



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM

Büro für Gleichstellung
und Diversität



2025

DIE UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich

INHALT

Kurzübersicht	4
Aktuelles aus dem Büro für Gleichstellung und Diversität	5
Gleichstellung in Fakten und Zahlen	5
Prozentualer Anteil von Frauen und Männern in den verschiedenen Qualifikationsstufen	5
Frauen in Gremien	10
Senat	10
Universitätsrat	11
Situation in den Fakultäten	11
Einordnung der Frauenanteile im Kontext des Kaskadenmodells	12
Fakultät A	12
Fakultät N	12
Fakultät W	13
CEWS – Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2025	14
Gesamtbewertung nach Bundesländern	15
Bewertung der Universitäten in Baden-Württemberg	15
Gesamtranking	16
Ein Vergleich mit den anderen Universitäten in Baden-Württemberg	17
Familiengerechte Hochschule	18
Kinderbetreuung	18
Pflege	19
Professorinnenprogramm 2030	20
Ausgangslage und Programmstruktur	20
Zielsetzung	20
Maßnahmenkatalog	20
MentHo – Mentoring in Hohenheim	23
Gleichstellung und Diversität	24
Strukturelle Maßnahmen	24
Maßnahmen zur Kommunikation und Sichtbarkeit	24
Aufbau der Homepage „Diversität“	24
Teilnahme an internen Veranstaltungen	25
Netzwerkarbeit	25
Weitere Maßnahmen	25
Befragung zur Diversität	25
Konzeptentwicklung zu Antisemitismus	25
Audit „vielfaltsgerechte Hochschule“	26
Antragstellung „Vielfalt verbindet“	26

Funktion als Ansprechpersonen	26
Weitere Aktivitäten	28
Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm	28
Raum der Stille	28
Rente und Pflege	28
Berichte der Dekane aus den Fakultäten	29
Die Fakultät Agrarwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages 2025	29
Die Fakultät Naturwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages 2025	35
Die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages 2025	44
Medienresonanz	50
Anhang	73
Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz	95

Einleitung



Die Gleichstellungsarbeit an der Universität Hohenheim ist seit vielen Jahren geprägt von einer engen Zusammenarbeit zwischen Universitätsleitung, Fakultäten und den Gleichstellungsakteur:innen. Grundlage für dieses gemeinsame Handeln ist der Struktur- und Entwicklungsplan (SEP) 2023–2027, der 2023 verabschiedet wurde und den Gleichstellungsplan als festen Bestandteil enthält. Diese gewachsene Struktur hat wesentlich dazu beigetragen, dass die Universi-

tät in verschiedenen Rankings hervorragende Platzierungen erreicht und sich erfolgreich an den Professorinnenprogrammen des BMFTR beteiligt hat, die wichtige Entwicklungen in der Gleichstellung ermöglicht und weitergeführt haben.

In jüngerer Zeit hat sich der Blick der Universität erweitert: Neben der Gleichstellung rückt zunehmend auch die Diversität in den Mittelpunkt. Beide Bereiche stehen nicht in Konkurrenz, sondern ergänzen sich. Ein sichtbares Zeichen dieser Weiterentwicklung ist die Umbenennung des bisherigen Gleichstellungsbüros in das Büro für Gleichstellung und Diversität. Diese Veränderung geht über eine reine Namensanpassung hinaus und markiert eine neue Entwicklungsstufe, die sich auch in der Einrichtung der Senatskommission für Diversität sowie der Referent:innenstelle für Diversität widerspiegelt. Die neuen Strukturen tragen dazu bei, Gleichstellung und Diversität strategisch und institutionell weiterzuentwickeln.

Diese inhaltlichen und strukturellen Veränderungen fallen in eine Phase des Übergangs: Zum 1. April 2026 verabschiedeten sich die bisherige Universitätsgleichstellungsbeauftragte, Prof. Dr. Ute Mackenstedt und die Gleichstellungsreferentin, Frau Rotraud Konca, aus ihren Funktionen.

Wenngleich die im vorliegenden Bericht dargestellten Maßnahmen und Entwicklungen des Jahres 2025 noch unter der Verantwortung meiner Vorgängerin umgesetzt wurden, liegt es nun in meiner Aufgabe, diese Ergebnisse zu dokumentieren und Impulse für die weitere Arbeit daraus abzuleiten. Der Bericht versteht sich daher sowohl als Rückblick auf ein abgeschlossenes Jahr als auch als Ausgangspunkt für die kommende Amtsperiode.

– Prof. Dr. Verena Hüttl-Maack, Universitätsgleichstellungsbeauftragte –

KURZÜBERSICHT



Positive Gesamtentwicklung

Der Frauenanteil blieb 2025 in vielen Bereichen auf einem hohen Niveau und konnte teilweise weiter gesteigert werden. Besonders in einzelnen Gremien und Teilen des wissenschaftlichen Personals zeigt sich eine weiterhin positive Entwicklung.



Parität im Studium gehalten

Bei Studierenden und Neuimmatrikulationen besteht seit Jahren eine nahezu ausgeglichene Geschlechterverteilung, in einzelnen Fakultäten sogar mit deutlicher Mehrheit von Frauen.



Rückläufige Tendenz bei Vollzeit- und Dauerstellen

Im wissenschaftlichen Mittelbau liegt der Frauenanteil inzwischen stabil bei rund 50 %. Der Anteil von Frauen auf unbefristeten Stellen ist allerdings deutlich gesunken. Auch bei Vollzeitstellen ist ein deutlicher Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen.



Brüche in der wissenschaftlichen Karriere

Der Frauenanteil sinkt auf dem Weg zur Professur deutlich. Besonders bei Berufungen zeigen sich Schwankungen und strukturelle Hürden.



Ausbau von Gleichstellung & Diversität

Mit neuen Programmen, strukturellen Maßnahmen und der stärkeren Verankerung von Diversität werden Gleichstellung und Vielfalt gezielt weiterentwickelt.



Professorinnenanteil stagniert

Der Anteil von Professorinnen liegt bei knapp über 30 % und hat sich in den letzten Jahren kaum erhöht. Insbesondere bei Neuberufungen besteht nach wie vor deutlicher Handlungsbedarf.

AKTUELLES AUS DEM BÜRO FÜR GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Das Jahr 2025 war im Büro für Gleichstellung und Diversität von mehreren personellen Veränderungen geprägt.

Drei Mitarbeiterinnen verabschiedeten sich in den Ruhestand:

- Dr. Anette Fomin, Koordinatorin des Professorinnenprogramms 2030
- Claudia Böhnke, Projektmitarbeiterin MentHo, Entrepreneurin und Karrierebus
- Martina Fellmeth-Merkle, langjährige Mitarbeiterin im Sekretariat

Zwei neue Mitarbeiterinnen unterstützen seit Mai 2025 das Team des Büros für Gleichstellung und Diversität:

- Kathrin Schopenhauer ist Referentin für Diversität
- Heike Fiestas Cueto koordiniert als Nachfolgerin von Dr. Annette Fomin das Professorinnenprogramm 2030.

Gleichstellung in Fakten und Zahlen

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über zentrale Kennzahlen. Eine ausführliche Darstellung findet sich im Anhang.

Die Daten des Statistischen Bundesamtes und des Statistischen Landesamtes, die für einige Gruppen als Referenzdaten herangezogen werden, beziehen sich auf das Jahr 2024, da neuere Daten nicht zur Verfügung stehen.

Prozentualer Anteil von Frauen und Männern in den verschiedenen Qualifikationsstufen

Die folgende Tabelle zeigt die Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Qualifikationsstufen. Für die Darstellung wurde ein Zeitraum von 10 Jahren gewählt, um langfristige Entwicklungen sichtbar zu machen.

Anteil von Frauen in verschiedenen Qualifikationsstufen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Neuimmatrikulationen	57,5%	56,8%	56,5%	56,3%	58,3%	59,2%	57,1%	56,9%	58,4%	56,5%	54,4%
Studentinnen	56,9%	56,7%	56,8%	56,9%	57,8%	58,1%	57,6%	57,6%	57,1%	57,2%	56,8%
Wissenschaftlicher Mittelbau	44,5%	43,7%	45,4%	46,3%	47,5%	47,9%	49,2%	50,3%	50,6%	50,6%	49,9%
Professorinnen	24,4%	25,0%	23,7%	26,2%	30,1%	27,0%	27,8%	27,2%	30,4%	30,2%	30,8%
Erfolgreiche Abschlüsse	57,2%	58,3%	58,6%	59,6%	58,4%	59,2%	63,6%	60,5%	63,0%	60,5%	57,5%
Erfolgreiche Promotionen	45,3%	48,3%	47,8%	48,1%	48,1%	55,8%	46,6%	48,2%	50,0%	45,1%	49,6%
Erfolgreiche Habilitationen	33,3%	33,3%	0%	40,0%	0%	50,0%	0%	67%	0%	16,7	50%
Senat	24,0%	24,0%	28,0%	32,0%	28,9%	28,9%	33,3%	22,9%	40,0%	44,1%	45,7%
Universitätsrat	45,5%	45,5%	45,5%	45,5%	54,5%	54,5%	45,5%	45,5%	45,5%	54,5%	54,5%

Sowohl bei den Neuimmatrikulationen als auch bei den Studierenden ist die Verteilung seit vielen Jahren annähernd paritätisch. Auch im wissenschaftlichen Mittelbau liegt der Anteil seit fünf Jahren konstant bei ungefähr 50 %. Für den Bereich der erfolgreichen Abschlüsse liegen Daten sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene vor. Im Jahr 2025 sinkt der Anteil der Absolventinnen erstmals seit 2020 wieder unter die 60 % Marke auf gut 57 %. Damit liegt der Wert trotzdem immer noch deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 53 % ([Statistisches Bundesamt, 2024](#)) und dem Landesdurchschnitt von 51 % ([Statistisches Landesamt, 2024](#)).

Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen hat sich nach einem leichten Rückgang gegenüber dem Vorjahr nun bei rund 50 % (Stichtag: 20.02.2026) stabilisiert. Die Unterschiede zwischen den Fakultäten sind im Vergleich zu den Vorjahren als marginal zu bewerten: Die Frauenanteile liegen zwischen 49 und 51 Prozent. Somit liegt der Frauenanteil sowohl über dem Bundesdurchschnitt von 46 % ([Statistisches Bundesamt, 2024](#)) als auch über dem Landesdurchschnitt von 44,9 % (Statistisches Landesamt, 2024).

Neben den Durchschnittszahlen auf Universitätsebene sollte auch die Fakultätsebene berücksichtigt werden, da in manchen Studiengängen seit vielen Jahren ein konstant hoher Frauenanteil zu verzeichnen ist und daher langfristig keine großen Änderungen zu erwarten sind. In der Fakultät A liegen die Werte der Neuimmatrikulationen, Studentinnen und Absolventinnen jeweils knapp unter 50 %, wohingegen sich in der Fakultät W alle drei Kennzahlen deutlich oberhalb der 50-Prozent-Marke eingependelt haben und seit zehn Jahren annähernd konstant sind. Dies entspricht in etwa dem Bundesdurchschnitt von 54,4 % bei den Neuimmatrikulationen, 50,9 % bei den Studierenden und 54,7 % bei den Absolvierenden (Statistisches Bundesamt, 2024). Entsprechend liegt der Landesdurchschnitt bei den Neuimmatrikulationen bei 50,9 %, bei den Studentinnen bei 49,5 % und bei den Absolventinnen bei 49,8 % (Statistisches Landesamt, 2024).

Der hohe Studentinnenanteil von 71,7 % in der Fakultät N lässt sich vor allem durch die Studiengänge Lebensmittelwissenschaften, Biotechnologie und Ernährungswissenschaften erklären, die traditionell einen Frauenanteil zwischen 80 % und nahezu 100 % aufweisen.

Neuimmatrikulationen von Frauen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Fakultät A	50,3%	49,6%	48,4%	48,7%	49,3%	51,4%	51,8%	53,7%	51,9%	49,8%	50,7%
Fakultät N	73,7%	76,1%	76,1%	76,1%	72,6%	74,2%	73,7%	71,7%	75,7%	72,0%	68,6%
Fakultät W	54,3%	53,2%	54,0%	52,3%	57,0%	57,1%	52,6%	52,6%	54,5%	52,9%	50,9%

Studentinnen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Fakultät A	49,9%	49,8%	49,5%	49,6%	49,7%	50,3%	50,1%	51,4%	51,7%	51,8%	51,2%
Fakultät N	76,5%	76,7%	76,1%	75,1%	74,6%	73,6%	73,3%	72,6%	73,0%	71,9%	71,7%
Fakultät W	53,7%	53,1%	53,8%	53,4%	55,0%	55,2%	54,4%	53,5%	52,8%	52,9%	52,7%

Absolventinnen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Fakultät A	46,4%	49,7%	51,3%	48,2%	49,9%	52,1%	54,5%	52,5%	53,1%	51,5%	53,1%
Fakultät N	73,4%	78,5%	82,1%	77,7%	77,5%	76,1%	81,0%	77,5%	79,5%	81,1%	74%
Fakultät W	58,5%	56,5%	53,9%	57,7%	55,5%	56,8%	61,0%	57,0%	61,0%	55,2%	52,4%

Der Frauenanteil hat sich bei den abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät A nach dem deutlichen Rückgang im Vorjahr wieder auf 49,1 % erhöht und damit nahezu Parität erreicht. In der Fakultät N zeigt sich hingegen eine gegenläufige Entwicklung: Nachdem der Frauenanteil im Vorjahr mit 60,5 % deutlich über dem Durchschnitt lag, ist er aktuell auf 48,4 % zurückgegangen. Die Fakultät W weist mit 51,5 % weiterhin eine nahezu ausgeglichene Geschlechterverteilung auf. Insgesamt bewegen sich damit alle Fakultäten im Bereich um die Parität, wenngleich weiterhin Unterschiede zwischen den Fakultäten bestehen.

Wird das Kaskadenmodell zugrunde gelegt, erfüllt keine der Fakultäten die Zielsetzung, dass der Frauenanteil auf einer höheren Karrierestufe dem Anteil auf der darunterliegenden Karrierestufe entspricht. Das Kaskadenmodell beschreibt das Verhältnis zwischen dem Anteil von Frauen auf einer Qualifikationsstufe und jenem auf der nächsthöheren Stufe. Es geht davon aus, dass der Frauenanteil in jeder Karrierestufe mindestens so hoch sein sollte wie in der vorhergehenden Stufe. Werden diese Relationen unterschritten, kann dies auf strukturelle Hürden oder ungleiche Teilhabechancen hinweisen. Das Modell dient somit als Orientierungsgröße, um Entwicklungen in der wissenschaftlichen Qualifizierung unter Gleichstellungsgesichtspunkten zu bewerten und Handlungsbedarfe sichtbar zu machen.

Abgeschlossene Promotion

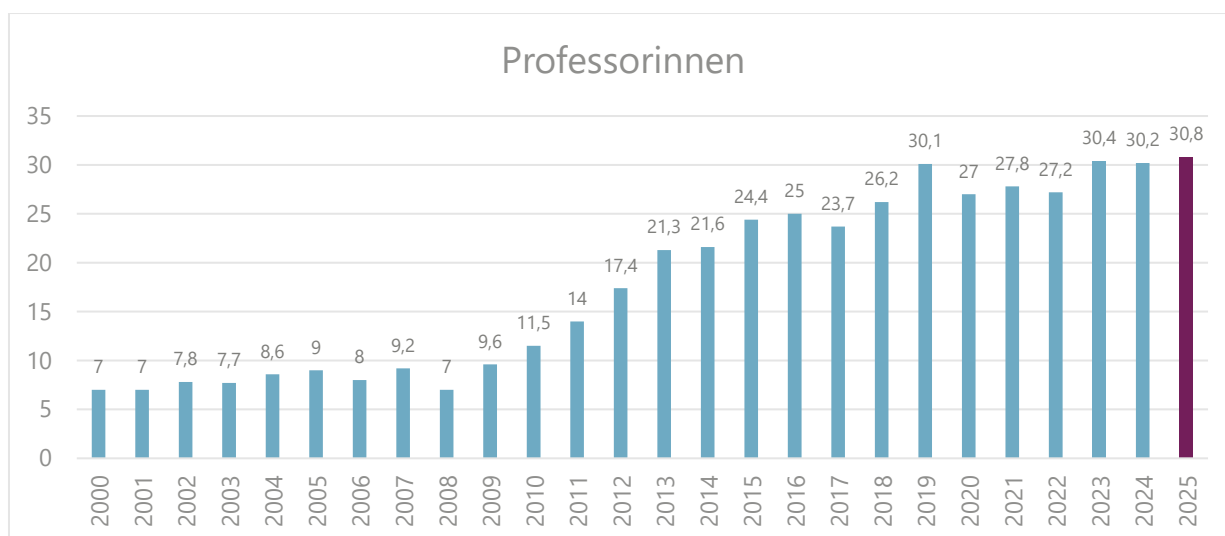
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Fakultät A	41,0%	55,2%	50,9%	49,1%	48,1%	50,7%	47,4%	51,5%	53,7%	35,3%	49,1%
Fakultät N	64,5%	54,8%	51,5%	65,0%	61,1%	64,5%	50,0%	40,5%	53,8%	60,5%	48,4%
Fakultät W	39,3%	29,0%	41,7%	25,0%	36,6%	58,6%	43,2%	50,0%	36,7%	47,2%	51,5%

An der Universität Hohenheim werden seit Jahren nur sehr wenige Habilitationen abgeschlossen, weshalb aufgrund der geringen Fallzahlen keine verlässliche Bewertung möglich ist. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Habilitation inzwischen nicht mehr den einzigen Zugang zu einer Professur darstellt. Im Jahr 2025 wurde in der Fakultät A insgesamt lediglich eine Habilitation abgeschlossen – und diese von einer Wissenschaftlerin.

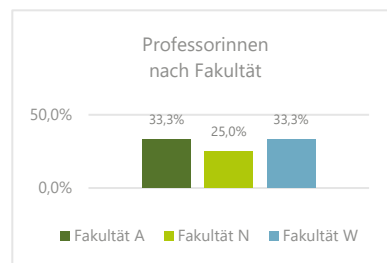
Habilitation

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Fakultät A	33,3%	33,3%	0%	0%	0%	33,3%	0%	50%	0%	0%	100%
	1/3	1/3	0/1	0/1	0/1	1/3	0/1	1/2	0/1	0/2	1/1
Fakultät N	0%	0%	0%	66,7%	0%	50%	0%	100%	0%	50,0%	0%
	0/0	0/0	0/2	2/3	0/1	1/2	0/0	1/1	0/2	1/2	0/0
Fakultät W	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
	0/0	0/0	0/0	0/1	0/0	1/1	0/0	0/0	0/0	0/2	0/0

Seit 2013 liegt der Anteil der Professorinnen über 20 % und überschritt im Jahr 2019 erstmals die 30-Prozent-Marke. Im Jahr 2025 erreicht der Anteil mit 30,8 % zwar den bislang höchsten Wert, doch stellt der Anstieg um lediglich 0,6 Prozentpunkte gegenüber 2024 nicht das angestrebte Entwicklungstempo dar. Dennoch liegt der Durchschnitt weiterhin knapp über dem Bundesdurchschnitt von 30,0 % (Statistisches Bundesamt, 2024) und deutlich über dem Landesdurchschnitt Baden-Württembergs von 26,7 % (Statistisches Landesamt, 2024).



Im Jahr 2025 wurden insgesamt acht Rufe auf Professuren angenommen, darunter drei von Wissenschaftlerinnen. In Fakultät A entfielen von fünf Neuerwerbungen zwei auf Frauen, in Fakultät N war unter zwei Neuzugängen eine Frau vertreten. In der Fakultät W gab es einen männlichen Neuzugang. Bei insgesamt 200 eingegangenen Bewerbungen, von denen 55 von Frauen stammten, spiegelt das Berufungsergebnis das zugrunde liegende Bewerbungsverhältnis insgesamt angemessen wider.



