmeier Vorsitzende des Wissenschaftsrats, dem wissenschaftspolitischen Beratungsgremium von Bund und Ländern zur inhaltlichen und strukturellen Entwicklung von Wissenschaft, Forschung und Hochschulen, dem sie seit 2014 angehörte.

Prof. Dr. Brockmeier ist seit 2020 Mitglied im Senatsausschuss Strategische Vorhaben der Leibniz-Gemeinschaft, war als Vorsitzende des Wissenschaftsrats qua Amt Mitglied des Leibniz-Senats und zuvor von 2001 bis 2009 Mitglied im Senatsausschuss Evaluierung der Leibniz-Gemeinschaft.

Weitere Erfahrungen sammelte sie als Mitglied im DFG-Fachkollegium (2008-2016), in der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (Acatech, seit 2018), im Academic Advisory Council der Universität Heidelberg (seit 2020) und als Mitglied des GTAP Advisory Board der Purdue University (USA, seit 1999).

HINTERGRUND: Leibniz-Gemeinschaft

Die Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz e. V. – kurz: Leibniz-Gemeinschaft – mit Sitz in Berlin ist ein Zusammenschluss deutscher außeruniversitärer Forschungsinstitute. Sie verbindet 96 eigenständige Einrichtungen. Ihre Ausrichtung reicht

von den Natur-, Ingenieur- und Umweltwissenschaften über die Wirtschafts-, Raum- und Sozialwissenschaften bis zu den Geisteswissenschaften.

Die Leibniz-Gemeinschaft widmet sich gesellschaftlich, ökonomisch und ökologisch relevanten Fragen. Sie setzt Schwerpunkte im Wissenstransfer, vor allem mit den Leibniz-Forschungsmuseen, berät und informiert Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Öffentlichkeit. Bund und Länder fördern die Institute der Leibniz-Gemeinschaft gemeinsam. Sie beschäftigt rund 20.000 Personen, darunter 10.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Das Finanzvolumen liegt bei 1,9 Milliarden Euro.

Weitere Informationen

<https://www.leibniz-gemeinschaft.de/>

Text: Leibniz-Gemeinschaft / Elsner

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Martina Brockmeier, Universität Hohenheim, Fg. Internationaler Agrarhandel und Welternährungswirtschaft, +49 711 459 23392, brockmeier@uni-hohenheim.de

Neue Straßennamen: Widmung an drei beeindruckende Professorinnen [30.04.21]

Drei neue Straßen auf dem Gelände der Universität Hohenheim – benannt nach bedeutenden Hohenheimer Wissenschaftlerinnen. Sie waren auch Vorreiterinnen der Frauen in der Wissenschaft.

Der Ottilie-Zeller-Weg, der Leonore-Blosser-Reisen-Weg und der Erna-Hruschka-Weg: Die Universität Hohenheim in Stuttgart ehrt drei ehemalige Professorinnen, indem bisher namenlose neue Straßen nach ihnen benannt werden. Der Gemeinderat der Stadt Stuttgart folgte damit dem Vorschlag der Universität. Die drei Wissenschaftlerinnen stehen mit ihren Forschungsrichtungen, die sie zu Lebzeiten nachhaltig weiterentwickelt haben, jeweils für eine der drei heutigen Fakultäten. Sie zählen zu den Pionierinnen der Frauen in diesem Amt. Heute liegt der Anteil der Professorinnen an der Universität Hohenheim bei über 30 Prozent – und damit über dem Landes- und Bundesdurchschnitt.



[Auf dem Campus der Universität Hohenheim sind nun drei Straßen nach den Professorinnen Hruschka, Blosser-Reisen und Zeller benannt. | Pressebild Zeller: Gesellschaft für Naturkunde in Württemberg e.V., Pressebild Hruschka: Urheber nicht bekannt, Pressebild Reisen: Beate Reinhardt, Straßenschilder: Jung/Universität Hohenheim | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Bisher waren Straßen auf dem Campus der Universität Hohenheim ausschließlich nach bedeutenden männlichen Hohenheimer Persönlichkeiten benannt. Nun erhöht sich der weibliche Anteil – in Form von drei neuen Straßen, die zwischen der August-von-Hartmann-Straße und der Emil-Wolff-Straße südlich des Biologiegebäudes liegen. An diesen Straßen entstehen zurzeit die neue Landesanstalt für Bienenkunde (Erna-Hruschka-Weg 6) und ein neues Kleintierhaus (Leonore-Blosser-Reisen-Weg 8) und der Neubau Microbiota-Forschung der Tierwissenschaften (Leonore-Blosser-Reisen-Weg 3), so dass sie in den nächsten Jahren deutlich an Bedeutung gewinnen werden.

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim freut sich darüber, dass „Wissenschaftlerinnen, die lange an der Universität Hohenheim geforscht und gelehrt haben, nun eine verdiente Anerkennung erfahren. Es ist endlich ein sichtbares Zeichen, wie viele hervorragende Frauen in Hohenheim gelebt und gearbeitet haben.“

Frauen-Power hat in Hohenheim Tradition

Den ersten Meilenstein setzte die Universität Hohenheim 1923, als sie Margarete von Wrangell als erste ordentliche Professorin Deutschlands berief. Sie leitete bis 1931 das neu gegründete Institut für Pflanzenernährung. Der Weg für die Berufung neuer Professorinnen wurde dadurch zunächst nicht geebnet, denn erst mit Prof. Dr. Otilie Zeller gab es 1961 wieder eine Professorin an der Universität Hohenheim.

Seitdem hat sich jedoch einiges geändert: 2019 stieg der Anteil an Professorinnen zum ersten Mal auf über 30 % an. Die Universität Hohenheim liegt damit deutlich sowohl über dem Bundesdurchschnitt von 24,7 % als auch über dem Landesdurchschnitt von 22,2 %. Ein Erfolg, der vor allem auf die aktive Rekrutierung hoch qualifizierter Wissenschaftlerinnen bei Besetzungsverfahren zurückzuführen ist.

Prof. Dr. Erna Hruschka (1912-1996, Professorin für Psychologie, von 1971 – 1976)

„Erna Hruschka erfand sich nach dem Krieg neu und studierte noch mit 40 Psychologie an der Universität Tübingen“, erinnert sich em. Prof. Dr. Volker Hoffmann, der seine Dissertation

bei Prof. Dr. Hruschka schrieb. Die 1912 in Hindenburg geborene Prof. Dr. Hruschka musste sich aber nicht nur aufgrund ihres Alters beweisen, sondern zunächst auch als Forscherin in einem traditionell von Männern dominierten Arbeitsplatz.

Als „ungeeignet“ hat man sie laut Prof. Dr. Hartmut Albrecht, em. Professor am Institut für Kommunikationsforschung, eingestuft. Die Stelle als technischer Assistent am damaligen Institut für Landwirtschaftliche Beratung, auf die sie sich 1951 bewarb, war für einen Mann gedacht. Doch Hruschka setzte sich durch – auch nach ihrem Studium: 1956 war sie zuerst als wissenschaftliche Angestellte am Institut für Kommunikationsforschung und Landwirtschaftliches Beratungswesen tätig. 1968 wurde sie die zweite Professorin an der damaligen Landwirtschaftlichen Hochschule Hohenheim und forschte am Institut für Agrarsoziologie, Beratung und angewandte Psychologie.

Pionierarbeit in der landwirtschaftlichen Beratung

Mit ihrer Habilitation über die theoretische Grundlegung des Beratungsprozesses leistete sie Pionierarbeit in dem noch jungen Fach. Sie erarbeitete noch fehlende systematische, wissenschaftliche Methodenfragen in der landwirtschaftlichen Beratung. Ihre Methoden des Beratungsvorgangs basieren auf psychologische Grundlagen: Der Berater muss empathisch aus Sicht des Partners handeln, indem er auf die Umstände und Wünsche des Partners eingeht.

Ihre Leistungen waren bei anderen Wissenschaftlern, auch international, längst anerkannt. In der Sozial-Psychologie und in der Verhaltensforschung war sie fachlich hoch qualifiziert: Sie verfügte über tiefe Kenntnisse der landwirtschaftlichen Beratung und im landwirtschaftlichen Kommunikationswesen. Prof. Dr. Hruschka verdiente sich 1970 durch ihren Erfahrungsreichtum die Ernennung zur wissenschaftlichen Rätin. Sie leistete einen maßgeblichen Beitrag dazu, dass das Fach Psychologie an der Universität Hohenheim eigenständig geworden ist.

Aktiv bis ins hohe Alter und beliebt bei Studierenden

Prof. Dr. Hruschka war eine aktive Frau, die auch nach ihrer Rente Vorlesungen hielt, Beratungen anbot und mit 60 noch ihren Führerschein machte. „Wenn sie den Hörsaal betreten und einen Satz gesprochen hatte, hingen die Studierenden aus den Agrarwissenschaften und der Ökotoxikologie gebannt an ihren Lippen“, entsinnt sich Prof. Dr. Volker Hoffmann. Die Studierenden vertrauten Prof. Dr. Hruschka, sie konnten sich auch bei privaten Problemen immer an sie wenden. Sie verstarb 1996 in Köln-Porz.

Prof. Dr. Ottilie Zeller (1913-2004, Professorin für angewandte Botanik von 1961-1975)

Prof. Dr. Ottilie „Otti“ Zeller, geboren 1913 in Korntal, war von 1961 bis 1975 Professorin für angewandte Botanik an der Universität Hohenheim. Sie begann ihre akademische Laufbahn 1952 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Botanik. Prof. Dr. Zeller war Expertin für die Entwicklungsmorphologie von Blütenknospen – unter anderem von Beeren, Apfel- und Pfirsichbäumen – und Expertin der Blütenentwicklung unter tropischen Bedingungen.

Das Institut für Botanik entwickelte sie nachhaltig weiter, da sie den bisher entwicklungshistologischen Schwerpunkt in eine entwicklungsphysiologische Forschungsrichtung ausdehnte. Prof. Dr. Zeller übernahm darüber hinaus bis 1967 auch die wissenschaftliche Leitung des botanischen Gartens. In den Folgejahren leitete sie das Hohenheimer Herbarium und die botanische Schausammlung.

International sehr gefragt

Prof. Dr. Zeller sorgte mit ihren Untersuchungen für internationale Aufmerksamkeit – die Ergebnisse ihrer Studien zu Gehölzen aus Südwestdeutschland wurden Grundlagen ähnlicher Forschungen im In- und Ausland.

Unter anderem lud die Universität Helsinki Prof. Dr. Zeller mehrmals ein, um die Blütenentwicklung von finnischem Beerenobst zu untersuchen, speziell im subarktischen Klimagebiet. Damit konnte sie Hinweise zur Kultivierung der wildwachsenden Arktischen Brombeere und Angaben über die nördliche Anbaugrenze der Beeren formulieren. Durch die fruchtbare Zusammenarbeit und die dazugekommenen Erkenntnisse verlieh der Rektor der Universität Helsinki Prof. Dr. Zeller 1963 eine Ehrenplakette.

Ihre Arbeiten brachten neue Erkenntnisse für die Grundlagenforschung in der Obstbaupraxis und sind in wissenschaftlicher Fachliteratur international anerkannt. Sie starb 2004 mit 90 Jahren in Stuttgart.

Prof. Dr. Leonore Blosser-Reisen (1927-2014, Professorin für Wirtschaftslehre des Haushalts von 1974-1989)

Eine Kollegin und Freundin von Prof. Dr. Hruschka war Prof. Dr. Leonore „Lore“ Blosser-Reisen, geboren 1927 in Viersen. 1953 kam sie als Diplomlandwirtin zum ersten Mal nach Hohenheim. Anschließend war sie Lehrbeauftragte an einigen anderen Universitäten – bis sie 1974 nach Hohenheim zurückkehrte und blieb: als Professorin für Wirtschaftslehre des Haushalts am Institut für Haushalts- und Konsumökonomik.

Sie forschte in den darauffolgenden 15 Jahren zu wissenschaftlichen Grundlagen in der Haushaltsführung, verfasste Grundlagenliteratur im Bereich der Haushaltsführung und entwickelte Methoden für das Management von Haushalten. Prof. Dr. Blosser-Reisen war aktiv in der akademischen Selbstverwaltung und war unter anderem Direktorin des Instituts für Haushalt- und Konsumökonomik, Vorsitzende des Prüfungsausschusses Haushaltswissenschaft, Vorsitzende des beratenden Senatsausschusses „Frauen im Wissenschaftsbereich“ und baute drei Studienaustauschprogramme auf.

Eine inspirierende Persönlichkeit

Nicht nur im universitären Umfeld machte Prof. Dr. Blosser-Reisen sich für Frauen stark: Ihren Lebensabend verbrachte sie in Nürtingen und gründete dort eine Frauengeschichtswerkstatt an der Volkshochschule Nürtingen. Beate Reinhardt, eine damalige Kollegin, blickt dankbar auf die Zeit mit Prof. Dr. Blosser-Reisen zurück: „Als Wissenschaftlerin trug sie wesentlich dazu bei, dass wir eine Reihe qualifizierter

Publikationen erstellen konnten, als Mensch ermutigte sie uns in unserer Arbeit und war Vorbild für uns.“ Sie verstarb 2014.