Anteil Frauen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ernennungen / Angenommene Rufe	66,7%	50,0%	50,0%	53,8%	42,9%	25,0%	44,4%	40,0%	41,7%	10,0%	37,5%
	4 von 6	1 von 2	2 von 4	7 von 13	3 von 7	3 von 12	4 von 9	4 von 10	5 von 12	1 von 10	3 von 8

Die Universität Hohenheim hat erst im Jahr 2015 das Format der Juniorprofessur mit Tenure Track eingeführt. In den ersten Jahren wurden die Juniorprofessuren ausschließlich mit Wissenschaftlerinnen besetzt, die nach Ablauf der Laufzeit und der durchgeführten Evaluationen in die Gruppe der W3 Professorinnen übernommen wurden. Mittlerweile nimmt allerdings der Anteil der weiblichen Juniorprofessorinnen ab und liegt derzeit unter 50%.

Juniorprofessorinnen

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Absolut	3/3	3/3	4/4	3/3	4/4	4/9	7/12	7/12	5/11	4/9	3/7
In %	100%	100%	100%	100%	100%	44,4%	58,3%	58,3%	45,5%	44,4%	42,8%

Über die reine Betrachtung der Zahlen hinaus müssen bei der Bewertung des Professorinnenanteils an der Universität Hohenheim auch die ausgeprägten fachspezifischen Unterschiede berücksichtigt werden, da sie sich unmittelbar auf die Zahl der Bewerberinnen für Professuren auswirken können. Gerade deshalb kommt einer aktiven und gezielten Rekrutierung im Rahmen von Berufungsverfahren eine zentrale Rolle zu. Ebenso entscheidend ist es

jedoch, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, die dazu beitragen, Professorinnen langfristig an der Universität Hohenheim zu halten

Der Frauenanteil unter den wissenschaftlich Beschäftigten sank bei den Planstellen auf 44,2 % ab, während er bei den aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln finanzierten Stellen konstant bei 51,4 % liegt. Deutlich rückläufig zeigt sich hingegen der Anteil der Frauen auf unbefristeten Stellen: Er ist im Vergleich zum Vorjahr um mehr als sieben Prozentpunkte gesunken und liegt nun nur noch bei 38,3 %. Auch der Frauenanteil in Vollzeitbeschäftigung ist zurückgegangen und beträgt aktuell 36,9 %, nachdem er im Jahr 2024 mit 41,8 % seinen bisherigen Höchststand erreicht hatte. Insbesondere der deutliche Rückgang des Frauenanteils auf unbefristeten Stellen ist aus Gleichstellungsperspektive aufmerksam zu beobachten, da unbefristete Beschäftigungsverhältnisse eine wichtige Grundlage für langfristige wissenschaftliche Karriereperspektiven und institutionelle Teilhabe darstellen.

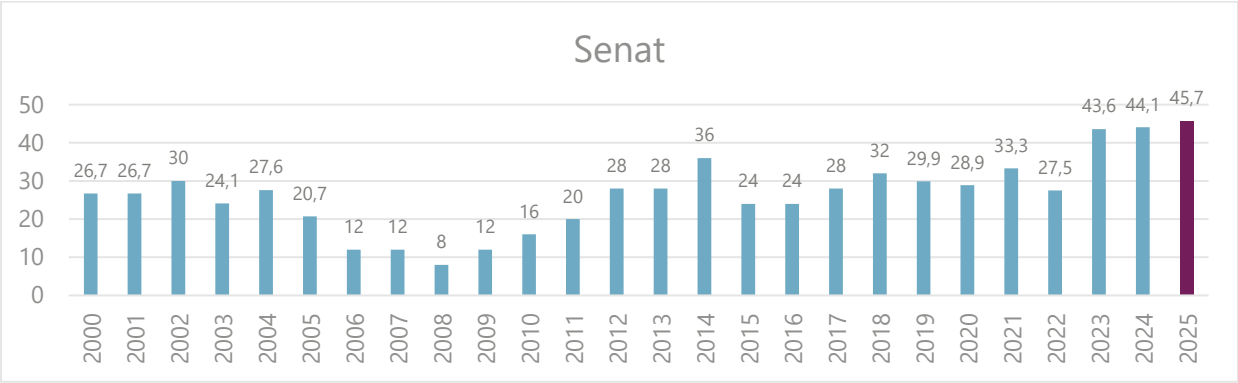
Anteil Frauen: Wissenschaftliche Beschäftigte

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
auf Planstellen	42,2%	40,6%	43,9%	45,0%	46,7%	47,2%	48,7%	49,9%	51,7%	50,4%	44,2%
aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln	48,3%	49,3%	47,7%	48,3%	48,6%	48,7%	49,6%	50,7%	49,4%	51,4%	51,4%
befristet	46,8%	46,6%	47,2%	48,4%	50,1%	49,9%	50,8%	52,1%	51,9%	51,7%	50,4%
unbefristet	32,8%	28,0%	36,2%	35,7%	35,3%	36,6%	40,0%	40,0%	42,9%	46,0%	38,3%
Vollzeit	30,6%	30,1%	31,8%	34,1%	36,9%	33,2%	39,3%	37,7%	38,5%	41,8%	36,1%
Teilzeit	54,9%	52,7%	54,6%	54,4%	52,5%	57,1%	55,1%	58,7%	59,0%	57,2%	57,5%

Frauen in Gremien

Der Frauenanteil im Senat hat mit 45,7 % einen neuen Höchststand erreicht. Mittlerweile werden alle Statusgruppen auch durch Frauen vertreten.

Senat



Mitglieder des Senats

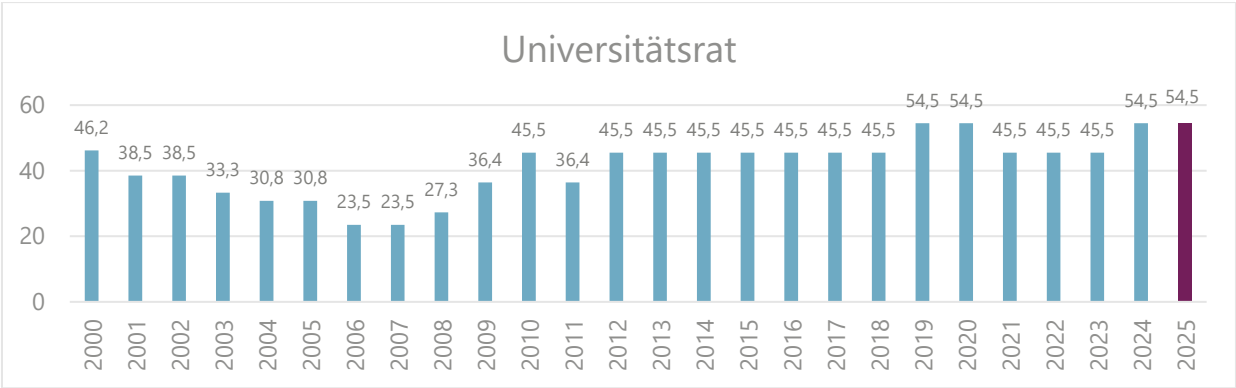
	GESAMT	DAVON FRAUEN	
		Absolut	In %
Rektorat*	2	1	50
Promovierendenvertretung	3	2	67
Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100
Wahlmitglieder der Professorenschaft	18	5	27,8
Vertreter der Studierenden	4	3	75
Vertreter des wissenschaftlichen Dienstes	4	2	50
Vertreter des Sonstigen Personals	3	2	66,7
Gesamt	35	16	45,7

Quelle: Gremienreferat. Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität

* hier sind nur die beiden stimmberechtigten Rektoratsmitglieder aufgeführt, nicht die beratenden Prorektor:innen

Universitätsrat

Der Frauenanteil im Universitätsrat beträgt 2025 rund 54,5 % und liegt damit deutlich über der im Landeshochschulgesetz festgelegten Mindestquote von 40 %.



Situation in den Fakultäten

Trotz der weiterhin vergleichsweise hohen Frauenanteile in den Fakultätsräten wird deutlich, dass die Universität Hohenheim noch spürbar von einer paritätischen Besetzung entfernt ist. In der Fakultät W liegt der Frauenanteil bei 34,5 %, in der Fakultät A bei 40 % und in der Fakultät N bei 33,9 %. Damit bleiben alle drei Fakultäten weiterhin unterhalb der angestrebten 50-Prozent-Marke.

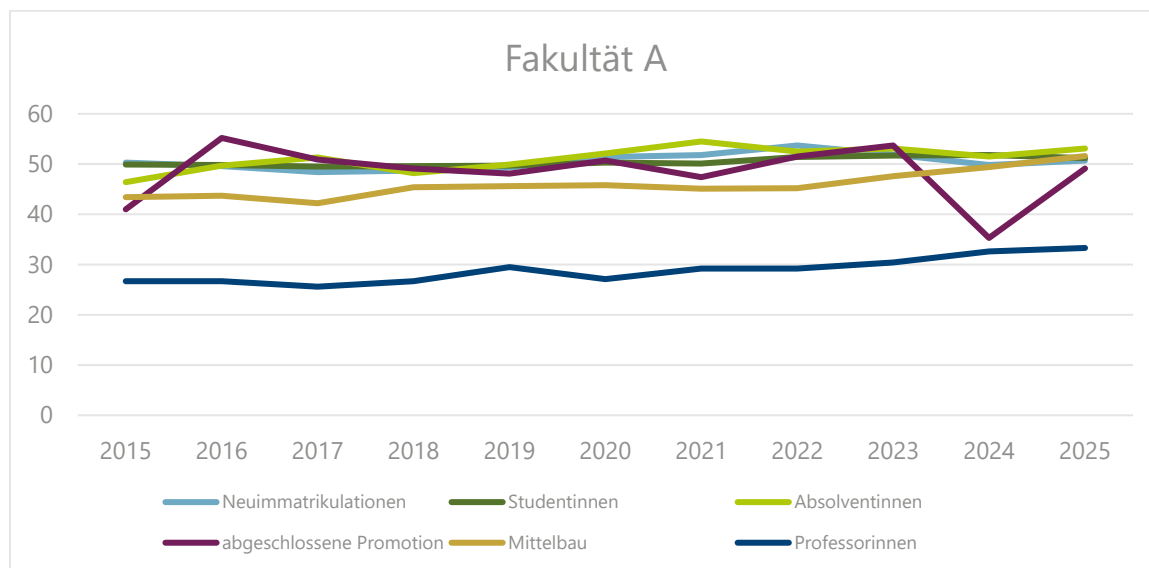
FAKULTÄTSRÄTE	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Fakultät A	29,0%	30,3%	27,0%	34,9%	35,4%	35,2%	35,6%	25,3%	38,1%	40,6%	40%
Fakultät N	36,1%	28,0%	27,0%	32,7%	30,9%	26,9%	38,9%	35,2%	42,6%	37,5%	33,9%
Fakultät W	32,1%	32,1%	34,5%	33,3%	29,8%	32,1%	30,2%	33,9%	30,6%	36,2%	34,5%

In den Fakultätsvorständen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. In allen drei Fakultäten wurde jeweils nur eine Frau in den Fakultätsvorstand gewählt. Hier müssen dringend Anreize geschaffen werden.

Einordnung der Frauenanteile im Kontext des Kaskadenmodells

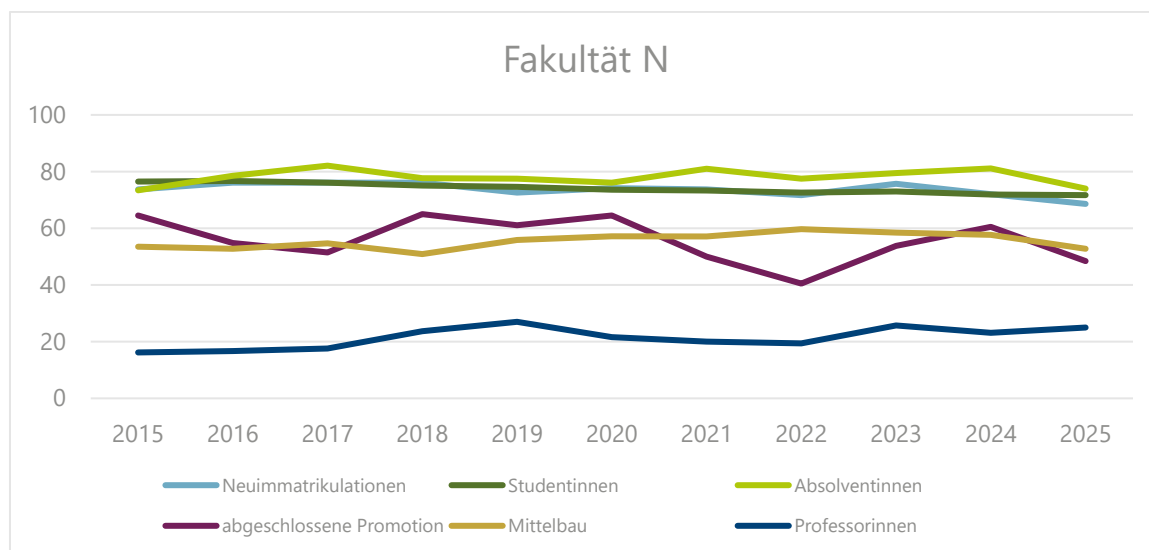
Ein Vergleich der letzten Jahre zeigt, dass der Frauenanteil auch im Jahr 2025 auf allen Ebenen gehalten oder sogar gesteigert werden konnte. In nahezu allen Qualifizierungsstufen liegt eine annähernd paritätische Geschlechterverteilung vor (d.h. zwischen 40 % und 60 %) und entspricht damit weitgehend dem Kaskadenmodell. Der Frauenanteil bei den Professuren ist jedoch in sämtlichen Fakultäten zu niedrig und konnte in den vergangenen Jahren nicht wesentlich erhöht werden.

Fakultät A



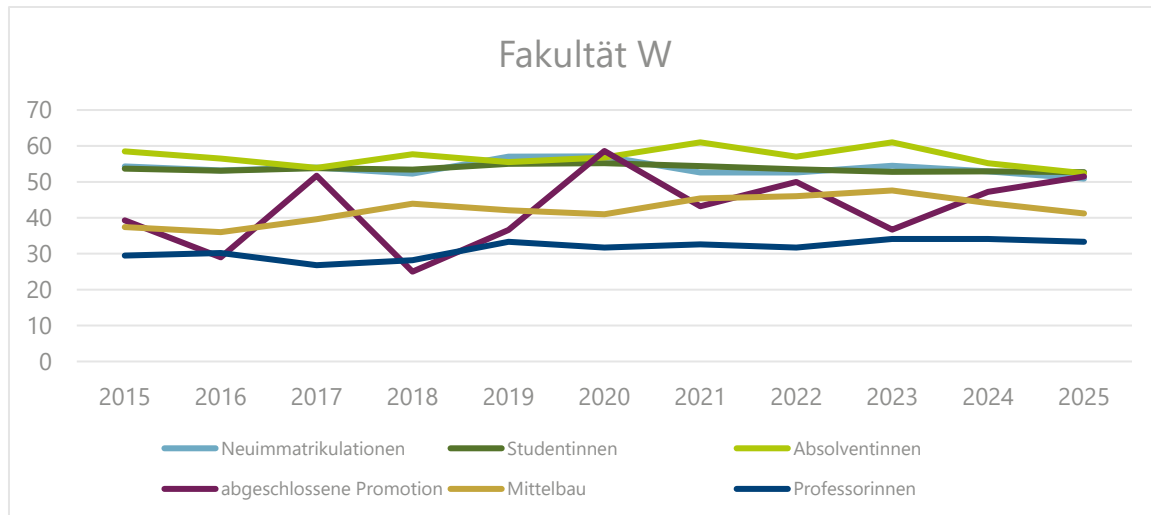
In der Fakultät A herrscht auf allen Qualifizierungsstufen mit Ausnahme der Professuren weiterhin Parität. Der Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen (50,7 %), den Studierenden (51,2 %) und den Absolvierenden (53,1 %) liegt jeweils nahe bei 50 %. Auffallend ist, dass sich der Anteil der erfolgreichen Promotionen nach dem starken Rückgang im Vorjahr von 35,3 % wieder auf 49,1 % erhöht hat. Der Professorinnenanteil ist von 32,6 % auf 33,3 % leicht angestiegen.

Fakultät N



In der Fakultät N liegt bei den Neuimmatrikulationen (68,6 %) und den Studierenden (71,7 %) weiterhin mit über 70 % eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen vor. Bei den Absolvierenden beträgt der Frauenanteil 74 % und liegt damit weiterhin auf sehr hohem Niveau. Der Frauenanteil bei den erfolgreichen Promotionen ist nach dem hohen Vorjahreswert von 60,5 % auf 48,4 % gesunken. Der Anteil der Professorinnen ist von 23,1 % auf 25 % leicht angestiegen. In der Fakultät N konnte die 30 %-Marke weiterhin nicht erreicht werden.

Fakultät W



In der Fakultät W ist auf mehreren Qualifikationsstufen weiterhin nahezu Parität erreicht. Der Frauenanteil beträgt bei den Neuimmatrikulationen 50,9 %, bei den Studierenden 52,7 %, bei den Absolvierenden 52,4 % und bei den erfolgreichen Promotionen 51,5 %. Der Anteil der Professorinnen liegt mit 33,3 % weiterhin konstant über der 30 %-Marke.

In den Fakultäten A und W wird das Kaskadenmodell bis zur Qualifizierungsstufe der Promotion weitgehend erreicht. In der Fakultät N bleiben die Promotionen mit 48,4 % zu stark hinter dem Anteil der Absolventinnen mit 74 % zurück. Der Professorinnenanteil ist deutlich zu niedrig und stagniert in den letzten Jahren weitestgehend.

CEWS – Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2025

Das heutige CEWS („Center für Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft“) ging aus dem früheren „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung“ hervor. Seit 2003 führt das CEWS ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durch, um die Positionen von Hochschulen in Bezug auf Geschlechterverhältnisse auf nationaler Ebene vergleichen zu können. Dieses Instrument wird ständig erweitert, so dass neben der reinen Datenerhebung auch die Entwicklung über die Zeit berücksichtigt wird. Das CEWS Ranking erscheint alle zwei Jahre und wurde erneut für das Jahr 2025 veröffentlicht (CEWS/publik no.34). Das Hochschulranking weist keine einzelnen Rangplätze aus, sondern bildet verschiedene Ranggruppen. Für die einzelnen betrachteten Indikatoren werden jeweils drei verschiedene Gruppen gebildet (Top-Gruppe, Mittelfeld und Entwicklungsbedarf). Es werden Daten verwendet, die vom statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt werden. Neu im Ranking 2025 ist, dass die Zuordnung der Hochschulen zu den Ranggruppen auf einer überarbeiteten Methodik mit klar definierten Schwellenwerten basiert, wodurch die Ergebnisse stärker an inhaltlichen Gleichstellungszielen ausgerichtet werden. Die Datenbasis stammt aus dem Jahr 2023.

Folgende Indikatoren werden berücksichtigt:

- **Promotion:** Verhältnis des Frauenanteils an Promotionen zum Studentinnenanteil
- **Wissenschaftliche Qualifikation nach der Promotion:** Verhältnis des Frauenanteils an Juniorprofessuren und Habilitationen zum Frauenanteil an Promotionen
- **Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur:** Verhältnis des Frauenanteils am Personal zum Studentinnenanteil
- **Professuren:** Verhältnis des Professorinnenanteils zum Frauenanteil an Promotionen
- **Veränderungen des Frauenanteils beim hauptamtlichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personal unterhalb der Lebenszeitprofessur im Abstand von 5 Jahren**
- **Veränderungen des Frauenanteils bei den Professuren im Abstand von 5 Jahren**
- **Studierende:** Studentinnenanteil in 14 Fächern, deren Studentinnenanteil bundesweit unter 40 Prozent liegt

Gesamtbewertung nach Bundesländern

	GESAMTBEWERTUNG LÄNDER 2021	GESAMTBEWERTUNG LÄNDER 2023	GESAMTBEWERTUNG LÄNDER 2025
Berlin	Spitzengruppe	Top-Gruppe	Top-Gruppe
Hamburg	Oberes Mittelfeld	Top-Gruppe	Top-Gruppe
Bremen	Mittelfeld	Top-Gruppe	Top-Gruppe
Hessen	Mittelfeld	Oberes Mittelfeld	Oberes Mittelfeld
Baden-Württemberg	Unteres Mittelfeld	Oberes Mittelfeld	Oberes Mittelfeld
Brandenburg	Spitzengruppe	Spitzengruppe	Mittelfeld
Bayern	Mittelfeld	Mittelfeld	Oberes Mittelfeld
Schleswig-Holstein	Mittelfeld	Oberes Mittelfeld	Oberes Mittelfeld
Niedersachsen	Mittelfeld	Mittelfeld	Oberes Mittelfeld
Nordrhein-Westfalen	Mittelfeld	Mittelfeld	Oberes Mittelfeld
Rheinland-Pfalz	Unteres Mittelfeld	Mittelfeld	Oberes Mittelfeld
Thüringen	Mittelfeld	Unteres Mittelfeld	Mittelfeld
Mecklenburg-Vorpommern	Schlussgruppe	Unteres Mittelfeld	Mittelfeld
Sachsen-Anhalt	Mittelfeld	Mittelfeld	Mittelfeld
Sachsen	Schlussgruppe	Unteres Mittelfeld	Mittelfeld
Saarland	Mittelfeld	Unteres Mittelfeld	Entwicklungsbedarf

Bewertung der Universitäten in Baden-Württemberg

UNIVERSITÄTEN	PROMOTIONEN 2021-2023	WISSENSCHAFTLICHE QUALIFIKATION NACH DER PROMOTION	PROFESSUREN 2023	RANGLISTE FRAUEN- ANTEIL PROFESSUREN 2018 UND 2023	HAUPTBERUFLICHES WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL 2023	HAUPTBERUFLICHES WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL 2018 UND 2023
Universität Freiburg	Top-Gruppe	Top-Gruppe	Entwicklungsbedarf	Mittelfeld	Top-Gruppe	Top-Gruppe
Universität Heidelberg	Top-Gruppe	Top-Gruppe	Entwicklungsbedarf	Mittelfeld	Top-Gruppe	Top-Gruppe
Universität Hohenheim	Top-Gruppe	Top-Gruppe	Mittelfeld	Top-Gruppe	Mittelfeld	Top-Gruppe
KIT	Top-Gruppe	Top-Gruppe	Mittelfeld	Top-Gruppe	Top-Gruppe	Entwicklungsbedarf
Universität Konstanz	Top-Gruppe	Top-Gruppe	Mittelfeld	Top-Gruppe	Mittelfeld	Top-Gruppe
Universität Mannheim	Top-Gruppe	Mittelfeld	Entwicklungsbedarf	Entwicklungsbedarf	Mittelfeld	Entwicklungsbedarf
Universität Stuttgart	Top-Gruppe	Top-Gruppe	Top-Gruppe	Top-Gruppe	Mittelfeld	Mittelfeld
Universität Tübingen	Top-Gruppe	Top-Gruppe	Entwicklungsbedarf	Top-Gruppe	Top-Gruppe	Top-Gruppe

Gesamtranking

		PROMOTION	POST-DOCS	HAUPTBERUFLICHES WISSENSCHAFTLICHES UND KÜNSTLERISCHES PERSONAL	PROFESSUREN	STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS AM HAUPTBERUFLICHEN WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN PERSONAL GEGENÜBER 2018	STEIGERUNG DES FRAUENANTEILS AN DEN PROFESSUREN GEGENÜBER 2018
Universität Hohenheim	Ranggruppe 3	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●
Universität Konstanz	Ranggruppe 3	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●	● ●
Universität Tübingen	Ranggruppe 3	● ●	● ●	● ●	○ ○	● ●	● ●
Universität Heidelberg	Ranggruppe 4	● ●	● ●	● ●	○ ○	● ●	● ○
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	Ranggruppe 4	● ●	● ●	● ●	● ○	○ ○	● ●
Universität Ulm	Ranggruppe 4	● ●	● ●	● ●	○ ○	● ●	● ○
Universität Freiburg	Ranggruppe 4	● ●	● ●	● ●	○ ○	● ●	● ○
Universität Stuttgart	Ranggruppe 5	○ ○	● ●	● ○	● ●	● ○	● ●
Universität Mannheim	Ranggruppe 9	● ●	● ○	● ○	○ ○	○ ○	○ ○

	TOP-GRUPPE	MITTELFELD	ENTWICKLUNGSBEDARF
Universität Tübingen	5		1
Universität Hohenheim	4	2	
Universität Konstanz	4	2	
Universität Freiburg	4	1	1
Universität Heidelberg	4	1	1
Karlsruher Institut für Technologie (KIT)	4	1	1
Universität Ulm	3	2	1
Universität Stuttgart	1	2	3

Ein Vergleich mit den anderen Universitäten in Baden-Württemberg

Die CEWS- Analyse enthält 12 Rankinggruppen, von denen die erste Gruppe nicht besetzt ist und der zweithöchsten Gruppe sieben Universitäten zugeordnet wurden. In der dritthöchsten Gruppe rangiert die Universität Hohenheim vor den Universitäten Konstanz und Tübingen, während die anderen Universitäten in Baden-Württemberg den Ranggruppen 4, 5 und 9 zugeordnet wurden. Mit Ausnahme der Indikatoren „Hauptberuflich wissenschaftliches Personal“ und „Professuren“ wurde die Universität Hohenheim der Spitzengruppe zugeordnet. Dies verdeutlicht erneut, dass die Anzahl der Professorinnen ein Indikator ist, in dem sich die Universität Hohenheim verbessern muss.

FAMILIENGERECHTE HOCHSCHULE

Nachdem die Universität Hohenheim im Jahr 2004 als erste Hochschule in Baden-Württemberg das Zertifikat Audit-„Familiengerechte Hochschule“ erhalten hat, steht Ende des Jahres 2026 die 8. Re-Auditierung an.

Der Stand der Maßnahmen des Handlungsprogramms 2023 - 2026 umfasst bereits umgesetzte Schritte sowie Maßnahmen, die sich derzeit in Bearbeitung befinden oder noch zu bearbeiten sind.

Bereits umgesetzt ist die Berücksichtigung aller familienbedingten Unterbrechungen der Berufsbiografie im Rahmen interner und externer Bewerbungsverfahren. Die Universität Hohenheim unterstützt zudem mobiles Arbeiten und setzt sich weiterhin kontinuierlich für den Ausbau der Kinderbetreuung auf dem Campus ein. Eine mehrtägige Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität Hohenheim in Ausnahmesituationen ist ebenfalls realisiert. Darüber hinaus wird im Bereich Pflege eine regelmäßige Beratung durch eine Pflegeexpertin angeboten.

In Bearbeitung beziehungsweise noch zu bearbeiten sind mehrere Maßnahmen. Hierzu zählen die Aktualisierung des Leitbilds der Universität Hohenheim sowie das abgeänderte Angebot der Hohenheimer Campusferien, das im Jahr 2026 evaluiert werden soll. Zudem sollen sämtliche Angebote der „Familiengerechten Hochschule“ aus allen Einrichtungen auf der Homepage gebündelt werden. Hierfür wird parallel zum Relaunch der Homepage ein Konzept für ein Eingangsportal entwickelt, das über alle Möglichkeiten für Angehörige mit Familie an der Universität Hohenheim informiert und die Ansprechpersonen klar ausweist. Darüber hinaus sollen für internationale Wissenschaftler:innen und Beschäftigte adäquate Dual-Career-Angebote geschaffen werden. Ebenso wird eine Definition beziehungsweise ein gemeinsames Verständnis von „Familie“ erarbeitet. Zudem müssen Regelungen für schwangere Promovierende ohne Anstellungsverhältnis an der Universität entwickelt werden. Schließlich soll die wertschätzende und respektvolle Zusammenarbeit aller Statusgruppen generationenübergreifend weiter verbessert werden, wobei Rücksicht auf Unterschiedlichkeiten im sozialen und kulturellen Hintergrund sowie auf verschiedenste Lebensentwürfe genommen wird.

Kinderbetreuung

Die Universität hat sich bei der Kinderbetreuung in den vergangenen Jahren insbesondere auf Betreuungsangebote in Ausnahmesituationen fokussiert. In diesem Zusammenhang entstand bereits 2005 das Projekt „Kinderfeuerwehr“, über das Studierende und Beschäftigte kurzfristig eine stundenweise Betreuung in Ausnahmesituationen (z.B. bei Prüfungen oder ausgefallener Regelbetreuung) in Anspruch nehmen konnten. Eine Auswertung der Buchungszahlen im Jahr 2025 zeigte jedoch, dass dieses Angebot zunehmend seltener in Anspruch genommen wurde. Mögliche Ursachen hierfür liegen in der gestiegenen Akzeptanz von Homeoffice sowie in den verbesserten Rahmenbedingungen für mobiles Arbeiten. Daher wurde die Kinderfeuerwehr zum 31.12.2025 eingestellt. Das dafür genutzte Kinderzimmer bleibt erhalten und kann für Veranstaltungen gebucht werden, bei denen eine Betreuung benötigt wird. Hier wird auf eine bereits bestehende Kooperation mit dem Eltern-Kind Zentrum Stuttgart West e.V. (Ekiz) zurückgegriffen.

Ebenso wurde 2025 eine Evaluation der Campusferien durchgeführt. Die Betreuung der Kinder von Beschäftigten und Studierenden in den Pfingst- und Sommerferien auf dem Campus der Universität wird zukünftig in dieser Form nicht fortgesetzt. Stattdessen wird ab 2026 eine Kooperation mit Konzept-e angeboten, bei denen Universitätsangehörige ihre Kinder für das Ferienangebot des Kooperationspartners in den Sommerferien anmelden können. Eine Betreuungsmöglichkeit für die Ferien bleibt 2026 also erhalten, wird jedoch in veränderter Form angeboten.

Kinderbetreuung in verschiedener Trägerschaft Einrichtung

	TRÄGER/ART	PLÄTZE	ALTER	ZIELGRUPPE
Kita Hohenheim	Studierendenwerk Tübingen-Hohenheim	30	1-6 Jahre	Studierende
Hohenheimer Küken e.V.	Private Eltern-Kind Initiative	10	0-3 Jahre	Studierende & Beschäftigte
Aktionsgemeinschaft Kind und Beruf in Hohenheim e.V.	Private Eltern-Kind-Initiative	25 (15 „Kleine Hohenheimer“ und 10 „Hohenheimer Zwerge“)	1-6 Jahre und 0,2-3 Jahre	Studierende & Beschäftigte
Element-i Kinderhäuser	Element-i Bildungsstiftung	20 (Belegplätze)	0-6 Jahre	Beschäftigte der Universität Hohenheim
Ausnahmebetreuung	EkiZ – Eltern-Kind-Zentrum e.V.	nach Bedarf	1-12 Jahre	Beschäftigte der Universität Hohenheim

Universitätsangehörigen stehen am Campus und außerhalb verschiedene Betreuungsangebote unterschiedlicher Träger für Kinder verschiedener Altersgruppen zur Verfügung. Die Angebote unterstützen die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und sind ein wichtiger Bestandteil der familienfreundlichen Ausrichtung der Universität Hohenheim. Gleichzeitig zeigt sich, dass sich die Anforderungen an Kinderbetreuung und familienfreundliche Infrastruktur in den vergangenen Jahren verändert haben. Neben flexiblen Lösungen in Ausnahmesituationen rücken zunehmend verlässliche und langfristige Betreuungsangebote in den Fokus. Vor diesem Hintergrund besteht weiterhin Entwicklungsbedarf. Der weitere Ausbau universitärer Kinderbetreuungsangebote bleibt daher ein zentrales Ziel, um familienfreundliche Strukturen nachhaltig zu fördern und noch stärker an den Bedarfen von Beschäftigten und Studierenden auszurichten. Darüber hinaus kommt verlässlichen Betreuungsangeboten eine wichtige strategische Bedeutung für die Gleichstellungsarbeit der Universität zu. Sie stellen eine zentrale Voraussetzung dafür dar, mehr Frauen für wissenschaftliche Karrierewege zu gewinnen, Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen zu unterstützen und Professorinnen langfristig an die Universität zu binden.

Pflege

Das Büro für Gleichstellung und Diversität entwickelte 2025 das Angebot einer Pflegeberatung für Beschäftigte der Universität. Hierbei wird bedarfsorientiert eine externe Pflegeberaterin involviert, die die konkreten Pflegefälle mit den Betroffenen bespricht und Unterstützungsstrategien entwickelt. Das Angebot wurde 2025 in fünf Fällen in Anspruch genommen.

PROFESSORINNENPROGRAMM 2030

Projektvolumen 2.475.000 €, Laufzeit: 2024 – 2029

Ausgangslage und Programmstruktur

Mit dem Professorinnenprogramm 2030 setzt die Universität Hohenheim die Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur und den systematischen Ausbau der Gleichstellungsstrukturen fort und knüpft an die erfolgreichen Vorgängerprogramme (PP II und PP III) an. Gefördert wird die Besetzung von drei Professuren mit Wissenschaftlerinnen. Die Förderung der Professuren ist an die Umsetzung gleichstellungsfördernder Maßnahmen gekoppelt, die unterschiedliche Schwerpunkte adressieren:

- **Professur 1:** Ausstattung und Unterstützung von Professorinnen
- **Professur 2:** Unterstützung von Nachwuchsgruppenleiterinnen und W1-Professuren
- **Professur 3:** Unterstützung von Frauen in Gremien

Zielsetzung

Übergeordnetes Ziel ist der nachhaltige Ausbau förderlicher Strukturen zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen wissenschaftlichen Ebenen, insbesondere in Berufungen, Nachwuchspositionen und Gremien. Zentrale Handlungsfelder sind die Erhöhung der Präsenz von Frauen in universitären Gremien, insbesondere auf Fakultätsebene, die Förderung von Nachwuchsgruppenleiterinnen und Juniorprofessorinnen mit gezielter Vorbereitung auf Professuren, die Durchführung und Verstetigung eines Stellenpools für Nachwuchswissenschaftlerinnen zur Verbesserung der Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren, die Sicherung eines Ausfallfonds zur unterbrechungsfreien Weiterführung von Forschungsprojekten bei Mutterschutz und Elternzeit, sowie die Unterstützung eines gendersensiblen Qualitätsmanagements.

Maßnahmenkatalog

Gleichstellungsorientiertes Berufsmanagement

Im Berichtsjahr wurden die Aktivitäten zur Stärkung eines gleichstellungsbewussten Berufsmanagements weiterentwickelt. Neben der bestehenden Begleitung von Berufungsverfahren wurden zusätzliche Unterstützungsangebote geplant, etwa Beratungsangebote für Postdocs zur Vereinbarkeit von Karriere.

Weiterbildung GENDERKompetenz

2025 lag der Schwerpunkt auf der Recherche geeigneter Schulungskonzepte. Geplant wurden Trainings für Gleichstellungsbeauftragte und Mitglieder von Berufungskommissionen mit Fokus auf der Reduktion unbewusster Voreingenommenheiten. Parallel dazu wurde ein Vorbereitungstraining für Postdocs („Fit fürs Berufungsverfahren“) im Rahmen der Personalentwicklung konzipiert.

Beteiligung an „Feinschliff“ – Talentmanagement für Postdocs

Die Beteiligung am Postdoc-Talentmanagementprogramm wurde 2025 planmäßig umgesetzt. In Abstimmung mit der Personalentwicklung wurden Themenfelder identifiziert, die in Ergänzung zum bestehenden Programm insbesondere weibliche Postdocs adressieren (z.B. Existenzgründung, Wissenschaftskommunikation).

Förderung von Nachwuchsgruppenleiterinnen / W1-Professuren

Zur Unterstützung von Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdocs wurde ein Angebotskatalog entwickelt, der im Jahr 2026 publik gemacht werden kann. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollen niederschwellig Unterstützungsangebote beantragen können, wie bspw. Zuschüsse für Reisen mit Kindern oder wissenschaftliche Hilfskräfte zu Unterstützung bei Projekten.

MentHo – Mentoringprogramm Hohenheim

Das bestehende Mentoringprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen wurde durch das Professorinnenprogramm gestärkt und Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit des Programms realisiert. MentHo wurde in die Erstsemesterbefragung aufgenommen, um die Bekanntheit frühzeitig zu steigern.

Stellenpool für Nachwuchswissenschaftlerinnen

Der Stellenpool stellt neuberufenen Professorinnen befristet zusätzliche wissenschaftliche Unterstützung zur Verfügung. 2025 wurde eine bereits 2024 eingerichtete halbe Stelle für eine Nachwuchswissenschaftlerin weitergeführt. Weitere Angebote wurden in laufenden Berufungsverfahren unterbreitet, um die Attraktivität von Professuren für Frauen zu erhöhen und gleichzeitig gezielte Nachwuchsförderung zu ermöglichen.

Unterstützung für Frauen in Gremien

Zur Entlastung von Professorinnen mit umfangreichen Gremienaufgaben werden befristete wissenschaftliche Unterstützungsstellen bereitgestellt. 2025 wurden zunächst zwei, ab Ende 2025 zwei weitere Wissenschaftlerinnen zur Unterstützung in Lehre und Forschung eingesetzt. Dadurch können Professorinnen ihre Gremienarbeit wahrnehmen, ohne dass ihre Forschungsaktivitäten übermäßig eingeschränkt werden.

Kinderbetreuung

Die Kooperation mit externen Trägern zur Sicherung von Belegplätzen in Kindertageseinrichtungen wurde fortgeführt. Die Plätze wurden 2025 von Beschäftigten der Universität genutzt und leisten einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familienaufgaben und wissenschaftlicher Tätigkeit. (siehe auch "Familiengerechte Hochschule").

Kinderfeuerwehr und Campusferien

Die flexiblen Betreuungsangebote (Notfallbetreuung „Kinderfeuerwehr“ und Campusferienprogramme) wurden 2025 angeboten und genutzt. Nachdem die Nachfrage rückläufig ist, wird an Nachfolgeangeboten gearbeitet.

Fonds für Ausfallzeiten bei Wissenschaftlerinnen

Der Fonds zur Überbrückung von Ausfallzeiten (z. B. Mutterschutz, Elternzeit) wurde seit Anfang 2025 genutzt, um Vertretungen für laufende Forschungs- und Qualifikationsprojekte zu finanzieren. Dadurch konnten Forschungsarbeiten trotz reduzierter Präsenz der betroffenen Wissenschaftlerinnen kontinuierlich fortgeführt werden.

Gleichstellungsmonitoring

Die im Programm vorgesehene Stelle für ein Gleichstellungsmonitoring konnte 2025 noch nicht besetzt werden. Inhaltlich wird das Monitoring mit der Maßnahme „gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement“ verknüpft und für eine adäquate Umsetzung vorbereitet.

Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement

Ein Grundkonzept zu Befragungen von Promovierenden und Postdocs durch die Graduiertenakademie wurde erstellt, um weitere gezielte Förder- und Unterstützungsmaßnahmen für die Karrieren von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu entwickeln.

Bedarfsermittlung und Förderung von Doktorandinnen

Die Graduiertenakademie übernimmt eine zentrale Rolle bei der Bedarfserhebung und Entwicklung von Unterstützungsangeboten für Promovierende. Um im Rahmen des Professorinnenprogramms einen Fokus auf Frauen zu legen, wurde die Auswertung vorhandener Datenquellen (Befragungen, Datenbanken, Feedbackformate) vorbereitet, die durch Befragung von Fokusgruppen mit Promovierenden und Postdocs ergänzt werden soll. Parallel wurden erste Angebote pilotiert, z. B. die Nutzung des Fonds für Ausfallzeiten auch für Doktorandinnen.

Koordination und Evaluation des Programms

Seit Mai 2025 ist eine Koordinationsstelle im Büro für Gleichstellung und Diversität eingerichtet. Sie übernimmt die inhaltliche und administrative Steuerung des Programms, das Berichtswesen, die Abstimmung mit internen und externen Akteur:innen sowie die Vorbereitung der Evaluation.

MENTHO – MENTORING IN HOHENHEIM

Das Büro für Gleichstellung und Diversität der Universität Hohenheim setzt mit MentHo ein umfassendes Mentoringprogramm um, das Frauen in unterschiedlichen akademischen Entwicklungsphasen gezielt stärkt.