Pressebild Hruschka: Urheber nicht bekannt, Straßenschild: Jung/Universität Hohenheim



Pressebild Zeller: Gesellschaft für Naturkunde in Württemberg e.V., Straßenschild: Jung/Universität Hohenheim



Pressebild Reisen: Beate Reinhardt, Straßenschild: Jung/Universität Hohenheim

Text: Jung

Zum 6. Mal zertifiziert: Hohenheim bleibt älteste familiengerechte Universität des Landes [26.05.21]

Familiengerecht seit 2004: Die Universität Hohenheim erhielt als erste Universität in Baden-Württemberg im Rahmen des „audit familiengerechte hochschule“ das Zertifikat mit dauerhaftem Charakter.

Beruf oder Studium mit der Familie zu vereinbaren: Die Universität Hohenheim in Stuttgart wird zum sechsten Mal zur familiengerechten Hochschule zertifiziert – und

bleibt damit Vorreiterin in Baden-Württemberg. Die Universität Hohenheim legt seit Jahren einen Schwerpunkt auf familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Dies umfasst familiengerechten Studien- und Arbeitsbedingungen, Kinderbetreuungsangeboten auf dem Campus bis hin zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen. In der aktuellen Krisenzeit reagierte die Universität schnell mit finanzieller Unterstützung für Doktorandinnen mit Kindern. Für ihr beständiges Engagement bestätigt das Kuratorium der Universität ihr Zertifikat mit dauerhaftem Charakter.



Familiengerecht seit 2004: Die Universität Hohenheim erhält als erste Universität in Baden-Württemberg das Zertifikat zum audit familiengerechte hochschule mit dauerhaftem Charakter. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Saskija David (Foto), berufundfamilie (Siegel) | weitere Pressefotos in Druckqualität

Familiengerechtigkeit ist an der Universität Hohenheim fest verankert: Fünf Kitas mit insgesamt 85 Plätzen auf dem Campus ermöglichen es Eltern ihr Studium oder ihre Arbeit an der Universität mit den familiären Anforderungen zu vereinbaren. In Notfallsituationen kann die „Kinderfeuerwehr“ schnell helfen: Sie springt dann ein, wenn die normale Kinderbetreuung ausfällt. In der Kinderkrippe "Kleinstein" können auch Kinder mit Nicht-Erstwohnsitz Stuttgart betreut werden, was für die Randlage der Universität Hohenheim einen Wettbewerbsvorteil darstellt. Auch die Hohenheimer Campusferien sind ein wichtiger Bestandteil der Familienfreundlichkeit.

Das Mentoring-Programm MentHo konnte im Laufe der Jahre ein großes Netzwerk von Mentoren und Mentorinnen aus Bereichen der Wissenschaft und der Wirtschaft aufbauen. Das Ziel ist Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu ermutigen Karriere und Familienplanung zu vereinbaren, und damit den Frauenanteil in leitenden Positionen zu erhöhen.

Neues Qualitätssiegel für langjähriges Engagement

„Dass uns für dieses Engagement von berufundfamilie ein weiteres Mal das Zertifikat mit dauerhaftem Charakter bestätigt wurde, freut uns sehr. Das neue Zertifikatslogo mit goldener Schärpe demonstriert auch Außenstehenden unsere langjährige Erfahrung“, sagt Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim. „Wir sind die erste Universität in Baden-Württemberg, die dieses Siegel führen darf.“

Dafür hatte die Universität Hohenheim erfolgreich das Dialogverfahren zum audit familiengerechte hochschule durchlaufen, das Hochschulen offensteht, die seit mindestens neun Jahren eine familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik verfolgen. Ziel ist zur Qualitätssicherung den hohen Stand zu pflegen und weiter zu optimieren.

Bundesweit wurden drei Universitäten zum sechsten Mal als familiengerecht auditiert. Neben der Universität Hohenheim wurden die Universität Oldenburg und die Medizinische Hochschule Hannover zum sechsten Mal zertifiziert, das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) erhielt das Zertifikat zum vierten Mal.

Neues Maßnahmenbündel für mehr Familiengerechtigkeit

Auf ihren Lorbeeren ruht sich die Universität Hohenheim jedoch nicht aus: Seit Jahren strebt sie an ein Kinderhaus mit 80 Plätzen zu bauen, inklusive eines Betriebskindergartens. Denn „mit dem Zuwachs an jungen Forscherinnen und Forschern steigt auch die Nachfrage nach Kitaplätzen“, sagt Rotraud Konca, Gleichstellungsreferentin an der Universität. Ebenfalls in Planung: Mehr Still- und Wickelräume.

Gemeinsam mit der Beauftragten für Chancengleichheit sollen außerdem mehr Veranstaltungen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten werden, zu denen verstärkt auch Väter in der Vaterrolle oder als Pflegende angesprochen werden.

Familiengerechtigkeit während der Pandemie

Während der CORONA-Pandemie werden Eltern immer wieder vor die Herausforderung gestellt mit Home-Office, Homeschooling und der Betreuung von Kleinkindern zu jonglieren. „Durch die Umwidmung von Maßnahmen aus dem Professorinnenprogramm III konnten schnell zwei neue Maßnahmen ins Leben gerufen werden: Die Möglichkeit der Verlängerung von befristeten Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindergarten- oder Grundschulkindern für einen Zeitraum von ca. 3 Monaten. „Dadurch wurden Doktorandinnen unterstützt, die Kleinkinder betreuen mussten und sich gleichzeitig in der Endphase ihrer Promotion befanden“, weiß Prof. Dr. Mackenstedt.

Die zweite Maßnahme unterstützt Wissenschaftlerinnen mit Kindern, die CORONAbedingt einen erhöhten digitalen Lehraufwand haben. Sie können von geprüften wissenschaftlichen Hilfskräfte unterstützt werden.

Neu hinzugekommen und bei Mitarbeitenden stark nachgefragt sind – gerade vor dem Hintergrund der Pandemie – Schulungen zu den Themen Home-Office, Mobiles Arbeiten, Führen auf Distanz, Digitale Führung und Digitales Arbeiten. Mit diesem einzigartigen Angebot möchte die Universität die in der Arbeitswelt immer komplexer werdende Digitalisierung nachhaltig gestalten. Gemeinsam mit dem neuen Prorektorat für digitale Transformation soll das Programm künftig ausgefeilt und regelmäßig angeboten werden.

Erfolg zeigt sich im überdurchschnittlich hohen Frauenanteil

Dass diese Maßnahmen erfolgreich sind, zeigt sich unter anderem im überdurchschnittlich hohen Frauenanteil auch in Führungspositionen. Dazu beigetragen hat ebenfalls, dass die Universität Hohenheim eine sehr erfolgreiche aktive Rekrutierung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen in den Berufungsverfahren durchführt, mit dem Ergebnis, dass 2019 der Anteil an Professorinnen zum ersten Mal auf über 30 % anstieg. Damit liegt die Universität

Hohenheim deutlich sowohl über dem Bundesdurchschnitt von 24,7 % als auch über dem Landesdurchschnitt von 22,2 %.

HINTERGRUND: audit familiengerechte hochschule

Das audit familiengerechte hochschule der berufundfamilie Service GmbH wurde 1998 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiiert. Das Audit erfasst den Status quo der familien- und lebensphasenbewussten Maßnahmen und sorgt mit verbindlichen Zielvereinbarungen dafür, dass Familienbewusstsein in der Institution verankert wird. Nach drei Jahren werden zweimal im Rahmen von Re-Auditierungen personalpolitische Ziele vereinbart. Nach neun Jahren schließt sich das Dialogverfahren an. Nach dessen erfolgreicher Durchführung darf die Hochschule ab der vierten Zertifizierung das Zertifikat dauerhaft weiterführen.

Als erste Universität des Landes Baden-Württemberg bekam die Universität Hohenheim 2004 das Grundzertifikat zum audit familiengerechte hochschule zugesprochen. Damit machte die Hochschulleitung der Universität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zur Chefsache.

Neben wissenschaftlichem Renommee und Ausstattung erwarten Forscherinnen und Forscher ein Umfeld, in dem auch ihre meist ebenfalls hochqualifizierten Partnerinnen und Partner ihre Karriere verfolgen können. Mit bundesweit einmaligen Angeboten nimmt die Universität Hohenheim hier eine Vorreiterrolle ein. Mehr unter www.uni-hohenheim.de/familiengerecht

Text: Jung / Elsner

Kontakt für Medien:

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

Nachhaltig die Welt ernähren: Robert Bosch Juniorprofessur 2021 für Dr. Verena Seufert [08.06.21]

**Neue Stiftungsprofessur an der Universität Hohenheim |
Forschungsschwerpunkt: Erfolgsfaktoren nachhaltiger Landwirtschaft und
Nahrungsmittelproduktion**

Die Geographin Dr. Verena Seufert erhält die Robert Bosch Juniorprofessur „Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen“ 2021. Seit Monatsbeginn untersucht sie an der Universität Hohenheim in Stuttgart, wie die weltweite Nahrungsmittelproduktion durch nachhaltige Landwirtschaft gleichzeitig umwelt- und sozialverträglicher werden kann. Die Robert Bosch Stiftung GmbH stellt für das Forschungsprojekt über fünf Jahre eine Million Euro zur Verfügung. Ein Video-Portrait von Dr. Verena Seufert ist auf Youtube verfügbar unter: youtu.be/Cz6bVnZEyLw



[Dr. Verena Seufert nimmt Arbeit an neuem Fachgebiet „Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen“ auf. Video-Portrait auf Youtube verfügbar. Bild: Robert Bosch Stiftung / traube47 | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

GEMEINSAME PRESSEMITTEILUNG DER ROBERT BOSCH STIFTUNG UND DER UNIVERSITÄT HOHENHEIM

Erfolgsfaktoren nachhaltiger Landwirtschaft und Nahrungsmittelproduktion identifizieren

Das weltweite Ernährungssystem steht unter Druck. Bauern und Agrarbetriebe müssen für eine wachsende Bevölkerung Nahrungsmittel produzieren. Mit der intensiven Landwirtschaft steigt die Umweltbelastung: Treibhausgasemissionen beschleunigen den Klimawandel, die Biodiversität geht zurück, Wasser und fruchtbarer Boden werden knapp. Im Zentrum der Forschung von Verena Seufert steht die Frage, wie das gesamte System der Nahrungsmittelproduktion nachhaltiger werden kann. „Wir müssen nachhaltige Wege zur Produktion von Lebensmitteln finden, damit wir langfristig alle Menschen auf dieser Erde ernähren können,“ sagt Seufert.

Lokal erfolgreiche Ansätze auf andere Regionen übertragen

Die Juniorprofessorin wird Regionen in Indien und Mexiko in den Fokus nehmen, in denen es auch bei klimatischen Schwankungen gelingt, gute landwirtschaftliche Erträge zu erzielen – ohne die Biodiversität zu beeinträchtigen oder natürliche Ressourcen aufzubrechen. Ziel ist es, die Erkenntnisse aus lokal erfolgreichen Systemen auf andere Regionen oder Kontexte übertragbar zu machen und dadurch zu einer Transformation der globalen landwirtschaftlichen Nahrungsmittelproduktion hin zu mehr Nachhaltigkeit beizutragen.

Zur Person

Verena Seufert studierte Biologie an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg und schrieb ihre Diplomarbeit am Potsdam-Institut für Klimafolgenforschung (PIK) über die Rolle von Stickstoff für die Produktivität von Pflanzen. An der McGill University in Kanada promovierte sie in Geographie über den Beitrag biologischer Landwirtschaft zur globalen Ernährungssicherung. Im Anschluss arbeitete Seufert als Postdoktorandin an der University of British Columbia in Vancouver und am Institut für Meteorologie und Klimaforschung des Karlsruhe Institute of Technology (KIT). Zuletzt forschte sie als Assistenzprofessorin zu Landnutzung und Dynamiken des Ernährungssystems am Institut für Umweltwissenschaften der Vrije Universität in Amsterdam.

Die Robert Bosch Juniorprofessur „Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen“

Der Preisträger oder die Preisträgerin erhält für den Zeitraum von fünf Jahren eine Million Euro, um eine eigenständige Forschergruppe an einer deutschen Universität oder Forschungseinrichtung aufzubauen. Das Forschungsvorhaben muss im Bereich der nachhaltigen Nutzung natürlicher Ressourcen angesiedelt und anwendungsorientiert sein. Die Erkenntnisse aus der Forschung sollen einen Beitrag zu den Zielen nachhaltiger Entwicklung der Vereinten Nationen leisten. Seit 2006 wurden insgesamt 15 Robert Bosch Juniorprofessuren „Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen“ in verschiedenen Wissenschaftsgebieten, darunter Naturwissenschaften, Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften und Ingenieurwissenschaften, vergeben.

Über die Robert Bosch Stiftung

Die Robert Bosch Stiftung GmbH gehört zu den großen, unternehmensverbundenen Stiftungen in Europa. Sie arbeitet in den Fördergebieten Gesundheit, Bildung und Globale Fragen. Mit ihrer gemeinnützigen Tätigkeit trägt sie zur Entwicklung tragfähiger Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen bei. Dazu setzt sie eigene Projekte um, geht Allianzen mit Partnern ein und fördert Initiativen Dritter. Seit ihrer Gründung 1964 hat die Robert Bosch Stiftung rund 1,9 Milliarden Euro für ihre gemeinnützige Arbeit ausgegeben.

Über die Universität Hohenheim

Die Universität Hohenheim ist die älteste Universität Stuttgarts. Gegründet 1818 als Antwort auf verheerende Hungersnöte fühlt sich die Universität Hohenheim neben intensiver Grundlagenforschung immer auch der Tradition verpflichtet, innovative Lösungen für drängende gesellschaftliche Probleme zu entwickeln.

Heute ist die Universität Hohenheim Deutschlands Nr. 1 in Agrarforschung und Food Sciences, sowie stark und einzigartig in Natur-, Wirtschafts-, Sozial-, und Kommunikationswissenschaften. Den rund 9.000 Studierenden und bietet sie fast 40 Studiengänge an.

Ein gemeinsamer Schwerpunkt in Forschung und Lehre aller Fächer ist die Bioökonomie. Dabei handelt es sich um die Wirtschaftsweise der Zukunft, mit neuen Produkten und neuen Produktionsverfahren, deren Rohstoffe von Pflanzen, Tieren oder Mikroorganismen stammen.

Text: Rommel

Kontakt für Medien:

Julia Rommel, Robert Bosch Stiftung, Pressestelle,
T +49 711 46084-750, E presse@bosch-stiftung.de

Dr. Verena Seufert, Universität Hohenheim, Fg. Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen,
E verena.seufert@uni-hohenheim.de

Jahresbericht Gleichstellung: Universität Hohenheim bleibt überdurchschnittlich [11.06.21]

Frauenanteil stabilisiert sich auf hohem Niveau / Geschlechter-Parität auf allen Qualifikationsstufen bis zur Habilitation / Unterstützung für CORONA-Härtefälle

„Der Frauenanteil an der Universität Hohenheim hat sich auf sehr hohem Niveau stabilisiert“, freut sich die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Ute Mackenstedt bei der heutigen Präsentation ihres Jahresberichtes. Bereits seit zehn Jahren liege der Anteil der Frauen an der Universität Hohenheim in Stuttgart sowohl bei den Neumatrikulationen, den Studierenden und den Absolventinnen konstant über 50 Prozent – und damit in den letzten Jahren sowohl über dem Bundes- als auch dem Landesdurchschnitt.



[Der Jahresbericht Gleichstellung zeigt, dass sich der Frauenanteil an der Universität Hohenheim auf hohem Niveau stabilisiert hat. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Siegel | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Diese erfreuliche Entwicklung setze sich auch bei den Promotionen fort. So könne für das Jahr 2020 hervorgehoben werden, dass in allen Phasen der Promotion, also Annahme als Doktorandin, laufende Promotion und abgeschlossene Promotion, eine paritätische Verteilung vorlag. Dabei sei bemerkenswert, dass in der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im letzten Jahr der Anteil von Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen deutlich von 36 Prozent auf fast 59 Prozent stieg.

Über die Hälfte der ausländischen Promovierenden sind Frauen

Für Prof. Dr. Mackenstedt besonders erfreulich: Aufgrund des besonderen Forschungsprofils der Universität Hohenheim entschieden sich viele Absolvierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit ihre Promotion in Hohenheim durchzuführen. Von ihnen sind in allen Fakultäten über 50 Prozent Frauen.

Doch nach der Promotion öffne sich die Schere. Leider wollten dann deutlich weniger Frauen als Männer eine Wissenschaftskarriere einschlagen. Daher ist für Prof. Dr. Mackenstedt die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses unbedingt erforderlich, um auch

mehr Frauen beispielsweise für eine Professur zu qualifizieren. Vor diesem Hintergrund sei deswegen besonders bemerkenswert, dass im letzten Jahr drei der insgesamt sechs Habilitationen von Wissenschaftlerinnen abgeschlossen wurden.

Professorinnenanteil auf zweithöchstem Wert

Nachdem der Professorinnenanteil im Jahr 2019 erstmals die 30 Prozent-Hürde übersprungen habe, sei er im Jahr 2020 auf 27 Prozent gefallen. Das repräsentiere aber immer noch den zweithöchsten Wert. Gründe dafür seien zum einen, dass Professorinnen die Universität verlassen hätten, um andere Rufe anzunehmen. Zu anderen hätten im Jahr 2020 erstmals seit vielen Jahren nur 25 Prozent der ausgeschriebenen Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt werden können. Dennoch liege der Professorinnenanteil der Universität Hohenheim deutlich sowohl über dem Bundes- als auch über dem Landesdurchschnitt.

Förderbedarf sieht Prof. Dr. Mackenstedt teilweise nach wie vor auch beim Frauenanteil in den Gremien. So seien im Senat von 38 Mitgliedern nur elf Mitglieder weiblich, dies entspräche einem Anteil von nicht einmal 30 Prozent. Hingegen habe der Frauenanteil im Universitätsrat schon 2019 erstmalig die 50 Prozent-Marke überschritten. In allen Fakultätsvorständen der Fakultäten Naturwissenschaften, Agrarwissenschaften sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaften seien zwar Wissenschaftlerinnen vertreten, allerdings nicht als Dekaninnen.

An der Spitze der Universität Hohenheim sind Frauen wiederum stark vertreten: Neben dem Rektor lenkt die Kanzlerin die Geschicke der Universität, und drei der – seit April 2021 – vier Prorektorate sind mit Frauen besetzt.

Buch-Projekt „Entrepreneurin“

Ende 2017 startete das Projekt „Entrepreneurin“, das vom Land Baden-Württemberg im Rahmen der Programmlinie CoMent gefördert wird. Ziel dieses Projektes ist die Anzahl der Existenzgründerinnen zu erhöhen. CORONAbedingt mussten die geplanten Karriere-Busfahrten, Workshops in Social Entrepreneurship sowie Veranstaltungen zur Unterstützung von Gründerinnenteams 2020 ausfallen.

Dennoch könne das Projektteam „Entrepreneurin“ auf eine ermutigende Jahresaktivität zurückblicken. Im Fokus stand die Planung, Konzeption sowie die Interview- und Fotophase für ein Porträtbuch über 15 Vorbildunternehmerinnen. Davon sind 14 Absolventinnen der Universität Hohenheim, darunter unter anderem die Landtagspräsidentin von Baden-Württemberg Muhterem Aras, Dr. Antje von Dewitz von der Vaude GmbH sowie Amelie Vermeer und Julia Piechotta von Spootainable. Einige der Interviews finden sich auch auf der Homepage www.entrepreneurin.eu

Unterstützung für CORONA-bedingte Härtefälle

Mit Beginn der CORONA-Pandemie Anfang 2020 zeichnete sich bei einigen Wissenschaftlerinnen mit Klein- und Grundschulkindern eine Verzögerung ihres wissenschaftlichen Abschlusses ab. Diese Frauen in zumeist befristeten Stellen bzw. durch

auslaufende Stipendien finanziert, konnten im Homeoffice bei gleichzeitiger häuslicher Kinderbetreuung nicht so effektiv arbeiten wie an der Universität, so dass ihre wissenschaftliche Tätigkeit stark eingeschränkt war.

Um hier Abhilfe zu schaffen wurde beim Projektträger des Professorinnenprogramms III, dessen Schwerpunkt auf der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen liegt, eine Umwidmung von Maßnahmen beantragt. So konnte die Möglichkeit geschaffen werden, befristete Stellen für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindergarten- oder Grundschulkindern für einen Zeitraum von ca. drei Monaten zu verlängern. Insgesamt wurden so vier Wissenschaftlerinnen in der Endphase ihrer Promotion unterstützt. Eine Wissenschaftlerin hat mittlerweile bereits erfolgreich ihre Dissertation abgeschlossen und eine weitere ihr Verfahren eröffnet.

Zudem konnte ein bestehender Ausfallfonds der Universität erweitert werden. Damit können Wissenschaftlerinnen, bei denen im familiären Umfeld ein CORONAbedingter Betreuungseingpass von Kindern auftritt, Unterstützung beim massiv erhöhten Umfang der digitalen Lehrtätigkeit durch geprüfte wissenschaftliche Hilfskräfte beantragen.

Audit Familiengerechte Hochschule – Neues Qualitätssiegel für langjähriges Engagement

Im Jahr 2020 ist die Universität Hohenheim bereits zum sechsten Mal als familiengerechte Hochschule auditiert worden. Als erste Universität in Baden-Württemberg trägt sie nun ein Dauerzertifikat. „Dass unsere Anstrengungen auf diese Weise honoriert wurden, freut uns sehr. Das neue Zertifikatslogo mit goldener Schärpe demonstriert auch für Außenstehende unser langjähriges Engagement“, sagt Prof. Dr. Mackenstedt.

Text: Stuhlemmer

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim
T +49 (0)711 459 22275, E mackenstedt@uni-hohenheim.de

Wahlergebnis: Dr. Katrin Scheffer bleibt Kanzlerin der Universität Hohenheim [11.06.21]

Universitätsrat und Senat wählten am 11.6.2021 die derzeitige Kanzlerin zum zweiten Mal ins Amt. Die neue Amtszeit beträgt acht Jahre und startet am 1.4.2022.

Die alte und neue Kanzlerin der Universität Hohenheim in Stuttgart ist Dr. Katrin Scheffer. Universitätsrat und Senat haben sie jetzt im Amt bestätigt und folgten damit

dem Wahlvorschlag der gemeinsamen Findungskommission. Mit 8 von 8 gültigen Stimmen (keine Nein-Stimmen, keine Enthaltungen) beim Universitätsrat und 29 von 33 gültigen Stimmen (1 Nein-Stimme, 3 Enthaltungen) beim Senat entschieden sich die Gremien für die Amtsinhaberin. Die Wahl fand in einer gemeinsamen Präsenz-Sitzung beider Gremien unter Leitung von Prof. Dr. Annette Beck-Sickinger als Vorsitzende des Universitätsrates statt. Beginn der zweiten Amtszeit der Kanzlerin ist der 1. April 2022. Sie beträgt acht Jahre.



[Dr. Katrin Scheffer wurde am 11. Juni 2021 von Universitätsrat und Senat im Amt als Kanzlerin der Universität Hohenheim bestätigt. Bildquelle: Universität Hohenheim / Reiner Pfisterer | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Als damals jüngste Universitätskanzlerin Deutschlands hat sie 2016 ihren Dienst angetreten, nun haben Senat und Universitätsrat der Universität Hohenheim Dr. Katrin Scheffer zum zweiten Mal in dieses wichtige Amt gewählt. „Sie haben in den letzten Jahren mit Weitsicht, Empathie und Kommunikationsstärke die unterschiedlichen Themen und Kräfte in der Universität zusammengebracht“, gratulierte ihr Sitzungsleiterin Prof. Dr. Beck-Sickinger zur Wahl: „Wir schätzen uns glücklich, dass Sie auch weiterhin die Entwicklung der Universität Hohenheim mitgestalten.“

„Auch dass die Universität Hohenheim bisher so gut durch die CORONA-Krise gekommen ist, verdanken wir zu einem großen Teil Ihrem Krisenmanagement“, betonte der Rektor Prof. Dr. Stephan Dabbert und schloss sich der Gratulation an. „Die Mitglieder des Rektorats und weiterer Gremien haben in den letzten Jahren viel erreicht“, hebt Dr. Scheffer hervor. „Ich freue mich sehr darauf, mich auch künftig mit aller Kraft zum Wohle der Universität Hohenheim einzubringen und danke für das mir entgegengebrachte Vertrauen.“

Seit 1.4.2016 ist Dr. Scheffer Kanzlerin der Universität Hohenheim. Sie ist Mitglied des Rektorates und Teil der Leitung der Universität. Zu ihrem Geschäftsbereich gehört unter anderem die Wirtschafts- und Personalverwaltung. Weitere Mitglieder sind der Rektor als Leiter der Universität und Vorsitzender des Rektorates, die drei Prorektorinnen für die Bereiche Forschung, Lehre und Digitale Transformation sowie der Prorektor für Internationalisierung.

Vier Bewerbungen – ein Auswahlgespräch

Die derzeitige Amtszeit der Kanzlerin endet turnusmäßig am 31.3.2022. Die Wahlgremien der Universität Hohenheim, der Universitätsrat und der Senat, haben daher im Herbst 2020 eine Findungskommission gewählt. Ihr gehören drei Vertreter des Senats, zwei des Universitätsrats und als beratende Mitglieder die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim sowie eine Vertreterin des Wissenschaftsministeriums (MWK) an. Den Vorsitz hatte gemäß

Landeshochschulgesetz die Vorsitzende des Universitätsrats Prof. Dr. Beck-Sickinger.