Förderung und Vernetzung: Von der Studentin bis zur Juniorprofessorin

Im Zentrum steht die Förderung individueller Karrierewege: sowohl innerhalb der Wissenschaft als auch in wissenschaftsnahen Bereichen, Behörden, Unternehmen oder im Bereich der Existenzgründung. Durch persönliche Beratung, strategische Vernetzung und ein vielfältiges Qualifizierungsangebot schafft das Projekt Rahmenbedingungen, die Frauen langfristig in ihrer beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung unterstützen.

MentHo zeichnet sich durch seine phasenübergreifende Struktur aus. Das Programm richtet sich an Studentinnen ab dem Bachelorstudium ebenso wie an Wissenschaftlerinnen höherer Qualifizierungsstufen: von der Promotion bis zur Juniorprofessur. Die Teilnehmerinnen profitieren von der Begleitung durch Mentor:innen aus Wissenschaft, Verwaltung, Wirtschaft und weiteren relevanten Institutionen. Diese enge Betreuung ermöglicht es den Mentees, Karriereoptionen realistisch einzuschätzen, strategische Entscheidungen vorzubereiten und berufliche Netzwerke aufzubauen.

Unternehmerische Kompetenzen und strategische Karriereentwicklung

Ein weiterer Schwerpunkt des Projekts liegt auf dem Themenfeld Female Entrepreneurship. Die Erfahrungen aus dem Projekt CoMenT – Entrepreneurin fließen direkt in MentHo ein und erweitern das Programm um eine dritte zentrale Säule neben Wissenschaft und Wirtschaft. Damit trägt MentHo dazu bei, Gründungskompetenzen und unternehmerisches Denken von Frauen an der Universität nachhaltig zu stärken.

Ein begleitendes Qualifizierungsprogramm vermittelt Schlüsselkompetenzen für Forschung, Lehre, Management und Selbstständigkeit. So werden die Teilnehmerinnen befähigt, ihre berufliche Entwicklung strategisch zu gestalten und sich erfolgreich in ihren jeweiligen Communities zu positionieren.

MentHo im Wandel: Neue Formate für neue Anforderungen

Im Berichtsjahr 2025 wurden drei Workshops in Kooperation mit dem Rosensteinmuseum durchgeführt. Gleichzeitig zeigte sich, dass Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen nach der Corona-Zeit deutlich schwerer zu erreichen sind. Vor diesem Hintergrund wird MentHo derzeit konzeptionell weiterentwickelt und an veränderte Bedarfe angepasst. In diesem Zuge wurde auch das bisherige Format des „KarriereBus“ beendet.

Mit seiner breiten Ausrichtung leistet MentHo einen wichtigen Beitrag zur Chancengleichheit, zur Sichtbarkeit von Frauen und zur Förderung ihrer Karrierewege in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Das Mentoringprogramm MentHo ist an der Universität Hohenheim verstetigt.

GLEICHSTELLUNG UND DIVERSITÄT

Strukturelle Maßnahmen

Besetzung der Stelle „Referent:in für Diversität“

Ab 1. Mai 2025 wurde die Stelle „Referent:in für Diversität“ mit Kathrin Schopenhauer besetzt. Durch eine kostenneutrale Umstrukturierung des Büros für Gleichstellung und Diversität konnte diese Stelle mit einem Stellenanteil von 0,5 VZÄ geschaffen werden.

Weitere Etablierung der Senatskommission für Diversität

Bereits 2024 wurde die Senatskommission für Diversität eingerichtet. Der regelmäßige Sitzungsturnus der Kommission konnte 2025 fortgesetzt werden, was dem Gremium zu mehr Beständigkeit und Sichtbarkeit verhilft. Durch die breite Zusammensetzung des Gremiums sind alle Statusgruppen der Universität vertreten. Auf diese Weise können unterschiedliche Perspektiven und Anliegen in die Kommission eingebracht und zugleich Impulse aus der Kommissionsarbeit in die Universität zurückgetragen werden.

Initiierung des Arbeitskreises „Nachteilsausgleich“

Das Amt der Ansprechperson für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ist im Büro für Gleichstellung und Diversität angesiedelt. Ein Großteil der Anfragen von Betroffenen zielt auf Beratung hinsichtlich der Beantragung eines Nachteilsausgleichs ab. Bisher gingen die Anfragen hierzu an verschiedenen Stellen innerhalb der Universität ein, insbesondere in der Zentralen Studienberatung, im Prüfungsamt sowie dem Büro für Gleichstellung und Diversität. Zwischen diesen drei Stellen besteht daher ein stetiger Abstimmungsbedarf.

Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2025 durch die Referentin für Diversität ein Arbeitskreis „Nachteilsausgleich“ initiiert, an dem die drei beteiligten Stellen teilnehmen. In regelmäßigen Sitzungen werden sowohl aktuelle Fallkonstellationen als auch grundsätzliche strategische Fragestellungen besprochen. So wurde beispielsweise diskutiert, wie der Umgang und die Haltung der Universität zu Studierenden mit psychischen oder neurodivergenten Erkrankungen ist, die einen Nachteilsausgleich beantragen.

Darüber hinaus entwickelte die Referentin für Diversität eine Homepage, die Betroffenen eine Übersicht zur Antragstellung sowie den jeweiligen Anlaufstellen bietet.

Mitarbeit im Arbeitskreis „Mensch und Gesundheit“

Die Gleichstellungsreferentin und die Referentin für Diversität engagieren sich aktiv im Arbeitskreis „Mensch und Gesundheit“ der Universität Hohenheim. Sie nehmen regelmäßig an den Sitzungen teil und bringen dabei kontinuierlich Impulse aus einer Gender- und Diversityperspektive ein. Durch ihre Beiträge werden Themen wie Chancengleichheit, Vereinbarkeit, psychische Gesundheit und diskriminierungssensible Arbeitskultur im Arbeitskreis stärker sichtbar und in Entscheidungsprozesse integriert. Ihr Engagement trägt dazu bei, dass Fragen der Gleichstellung und Vielfalt systematisch in die Weiterentwicklung gesundheitsförderlicher Strukturen einfließen.

Maßnahmen zur Kommunikation und Sichtbarkeit

Aufbau der Homepage „Diversität“

Auf der Seite des Büros für Gleichstellung und Diversität wurde die Unterseite „Diversität“ geschaffen. Hier sind alle Inhalte, Konzepte und Anlaufstellen gebündelt, die das Thema Diversität an der Universität betreffen. Damit werden zum einen die Sichtbarkeit und Relevanz des Themas erhöht, zum anderen wird die Kommunikation innerhalb der Universität sowie nach außen erleichtert.

Teilnahme an internen Veranstaltungen

Studienauftaktmesse

Die Studienauftaktmesse der Universität Hohenheim findet jeweils zu Beginn des Wintersemesters statt; es gibt für Bachelor- und Master-Studierende jeweils eine Veranstaltung, bei der sich zentrale Stellen der Universität den Studienanfänger:innen vorstellen. Die Veranstaltungen bieten einen geeigneten Rahmen, auf Ansprechpersonen und Unterstützungsangebote aufmerksam zu machen. Die Teilnahme des Büros für Gleichstellung und Diversität (Gleichstellungsreferentin und Referentin für Diversität) ist wichtig, um Kontakte zu knüpfen und eine Sichtbarkeit zu schaffen.

Onboarding-Veranstaltung

Jeweils im April und im Oktober veranstaltet das Team der Personal- und Organisationsentwicklung der Universität eine Veranstaltung zum Onboarding aller neuer Mitarbeiter:innen. Hier stellt sich das Büro für Gleichstellung und Diversität vor und bietet die Möglichkeit, mit den Mitarbeiterinnen des Büros in Kontakt zu treten. Das Angebot wurde 2025 gut angenommen, so dass die Vernetzung in die Universität und die Sichtbarkeit weiter voranschreiten.

Netzwerkarbeit

Netzwerk der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung (extern)

Das landesweite Netzwerk der Beauftragten für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung trifft sich zweimal pro Jahr. Die Treffen dienen vorrangig dem Austausch, behandeln jedoch daneben relevante inhaltliche Themen (z.B. Autismus-Spektrum bei Studierenden) und sind daher auf mehreren Ebenen wertvoll. Die Referentin für Diversität sowie die Gleichstellungsreferentin nahmen 2025 an den Treffen teil und nutzten diese zum fachlichen Austausch und zur Vernetzung.

Vernetzung mit dem Green Office (Team Governance und Struktur)

Das Green Office der Universität Hohenheim behandelt Nachhaltigkeit in allen Facetten. Diversität wird dabei als Bestandteil sozialer Nachhaltigkeit berücksichtigt.

Weitere Maßnahmen

Befragung zur Diversität

Bisang verfügt die Universität Hohenheim über keine aussagekräftige Datenbasis zur Diversität der Universitätsangehörigen. Zur Konzeption von zukünftigen Maßnahmen sind diese Daten jedoch eine wichtige Grundlage, um die Bedarfe der jeweiligen Zielgruppen besser einschätzen zu können. Daher wurde 2025 eine Befragung entwickelt, die den Studierenden und Beschäftigten zukünftig in regelmäßigen Abständen zur Teilnahme zugeschickt werden soll. Das Ziel ist der Aufbau eines Berichtswesens „Diversität“.

Konzeptentwicklung zu Antisemitismus

Aufgrund der gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre nimmt das Thema der Strategieentwicklung gegen Diskriminierung und insbesondere Antisemitismus besonderen Raum ein. Das Büro für Gleichstellung und Diversität entwickelte 2025 im Auftrag des Rektors ein Konzept gegen Antisemitismus. Dieses beinhaltet den Aufbau einer Homepage, auf der eine externe Kontaktnummer des Vereins OFEK (hebräisch: Horizont) bereitgestellt wird, die in Notfällen erreicht werden kann. Zudem findet eine Kooperation mit der Stiftung Erinnerung,

Verantwortung und Zukunft (EVZ) statt. Auf Basis dieser Kooperation kann die Universität ein E-Learning-Angebot zu Antisemitismus bereitstellen, das jederzeit von den Universitätsmitgliedern abgerufen werden kann.

Mittelfristig ist geplant, ein Positionspapier gegen Antisemitismus zu entwickeln sowie Kurzformate wie z.B. Lunch-Talks anzubieten.

Audit „vielfaltsgerechte Hochschule“

Die Zertifizierung der Universität als „vielfaltsgerechte Hochschule“ erfolgte 2023. Im Jahr 2025 wurden folgende Maßnahmen nach Zeitplan umgesetzt:

- Einrichtung der Homepage für Diversität
- Entwicklung eines Monitorings zu Diversität
- Evaluation und eventuell Neu-Konzeption der „Kinderfeuerwehr“ und der Campusferien.

Antragstellung „Vielfalt verbindet“

Das Büro für Gleichstellung und Diversität beteiligte sich im Oktober 2025 an der Ausschreibung des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt BMFTR „Vielfalt verbindet“. Hierbei werden Projekte und Aktivitäten von Einrichtungen gefördert, die dazu beitragen, Vielfaltsaspekte im Wissenschaftssystem strukturell zu stärken. Der Antrag der Universität war in dieser Föderrunde nicht erfolgreich, erhielt aber eine sehr gute Bewertung (14 von 16 Punkten). Das Büro für Gleichstellung und Diversität wird in der zweiten Föderrunde erneut einen Antrag stellen.

Funktion als Ansprechpersonen

Die Universitätsgleichstellungsbeauftragte übernimmt derzeit mehrere Funktionen als Ansprechperson für verschiedene Bereiche, die sie mit Unterstützung weiterer Kolleginnen und Kollegen wahrnimmt. Perspektivisch ist vorgesehen, einzelne dieser Aufgaben an die Referentin für Diversität zu übertragen, um Zuständigkeiten klarer zu bündeln und Synergien zwischen Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit zu stärken. Hierfür sind in 2026 strukturierte Gespräche und Abstimmungen erforderlich.

Ansprechperson für Fragen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung

Im Berichtsjahr befasste sich das Büro für Gleichstellung und Diversität erneut mit Einzelfällen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sowie diskriminierenden Äußerungen in digitalen Kommunikationsräumen. Hervorzuheben ist hierbei ein Vorfall in einer privaten Chatgruppe mit Studierenden, in der es zu massiven Beleidigungen und Gewaltandrohungen kam. Die Universität Hohenheim erstattete in diesem Zusammenhang Anzeige bei der Polizei und stellte zugleich klar, dass derartiges Verhalten weder auf dem Campus noch im digitalen Raum toleriert wird.

Insgesamt wurde im Berichtszeitraum ein Fall zur Anzeige gebracht. Unabhängig davon zeigt sich, dass Prävention, klare Zuständigkeiten und verlässliche Handlungswege weiterhin von großer Bedeutung sind.

Vor diesem Hintergrund werden bestehende Unterstützungs- und Beratungsstrukturen weiterentwickelt. Zudem ist vorgesehen, gemeinsam mit internen Gremien und externen Kooperationspartnern ein abgestimmtes Konzept zum Umgang mit diskriminierenden, übergreifenden oder bedrohenden Vorfällen zu erarbeiten. Ziel ist es, Betroffene bestmöglich zu unterstützen, Verfahren transparent zu gestalten und frühzeitig präventiv zu wirken.

Ansprechperson für Antidiskriminierung

Die Zahl von diskriminierenden Vorfällen nimmt vor allem in den sozialen Medien stark zu. Im engen Austausch mit den Studierenden wurde und wird nach individuellen und uniweiten Lösungen gesucht. Im Berichtsjahr suchten acht Studierende Beratung im Büro für Gleichstellung und Diversität und die Universität stellte eine Anzeige.

Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung

Die Zahl der Beratungsanfragen von Studierenden mit chronischen Erkrankungen an das Büro für Gleichstellung und Diversität ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Dies kann unter anderem auf eine zunehmende Sensibilisierung für das Thema sowie auf eine stärkere Inanspruchnahme bestehender Unterstützungsangebote hinweisen. Je nach individueller Situation und Art der Beeinträchtigung ist es eine Herausforderung, einen Nachteilsausgleich für Prüfungen zu erhalten.

Nach Auskunft des MWK liegt es im Bereich der Autonomie der Hochschulen, hierfür geeignete Verfahren und Lösungen zu entwickeln. Die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung arbeitet deshalb gemeinsam mit weiteren zuständigen Akteur:innen, unter anderem im Arbeitskreis Nachteilsausgleich, an der Entwicklung entsprechender Lösungen für die Universität Hohenheim.

WEITERE AKTIVITÄTEN

Margarete von Wrangell Juniorprofessorinnen-Programm

Das Margarete von Wrangell-Programm wurde modifiziert und ist nun stärker auf die Junior-Professorinnen ausgerichtet. Diese können innerhalb einer Frist von 18 Monaten nach Übernahme der Professur einen Antrag stellen, um für drei Jahre eine Wissenschaftlerin in der Postdoc-Phase einzustellen und diese weiter zu qualifizieren, so dass sie sich selbst auf eine Junior-Professur bewerben kann. Damit soll dem Umstand entgegengewirkt werden, dass Wissenschaftlerinnen die Hochschulen in der Postdoc-Phase überproportional häufig verlassen.

Das Programm wurde 2025 erneut verlängert. Bereits im Jahr 2024 war die Universität Hohenheim mit einer Stipendiatin erfolgreich an der entsprechenden Ausschreibung beteiligt.

Raum der Stille

Seit 2023 wird in Kooperation mit der Hochschule für Technik Stuttgart an der Umsetzung eines Raums der Stille gearbeitet. Das Projekt verfolgt das Ziel, auf dem Campus einen bewusst gestalteten Rückzugsort zu schaffen, der allen Studierenden sowie Beschäftigten der Universität Hohenheim offensteht.

Im Berichtsjahr 2025 konnten wesentliche Schritte bei Ausbau und Fertigstellung umgesetzt werden. Im Juli 2025 wurde der Raum im Rahmen einer offiziellen Einweihung vorgestellt und als gemeinsames Projekt der Universität Hohenheim und der Hochschule für Technik Stuttgart sichtbar gemacht. Zugleich zeigte sich im weiteren Verlauf des Jahres, dass für die endgültige Inbetriebnahme noch einzelne bauliche und organisatorische Anpassungen erforderlich sind.

Zu den unerwarteten Besonderheiten des Jahres gehörte zudem ein Siebenschläfer, der den neu gestalteten Raum vorübergehend als Rückzugsort für sich entdeckte. In diesem Zusammenhang wurden zusätzliche Maßnahmen zum Schutz und zur Sicherung des Bereichs notwendig. Die Eröffnung für die reguläre Nutzung verschiebt sich daher.

Rente und Pflege

Seit nunmehr acht Jahren bietet das Büro für Gleichstellung & Diversität in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung im zweijährigen Turnus die Beratungsreihe „Priorität für Frauen“ an. Aufgrund aktueller Umstrukturierungen wird derzeit geprüft, in welcher Form dieses Angebot künftig fortgeführt und gegebenenfalls weiterentwickelt werden kann. Ergänzend dazu sollte ursprünglich ein monatliches Beratungsangebot zum Thema Pflege etabliert werden. Die bisherigen Erfahrungen zeigen jedoch, dass ein Format pro Semester – ergänzt durch individuelle Beratung bei Bedarf – den Anforderungen der Zielgruppen angemessen entspricht und weiterhin verlässlich bereitgestellt werden kann.

BERICHTE DER DEKANE AUS DEN FAKULTÄTEN

Die Fakultät Agrarwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages 2025

Inhaltsverzeichnis:

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

1. Ist-Stand in der Fakultät Agrarwissenschaften und Vergleich mit den Daten des Vorjahres¹

Tab. 1: Studierende (Stand: 01.12.2025) – Anteil von Frauen

	01.01. 2025 - 31.12.2025			01.01. 2024 - 31.12.2024		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
1. Studiengang						
1. Studienfach		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. ¹⁾ (fakultätsübergreifend)	99,0	59,5	60,1%	112,5	63,0	56,0%
Agrarbiologie M.Sc. ^{1,2)} (fakultätsübergreifend)	9,0	4,5	50,0%	10,0	6,5	65,0%
Agrarwissenschaft B.Sc.	419	209	49,9%	434	214	49,3%
Agrarwissenschaft M.Sc.	426	213	50,0%	349	169	48,4%
Agrarwissenschaften ohne Abschluss / Zeitstudierende	23	10	43,5%	23	12	52,2%
Agribusiness M.Sc.	88	36	40,9%	95	44	46,3%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	62	25	40,3%	61	24	39,3%
Bioeconomy M.Sc. ³⁾ (fakultätsübergreifend)	38,3	23,0	60,1%	33,3	19,0	57,1%
Crop Sciences M. Sc.	88	45	51,1%	75	38	50,7%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	151	83	55,0%	128	75	58,6%
Environmental Science – Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	50	29	58,0%	60	35	58,3%
Landscape Ecology M.Sc.	45	27	60,0%	50	31	62,0%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	95	39	41,1%	114	53	46,5%
Nachhaltige Biobasierte Technologien M. Sc.	32	15	46,9%	36	16	44,4%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	76	46	60,5%	95	59	62,1%
Agrarwissenschaftlichen Promotion	203	106	52,2%	200	109	54,5%
Agrarwissenschaftlicher Promotionsstudiengang ⁴⁾	40	26	65,0%	40	25	62,5%
Summe Fakultät A	1944,3	996,0	51,2%	1915,8	992,5	51,8%

- 1) Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten N und A. In Tabelle 1 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (50%).
- 2) Der Studiengang wird seit WS2025/26 nicht mehr angeboten
- 3) Gemeinsamer Studiengang der Fakultäten W, N und A. In der Tabelle 1 sind nur die der Fakultät A zugeordneten Studierenden gelistet (33,3%).
- 4) Der Promotionsstudiengang wurde zum 30.09.2025 eingestellt. Alternativ wird nun die „Hohenheim Graduate School of Life Sciences“ gemeinsam mit Fakultät N angeboten.