Auf die Ausschreibung vom 7.1.2021 hatten sich vier Personen beworben, von denen eine zum Auswahlgespräch eingeladen wurde. Nach dem Auswahlgespräch am 19.4.2021 formulierte die Findungskommission ihren Wahlvorschlag, zu dem das MWK mit Schreiben vom 28.4.2021 sein Einvernehmen erklärte.

Der Rektor hatte an dem Auswahlgespräch teilgenommen und im Anschluss von seinem die Gremien nicht bindenden Vorschlagsrecht Gebrauch gemacht. Sein Wahlvorschlag war personenidentisch mit dem der Findungskommission.

Die Amtszeit der Kanzlerin bzw. des Kanzlers legte der Universitätsrat per Umlaufbeschluss mit Beginn 1.4.2022 auf acht Jahre fest.

Findungskommission beschränkte sich auf einen Wahlvorschlag

„Die Findungskommission hat sich entschieden, die Amtsinhaberin Dr. Scheffer als einzige Kandidatin den Wahlgremien zur Wahl vorzuschlagen“, erklärte die Vorsitzende der Kommission Prof. Dr. Beck-Sickinger im Vorfeld der Wahl. „Der Abstand zu den anderen Bewerbungen war bereits nach Sichtung aller Bewerbungsunterlagen sehr deutlich. Und insbesondere auch nach dem überzeugenden Auswahlgespräch sind wir zu dem Schluss gekommen, unseren Wahlvorschlag auf sie zu beschränken.“

Laut Landeshochschulgesetz ist die Findungskommission berechtigt, einen Wahlvorschlag mit bis zu drei Namen zu beschließen. Es regelt auch in § 18 die Details zum Wahlverfahren.

Bewegte Zeiten verlangen kompetente Führung

Dr. Scheffers umfassende Erfahrung im Umgang mit Politik, Landesverwaltung und anderen Wissenschaftseinrichtungen kamen ihr bereits in ihrer ersten Amtszeit ebenso zugute wie ihre fundierten Kenntnisse der universitären Ressourcen und Strukturen. In diese Zeit fielen unter anderem die Verhandlungen zur Hochschulfinanzierungsvereinbarung II, die Dr. Scheffer auch als Landessprecherin der Kanzlerinnen und Kanzler der baden-württembergischen Universitäten begleitete. Hinzu kamen die gemeinsame Erarbeitung des neuen Struktur- und Entwicklungsplanes, der bauliche Masterplan und das Mobilitätskonzept sowie der Kauf der ehemaligen Geno-Akademie und die Entwicklung zum Computational Science Lab.

Im letzten Jahr war die Tätigkeit von Dr. Scheffer vor allem geprägt durch das Krisenmanagement während der CORONA-Pandemie. Aktuell ist sie Mitglied der Task Force Studienbetrieb, einer Arbeitsgruppe der baden-württembergischen Universitäten und des Wissenschaftsministeriums zur Bewältigung der Auswirkungen dieser Krise.

Maßgeblich beteiligt war Dr. Scheffer außerdem an den beiden ersten gemeinsamen Berufungen der Universität mit einer externen Forschungseinrichtung, der Einwerbung von drei Professuren aus dem Tenure-Track-Programm von Bund und Ländern und an der Umsetzung eines Personalentwicklungskonzepts im wissenschaftlichen Bereich.

Zur Person: Dr. Katrin Scheffer

Dr. Katrin Scheffer wurde 1978 in Arnsberg geboren. Ihr Studium in Neuerer Deutscher Literatur- und Medienwissenschaft, Kunstgeschichte und Erziehungswissenschaft an den Universitäten Marburg und Wien schloss sie 2002 als Magistra Artium ab. Von 2003 bis 2007 arbeitete sie an ihrer Dissertation und wurde am Fachbereich Germanistik und Kunstwissenschaft an der Phillips-Universität Marburg promoviert.

Von 2007 bis 2012 war sie als Persönliche Referentin des Rektors an der Universität Hohenheim beschäftigt. Von 2013 bis Frühjahr 2016 führte sie die Grundsatzabteilung der Universität Hohenheim – das sogenannte „Rektoratsbüro“. Von 1.2. bis 31.3.2016 übte sie das Amt der Kanzlerin kommissarisch aus. Am 1.4.2016 übernahm sie offiziell das Amt der Kanzlerin der Universität Hohenheim. Die Dauer der ersten Amtszeit beträgt sechs Jahre, so dass sie ihre zweite Amtszeit am 1.4.2022 antreten wird.

Text: Elsner

Attraktivster Arbeitgeber: Universität Hohenheim ist Stuttgarts Nummer eins [15.11.21]

Beim Ranking „Attraktivste Arbeitgeber der Stadt“ des Wirtschaftsmagazins Capital und des Statistik-Portals Statista landet die Universität Hohenheim auf dem ersten Platz

Die Universität Hohenheim ist der attraktivste Arbeitgeber in der Region Stuttgart: Das bescheinigen lokale Arbeitnehmer:innen in einer anonymen Online-Umfrage des Wirtschaftsmagazins Capital und des Statistik-Portals Statista. Um die attraktivsten Arbeitgeber in 25 Großstadtreionen zu ermitteln, befragten sie im April und Mai 2021 insgesamt rund 14.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ausgezeichnet wurden dabei Arbeitgeber, die sich nach Urteil der vor Ort befragten Arbeitnehmer:innen besonders in ihrer Region engagieren, ihre soziale Verantwortung übernehmen, den Wirtschaftsstandort aktiv prägen und dort zudem als attraktiver Arbeitgeber weiterempfohlen werden. Wie auch schon im vergangenen Jahr zählte 2021 die Universität Hohenheim zu den attraktivsten Arbeitgebern – und landete dieses Jahr sogar auf dem ersten Platz.



[Attraktivster Arbeitgeber Stuttgarts: Die Universität Hohenheim wurde in einer Arbeitnehmerbefragung von Capital und Statista auf Platz 1 der Beliebtheitskala gewählt. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Kovalenko, Winkler, Lehner | weitere Pressefotos in Druckqualität](#)

Heutzutage entscheiden nicht nur die eigenen Aufgaben und das direkte Arbeitsumfeld darüber, ob Beschäftigte einen Arbeitgeber als attraktiv wahrnehmen. Gute Karrierechancen, aber auch das soziale und gesellschaftliche Image sowie der Einfluss auf den Wirtschaftsstandort spielen bei der Beurteilung eine Rolle.

Deswegen bewerteten für das Ranking „Attraktivste Arbeitgeber der Stadt“ die Befragten auch, ob Unternehmen am Standort sowohl wirtschaftlich als auch für gemeinnützige Zwecke aktiv sind – und ob sie gegenüber den eigenen Beschäftigten und Geschäftspartner:innen sozial verantwortlich handeln.

Dazu hat das Statistik-Portal Statista 3.200 Arbeitgeber aus 25 Großstadtreionen Deutschlands und mit Belegschaftsgrößen zwischen 250 und 5.000 Mitarbeiter:innen ausgewählt – und die Arbeitnehmer der jeweiligen Region abstimmen lassen. Rund 14.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die entweder in den jeweiligen Städten oder in einem Umkreis von 25 Kilometern wohnen, haben im April und Mai 2021 an der Befragung teilgenommen. Sie bewerteten dabei nicht nur ihren eigenen Arbeitgeber, sondern konnten auch Bewertungen für andere lokale Firmen abgeben.

Dabei wurden drei Gruppen unterschieden: Beschäftigte des Unternehmens, Beschäftigte aus der gleichen Branche und Beschäftigte anderer Branchen. Auf einer Skala von 1 bis 5 bewerteten sie Arbeitgeber in ihrer Region anhand der sechs Kriterien:



Attraktivster Arbeitgeber Stuttgarts: Die Universität Hohenheim wurde in einer Arbeitnehmerbefragung von Capital und Statista auf Platz 1 der Beliebtheitskala gewählt.
Bildquelle: Universität Hohenheim / Max Kovalenko

- Image des Unternehmens als Arbeitgeber in der Region
- Soziale Verantwortung gegenüber der eigenen Belegschaft und Lieferanten
- Lokales Engagement des Unternehmens für gemeinnützige Zwecke in der Region
- Aktive Prägung des Wirtschaftsstandortes durch das Unternehmen
- Angebot von Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten
- Weiterempfehlung des Unternehmens als Arbeitgeber

Aufgrund von Spitzenbewertungen schafften es schließlich in jeder Stadt 25 Einrichtungen auf die Liste und dürfen sich als „Attraktivste Arbeitgeber der Stadt“ bezeichnen.

Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“

Beschäftigte und Studierende schätzen an der Universität Hohenheim unter anderem ihre Familienfreundlichkeit: Sie ist als „Familiengerechte Hochschule“ zertifiziert.

Das „audit familiengerechte hochschule“ wurde 1998 von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiiert. Die Universität Hohenheim legt seit Jahren einen Schwerpunkt auf familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik. Dies umfasst familiengerechte Studien- und Arbeitsbedingungen, Kinderbetreuungsangebote auf dem Campus bis hin zur Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen.

Die Universität Hohenheim war in diesem Bereich Vorreiterin und erhielt bereits 2004 als erste baden-württembergische Universität das Grundzertifikat durch die berufundfamilie Service GmbH. Im Jahr 2020 ist die Universität Hohenheim zum sechsten Mal als familiengerechte Hochschule auditiert worden und trägt nun als erste Universität in Baden-Württemberg ein Dauerzertifikat.

Nachhaltigkeit als zentrales Thema

Das Thema Nachhaltigkeit spielt an der Universität Hohenheim eine besondere Rolle: Nachhaltigkeit gehörte schon zu ihren zentralen Gründungsgedanken und verknüpft heute Forschung, Lehre und Studium sowie Verwaltung miteinander.

Nachhaltigkeit wird an der Universität nicht zuletzt durch die Beschäftigten und durch studentische Gruppen gelebt, die sich in viele verschiedene Aktivitäten zur Nachhaltigkeit einbringen. Dazu gehört auch die studentische Gruppe FRESH, die für ihr Engagement zu globaler nachhaltiger Ernährung von der UN ausgezeichnet wurde.

Zertifikat „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“

Für ihr besonderes Engagement in Sachen Fahrradkultur erhielt die Universität Hohenheim 2020 als erste Hochschule in Baden-Württemberg das ADFC-Siegel „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ in Silber. Ob neue hochwertige Abstellanlagen, Duschen, ein ehrenamtlicher Fahrradbeauftragter, Leihfahrräder, Selbsthilfe-Werkstatt, Aktionen für Beschäftigte und Studierende: Seit Jahren fördert die Universität Hohenheim das Radfahren.

Hintergrund ist der Mobilitätsplan der Universität mit kurz-, mittel- und langfristigen Maßnahmen für bessere Erreichbarkeit und mehr Klimafreundlichkeit. Er berücksichtigt alle Verkehrsmittel.



Einer der Gründe für die Beliebtheit der Universität Hohenheim als Arbeitgeber dürfte die Fahrradfreundlichkeit sein.
Bildquelle: Universität Hohenheim / Jan Winkler



Bereits seit 2004 zertifiziert: die Familienfreundlichkeit der Universität Hohenheim. Im Bild: Das Kinderfest im Rahmen des alljährlichen Tages der offenen Tür.
Bildquelle: Universität Hohenheim / Boris Lehner



Gemeinsam arbeiten – gemeinsam auf dem schönsten Uni-Campus Deutschlands Pause machen.
Bildquelle: Universität Hohenheim / Max Kovalenko