Tab 2: Neuimmatrikulationen 2025/26 (Stand: 01.12.2025) – Anteil von Frauen

Studiengang	Studienjahr 2025 / 2026			Studienjahr 2024 / 2025		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc. ¹⁾	34	20	58,8%	32,5	13,5	41,5%
Agrarbiologie M.Sc. ¹⁾	Wurde zum WS 2025/26 eingestellt			5	2	40,0%
Agrarwissenschaften B. Sc.	181	94	51,9%	145	69	47,6%
Agrarwissenschaften M.Sc.	209	108	51,7%	145	74	51,0%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	11	3	27,3%	14	4	28,6%
Agribusiness M.Sc.	35	17	48,6%	32	12	37,5%
Bioeconomy M.Sc. ²⁾	18	10	55,6%	12	8	66,7%
Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.	51	24	47,1%	58	33	56,9%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	8	6	75,0%	31	16	51,6%
Crop Science M.Sc.	36	19	52,8%	29	18	62,1%
Landscape Ecology M.Sc.	8	5	62,5%	20	11	55,0%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	35	10	28,6%	58	28	48,3%
Nachhaltige Biobasierte Technologien M. Sc.	10	5	50,0%	15	6	40,0%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	17	10	58,8%	17	11	64,7%
Summe Fakultät A	653	331	50,7%	613,5	305,5	49,8%

- 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 2024/25 (Stand: 04.02.2026) – Anteil von Frauen

Studiengang	Absolvent/-innen 2024/2025			Absolvent/-innen 2023/2024		
	Gesamt	Gesamt		Gesamt	Gesamt	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarwissenschaft B.Sc.	88	49	55,7%	96	52	54,2%
Agrarwissenschaften M.Sc. inkl. Agricultural Economics	114	52	45,6%	108	44	40,7%
Agrarwissenschaft, Vertiefungsrichtung Agricultural Economics M.Sc.				22	10	45,5%
Agrarbiologie ¹⁾ B.Sc.	22	11	50,0%	13	7,5	57,7%
Agrarbiologie ¹⁾ M.Sc.	2,5	2	80,0%	3	2	66,7%
Agribusiness M.Sc.	29	17	58,6%	33	16	48,5%
Agricultural Science in the Tropics and Subtropics M.Sc.	11	3	27,3%	5	4	80,0%
Bioeconomy ²⁾ M.Sc.	9	3,3	36,7%	9	6	66,7%
Crop Science M.Sc.	18	6	33,3%	26	11	42,3%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc.	26	18	69,2%	20	16	80,0%
Environmental Science -Soil, Water, Biodiversity M.Sc.	11	9	81,8%	6	5	83,3%
Landscape Ecology M.Sc.	9	7	77,8%	14	8	57,1%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	14	6	42,9%	25	9	36,0%
Nachhaltige Biobasierte Technologien M.Sc.	6	2	33,3%	6	1	16,7%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	33	23	69,7%	23	19	82,6%
Gesamtzahl Fakultät A	392,5	208,3	53,1%	409	210,5	51,5%

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 [%]
2024/25	57	29	28	49,1
2023/24	68	44	24	35,3
2022/23	67	31	36	53,7
2021/22	66	32	34	51,5
2020/21	57	30	27	47,4

* 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 [%]
2025	1	0	1	100
2024	2	2	0	0
2023	1	1	0	0
2022	2	1	1	50
2021	1	1	0	0

Tab. 6: Wissenschaftliches Personal bezogen auf das Kalenderjahr

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2025	48	32	16	33,3
2024	46	31	15	32,6
2023	46	32	14	30,4
2022	48	34	14	29,2
2021	48	34	14	29,2

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen (Mittelbau)

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2025	129	67	62	48,1
2024	136	70	66	48,5
2023	130	64	66	50,8
2022	133	73	60	45,1
2021	139	76	63	45,3

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte insgesamt aus Drittmitteln

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2025	185	85	100	54,1
2024	182	91	91	50,0
2023	210	114	96	45,7
2022	203	111	92	45,3
2021	211	116	95	45,0

Quelle: Sämtliche Zahlen stammen von APO, Referat Berichtswesen und Controlling; Bearbeitung durch das Gleichstellungsbüro (025)

Zusammensetzung Fakultätsorgane

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 33,3%, im Wissenschaftlichen Dienst 50%, bei den Studierenden 66,7%, PhDs 100% und in der Gruppe der Sonstigen (Angestellte/Beamte) 33,3%.

2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele

- Bei den Studierenden (Tab. 1) in den Studiengängen der Fakultät Agrarwissenschaften sind die Zahlen im Berichtszeitraum 2025 mit 51,2% (Mittel über alle Studiengänge) weiterhin ausgeglichen. Die Anzahl der Studienanfängerinnen im Studienjahr 2025/26 ist mit 50,7% leicht erhöht zum Vorjahr und ausgeglichen (Tab. 2). Allerdings variiert der Anteil der weiblichen Studierenden in den einzelnen Studiengängen erheblich. Der leichte Anstieg ist ebenso bei der Zahl der Absolventinnen im Vergleich zum Vorjahr zu sehen und liegt nun bei 53,1%.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a), sind Frauen nach wie vor mit 33,3% unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren ist die Entscheidung der Fakultät aufgrund der Bewerbungslage allerdings eingeschränkt. In fünf im Berichtszeitraum abgeschlossenen Verfahren wurden zwei Frauen berufen (40,0%).
Bei den abgeschlossenen Promotionen lag der Frauenanteil bei 49,1% (Tab. 4) und ist im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich gestiegen.
Im Jahr 2025 gab es an der Fakultät Agrarwissenschaften eine Habilitation einer weiblichen Kandidatin (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) ist wieder leicht auf 51,2% gestiegen (Vorjahr 48,5%). Die Zahl der wissenschaftlich Beschäftigten in Drittmittelprojekten ist erfreulicherweise gestiegen und liegt nun bei 54,1%.

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

- Der Anteil der Promotionen von Frauen ist im Jahr 2025 wieder ausgeglichen. Ziel ist es diesen Anteil weiter zu erhöhen bzw. mindestens zu halten.
- Der Anteil der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Plan- und Drittmittelstellen ist leicht gestiegen und liegt nun im Mittel bei 51,6%. Ziel ist es dieses Verhältnis zu halten.
- Der Anteil der Habilitationen von Frauen sollte dauerhaft etwa 50% betragen.
- Bei Berufungen ist darauf zu achten, dass der Anteil der von Frauen besetzten Professuren dem bundesweiten Anteil der habilitierten Wissenschaftlerinnen eines Faches entspricht. Über die aktive Rekrutierung sollen in den Berufungsverfahren weiterhin Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.
- Des Weiteren sollten weitere Maßnahmen zur Unterstützung von Vereinbarkeit von Familie und Beruf von der Universität getroffen und in die Praxis umgesetzt werden. Hier zeigen sich vermehrt Probleme für alle Berufsgruppen an der Fakultät.

3. Maßnahmen

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

Die Fakultät Agrarwissenschaften wird ihre Individualberatung von Schwangeren und Beschäftigten und Studierenden mit Kind zur Vereinbarkeit von Studium und Familie fortsetzen und diese 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 der Landesgraduierendenförderung sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden. Die Angebote für Zusatzfinanzierungen aus Mitteln des Professorinnen Programms sollen durch aktive Bewerbung dieser Angebote in der Fakultät besser sichtbar gemacht werden.

3.2 Abbau strukturbedingter Nachteile

3.2.1 Anteil von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät Agrarwissenschaften 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 nun bei etwas über 50%, es wird darauf geachtet diesen Anteil zukünftig stabil zu halten.

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 Agrarwissenschaften legen Wert darauf, dass die Sitzungstermine in der Kernarbeitszeit stattfinden.

3.4 Konzeptionelle Weiterentwicklung der Gleichstellung

Die Universität erhielt in 2023 erstmalig das Zertifikat zum „audit vielfaltsgerechte Hochschule“ und erneut das Zertifikat „audit familiengerechte Hochschule“. Die damit verbundenen Maßnahmen, insbesondere zur Verbesserung der Kinderbetreuung und der Unterstützung ausländischer Studierender u.a., werden von der Fakultät Agrarwissenschaften ausdrücklich gewünscht und unterstützt.

Stand 12.05.2026

Gez. Prof. Dr. Ralf Vögele
Dekan Fakultät Agrarwissenschaften

Die Fakultät Naturwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Stand der Gleichstellung der Geschlechter in der Fakultät Naturwissenschaften

- 1.1 Entwicklungsstand bei den Studierenden und Qualifizierungsstufen (Fakultät N)
- 1.2 Entwicklungsstand im akademischen Mittelbau (Fakultät N)

2. Zielvorgaben zur Optimierung der Gleichstellung / Chancengleichheit

- 2.1 Studierende
- 2.2 Promotionen
- 2.3 Akademischer Mittelbau
- 2.4 Habilitationen und Professuren
- 2.5 Gremien (Fakultätsrat und Senat sowie Universitätsrat)

3. Maßnahmen

- 3.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- 3.2 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie
- 3.3 Maßnahmen zur Verwirklichung der Geschlechtergerechtigkeit

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 (Kalendarjahr 2025) 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 2015 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										
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Studierende	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%)	1961,0 (72,6%)	1919,7 (73,0%)	2059,8 (71,9%)	2045,3 (71,7%)
Neuimmatrikulierte	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%)	539,0 (71,7%)	552,2 (75,7%)	627,5 (72,0%)	596 (68,6%)
Studienabschlüsse	380 (73,4%)	382 (78,5%)	391 (82,1%)	434,8 (77,6%)	425,8 (77,5%)	361,3 (76,1%)	420,2 (81%)	418,0 (77,5%)	380,8 (79,5%)	409,0 (81,1%)	396,5 (74,0%)
Promotionen	31 (64,5%)	31 (54,8%)	33 (51,5%)	40 (65%)	36 (61,1%)	31 (64,5%)	24 (50%)	37 (40,5%)	39 (53,8%)	38 (60,5%)	31 (48,4%)
Mittelbau Drittmittel	87 (55,2%)	83 (54,2%)	87 (54%)	93 (55,9%)	99 (58,6%)	98 (54,1%)	107 (56,1%)	115 (60,9%)	111 (59,5%)	108 (58,3%)	107 (55,1%)
Mittelbau Planstellen	130 (52,3%)	131 (51,9%)	136 (55,1%)	129 (47,3%)	128 (53,9%)	138 (59,4%)	126 (57,9%)	128 (58,6%)	123 (57,7%)	138 (57,2%)	122 (50,8%)
Mittelbau befristet	186 (56,5%)	183 (55,7%)	192 (57,3%)	191 (52,9%)	199 (58,8%)	208 (59,1%)	205 (59,5%)	217 (62,2%)	207 (60,4%)	221 (58,8%)	203 (53,2%)
Mittelbau unbefristet	31 (35,5%)	31 (35,5%)	31 (38,7%)	31 (38,7%)	30 (36,7%)	28 (42,9%)	28 (39,3%)	26 (38,5%)	27 (44,4%)	25 (48,0%)	26 (50,0%)
Mittelbau Vollzeit	70 (34,3%)	75 (40%)	71 (39,4%)	82 (39%)	64 (46,9%)	77 (40,3%)	79 (46,8%)	70 (50,0%)	79 (43,0%)	80 (47,5%)	86 (43,0%)
Mittelbau Teilzeit	147 (62,6%)	139 (59,7%)	152 (61,8%)	140 (57,9%)	165 (59,4%)	159 (65,4%)	154 (62,3%)	173 (63,6%)	155 (66,5%)	166 (62,7%)	143 (58,7%)
Einstellungen gesamt	51 (56,9%)	58 (62,1%)	58 (65,5%)	48 (50%)	73 (71,2%)	64 (56,3%)	75 (58,7%)	81 (69,1%)	54 (66,7%)	61 (50,8%)	53 (50,9%)
Habilitationen	0 (0%)	2 (50%)	3 (0%)	3 (66,7%)	1 (0%)	2 (50%)	0 (0%)	1 (100%)	2 (0%)	2 (50%)	0 (0%)
Professorinnen/Professoren	37 (16,2%)	36 (16,7%)	34 (17,6%)	38 (23,7%)	37 (27%)	37 (21,6%)	35 (20%)	36 (19,4%)	35 (25,7%)	39 (23,1%)	40 (25,0%)

1.1. Entwicklungsstand bei den Studierenden und Qualifizierungsstufen (Fakultät N)

Die **Studierendenzahl** in der Fakultät N hatte im Jahr 2024 ein Langzeitmaximum erreicht, welches 2025 nahezu unverändert anhielt (Tab. 1). Im Vergleich zum Fünfjahresmittel 2021-2025 (1991 ± 59) und zum Zehnjahresmittel 2016-2025 (1933 ± 92) bedeutet dies einen Zuwachs um 2,7 % bzw. 5,8 %. Erfreulich ist, dass die Zahl der Neuimmatrikulierten, die in der Fakultät N 2024 ebenfalls auf ein Langzeitmaximum angestiegen war (Tab. 1), mit 596 nach wie vor deutlich über dem Fünfjahresmittel 2021-2025 (570 ± 40) und dem Zehnjahresmittel 2016-2025 (561 ± 39) lag, wenngleich gegenüber dem Maximum im Vorjahr ein Rückgang um 5 % zu beobachten war. Die Zahl der Studienabschlüsse rangierte weiterhin im Bereich der Fünf- und Zehnjahresmittel (405 ± 16 bzw. 402 ± 23) an der Fakultät N und war 2025 im Vergleich zum Vorjahr wieder etwas niedriger (Tab. 1). Insgesamt unterstreicht dies die Attraktivität der Studiengänge der Fakultät N. Diese werden nach wie vor überwiegend von weiblichen Studierenden gewählt (Abb. 1). Dabei lag die relative Anzahl der Frauen bei den Neuimmatrikulierten in der Fakultät N erstmals seit langem knapp unter 70 %, ist aber immer noch ähnlich hoch wie bei den Studierenden insgesamt (69 % bzw. 72 % 2025, ~72 % im Fünfjahresmittel 2021-2025 bzw. ~74 % im Zehnjahresmittel 2016-2025).

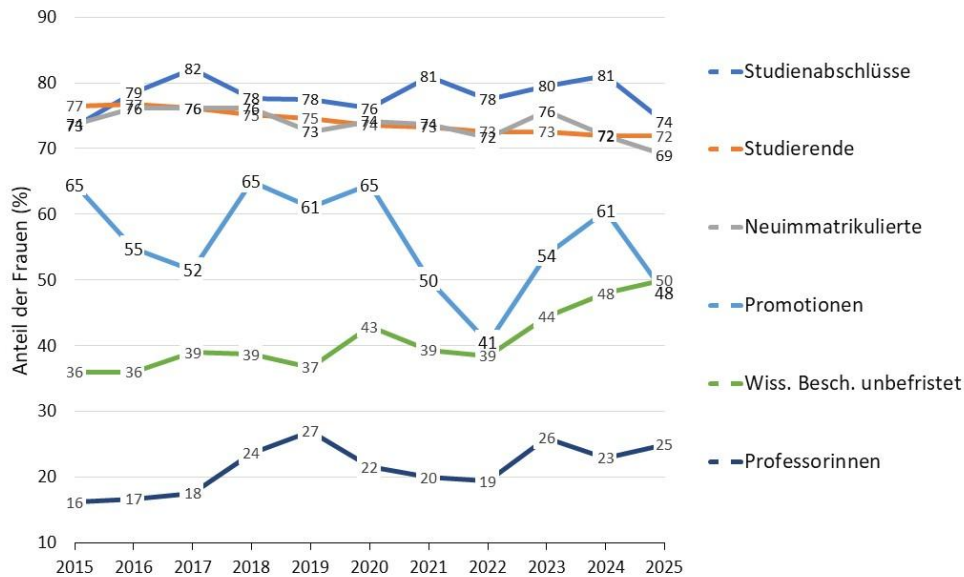


Abb. 1: Entwicklung der Frauenanteile nach Qualifizierungsstufen seit 2015

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** war 2020, dem ersten Jahr der Covid-19-Pandemie, ein temporäres Minimum sowohl bei der Gesamtzahl der Studienabschlüsse (Tab. 1) als auch beim Anteil der Studienabschlüsse von Frauen in der Fakultät N (Abb. 1) beobachtet worden. Danach hatten sich die Gesamtzahl der Studienabschlüsse (Tab. 1) und der Anteil der Frauen daran (Abb. 1) wieder um den jeweiligen Zehnjahresdurchschnitt (402 ± 23 bzw. $79 \% \pm 3 \%$) eingependelt. Mit 74 % 2025 war der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen jedoch unter den Wert von 2020 auf das Niveau von 2015 abgesunken. Die Frauenanteile bei Studierenden und Studienabschlüssen waren 2025 somit sehr ähnlich (72 % bzw. 74 %).

Bei der Anzahl der **Promotionen** an der Fakultät N rangiert das Zehnjahresmittel 2016-2025 bei 34 ± 5 mit einer durchschnittlichen relativen Anzahl der Frauen von $55 \% \pm 8 \%$. Die betreffenden Zahlen für das Fünfjahresmittel 2021-2025 sind mit 34 ± 6 bzw. $51 \% \pm 7 \%$ jeweils nahezu gleich. Nachdem die Anzahl der Promotionen 2021 im Vergleich zum Vorjahr um 23 % gesunken war, war bereits 2022 wieder ein Anstieg auf ein Niveau über dem Fünf- bzw. Zehnjahresmittel zu verzeichnen. Der Anteil, den die Anzahl der Frauen bei den Promotionen an der Fakultät N ausmachte, war 2022 auf den tiefsten Stand (40,5 %) seit elf Jahren abgefallen, erreichte bis 2024 aber wieder den Bereich wie in den Jahren 2018-2020 vor dem offensichtlich durch die Covid-19-Pandemie bedingten Einbruch (Abb. 1). Umso auffälliger ist, dass der Anteil von Frauen an den Promotionen 2025 erneut stark abgefallen ist auf 48 %. Damit lag dieser Anteil 2025 dicht bei dem entsprechenden Anteil an der Gesamtzahl der Promotionen an der Universität insgesamt (49,6 %). Der Unterschied im Anteil der Frauen bei den Studienabschlüssen und den Promotionen fiel 2025 somit wieder deutlich stärker aus (74 % versus 48 %, Abb. 1), als es im Vorjahr der Fall war. So ist der Anteil der Frauen, die im Jahr 2025 einen Dokortitel erworben haben, vergleichsweise niedrig einzustufen, wenn man bedenkt, dass 73,6 % der B.Sc.- und 70,8 % der M.Sc.-Studierenden an der Fakultät N weiblich sind.

Besonders positiv hervorzuheben ist, dass bei den **unbefristeten Planstellen im akademischen Mittelbau** mit einem Frauenanteil von 50 % 2025 die Geschlechterparität erreicht wurde. Dies ist dem stetigen Anstieg des Anteils der Frauen bei den unbefristeten Planstellen in den letzten drei Jahren zu verdanken, nachdem sich dieser Anteil über elf Jahre hinweg langsam auf ein Fünfjahresmittel 2018-2022 von $39 \% \pm 2 \%$ eingependelt hatte. Damit lag der Anteil der mit Frauen unbefristet besetzten Planstellen im akademischen Mittelbau der Fakultät N 2025 leicht über dem universitätsweit ermittelten Wert (46,8 %).

Der abnehmende Trend, der auf die bis 2019 erzielte Steigerung des Anteils der Frauen an den **Professuren** in der Fakultät N auf 27 % in den drei Jahren danach folgte, konnte 2023 gestoppt werden. Im Jahr 2025 lag der Anteil der Professorinnen mit 25 % wieder über dem Niveau von 2018 (Abb. 1), damit aber nach wie vor unter dem universitätsweit ermittelten Durchschnittswert (30,8 %). Im Berichtsjahr entfielen von den acht Berufungen an die

Universität Hohenheim zwei auf die Fakultät N. Mit diesen acht Personen wurden universitätsweit fünf Männer und drei Frauen berufen, davon ein Mann und eine Frau an die Fakultät N. Bei den Neuberufenen lag der Anteil der Frauen damit universitätsweit bei 37,5 % und an der Fakultät N bei 50 % gegenüber dem Vorjahreswert von 10 % universitätsweit. Im Berichtsjahr 2025 hat sich an der Universität Hohenheim eine Frau habilitiert, an der Fakultät N war nach zwei Habilitationen im Vorjahr jedoch 2025 keine Habilitation zu verzeichnen.

Bei den Qualifizierungsstufen vom Studienbeginn bis zum Studienabschluss lag der Frauenanteil im Berichtsjahr zwischen 69 % und 74 %. In dieser Hinsicht war das Kaskadenmodell erfüllt. Die Zahlen unterschieden sich allerdings stark zwischen den Studiengängen der Fakultät N (Tab. 2). Bei den Bachelorstudiengängen reichten die Anteile der Frauen an den Neuimmatrikulierten von 59 % bis 83 % (Φ 71,3 %). Bei acht der zehn Masterstudiengänge waren 55 % - 96 % der Neuimmatrikulierten (Φ 64,6 %) Frauen. Gemäß den Veränderungen der Frauenanteile bei den Neuimmatrikulierten gegenüber dem Vorjahr haben sich von den 16 Studiengängen neun tendenziell hin zu einer Geschlechterparität entwickelt (Tab. 2). Nur bei einem Studiengang deuteten die Anteile der Frauen an den Neuimmatrikulierten auf einen gegenteiligen Trend hin, er war 2025 erneut wieder merklich stärker von Frauen nachgefragt worden als im Vorjahr. Beim Masterstudiengang Molekulare Ernährungswissenschaft, bei dem der Anteil der Frauen unter den Neuimmatrikulierten im Vorjahr 77% ausmachte und damit geringer als bei dem entsprechenden Bachelorstudiengang (88 %) war, stieg dieser Anteil 2025 erneut an auf 96 % und lag damit nun deutlich über dem Frauenanteil an den Neuimmatrikulierten für den Bachelorstudiengang (83 %). An der Fakultät N nach wie vor am stärksten von Frauen nachgefragt war auch 2025 der Masterstudiengang Medizinische Ernährungswissenschaft mit einem Frauenanteil von 93 % bei den Studierenden, allerdings nur 77 % bei den Neuimmatrikulierten. Beim Masterstudiengang Earth and Climate System Science war 2025 eine erneute Verschiebung weg von der Geschlechterparität zu beobachten, wobei 32 % der Studierenden weiblich, unter den Neuimmatrikulierten aber nur 11 % Frauen waren.

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 2025 erneut besonders groß. Erfreulich war jedoch der kräftige Anstieg des Frauenanteils bei den unbefristeten Mittelbaustellen mit dem Erreichen der Geschlechterparität.

Tabelle 2 Relative Anzahl der Frauen (in %) bei den Studierenden, Neuimmatrikulierten und Absolvierenden in der Fakultät Naturwissenschaften 2025 nach Studiengängen (Vorjahr in Klammern)

Studiengang	Studierende		Neuimmatrikulierte		Absolvierende	
	Davon Frauen (%)		Davon Frauen (%)		Davon Frauen (%)	
	2025	(2024)	2025	(2024)	2025	(2024)
Bachelorstudiengänge						
Agrarbiologie (fakultätsübergreifend) ¹⁾	60,1%	(56,0%)	58,8%	(41,5%)	50,0%	(57,7%)
Lebensmittelchemie	62,3%	(66,2%)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Lebensmittelwissenschaft und Biotechnologie	64,6%	(63,9%)	63,8%	(62,9%)	67,3%	(83,3%)
Biologie	67,5%	(67,0%)	64,2%	(70,7%)	64,7%	(64,8%)
Ernährungswissenschaft	85,6%	(87,6%)	83,0%	(88,3%)	87,9%	(93,9%)
Ernährungsmanagement und Diätetik	100,0%	(94,4%)	k.A.	k.A.	90,2%	(92,5%)
Bachelorstudiengänge der Fakultät N	73,6	(73,3%)	71,3%	(72,0%)	73,9%	(81,4%)
Masterstudiengänge						
Earth and Climate System Science	31,8%	(38,9%)	11,1%	(0%)	33,3%	(83,3%)
Food Systems	50,0%	(62,5%)	54,5%	(36,4%)	81,8%	(63,6%)
Agrarbiologie (fakultätsübergreifend) ¹⁾	50,0%	(65,0%)	k.A.	(40,0%)	80,0%	(66,7%)
Biotechnology (ehem. Food Biotechnology)	58,5%	(62,3%)	70,0%	(68,8%)	60,0%	(76,2%)
Bioeconomy (fakultätsübergreifend) ²⁾	60,1%	(57,1%)	55,6%	(66,7%)	36,7%	(66,7%)
Biologie	60,4%	(58,4%)	55,3%	(62,1%)	54,2%	(65,6%)
Food Science and Technology (ehem. FSE)	71,3%	(70,9%)	58,9%	(72,1%)	70,6%	(76,2%)
Lebensmittelchemie	83,6%	(80,4%)	76,0%	(85,0%)	68,0%	(84,2%)
Molekulare Ernährungswissenschaft	86,4%	(86,2%)	95,8%	(77,3%)	100,0%	(100,0%)
Med. Ernährungswiss. (ehem. Ernäh.-med.)	93,3%	(97,6%)	76,7%	(96,0%)	96,9%	(100,0%)
Masterstudiengänge der Fakultät N	70,8%	(72,8%)	64,6%	(71,9%)	74,0%	(80,6%)
Alle Studiengänge der Fakultät N	71,7%³⁾	(71,9%³⁾	68,6%	(72,0%)	74,0%	(81,1%)

Quelle: APO5; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025). ¹⁾ Der Lehraufwand für diesen Studiengang wird von den Fakultäten A und N 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 bzw. diese auslaufenden Studiengänge. ³⁾ Inkl. Zeitstudierende und Promotionsstudiengang.

1.2. Entwicklungsstand im akademischen Mittelbau (Fakultät N)

Das Geschlechterverhältnis im akademischen Mittelbau ist im Wesentlichen relativ ausgewogen (Abb. 2).

Der Frauenanteil an den Vollzeitstellen im akademischen Mittelbau fiel 2025 erneut auf 43 % und damit auf den Wert von 2023 zurück. Damit könnte sich ein leicht abnehmender Trend beim Frauenanteil an den Vollzeitstellen andeuten, nachdem im Jahr 2022 hier Geschlechterparität erreicht worden war.

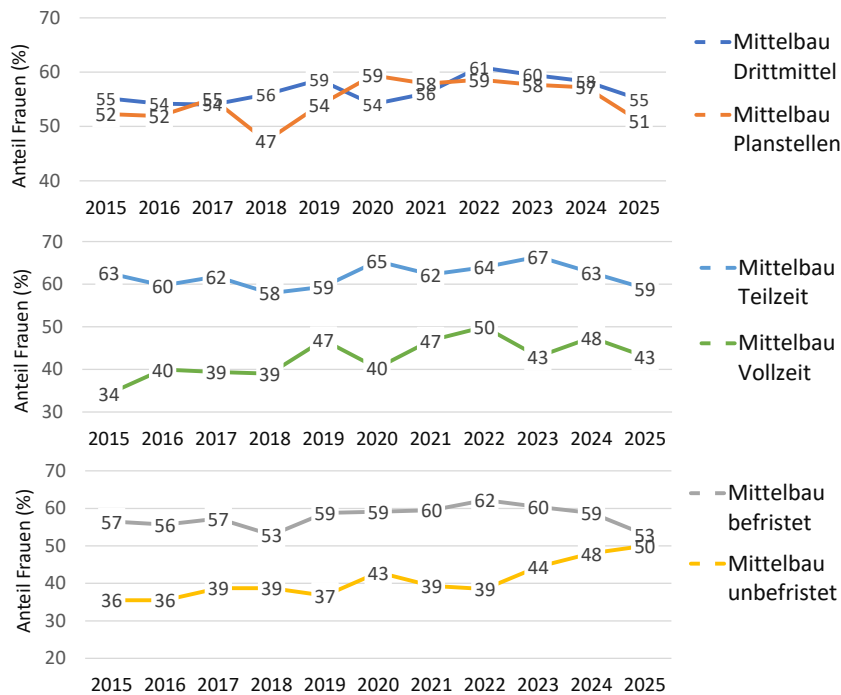
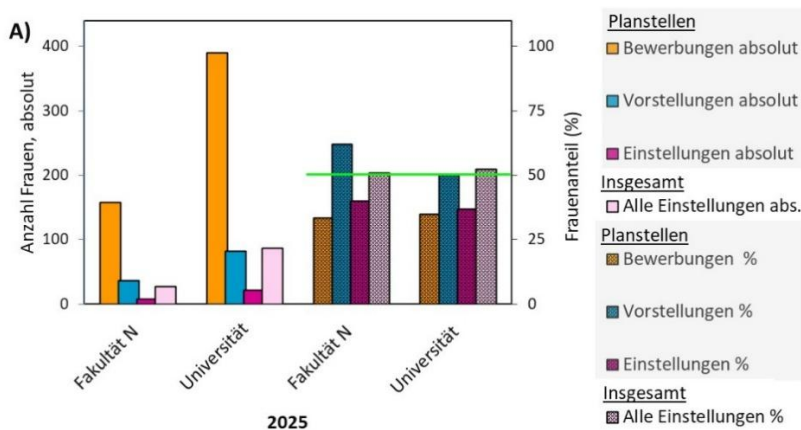


Abb. 2: Entwicklung der Frauenanteile im akademischen Mittelbau nach Umfang und Befristung seit 2015

Nachdem die Anteile der Frauen bei befristeten Stellen und bei Teilzeitstellen im akademischen Mittelbau langfristig betrachtet relativ konstant waren mit Zehnjahresmitteln 2016-2025 von 58 % $\pm$ 3 % bzw. 62 % $\pm$ 3 %, sanken diese Anteile 2025 auf 53 % bzw. 59 % (Abb. 2). Bei den unbefristeten Planstellen lag der Frauenanteil 2025 mit 50 % über dem Bereich des Fünfjahresmittels (44 % $\pm$ 5 %) und entsprach unmittelbar der Geschlechterparität, während der Frauenanteil bei den Planstellen im Mittelbau von dem Niveau der drei Vorjahre (57,8 % $\pm$ 0,7 %) auf 51 % absank (Abb. 2). Bei den Plan- und Drittmittelstellen bzw. den befristeten und den unbefristeten Stellen im Mittelbau ist damit die Geschlechterparität quasi erreicht. Stärker zu beobachten sind die Entwicklungen bei den Voll- und Teilzeitstellen. Dennoch sollte auch weiterhin darauf geachtet werden, dass bei Entfristungen und unbefristeten Einstellungen die Chancengleichheit gewahrt wird.



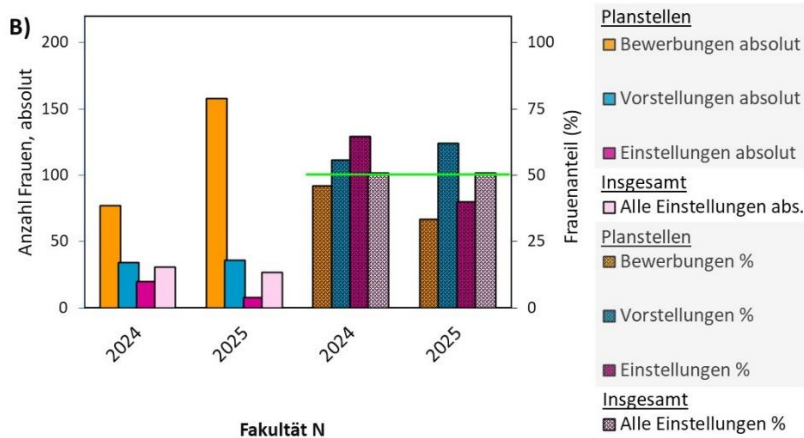


Abb. 3: Einstellungsverfahren auf Planstellen (Fakultät N):
A) Frauenanzahl und Frauenanteil in den unterschiedlichen Verfahrensstufen, B) Vergleich der Zahlen von 2025 mit 2024

Ausgehend von einem Frauenanteil von 33 % bei den Bewerbungen auf Planstellen im Mittelbau (Vorjahr 46 %), wurden 2025 mit 62 % Frauen zwar mehr als im Vorjahr (56 %) zu Vorstellungsgesprächen eingeladen, aber nur bei 40 % der Einstellungsverfahren wurde eine Frau auf eine Planstelle eingestellt (Abb. 3). Insgesamt wurden 2025 bei allen Einstellungen auf Plan- oder Drittmittelstellen an der Fakultät N Frauen mit 50,9 % gleich stark berücksichtigt wie im Vorjahr (50,8 %) und wie 2025 universitätsweit (52,4 %). Insgesamt weist dies auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis bei den Bewerbungen auf Stellen im wissenschaftlichen Dienst hin, was sich auch in den sehr ausgewogenen Anteilen der Frauen an Planstellen (51 %) und Drittmittelstellen (55 %) widerspiegelt (Abb. 2). Die Bewerberinnenlage lässt es somit zu, dass für die unbefristeten Stellen auch weiterhin ein entsprechender 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 unverändert bei 72 % und der Frauenanteil unter allen Neuimmatrikulierten mit 69 % leicht unter dem Wert von 2024 (Abb. 1, Tab. 2). Die großen Unterschiede im Geschlechterverhältnis zwischen den verschiedenen Studiengängen der Fakultät N bestehen aber 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 (86 % - 100 %, Tab. 2).

Bei den meisten Studiengängen der Fakultät N ist das Geschlechterverhältnis jedoch ausgewogener mit Frauenanteilen zwischen 50 % bis 71 % bei den Studierenden und 55 % bis 64 % bei den Neuimmatrikulierten (Tab. 2). Die ausgeglichensten Verhältnisse sind im Berichtsjahr in dem Studiengang Food Systems (M.Sc.) und dem fakultätsübergreifenden Studiengang Agrarbiologie (M.Sc.) zu beobachten (Tab. 2). Die Frauenanteile bei den Studierenden und Neuimmatrikulierten im Studiengang Lebensmittelchemie (M.Sc.) liegen mit 84 % bzw. 76 % inzwischen, wie auch im Vorjahr, deutlich über den o.g. Durchschnittswerten. Die Entwicklung der Frauenanteile über die letzten elf Jahre hinweg zeigt Abb. 4 für zwei Masterstudiengänge, in denen die Frauenanteile seit langem besonders hoch (Molekulare Ernährungswissenschaft) bzw. besonders niedrig (Earth System Science) sind.

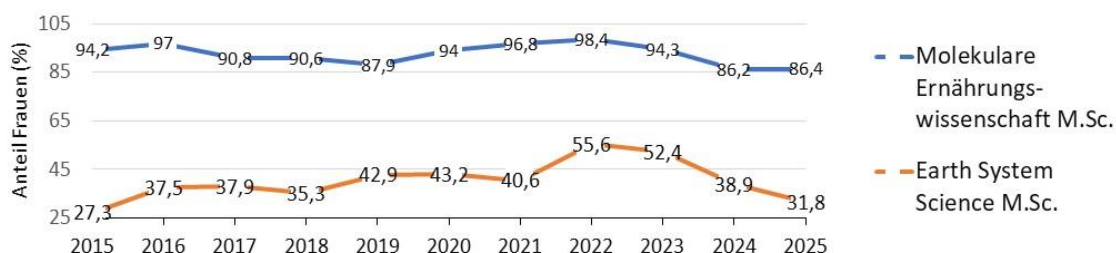


Abb. 4: Entwicklung der Frauenanteile in beispielhaft ausgewählten Studiengängen (Masterstudiengänge mit besonders deutlicher Abweichung von einer Geschlechterparität).

2.2. Promotionen

Bei den im Promotionsstudiengang Naturwissenschaften eingeschriebenen Promovierenden hat sich der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr erhöht von 57,7 % auf 60,8 % und bewegt sich derzeit damit im Bereich des langfristigen Mittelwerts des Frauenanteils bei den abgeschlossenen Promotionen ($55 \% \pm 8 \%$, Abb. 1). Mit 48,4 % ist der Frauenanteil bei den Promotionen 2025 allerdings deutlich niedriger als 2024 (60,5 %) und damit knapp unter der Geschlechterparität. (Abb. 1).

2.3. Akademischer Mittelbau

Die Anteile der wissenschaftlich beschäftigten Frauen auf Planstellen, Drittmittelstellen sowie befristeten Stellen weisen mit derzeit 51 %, 55 % und 53 % auf eine insgesamt ausgeglichene Situation bezüglich des Geschlechterverhältnisses im akademischen Mittelbau hin (Abb. 2). Dies wird insbesondere unterstrichen durch den Anstieg des Anteils der Frauen auf 50 % bei der Besetzung unbefristeter Planstellen. Ziel sollte nun sein, bei dieser Statusgruppe, die insbesondere für einen qualitativ hochwertigen akademischen Lehrbetrieb wichtig ist, auch weiterhin auf die paritätische Verteilung der Geschlechter hinzuwirken. Das erneute Absinken des Frauenanteils auf 43 % bei den Vollzeitstellen sollte beobachtet werden. Im Hinblick auf die Verringerung von finanziellen Lücken und Nachteilen bei der Altersversorgung von Frauen sollte hier wieder Geschlechterparität erreicht werden.

2.4. Habilitationen und Professuren

Im Berichtszeitraum gab es keine Habilitationen an der Fakultät N (Tab. 1). Im Vorjahr hatten sich eine Frau und ein Mann habilitiert. Über die letzten Jahre hinweg ist insgesamt ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf dieser Qualifizierungsstufe festzustellen (Tab. 1). Die zu beobachtende generelle Rückläufigkeit der Zahl der Habilitationen beruht nicht nur auf einer 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. Bei den drei befristet besetzten Professuren der Fakultät N waren 2025 keine Frauen dabei, universitätsweit machte der Frauenanteil bei den acht befristet besetzten Professuren 37,5 % aus. Bei den an Fakultät N angesiedelten Nachwuchsgruppen liegt das Verhältnis von Männern zu Frauen bei 2:1.

Im Berichtsjahr ist der Professorinnenanteil in der Fakultät N erneut auf 25 % angestiegen. Universitätsweit liegt der Professorinnenanteil dagegen quasi unverändert bei 30,8 %. Damit ist die im Struktur- und Entwicklungsplan 2023-2027 festgelegte Zielvorgabe von 35 % weiblich besetzter Professuren noch nicht erreicht. 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 auch 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. Die Fakultät N hat einen „Großen Fakultätsrat“ eingerichtet; d.h. alle Professorinnen und Professoren sind Kraft Amtes Mitglieder des Fakultätsrates. In der Fakultät N ist im Berichtszeitraum die Vorgabe zur Geschlechterverteilung dennoch bei allen Statusgruppen erfüllt (Abb. 5A). Im Jahr 2025 wurden die Promovierenden von zwei Männern vertreten, im Jahr 2024 von zwei Frauen wie auch 2021, während dies 2022 und 2023 jeweils nur durch eine Person, einem Mann bzw. einer Frau erfolgt war. Auf diese Weise war eine Geschlechterparität über die letzten fünf Jahre hinweg auch bei der Promovierendenvertretung gegeben. Im Fakultätsvorstand ist der Frauenanteil mit 25 %, nach diesen Kriterien, gut. Insgesamt beträgt der Frauenanteil des Fakultätsrats derzeit 33,9 %.

Bei den Wahlmitgliedern der Professorenschaft im Senat lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum bei 27,8 % (Abb. 5B), was annähernd dem Anteil der Professorinnen an den Professuren der Universität (30,8 %) entspricht. Bei den

Promovierenden, die im Senat mit drei Sitzen vertreten sind, waren 2025 zwei Sitze mit Frauen besetzt. Daher beträgt der Frauenanteil im Senat derzeit 45,7 % gegenüber 44,1 % im Vorjahr. In der Universitätsleitung sind Frauen mit 3 von 6 Rektoratsmitgliedern weiterhin sehr gut vertreten. Der Universitätsrat ist mit 54,5 % Frauen unter den Wahlmitgliedern und einem Frauenanteil von insgesamt 52,6 % paritätisch besetzt (Abb. 5C).