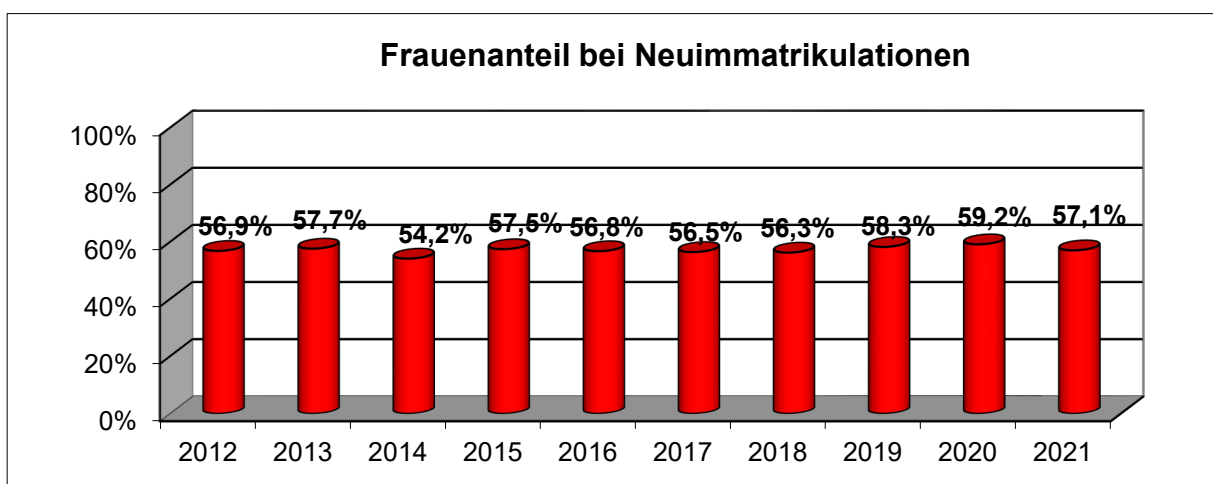
Text: Stuhlemmer

VI. Anhang

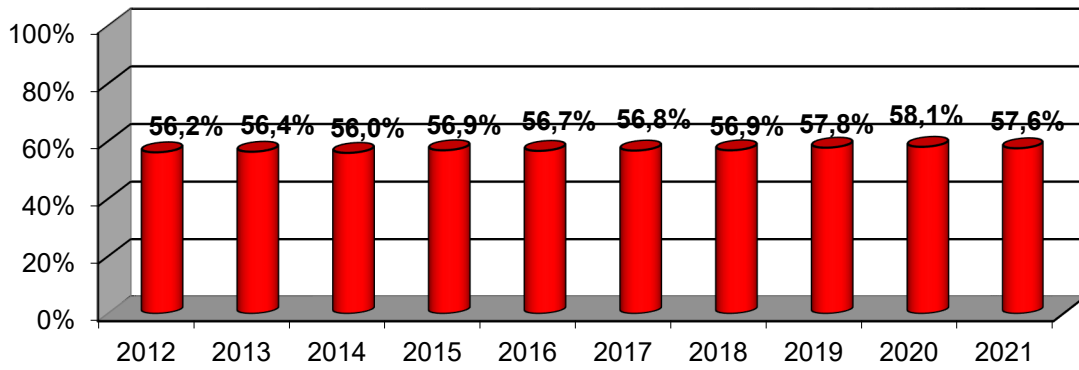
Grundlage der nachfolgenden Zahlen bilden die im Gleichstellungsplan 2018-2022 formulierten Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells. Der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene soll dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen. Die grafisch aufgearbeiteten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

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

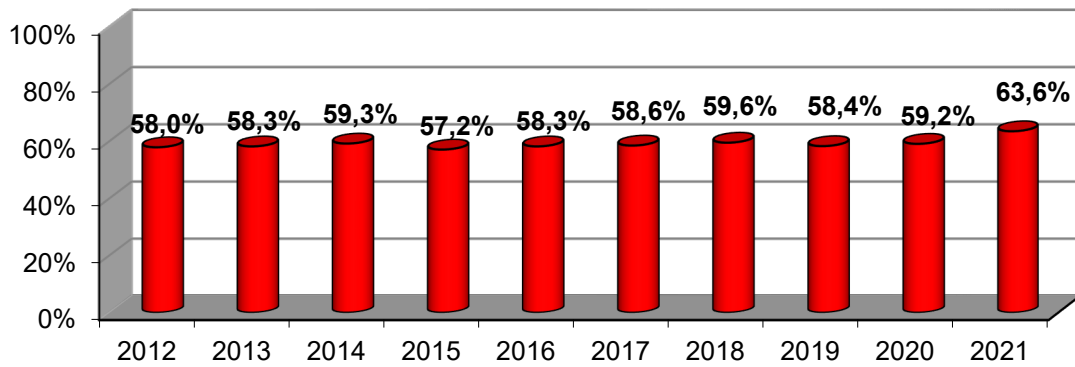
Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2012 bis 2021, Stichtag: 1.1.2022



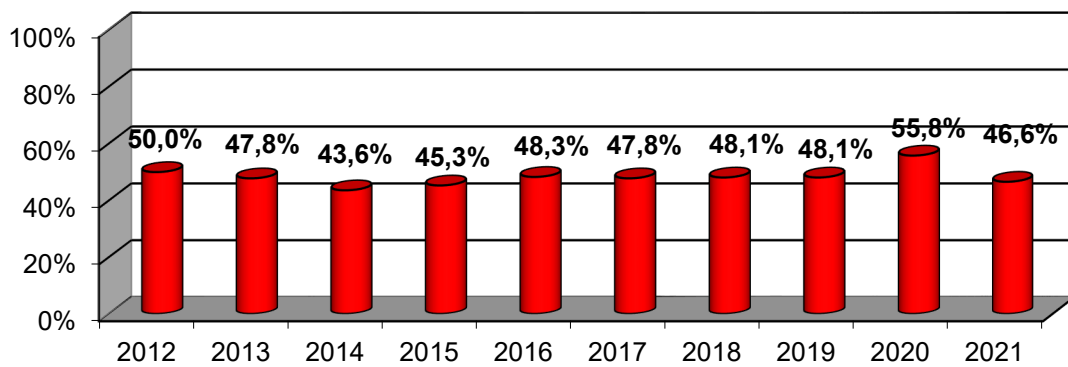
Studentinnen



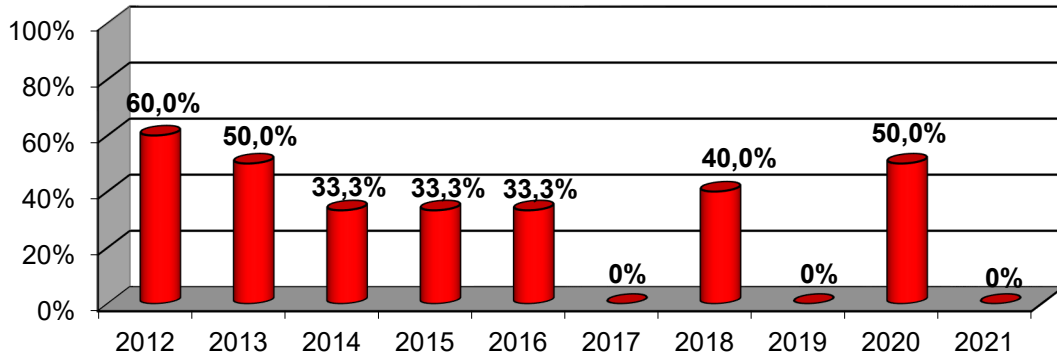
Frauenanteil bei erfolgreichen Abschlüssen



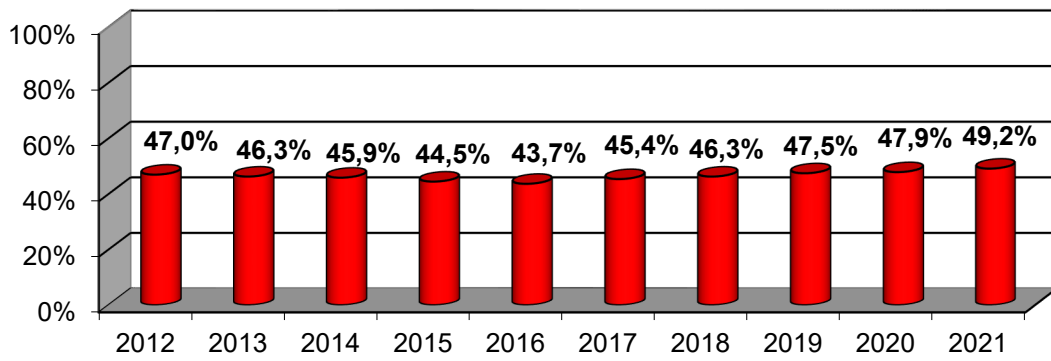
Frauenanteil bei Promotionen



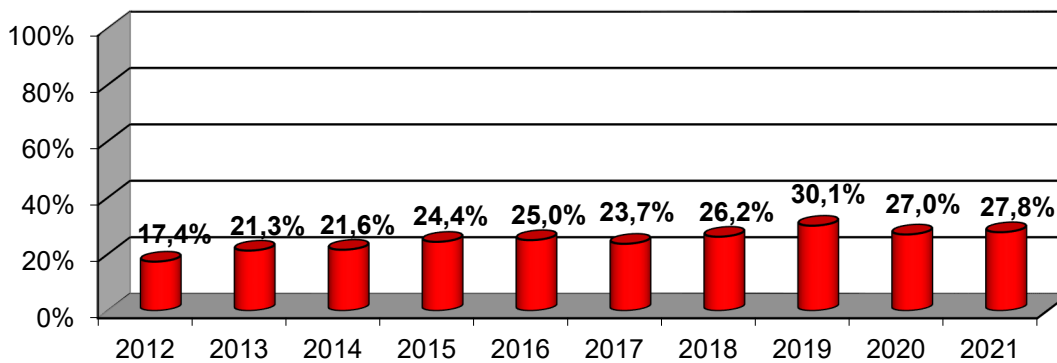
Frauenanteil bei Habilitationen



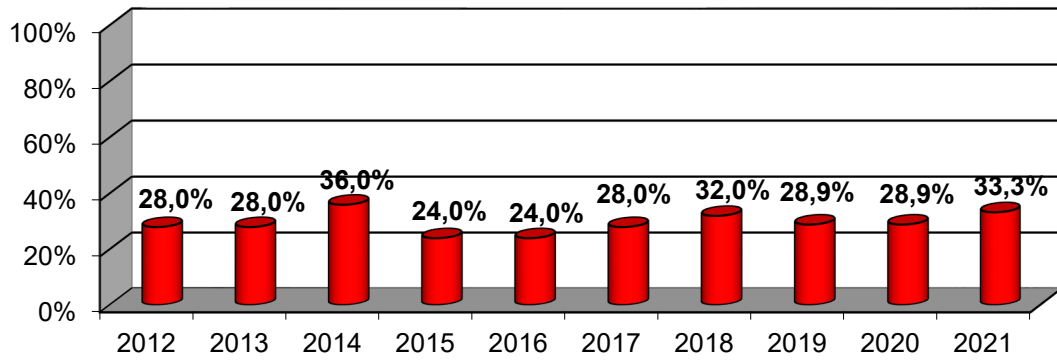
Frauenanteil im Mittelbau



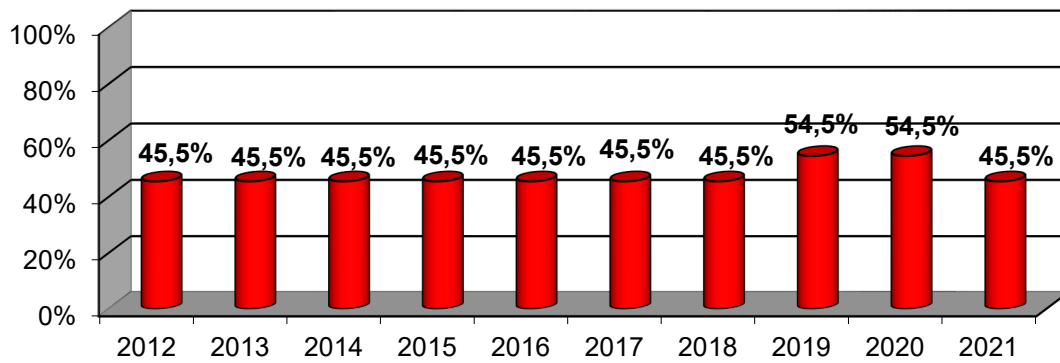
Professorinnen



Frauenanteil im Senat

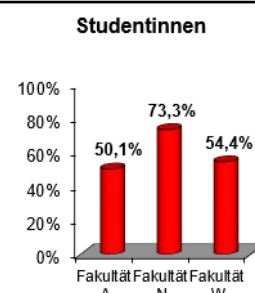


Frauenanteil im Universitätsrat



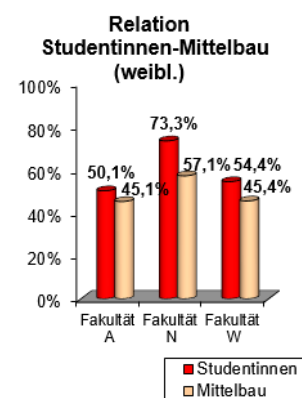
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2176,3	1091,0	50,1%	-87,9	-47	2264,2	1138,0	50,3%
Fakultät N	1971,3	1445,0	73,3%	-19,9	-21	1991,2	1466,0	73,6%
Fakultät W	4527,3	2461,0	54,4%	-182,4	-141	4709,7	2602,0	55,2%
Gesamt	8674,9	4997,0	57,6%	-290,2	-209	8965,1	5206,0	58,1%



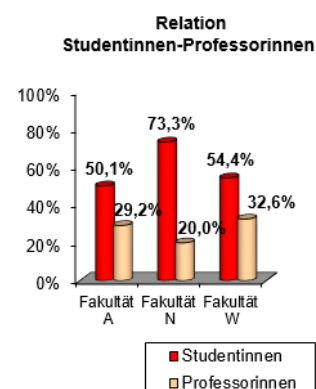
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	350	158	45,1%	5	0	345	158	45,8%
Fakultät N	233	133	57,1%	-3	-2	236	135	57,2%
Fakultät W	185	84	45,4%	7	11	178	73	41,0%
Sonstige Einrichtungen	125	64	51,2%	19	16	106	48	45,3%
Gesamt	893	439	49,2%	28	25	865	414	47,9%