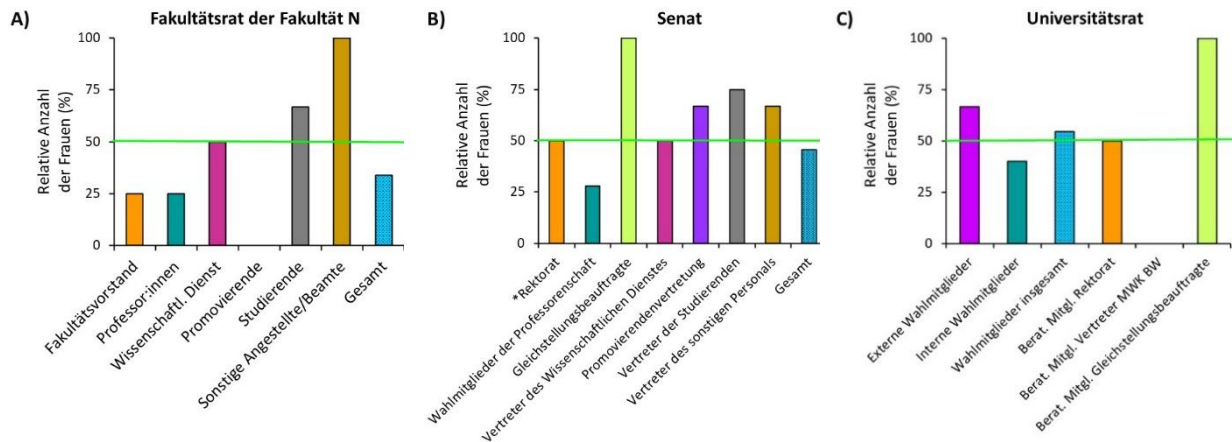


Abb. 5: Relative Anzahl der Frauen in Gremien, 2025:
A) Fakultätsrat der Fakultät Naturwissenschaften, B) Senat, C) Universitätsrat

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 und 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 Sensibilisierung für unbewusste Bias in Auswahl- und Berufungsverfahren sowie die Bereitstellung entsprechender Schulungen für Mitglieder von Berufungskommissionen zur Stärkung einer diskriminierungssensiblen Entscheidungsfindung
- die Berücksichtigung von Gleichstellungs- und Diversitätsaspekten in allen Bereichen und Abläufen im Zuständigkeitsbereich.

Diese Offenheit und der Umgang mit Diversität bilden die nachhaltige Grundlage für die 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 hochqualifizierte Frauen mit Kindern (z.B. Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm für Professorinnen an Angewandten und Dualen Hochschulen, Antragsfrist 15. September 2026 / 01. März 2027; Christiane-Nüsslein-Volhard-Stipendien für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, Bewerbungsschluss 30. November 2026; UNESCO-L'Oreal-Förderprogramm 'For Women in Science'; Margarete von Wrangell-Juniorprofessorinnen-Programm).

Guten Überblick über spezifische Fördermöglichkeiten für Frauen in der Wissenschaft gibt 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 zum 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 von Studium, Wissenschaft und Familie

Das Angebot einer flexiblen Kinderbetreuung für Angehörige der Universität Hohenheim sollte ausgeweitet werden, unter anderem auch durch erweiterte Öffnungszeiten, die dem Lehr- und Forschungsbetrieb angepasst sind. Für alle Angehörigen der Universität Hohenheim besteht durch Kooperation mit EKIZ seit 2024 das Angebot für eine temporäre Kinderbetreuung in Stuttgart. Angesichts von langen Wartezeiten bei lokalen Kitas sind solche flexiblen Angebote hilfreich und wichtig vor allem auch für neu hinzukommende Beschäftigte mit Kindern. Bei dem großen Anteil von wissenschaftlich Beschäftigten mit befristeten Verträgen (2025: 73 %) und 50,4 % Frauen in dieser Gruppe besteht ein besonderer Bedarf an Zugang zu Betreuungsmöglichkeiten für Kinder im Alter bis 3 Jahren sowie an weitergehender Unterstützung mit Kindergartenangeboten für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren. Zur regelmäßigen Betreuung bietet die Kindertagesstätte des Studierendenwerks Plätze für Kinder zwischen 1 und 6 Jahren von Studierenden an. Für Neuberufene ermöglicht die Universität Hohenheim durch Kooperation mit Konzept-e Zugang zu Kitaplätzen am Wohnort in der Umgebung von Hohenheim für Kinder im Alter bis 6 Jahren.

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

Trotz Vollzeitanstellung und gesicherter Kinderbetreuung steht Wissenschaftler:innen mit kleinen Kindern häufig weniger Zeit für forschungsintensive Aufgaben zur Verfügung als Kolleg:innen ohne familiäre Verpflichtungen. Zur Entlastung in dieser Karrierephase stellt die Fakultät finanzielle Mittel bereit, um wissenschaftliche Mitarbeiter:innen zur Unterstützung einzustellen.

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 20.05.2026

Prof. Dr. J. Frank
Dekan der Fakultät Naturwissenschaften

Apl. Prof. Dr. A. Lorentz
Gleichstellungsbeauftragter
der Fakultät Naturwissenschaften

Dr. S. Neidhart
Gleichstellungsbeauftragte
der Fakultät Naturwissenschaften

Die Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages 2025

für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis 31.12.2025

Im Rahmenplan der Hochschule (Gleichstellungsplan) ist formuliert, dass bei der Besetzung von Stellen Frauen oder Männer bei gleicher Qualifikation, Eignung und Leistung so lange bevorzugt zu berücksichtigen sind, bis eine Unterrepräsentanz nicht mehr gegeben ist. Ziel des vorliegenden Berichts ist es, die Entwicklung der Gleichstellung an der Fakultät WISO zu dokumentieren.

1. Studierende

Im Jahr 2025 lag der Anteil weiblicher **Studierender** an der Universität Hohenheim bei 56,8 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (57,2 Prozent) leicht gesunken. In der Fakultät WISO blieb der Frauenanteil mit 52,7 Prozent stabil, bei einer insgesamt leicht gestiegenen Studierendenzahl (4.766 Studierende, davon 2.514 Frauen). Damit ist das Ziel, in der Fakultät WISO langfristig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Studierenden zu erreichen, erneut weitgehend erfüllt.

Der Anteil der **Absolventinnen** an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr um 2,8 Prozentpunkte auf 52,4 Prozent gesunken (2024: 55,2 Prozent) und ist damit vergleichbar mit dem Anteil an den WISO-Studierenden insgesamt. Es handelt sich jedoch um die zweite Abnahme in Folge; 2024 lag der Anteil der Absolventinnen noch bei 61,0 Prozent.

Bei den **Studienanfänger:innen** der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im WS 2025/2026 mit 50,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr (52,9 Prozent) erneut leicht gesunken und liegt weiterhin unter dem Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (54,4 Prozent). Gleichzeitig liegt der Anteil an der Fakultät WISO näher an einer Gleichverteilung.

Die teils erheblichen Unterschiede im Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen und Studienanfängern in den Studiengängen der Fakultät WISO bestehen wie schon in den Vorjahren weiterhin fort (siehe Tabelle 1). Besonders die Bachelorstudienrichtung Kommunikationswissenschaft sowie der Masterstudiengang Kommunikationsmanagement und -analyse verzeichnen nach wie vor eine sehr hohe Nachfrage durch weibliche Studierende (79,0 Prozent und 79,4 Prozent). Um ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis zu erreichen, sollten weiterhin gezielte Maßnahmen ergriffen werden, um insbesondere mehr männliche Bewerber für diese Studiengänge zu gewinnen, ohne dabei jedoch Abstriche bei der Qualität der Bewerberinnen und Bewerber zu machen. Denkbar sind dabei zum Beispiel Maßnahmen wie geschlechterspezifische Ansprache über passende Kanäle, Direktmarketing oder eine zumindest geschlechtsneutrale, idealerweise auch auf Männer ausgerichtete Darstellung in Werbematerialien. Diese Ansätze wurden allerdings bereits in der Vergangenheit verfolgt. Im Bachelorstudiengang Wirtschaftspädagogik, der traditionell einen hohen Frauenanteil aufweist, ist der Frauenanteil um weitere 8,6 Prozentpunkte von 71,1 Prozent auf 79,7 Prozent gestiegen und entfernt sich damit weiter von einer Gleichverteilung. Auch im Masterstudiengang gab es einen starken Anstieg von 50,0 Prozent auf 66,7 Prozent. Diese starken Schwankungen sind vor allem Masterstudiengang auch mit der geringen absoluten Anzahl der Neuimmatrikulationen zu erklären.

Tabelle 1: Neuimmatrikulationen der Fakultät WISO 2025/2026 nach Studiengängen

Studiengang	Frauenanteil in Prozent
Bioeconomy M.Sc. 3)	55,6%
Digital Business Management B. Sc.	43,0%
Economics with Data Science M.Sc.	44,4%
International Business and Economics M. Sc.	46,5%
Kommunikationsmanagement und -analyse M.Sc.	79,4%

Kommunikationswissenschaft B.Sc.	79,0%
Management M.Sc.	53,9%
Sustainability and Change B. Sc.	62,5%
Wirtschaftsinformatik B.Sc.	28,6%
Wirtschaftsinformatik M.Sc.	42,4%
Wirtschaftspädagogik M. Sc.	66,7%
Wirtschaftspädagogik B.Sc.	79,7%
Wirtschaftswissenschaften B.Sc.	40,7%
Summe Fakultät W	50,9%
Gesamt	54,4%

Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025) (Stichtag: 01.12.2025)

Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften B.Sc. ist die Gesamtzahl an Neueinschreibungen von 588 auf 708 angestiegen, während der Frauenanteil von 44,2 Prozent auf 40,7% gesunken ist. Diese mit Blick auf Gleichstellung negative Entwicklung sollte beobachtet werden. Sollte sich der Trend fortsetzen, sind Gegenmaßnahmen insbesondere bei Ansprache von Schüler:innen zu ergreifen. Im Studiengang Digital Business Management ist der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr (48,8 Prozent) gesunken und entfernt sich mit 43,0 Prozent wieder vom Zielwert. Zudem hat sich der Frauenüberschuss im Bachelorstudiengang Sustainability and Change mit einem Anstieg von 50,9 Prozent im Vergleich zum Vorjahr auf 62,5 Prozent weiter verstärkt – entgegen dem Ziel einer annähernd gleichmäßigen Verteilung.

Deutlich unterrepräsentiert sind weibliche Studierende nach wie vor Bachelorstudiengang Wirtschaftsinformatik. Im Studienjahr 2025/2026 blieb der Anteil weiblicher Neueinschreibungen mit 28,2 Prozent nahezu konstant und somit deutlich unter dem angestrebten Ziel einer ausgewogenen Geschlechterverteilung. Zur Erhöhung dieses Anteils sollten weiterhin Anstrengungen unternommen werden, um noch mehr Frauen für diesen Studiengang zu gewinnen (z.B. Girl's Day, MINT-Initiativen, zielgruppenspezifische Werbung und Direktmarketing). Erfreulicherweise weist der Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik einen erneuten Zuwachs auf, sodass der Frauenanteil der Neueinschreibungen bei 42,4 Prozent lag.

Im wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengang Economics with Data Science ist der Anteil der weiblichen Studierenden mit 44,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr (41,4 Prozent) wieder leicht gestiegen, liegt aber weiterhin unter der Zielmarke. Im Masterstudiengang International Business and Economics ist der Anteil der weiblichen Studierenden deutlich um 17,0 Prozentpunkte auf 46,5 Prozent gesunken.

2. Stellenverteilung

Der Anteil von Frauen auf **Vollzeitstellen im Mittelbau** in der Fakultät WISO liegt in diesem Jahr bei 33,3 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr (40,3 Prozent) erneut deutlich gesunken. Das Ziel des Gleichstellungsplans, den Frauenanteil auf 50 Prozent zu steigern, ist somit wieder weiter entfernt als letztes Jahr. Folglich konnte hier im Berichtsjahr kein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erreicht werden. Der Anteil der weiblichen Vollbeschäftigten im Mittelbau liegt zudem weiterhin unter dem Anteil der weiblichen Studierenden und der Absolventinnen.

Im Rahmen der **Teilzeitstellen im Mittelbau** liegt der Frauenanteil bei 46,2 Prozent und ist damit im Vergleich zum Vorjahr recht stabil geblieben. Das Ziel einer 50-Prozent-Quote wird nur knapp verfehlt.

Tabelle 2 zeigt zudem, dass der **Frauenanteil im Mittelbau insgesamt** bei 41,2 Prozent liegt. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Verringerung von 2,9 Prozentpunkten. Diese Veränderung durch den Frauenanteil bei Drittmittelbeschäftigten getrieben, der in 2025 bei 31,9% lag im Vergleich zu 46,2% im Vorjahr.

Des Weiteren zeigt sich nach wie vor in der Stellenstatistik, dass weiterhin nur eine Frau im Mittelbau eine **unbefristete Anstellung** hat (1 von 8, entspricht 12,5%). Bei den **befristeten Anstellungen** ist die Frauenquote im Vergleich zum Vorjahr um 2,9 Prozentpunkte auf 42,9 Prozent gesunken. Beide Werte liegen somit immer noch unter dem Ziel eines ausgeglichenen Verhältnisses.

Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2025

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
Professuren	45		
- davon besetzt	45	15	33,3
Mittelbau			
- Gesamt	148	61	41,2
- auf Planstellen	101	46	45,5
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln	47	15	31,9

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

Bei den **Professor:innen** der Fakultät WISO waren im Berichtszeitraum von den insgesamt 45 Planstellen der Fakultät alle Professuren besetzt, 15 davon von Professorinnen, was einem Frauenanteil von 33,3 Prozent entspricht. Der Frauenanteil hat sich im Vergleich zum Vorjahr durch das Hinzukommen einer männlich besetzten Professur minimal verschlechtert. Eines der Ziele der Universität Hohenheim ist es, den Anteil der Professorinnen bis 2027 auf 35 Prozent zu steigern, was an der Fakultät WISO, für die auch als fakultätsspezifisches Ziel 35 Prozent weiblicher Professoren definiert wurde, bereits jetzt annähernd erfüllt ist. Wenn zwei der drei in 2026 geplanten Ausschreibungen weiblich besetzt werden, wird das Ziel erreicht.

3. Einstellungsverhalten

Im Jahr 2025 wurde an der Fakultät WISO ein neuer **Ruf angenommen**. Der Frauenanteil liegt hierbei bei null Prozent. In der Fakultät N liegt die Frauenquote ebenfalls bei 40 Prozent (2 von 5 Rufen). Die Fakultät A weist bei zwei angenommenen Rufen eine Frauenquote von 50 Prozent auf.

Im Vergleich zum Vorjahr (44,3 Prozent) ist der Anteil von **Bewerberinnen auf Planstellen** im Jahr 2025 um 9,8 Prozentpunkte auf 34,5 Prozent gesunken. Damit liegt der Frauenanteil bei den Bewerber:innen deutlich unter dem Frauenanteil der Studienabsolvent:innen an der Fakultät WISO, der 2025 bei 52,4 Prozent liegt. Der Frauenanteil bei der **Einstellungsquote** ist gegenüber den Vorjahren (2024: 66,7 Prozent; 2025: 46,9 Prozent) erneut auf 38,0 Prozent zurückgegangen (14 von 36). Somit wurde die angestrebte Gleichverteilung in diesem Jahr weiter verfehlt.

Bei den **gesamten Einstellungen** (Planstellen sowie aus Dritt- bzw. sonstigen Mitteln finanzierte Stellen) liegt der Frauenanteil in der Fakultät WISO im Jahr 2025 bei 38,9 Prozent. Somit ist erneut ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr (42,2 Prozent) zu verzeichnen. Um dem langfristigen Ziel einer ausgewogenen Geschlechterverteilung näherzukommen, sollte die Entwicklung weiterhin aufmerksam beobachtet und durch geeignete Maßnahmen unterstützt werden. Arbeitsangebote für Wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter:innen sind mindestens universitätsöffentlich auszuschreiben. Bei den Stellenausschreibungen sind die Richtlinien des Rahmenplans einzuhalten. Bei Einstellungen auf Planstellen im wissenschaftlichen Dienst ist das Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten unter Nutzung des Mitteilungsbogens an die Verwaltung weiterhin zu berücksichtigen.

4. Promotionen und Habilitationen

Bei den **abgeschlossenen Promotionen** in der Fakultät WISO ist der Frauenanteil im Jahr 2025 im Vergleich zum Vorjahr um 4,3 Prozentpunkte leicht gestiegen und kommt den angestrebten 50 Prozent mit 51,5 Prozent (17 von 36) sehr nahe. Im Berichtszeitraum hat es keine abgeschlossenen **Habilitationen** gegeben.

5. Fakultätsrat

Im **Fakultätsrat** der Fakultät WISO ergibt sich im Jahr 2025 insgesamt ein Frauenanteil von 34,5 Prozent (20 von 58). Dies stellt eine minimale Veränderung von 1,7 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr (36,2 Prozent) dar. Im **Fakultätsvorstand** ist im Berichtszeitraum keine Frau vertreten.

In den **Gruppen der Professor:innen** (36,6 Prozent) und den **sonstigen Angestellten** (0 Prozent bei einem Mitglied) zeigt sich kein ausgeglicheneres Bild. Vom **wissenschaftlichen Dienst** ist weiterhin eine Frau (25 Prozent) vertreten. Die Gruppe der **Studierenden** (50 Prozent) weist eine ausgeglichene Verteilung auf.

6. 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, insbesondere auch internationalen 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 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.
- Hierarchieübergreifende Vernetzung innerhalb der Fakultät über alle Geschlechter hinweg

Zudem können sich weibliche Nachwuchswissenschaftlerinnen nach Abschluss ihrer Promotion für das Talentmanagement-Programm „Feinschliff“ für Postdocs bewerben, das unter anderem ein individuelles Coaching und Mentoring beinhaltet. Eine solche Förderung könnte in der Fakultät W noch stärker kommuniziert und ggf. für weibliche Nachwuchswissenschaftler spezifiziert werden.

Darüber hinaus bietet die Personalentwicklung der Universität Hohenheim verschiedene Workshops speziell für Nachwuchswissenschaftler:innen an, wie beispielsweise den Workshop FIT fürs Bewerbungsverfahren, Meet and eat-Austausche oder Karriereplanungsworkshops.

Zusätzliche Ressourcen für die Durchführung von Studien sind zudem sinnvoll, um die Produktivität zu fördern (z.B. Gelder für studentische Hilfskräfte, externe Datenerhebungen, Incentives für Versuchspersonen etc.). Des Weiteren

könnten zusätzliche Ressourcen für Konferenzen die Sichtbarkeit für weibliche Nachwuchswissenschaftler erhöhen. Diesbezüglich könnte von der Fakultät ein Fond für weibliche Postdocs eingerichtet werden, welcher weiblichen Postdocs ein jährliches Budget i.H.v. 5.000 € zur Verfügung stellt. Dies stellt zudem ein Anreiz für Professor:innen dar, verstärkt auf die Unterstützung (bzw. Rekrutierung) von weiblichen Postdocs zu setzen.

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 Unterstützung von Dual Career Couples, also Lebenspartner:innen von Wissenschaftler:innen, im Hinblick auf berufliche Perspektiven am Hochschulstandort spielt eine zentrale Rolle. Diese sollte in der Einstellungspraxis wissenschaftlicher Nachwuchskräfte sowie insbesondere bei der Besetzung von Professuren Berücksichtigung finden.

Wichtig erscheinen 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 sowie die Einrichtung eines Fonds zur finanziellen Unterstützung weiblicher Postdocs (siehe oben).

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.

7. Fazit

Insgesamt spiegelt die Situation der Gleichstellung an der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hohenheim auch im Jahr 2025 das bekannte Muster vieler Hochschulen wider: Während das Geschlechterverhältnis bei den Studierenden insgesamt weitgehend ausgeglichen ist, sinkt der Frauenanteil mit zunehmender Qualifikations- und Hierarchiestufe merklich ab.

Positiv hervorzuheben ist, dass der Anteil weiblicher Studierender an der Fakultät mit 56,8 Prozent weiterhin konstant auf hohem Niveau liegt. Auch bei den Studienanfänger:innen liegt der Anteil mit 50,9 Prozent nahe der angestrebten Gleichverteilung, wenn auch unter dem universitätsweiten Durchschnitt (54,4 Prozent). In einzelnen Studiengängen bestehen jedoch weiterhin starke geschlechtsspezifische Disparitäten, insbesondere bei Kommunikationswissenschaften und Wirtschaftspädagogik (überwiegend Frauen) und Wirtschaftsinformatik (mehr Männer). Hier sind weiterhin gezielte Maßnahmen erforderlich, um mehr Männer bzw. mehr Frauen für diese Studiengänge zu gewinnen.