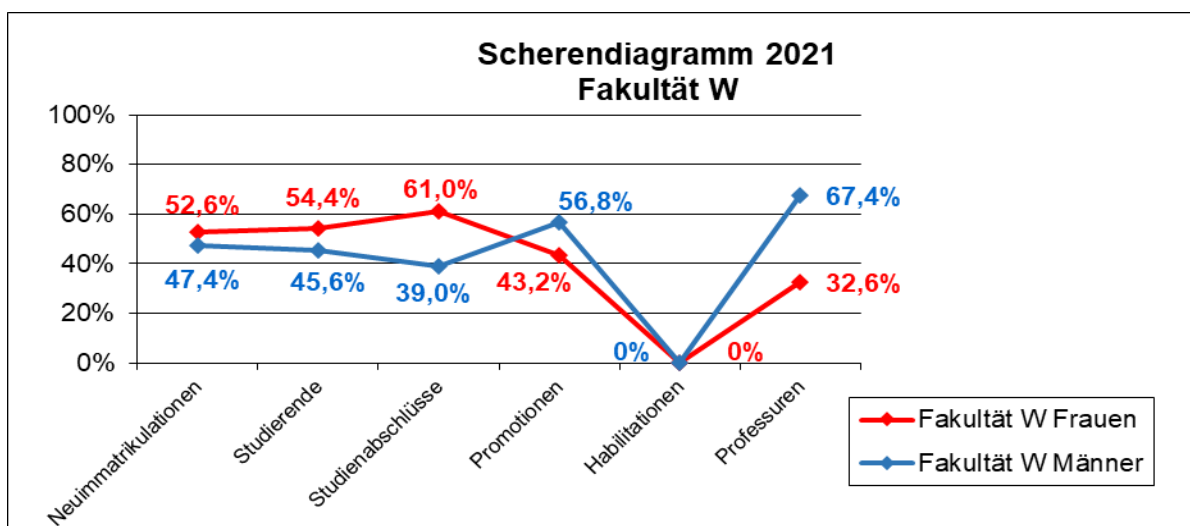
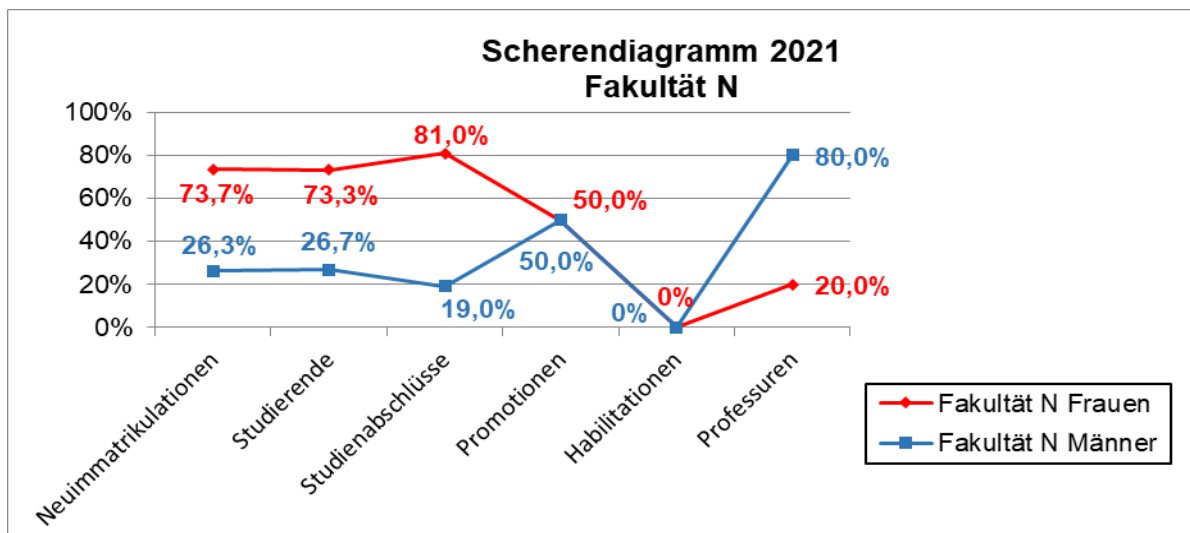
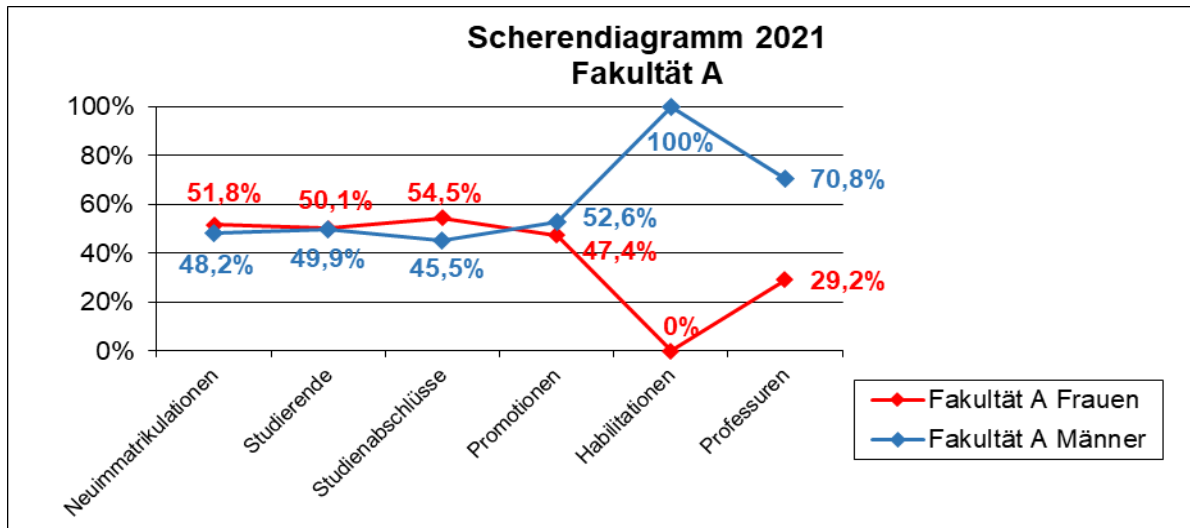
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	48	14	29,2%	0	1	48	13	27,1%
Fakultät N	35	7	20,0%	-2	-1	37	8	21,6%
Fakultät W	43	14	32,6%	2	1	41	13	31,7%
sonstige Einrichtungen								
Gesamt	126	35	27,8%	0	1	126	34	27,0%



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

Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2021

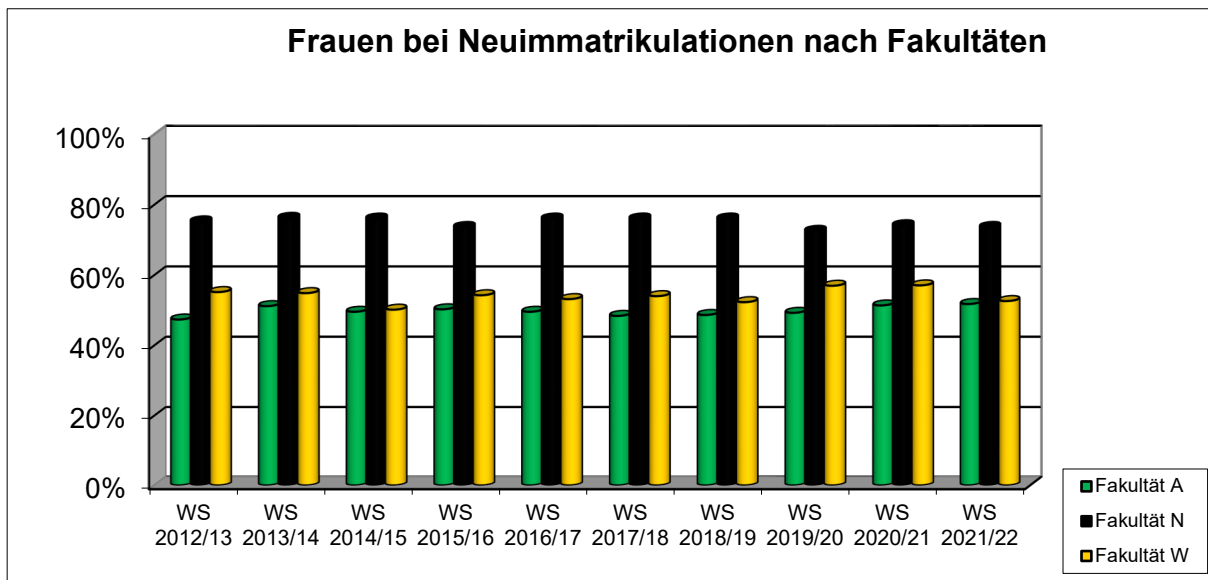


3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2021 / 2022			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2020 / 2021		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	616,2	319,2	51,8%	-118,1	-58,5	734,3	377,7	51,4%
Fakultät N	536,2	395,2	73,7%	-39,1	-31,5	575,3	426,7	74,2%
Fakultät W	1281,7	674,7	52,6%	-120,6	-126,0	1402,3	800,7	57,1%
Gesamt	2434,1	1389,1	57,1%	-277,8	-216,0	2711,9	1605,1	59,2%

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

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

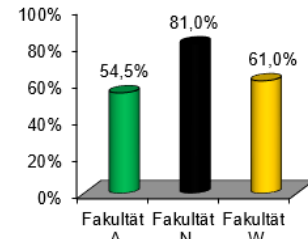


4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 14.02.2022

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2020/2021								
	Absolvent/-innen 2020/2021			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2019/2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	500,2	272,5	54,5%	1,9	12,7	498,3	259,8	52,1%
Fakultät N	420,2	340,5	81,0%	58,9	65,7	361,3	274,8	76,1%
Fakultät W	1073,7	655	61,0%	29,4	61,7	1044,3	593,3	56,8%
Gesamt	1994,1	1268	63,6%	90,2	140,1	1903,9	1127,9	59,2%

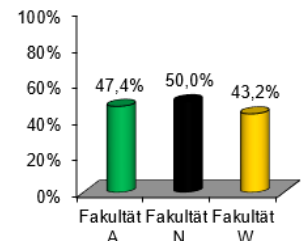
Frauen bei erfolgreichen Abschlüssen nach Fakultäten



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

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2020/2021								
	2020/2021			Vergleich zum Vorjahr		2019/2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A Dr. sc. agr.	57	27	47,4%	-12	-8	69	35	50,7%
Fakultät N Dr. rer. nat.	24	12	50,0%	-7	-8	31	20	64,5%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	37	16	43,2%	8	-1	29	17	58,6%
Gesamt	118	55	46,6%	-11	-17	129	72	55,8%

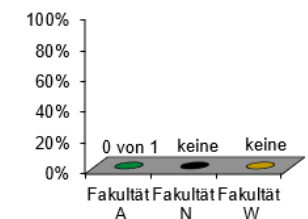
Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten



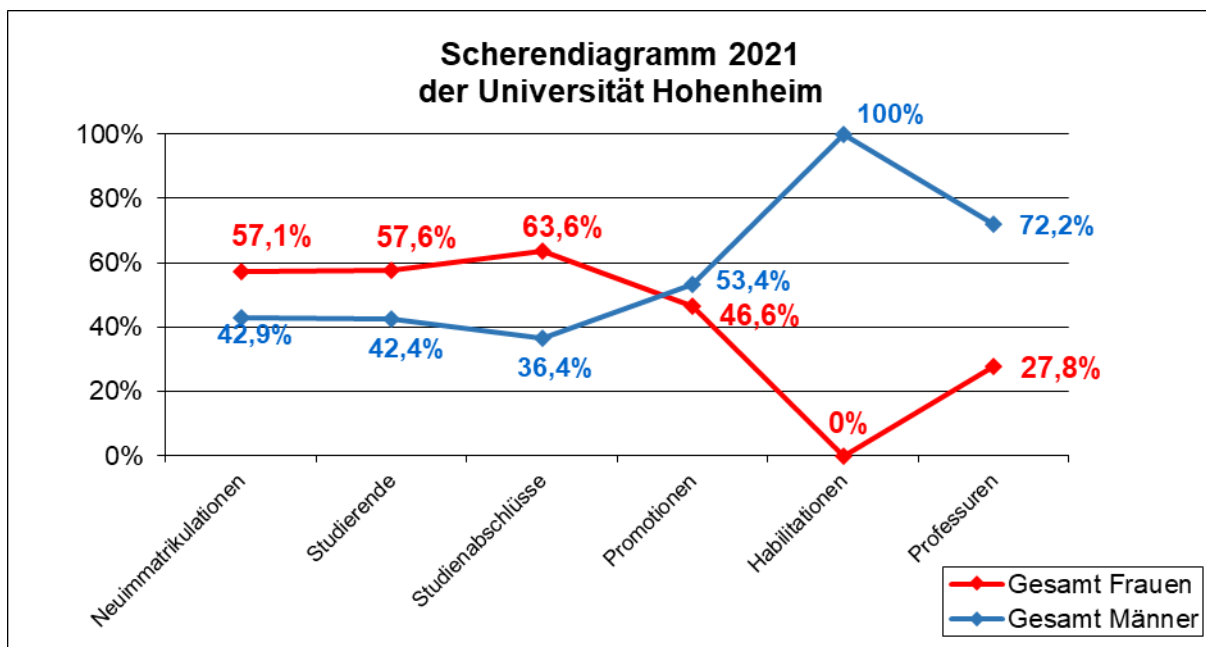
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2021								
	Habilitationen 2021			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät A	1	0	0%	-2	-1	3	1	0%
Fakultät N	0	0		-2	-1	2	1	0%
Fakultät W	0	0		-1	-1	1	1	0%
Gesamt	1	0	0,0%	-5	-3	6	3	50%

Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen



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



Laufende Promotionen

Laufende Promotionen zum Stichtag 31.12.2021								
	bis 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		bis 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	absolut
Fakultät A	443	226	51,0%	-23	-7	466	233	50,0%
Fakultät N	228	131	57,5%	-26	-17	254	148	58,3%
Fakultät W	220	99	45,0%	-20	-12	240	111	46,3%
Gesamt	891	456	51,2%	-69	-36	960	492	51,3%

Fakultät	Frauen (%)	Männer (%)
A	51,0%	49,0%
N	57,5%	42,5%
W	45,0%	55,0%

Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Annahme als Doktorand:in 2021

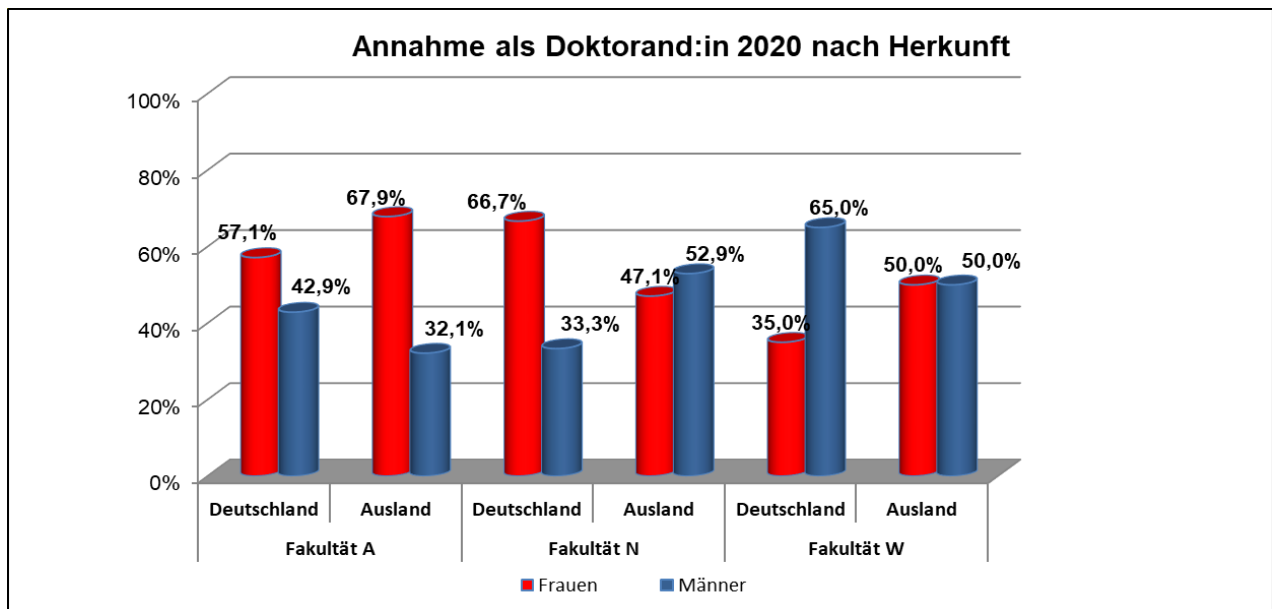
Annahme als Doktorand:in 2021								
	1. 1. 2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	absolut
Fakultät A	77	47	61,0%	11	18	66	29	43,9%
Fakultät N	47	28	59,6%	2	1	45	27	60,0%
Fakultät W	22	8	36,4%	-19	-13	41	21	51,2%
Gesamt	146	83	56,8%	-6	6	152	77	50,7%

Fakultät	Frauen (%)	Männer (%)
A	61,0%	39,0%
N	59,6%	40,4%
W	36,4%	63,6%

Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Annahme als Doktorand:in 2021 nach Herkunft									
	Herkunft	1. 1. 2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2020 - 31.12.2020		
	Herkunft	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %		absolut		absolut	absolut
Fakultät A	Deutschland	49	28	57,1%	9	12	40	16	40,0%
	Ausland	28	19	67,9%	2	6	26	13	50,0%
Fakultät N	Deutschland	30	20	66,7%	-4	0	34	20	58,8%
	Ausland	17	8	47,1%	6	1	11	7	63,6%
Fakultät W	Deutschland	20	7	35,0%	-17	-11	37	18	48,6%
	Ausland	2	1	50,0%	-2	-2	4	3	75,0%
Gesamt		146	83	56,8%	-6	6	152	77	50,7%

Quelle: DOCATA; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



5. Stipendien

Das **Brigitte-Schlieben-Lange-Programm** wurde vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst zuletzt 2019 neu ausgeschrieben. Aktuell gibt es noch keine neue Ausschreibung.

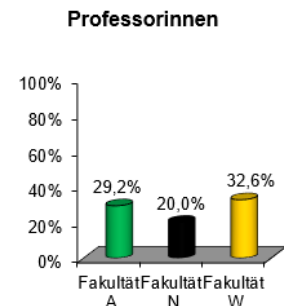
Im Juli 2020 hatte das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg das **Margarete von Wrangell-Programm** zum 18. Mal ausgeschrieben. Im Jahr 2021 gab es keine Ausschreibung.

6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

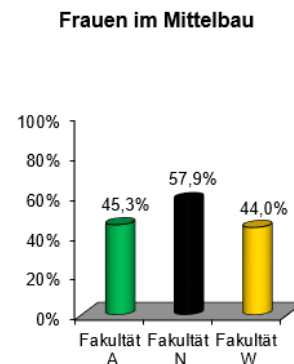
Stichtag: 1.1.2022

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	48	14	29,2%	0	1	48	13	27,1%
Fakultät N	35	7	20,0%	-2	-1	37	8	21,6%
Fakultät W	43	14	32,6%	2	1	41	13	31,7%
Gesamt	126	35	27,8%	0	1	126	34	27,0%



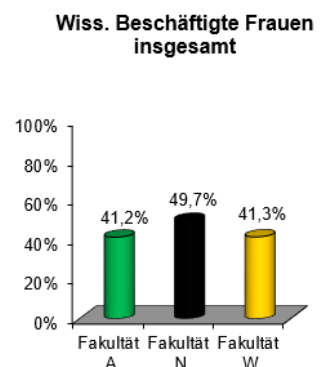
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	139	63	45,3%	1	6	138	57	41,3%
Fakultät N	126	73	57,9%	-12	-9	138	82	59,4%
Fakultät W	141	62	44,0%	-7	-1	148	63	42,6%
sonstige Einrichtungen	72	35	48,6%	11	8	61	27	44,3%
Gesamt	478	233	48,7%	-7	4	485	229	47,2%



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	187	77	41,2%	1	7	186	70	37,6%
Fakultät N	161	80	49,7%	-14	-10	175	90	51,4%
Fakultät W	184	76	41,3%	-5	0	189	76	40,2%
sonstige Einrichtungen	72	35	48,6%	11	8	61	27	44,3%
Gesamt	604	268	44,4%	-7	5	611	263	43,0%

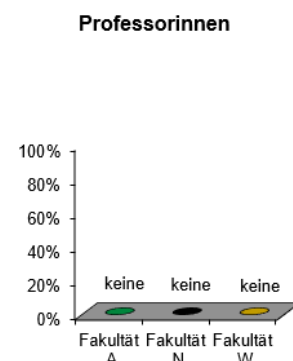


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

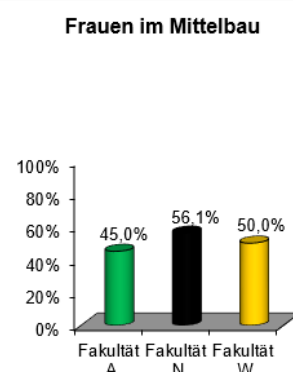
Stichtag: 1.1.2022

Professuren								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	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%



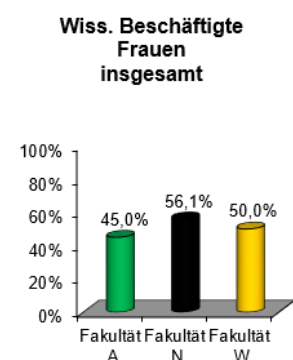
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	211	95	45,0%	4	-6	207	101	48,8%
Fakultät N	107	60	56,1%	9	7	98	53	54,1%
Fakultät W	44	22	50,0%	14	12	30	10	33,3%
sonstige Einrichtungen	53	29	54,7%	8	8	45	21	46,7%
Gesamt	415	206	49,6%	35	21	380	185	48,7%



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	211	95	45,0%	4	-6	147	64	43,5%
Fakultät N	107	60	56,1%	9	7	87	47	54,0%
Fakultät W	44	22	50,0%	14	12	37	15	40,5%
sonstige Einrichtungen	53	29	54,7%	8	8	50	27	54,0%
Gesamt	415	206	49,6%	35	21	380	185	48,7%



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

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Dauer

Stichtag: 1.1.2022

Professuren										
	unbefristet				befristet				Professorinnen	
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		Vergleich zum Vorjahr			
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen			
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	41	10	24,4%	-2	-1	7	4	57,1%	2	2
Fakultät N	32	6	18,8%	-2	-1	3	1	33,3%	0	0
Fakultät W	42	13	31,0%	2	1	1	1	100%	0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	115	29	25,2%	-2	-1	11	6	54,5%	2	2

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

Mittelbau										
	unbefristet				befristet				Frauen im Mittelbau	
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		Vergleich zum Vorjahr			
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen			
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	44	18	40,9%	-2	0	306	140	45,8%	7	0
Fakultät N	28	11	39,3%	0	-1	205	122	59,5%	-3	-1
Fakultät W	9	1	11,1%	-1	0	176	83	47,2%	8	11
sonstige Einrichtungen	54	24	44,4%	7	7	71	40	56,3%	12	9
Gesamt	135	54	40,0%	4	6	758	385	50,8%	24	19

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

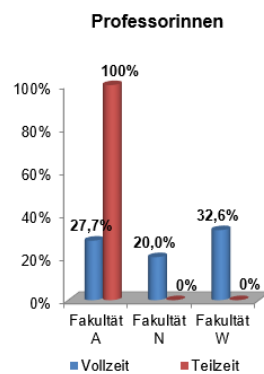
Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	unbefristet				befristet				Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt	
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021		Vergleich zum Vorjahr			
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen			
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	85	28	32,9%	-4	-1	313	144	46,0%	9	2
Fakultät N	60	17	28,3%	-2	-2	208	123	59,1%	-3	-1
Fakultät W	51	14	27,5%	1	1	177	84	47,5%	8	11
sonstige Einrichtungen	54	24	44,4%	7	7	71	40	56,3%	12	9
Gesamt	250	83	33,2%	2	5	769	391	50,8%	26	21

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

9. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung

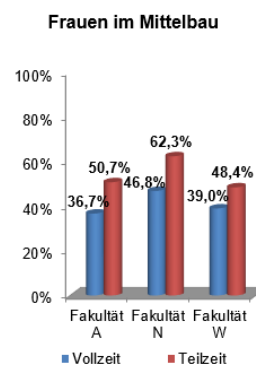
Stichtag: 1.1.2022

Professuren										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	47	13	27,7%	-1	0	1	1	100%	1	1
Fakultät N	35	7	20,0%	-2	-1	0	0		0	0
Fakultät W	43	14	32,6%	2	1	0	0		0	0
sonstige Einrichtungen	0	0	0%	0	0	0	0		0	0
Gesamt	125	34	27,2%	-1	0	1	1	100%	1	1



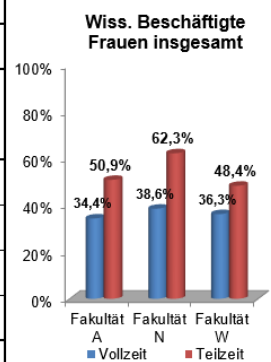
Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	139	51	36,7%	6	5	211	107	50,7%	-1	-5
Fakultät N	79	37	46,8%	2	6	154	96	62,3%	-5	-8
Fakultät W	59	23	39,0%	-7	4	126	61	48,4%	14	7
sonstige Einrichtungen	61	22	36,1%	3	7	64	42	65,6%	16	9
Gesamt	338	133	39,3%	4	22	555	306	55,1%	24	3



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt										
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
absolut		in %	absolut				in %			
Fakultät A	186	64	34,4%	5	5	212	108	50,9%	0	-4
Fakultät N	114	44	38,6%	0	5	154	96	62,3%	-5	-8
Fakultät W	102	37	36,3%	-5	5	126	61	48,4%	14	7
sonstige Einrichtungen	61	22	36,1%	3	7	64	42	65,6%	16	9
Gesamt	463	167	36,1%	3	22	556	307	55,2%	25	4

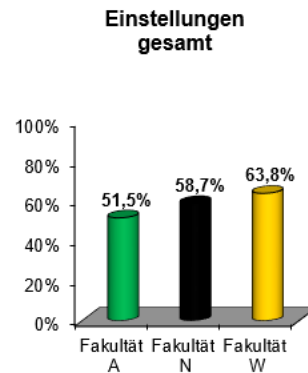


Quelle: APO5, Erg; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

10. Einstellungsverfahren gesamt

Zeitraum: 1.1.2021 - 31.12.2021

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	99	51	51,5%	11	12	88	39	44,3%
Fakultät N	75	44	58,7%	11	8	64	36	56,3%
Fakultät W	58	37	63,8%	6	10	52	27	51,9%
Sonstige	36	27	75,0%	18	15	18	12	66,7%
Gesamt	268	159	59,3%	46	45	222	114	51,4%



Quelle: APO, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

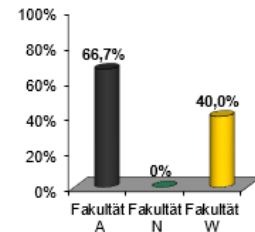
An der Universität Hohenheim sind sowohl die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten als auch die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte bei allen Einstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen auf Planstellen beteiligt.