Im Mittelbau ist der Frauenanteil bei Vollzeitstellen im Vergleich zum Vorjahr erneut deutlich zurückgegangen (von 40,3 auf 33 Prozent) und entfernt sich damit noch weiter von dem angestrebten Ziel von 50 Prozent. Auch die Zahl unbefristeter Stellen im Mittelbau ist bei Frauen weiterhin sehr niedrig.

Die Situation bei den Professuren ist zwar noch deutlich vom Ziel der Ausgeglichenheit entfernt, die Fakultät WISO liegt jedoch mit 33,3 Prozent Frauenanteil über den Anteilen der Universität Hohenheim insgesamt (30,8 Prozent)

sowie noch deutlicher über den Anteilen auf Bundesebene (2024: 30,0 Prozent)¹ sowie Landesebene (2023: 26,0%)². Die Zielvorgabe von 35 Prozent bis 2027 erscheint daher realistisch erreichbar.

Nicht im Einklang mit dem angestrebten Ziel ist der erneute Rückgang der Frauenquote bei den Neueinstellungen (von 42,2 Prozent im Vorjahr auf 38,0 Prozent im Jahr 2025), insbesondere bei Planstellen. Auch die Quote bei den angenommenen Rufen (0 Prozent Frauenanteil) unterstreicht die Notwendigkeit, das Instrument der aktiven Rekrutierung konsequent weiterzuverfolgen und auszubauen.

Im Bereich der Promotionen ist mit einem Anteil von 51,5 Prozent Gleichstellungsziel von 50 Prozent nahezu erreicht worden. Habilitationen fanden im Berichtszeitraum nicht statt. Im Fakultätsrat ist der Frauenanteil leicht gestiegen (auf 34,5 Prozent) und im Fakultätsvorstand bestand im Berichtszeitraum weiterhin keine weibliche Vertretung.

Zur weiteren Förderung der Gleichstellung setzt die Fakultät weiterhin auf Programme wie MentHo und das Talentmanagement „Feinschliff“. Diese sollten künftig stärker auf die Gewinnung und Entwicklung weiblicher Nachwuchswissenschaftlerinnen ausgerichtet und noch besser in der Fakultät kommuniziert werden.

Um Gleichstellung nicht nur personell, sondern auch strukturell zu stärken, sollten verbindlichere Zielvorgaben für Gremienbesetzungen sowie zusätzliche Anreizstrukturen für gleichstellungsförderliches Verhalten geprüft werden.

Darüber hinaus sollte das derzeit noch vorherrschende Gleichstellungsverständnis der Universität, das sich primär auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen konzentriert, in die bereits eingeschlagene Richtung eines umfassenderen Diversity Managements weiterentwickelt werden. Hierbei sollten künftig stärker noch weitere Zielgruppen wie Personen mit unterschiedlicher Nationalität, kulturellem Hintergrund, sexueller Orientierung oder sozioökonomischem Hintergrund berücksichtigt werden. An einer solchen Erweiterung wird im Rahmen der Gleichstellungsarbeit bereits gearbeitet. Eine wirksame Überprüfung der Zielerreichung setzt dabei auch voraus, dass entsprechende Berichtssysteme entwickelt werden, in denen zusätzlich zum Geschlecht weitere Diversitätsmerkmale systematisch erfasst werden.

Stand 19.05.2026

¹ Destatis, Pressemitteilung Nr. 459, 6. Dezember 2024 (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/12/PD25_442_213.html)

² Statistisches Landesamt Baden-Württemberg, Pressemitteilung 213/2024, 30. August 2024 (<https://www.statistik-bw.de/Presse/Pressemitteilungen/2024213>)

MEDIENRESONANZ

Frauen in der Wissenschaft: Franziska Mittag

Hohenheimer Online Kurier

Frauen in der Wissenschaft: Franziska Mittag

Zwischen Feldarbeit & Marktanalysen [10.01.25]



Vor mehr als 100 Jahren wurde Margarete von Wrangell an der Uni Hohenheim als erste Frau in Deutschland auf eine ordentliche Professur berufen. In unserer Reihe „Frauen in der Wissenschaft“ stellen wir regelmäßig Hohenheimer Wissenschaftlerinnen vor. Dieses Mal gibt Franziska Mittag vom Fachgebiet Agrarmärkte Einblick in ihren Alltag als Doktorandin.

„Mich begeistert es, eigene Ideen zu entwickeln, damit Landwirt:innen auch in 100 Jahren noch nachhaltig und einträglich wirtschaften können“, sagt Franziska Mittag.

Seit drei Jahren ist sie Doktorandin am Fachgebiet Agrarmärkte und forscht dort zur Agrarpreisbildung in fragmentierten Märkten. „Ich analysiere den deutschen Agrarmarkt für Körnerleguminosen und entwickle Lösungen, um ihn nachhaltiger und fairer zu gestalten – sowohl für Landwirt:innen als auch für Verbraucher:innen“, erzählt die Agrarwissenschaftlerin.

Vom landwirtschaftlichen Familienbetrieb in die Wissenschaft

Aufgewachsen ist Franziska Mittag auf einem landwirtschaftlichen Familienbetrieb. „Schon als Kind habe ich mitbekommen, mit welchen Problemen Landwirt:innen tagtäglich konfrontiert sind“, berichtet Mittag. „Zum Beispiel, wenn sie ihre Güter nicht zu angemessenen Preisen verkaufen können.“

Für diese Probleme habe sie Lösungen entwickeln wollen – und sich deshalb für ein Studium der Agrarwissenschaften in Kiel entschieden.

„Nach dem Master habe ich festgestellt, dass ich die Agrarmärkte zwar besser verstanden, aber immer noch keine Lösungen entwickelt hatte.“ Deshalb habe sie sich dazu entschlossen, eine Promotion anzuhängen.

Ihr Wissen aus der Forschung auch in die Lehre einbringen zu dürfen: Das freut sie jedes Semester aufs Neue. „Es ist ein tolles Gefühl, wenn Studierende am Ende einer Lehrveranstaltung auf einen zukommen und sagen, dass sie die Agrarmärkte nun ein Stückchen besser verstehen.“

„Offenheit, Neugier und eine große Portion Ehrgeiz“

Promotionsinteressierten Studentinnen rät sie: „Überlegt euch, ob euch das Schreiben eurer Abschlussarbeit Spaß gemacht hat. Wenn der Gedanke daran bei euch eher für Bauchschmerzen sorgt, rate ich von einer wissenschaftlichen Karriere ab.“

Wer jedoch Freude daran habe, sich in wissenschaftliche Paper und Methoden einzuarbeiten, sei in der Wissenschaft genau richtig.

„Ihr solltet auf jeden Fall Offenheit, Neugier und eine große Portion Ehrgeiz mitbringen“, so Mittag. „Nicht immer läuft alles nach Plan, aber es lohnt sich, dranzubleiben.“

Text: Moormann

Instagram



<https://www.instagram.com/unihohenheim/reel/DEWyKrByx6A/>

LinkedIn



<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7280855799470460928/>

YouTube



<https://www.youtube.com/shorts/J6xbG91LRQM>

Hate Speech in WhatsApp-Gruppen

Hohenheimer Online Kurier

Gleichstellung & Diversität: Ein Kaffee mit...**Kein Platz für Rassismus & Diskriminierung [13.02.25]**

Egal ob im Hörsaal oder im WhatsApp-Chat: Die Uni Hohenheim setzt sich für gegenseitigen Respekt und die Wertschätzung von Vielfalt ein. Wer unangemessenes Verhalten im Kontext der Uni erlebt, findet Hilfe beim frisch umbenannten „Büro für Gleichstellung & Diversität“. Was sich in Sachen Diversitäts-Management aktuell sonst noch tut, berichtet die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Ute Mackenstedt und Gleichstellungsreferentin Rotraud Konca beim Kaffee mit dem Online-Kurier.

Frau Mackenstedt, Frau Konca, das ehemalige „Gleichstellungsbüro“ hat seit letztem Sommer einen neuen Namen: „Büro für Gleichstellung und Diversität“. Was hat es mit der Umbenennung auf sich?

Mackenstedt: Wir machen sichtbar, dass neben Gleichstellung auch Diversität ein wichtiges Thema an der Universität Hohenheim ist.

Wir wollen, dass alle Menschen an der Uni Hohenheim Respekt und Unterstützung erfahren und die gleichen Chancen genießen: Unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, sozialer Herkunft, Religion, Nationalität oder körperlichen Fähigkeiten.

Denn die Universität Hohenheim ist vielfältig - und wir brauchen diese Vielfalt, um gemeinsam erfolgreich zu sein!

Konca: Was die Gleichstellung von Frauen und Männern betrifft, haben wir in den vergangenen Jahrzehnten wichtige Fortschritte erreicht. Doch es bleibt weiterhin noch sehr viel zu tun.

Das heißt: Wir fahren die Frauenförderung nicht zurück - sondern erweitern unsere Aktivitäten. Ab Frühjahr 2025 unterstützt uns dabei ein:e Referent:in für Diversität mit einer 50%-Stelle.

Das Büro für Gleichstellung und Diversität ist also auch eine wichtige Anlaufstelle, wenn ich Rassismus, Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Ähnliches an der Uni erfahre?

Mackenstedt: So ist es. Wir sind in solchen Fällen die zentrale Anlaufstelle - und holen ggfs. weitere Unterstützung an Bord.

Egal ob Studierende, Profs, Promovierende, Beschäftigte, Azubis oder Praktikant:innen: Alle Uni-Mitglieder können sich an uns wenden. Und es spielt keine Rolle, von wem das unangemessene Verhalten ausgeht - sofern es im Kontext der Universität passiert.

Dabei ist uns bewusst, dass der Schritt zu uns zu kommen, oft nicht leicht ist. Insbesondere, wenn das Problem von einer Person ausgeht, die in der Hierarchie über einem steht. Doch wir sind selbstverständlich auch auf solche Fälle vorbereitet.

Konca: Dabei gilt: Unsere Beratung ist immer streng vertraulich. Wir stehen an Ihrer Seite, zeigen mögliche Schritte auf und entscheiden gemeinsam mit Ihnen, wie es weitergeht.

Um es nochmal deutlich zu sagen: Für Rassismus, Diskriminierung, Antisemitismus und Sexismus ist an der Uni Hohenheim kein Platz. Und niemand, der so etwas hier bei uns erlebt, wird allein gelassen.

Wie groß sind diese Probleme denn an der Uni Hohenheim?

Mackenstedt: Das ist nicht einfach zu sagen. Denn leider müssen wir davon ausgehen, dass uns viele Fälle gar nicht erreichen. Eine unsere wichtigsten Aufgaben in der nächsten Zeit wird deshalb sein, uns und die weiteren Anlaufstellen der Uni unter Studierenden und Beschäftigten noch besser bekannt zu machen.

Wir sind gerade dabei unseren Homepage-Auftritt zu überarbeiten und planen im zweiten Halbjahr eine Kommunikations-Offensive. Außerdem wollen wir auch Befragungen zum Thema durchführen und ein Diversitäts-Monitoring etablieren.

Konca: So viel kann man aber vielleicht zu Ihrer Frage festhalten: Wir erleben in unserer Gesellschaft eine allgemeine Tendenz zur Verrohung, insbesondere in den sozialen Medien. Das macht auch vor der Uni Hohenheim nicht Halt. In letzter Zeit haben uns insbesondere Vorfälle in WhatsApp-Gruppen beschäftigt.

In WhatsApp-Gruppen? Ist die Uni denn auch für Chats unter Studierenden zuständig?

Konca: Wenn eine Kommunikation eindeutig im Kontext der Universität stattfindet, spielt es keine Rolle, ob im Hörsaal oder in einem digitalen Chat. Es gelten überall die gleichen Regeln. Gegenseitiger Respekt ist nicht verhandelbar.

Heute ist es üblich, dass sich die Teilnehmer:innen von Modulen, Praktika und Co. über eigens eingerichtete WhatsApp-Gruppen austauschen. Wenn in solchen Gruppen rassistische Sprüche fallen, dann muss das niemand einfach so hinnehmen.

Wie reagieren Sie in solchen Fällen?

Mackenstedt: Im Fokus steht die Beratung der Betroffenen. Ein weiterer Schritt können Gespräche mit der Person sein, von der die Diskriminierung ausgeht. Wir konfrontieren sie mit ihrem Fehlverhalten und weisen darauf hin, welche Konsequenzen im Wiederholungsfall drohen.

Die Uni ist kein zahnlöser Tiger: Je nach Schwere des Vorfalls und nach Häufigkeit stehen verschiedene Sanktionen zur Verfügung. Als letztes Mittel kann für Studierende der sogenannte „Ordnungsausschuss“ einberufen werden und sogar eine Exmatrikulation beschließen. Auch Beschäftigten haben mit Konsequenzen zu rechnen.

Konca: Natürlich geht es in unserer Arbeit in erster Linie darum, zu vermeiden, dass es überhaupt so weit kommt. Wir wollen durch breitgefächerte Maßnahmen das gute Miteinander und die Wertschätzung von Vielfalt auf dem Campus fördern und bei Schwierigkeiten Unterstützung bieten.

Um welche Maßnahmen geht es dabei zum Beispiel?

Mackenstedt: Wir beteiligen uns als eine der ersten Unis überhaupt an dem Pilot-Audit „Vielfaltsgerechte Hochschule“. Die erste Zertifizierung haben wir 2023 erhalten. Bis zur Re-Auditierung 2026 müssen wir ein festgelegtes Maßnahmenprogramm umsetzen.

Die ersten grünen Häkchen auf unserer ToDo-Liste können wir bereits setzen:

Beispielsweise hat die Uni eine neue Senatskommission für das Thema Diversität eingerichtet. Hier wird der strategische Rahmen für unser Diversity-Management gesetzt. Vertreten sind alle Statusgruppen von Studierenden bis zu den Profs. Die Leitung liegt beim Prorektor für Internationalisierung, Prof. Dr. Andreas Pyka.

Alle Uni-Mitglieder sind eingeladen, sich mit Anliegen, Problemen oder Ideen rund um das Thema Diversität an die Kommission zu wenden.

Und was steht in nächster Zeit an?

Mackenstedt: Ein Projekt, das uns schon sehr lange beschäftigt, soll im Frühjahr 2025 zum Abschluss kommen: Ein neuer Raum der Stille wird in der Emil-Wolff-Straße 30 eröffnen.

Der Raum wird gleichermaßen für Meditation, Gebet oder einfach als Rückzugsort für die stille Erholung zur Verfügung stehen. Die Gestaltung erfolgt zusammen mit dem Institut für Architektur und Gestaltung der Hochschule für Technik Stuttgart und orientiert sich an Nachhaltigkeitsgesichtspunkten.

Auch darüber hinaus haben wir alle Hände voll zu tun. Die große Bedeutung der Kommunikation habe ich ja bereits angesprochen: Wir wollen auf der Website einen Wegweiser Diversität etablieren, der dabei hilft, Anlaufstellen und Angebote besser zu finden. Im Zuge des Webrelaunch wird die Uni-Homepage auch möglichst barrierefrei gestaltet.

Konca: Außerdem wollen wir das Thema Diversität als festen Bestandteil des On-Boardings neuer Beschäftigter und Studierender etablieren. Wir wollen Schulungen zur Sensibilisierung von Führungskräften einführen, das Buddy-System für ausländische Studierende stärken und unsere Kooperation mit dem Verein Arbeiterkind e.V. intensivieren, um Studierende aus bildungsfernen Familien den Einstieg an der Universität zu erleichtern.

Es sind auch noch zahlreiche weitere Maßnahmen angedacht. Wir halten Studierende und Beschäftigte über unsere Aktivitäten auf dem Laufenden!

Wir werden berichten. Vielen Dank für das Gespräch!

Interview: Leonhardmair

Instagram



https://www.instagram.com/unihohenheim/p/DGAy_ajMqBR/

LinkedIn



<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7295778390568022017/>

Frauen in der Wissenschaft: Prof. Dr. Verena Hüttl-Maack

Hohenheimer Online Kurier

Frauen in der Wissenschaft: Prof. Dr. Verena-Hüttl-Maack

Wissenschaft trifft Konsumverhalten [24.04.25]



Frauen lenken und gestalten die Zukunft der Uni Hohenheim: In unserer Reihe „Frauen in der Wissenschaft“ stellen wir regelmäßig Hohenheimer Wissenschaftlerinnen vor. Dieses Mal gibt Prof. Dr. Verena Hüttl-Maack Einblicke in ihren Alltag. Sie erforscht, warum Verbraucher:innen (nicht) nachhaltig konsumieren.

„Ich habe mich schon immer für das Warum hinter den Dingen interessiert. Außerdem habe ich mich seit jeher auf einem Uni-Campus wohlfühlt – ob als Studentin oder jetzt als Wissenschaftlerin“, sagt Prof. Dr. Verena Hüttl-Maack.

So habe sich schon während ihres Studiums in Augsburg und Wales herauskristallisiert, dass ihr Weg in die Wissenschaft führt. Inzwischen leitet die Wirtschaftswissenschaftlerin seit mehr als zehn Jahren den Lehrstuhl für Marketing und Konsumentenverhalten.

Ein Thema beschäftigt Prof. Dr. Hüttl-Maack in ihrer Forschung besonders: Nachhaltigkeit. „Seit einigen Jahren untersuche ich verstärkt, warum sich Menschen für oder gegen ein nachhaltiges Produkt entscheiden – und was Unternehmen tun können, um ihre Angebote zu verbessern.“

Zwischen Campus und Familienleben

„Die Wissenschaft ist kein Bereich, wo man einen 9-to-5-Job hat. Einige Projekte erfordern mehr Zeit als andere. Gleichzeitig möchte man aber auch Zeit mit seiner Familie verbringen.“ Dieser Balanceakt sei eine Herausforderung und gelinge nicht immer vollkommen, so Prof. Dr. Hüttl-Maack.

Trotzdem sei die Forschung ihre Leidenschaft: „Wenn man sich wirklich für etwas interessiert, hat das eine unglaubliche Triebkraft.“

„Sucht euch ein Thema, das euch fasziniert“

Wichtige Eigenschaften für eine wissenschaftliche Karriere, so Prof. Dr. Hüttl-Maack: „Eigeninitiative und Durchhaltevermögen, aber auch die Fähigkeit, die eigene Komfortzone zu verlassen und mit Rückschlägen umzugehen – denn die wird es geben.“

Studentinnen, die sich für eine wissenschaftliche Karriere interessieren, rät die Professorin: „Sucht euch ein Thema, das euch fasziniert. Der Rest läuft dann fast von selbst.“

Text: Moormann

Instagram



<https://www.instagram.com/unihohenheim/reel/DlyISlCq-Rs/>

LinkedIn



<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7320733623651864576/>

YouTube



https://www.youtube.com/shorts/ZBv9CLCs_yI

Frauen in der Wissenschaft: Dr. Maren Podszun

Hohenheimer Online Kurier

Frauen in der Wissenschaft: Dr. Maren Podszun

Spurensuche in den kleinsten Bausteinen des Lebens [01.07.25]



Frauen lenken und gestalten die Zukunft der Uni Hohenheim: In unserer Reihe „Frauen in der Wissenschaft“ stellen wir regelmäßig Hohenheimer Wissenschaftlerinnen vor. Dieses Mal gibt Ernährungswissenschaftlerin Dr. Maren Podszun Einblicke in ihren Alltag mit Mikronährstoffen.

„Ich hatte schon als Kind einen großen Wissensdurst und war ständig auf Entdeckungstouren im Garten oder im Wald unterwegs“, sagt Dr. Maren Podszun. Mit der Zeit steigt auch ihr Interesse für das Thema Ernährung. „Ich fand es immer schon spannend, dass sich etwas so Alltägliches auf unsere Gesundheit auswirken kann.“

Mit dem Studium der Ernährungswissenschaften beginnt ihre wissenschaftliche Laufbahn in Hohenheim. Auch internationale, langjährige Forschungserfahrungen, an den National Institutes of Health (NIH) in den USA, haben ihre enge Verbindung zur Universität nicht verändert: „Ich fühle mich hier nach wie vor sehr wohl.“

Im Fokus ihrer Forschung am Fachgebiet Biofunktionalität der Lebensmittel: Mikronährstoffe. „Ich interessiere mich vor allem dafür, wie unsere Zellen mit Mikronährstoffen umgehen – zum