11. Berufungsverfahren

Zeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2021			Vergleich zum Vorjahr		2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	3	2	66,7%	-2	2	5	0	0%
Fakultät N	1	0	0%	-2	0	3	0	0%
Fakultät W	5	2	40,0%	1	-1	4	3	75%
Gesamt	9	4	44,4%	-3	1	12	3	25,0%

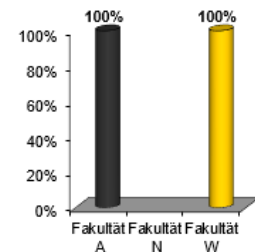
Ernennungen / angenommene Rufe von Frauen



Quelle: APO kr, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

darunter Juniorprofessuren								
	2021			Vergleich zum Vorjahr		2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	2	2	100%	-1	2	3	0	0%
Fakultät N	0	0		-2	0	2	0	0%
Fakultät W	1	1	100%	-1	-1	2	2	100%
Gesamt	3	3	100%	-4	1	7	2	28,6%

Juniorprofessorinnen



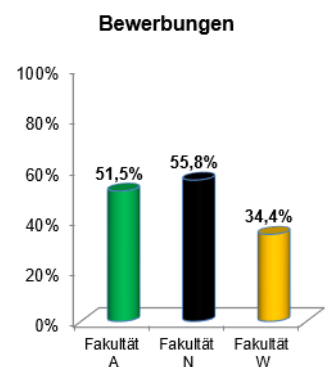
Fachgebiet	Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglieder der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze			Anzahl der Vortragenden	
		männl.	weibl.	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Listenplatz	Listenplatz	Listenplatz	Gesamt	davon Frauen
Fakultät A	Fg.: 410 Management im Agribusiness	1		12	6	17	6	0	x	x	6	3
	Fg.: 420 Verbraucherverhalten in der Bioökonomie Jun. Prof.		1	11	7	28	16	1	1	1	7	5
	Fg.: 430 Nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen Jun. Prof.		1	10	5	1	1	1	x	x	1	1
Fakultät N	Fg.: 150 Pflanzliche Lebensmittel	1		12	4	13	7	0	0	x	6	2
Fakultät W	Fg.: 510 Wirtschaftsmathematik und Datenwissenschaften	1		10	6	44	2	1	0	0	6	1
	Fg.: 560 Wirtschaftspädagogik, insb. Lehr- und Lernprozesse	1		10	4	18	8	0	0	1	6	1
	Fg.: 560 Sozialstruktur und soziale Ungleichheit Jun. Prof.		1	10	6	58	22	1	1	x	5	3
	Fg.: 560 Wirtschafts- und Organisationspsychologie		1	10	6	46	23	1	0	0	6	3
	Fg.: 570 Digitales Management	1		10	4	63	3	0	0	0	6	1
Gesamt		5	4	95	48	288	88	5	2	2	49	20

Quelle: Berufsmanagement, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

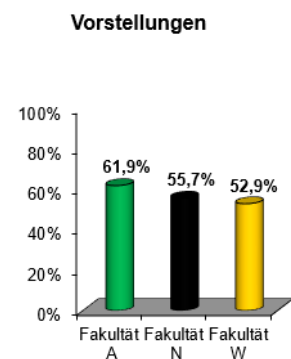
Zeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021

Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	103	53	51,5%	-31	-2	134	55	41,0%
Fakultät N	172	96	55,8%	85	48	87	48	55,2%
Fakultät W	128	44	34,4%	1	-14	127	58	45,7%
Sonstige Einrichtungen	66	44	66,7%	-20	-6	86	50	58,1%
Gesamt	469	237	50,5%	35	26	434	211	48,6%



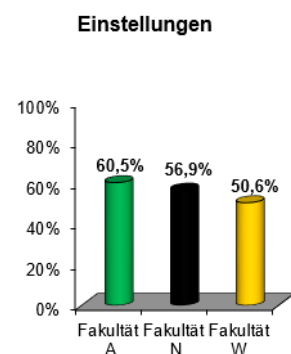
Quelle: APO, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	42	26	61,9%	3	6	39	20	51,3%
Fakultät N	70	39	55,7%	24	8	46	31	67,4%
Fakultät W	51	27	52,9%	1	3	50	24	48,0%
Sonstige Einrichtungen	20	14	70,0%	2	-1	18	15	83,3%
Gesamt	183	106	57,9%	30	16	153	90	58,8%



Quelle: APO, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	38	23	60,5%	-6	2	44	21	47,7%
Fakultät N	51	29	56,9%	-8	-7	59	36	61,0%
Fakultät W	81	41	50,6%	6	6	75	35	46,7%
Sonstige Einrichtungen	11	7	63,6%	3	1	8	6	75,0%
Gesamt	181	100	55,2%	-5	2	186	98	52,7%

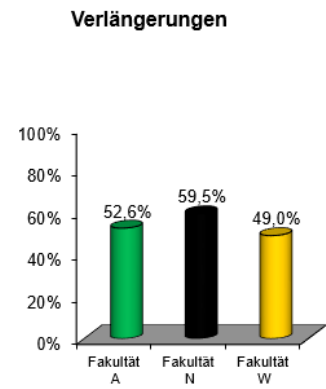


Quelle: APO, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

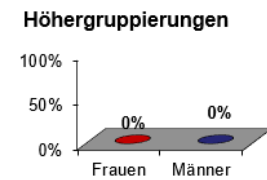
Zeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021

Verlängerungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät A	232	122	52,6%	0	10	232	112	48,3%
Fakultät N	185	110	59,5%	17	14	168	96	57,1%
Fakultät W	155	76	49,0%	-4	1	159	75	47,2%
Sonstige Einrichtungen	62	28	45,2%	19	11	43	17	39,5%
Gesamt	634	336	53,0%	32	36	602	300	49,8%



Quelle: APO; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)								
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	0	0		-6	-4	6	4	67%



Quelle: APO; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

Zeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021

Reduzierungen*									
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Reduzierungen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	0	0		-27	-15	27	15	55,6%	

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern									
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Beurlaubung von Mitarbeiterinnen
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät A	0	0		-2	-2	2	2	100%	
Fakultät N	0	0		-1	0	1	0	0%	
Fakultät W	1	0	0%	1	0	0	0		
Sonstige Einrichtungen	0	0		0	0	0	0		
Gesamt	1	0	0%	-2	-2	3	2	66,7%	

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 2020/21

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt									
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			Beurlaubungen gesamt
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Gesamt	306	185	60,5%	55	15	251	170	67,7%	

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

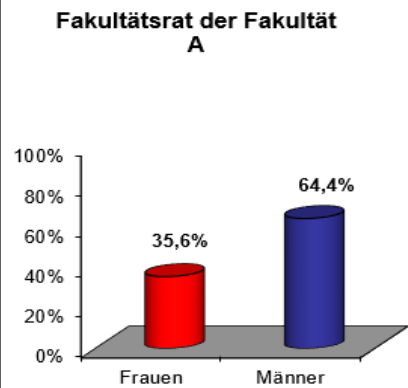
davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung									
	Berichtszeitraum 1.1.2021 - 31.12.2021			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2020 - 31.12.2020			wegen Kindererziehung
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Schwangerschaft	7	7	100%	-1	-1	8	8	100%	
Kindererziehung	30	28	93,3%	10	8	20	20	100%	
Gesamt	37	35	94,6%	9	7	28	28	100%	

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

15. Gremien: Fakultätsräte

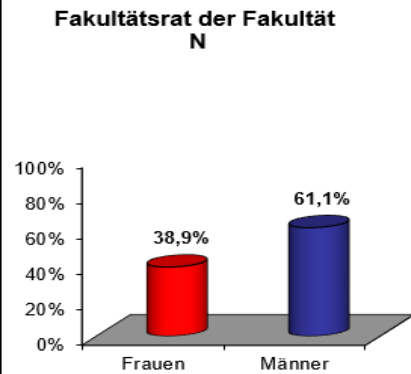
Stand: 1.1.2022

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	5	2	40,0%
Professor:innen	51	15	29,4%
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%
Studierende	8	6	75,0%
PhD	2	1	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
Gesamt	73	26	35,6%



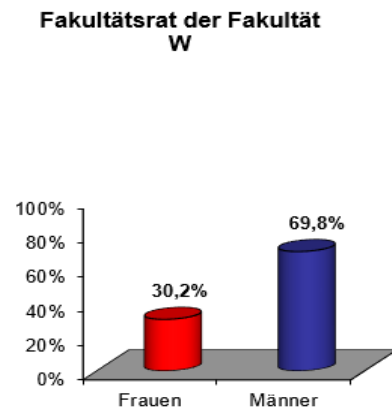
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor:innen	36	10	27,8%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	5	83,3%
PhD	2	2	100%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50,0%
Gesamt	54	21	38,9%



Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor:innen	44	14	31,8%
Wissenschaftl. Dienst	4	0	0%
Studierende	7	3	42,9%
PhD	2	0	0%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50,0%
Gesamt	63	19	30,2%



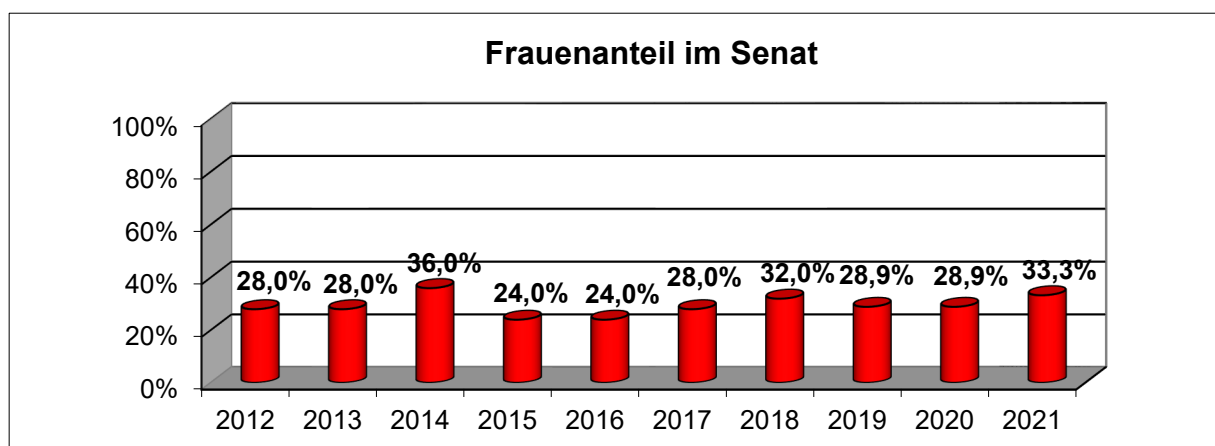
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Senat

Stand: 1.1.2022

Mitglieder des Senats, stimmberechtigt und beratend			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat (kraft Amtes)	6	4	66,7%
Promovierendenvertretung	3	2	66,7%
Gleichstellungsbeauftragte (kraft Amtes)	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	18	0	0%
Vertretung der Studierenden	4	3	75,0%
Vertretung des Wissenschaftlichen Dienstes	4	2	50,0%
Vertretung des sonstigen Personals	3	1	33,3%
Gesamt	39	13	33,3%

Quelle: Gremienreferat, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Universitätsrat

Stand: 1.1.2022

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	6	4	66,7%
	Vertretung des Wissenschaftsministeriums	1	0	0%
	Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100%

Quelle: Gremienreferat, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

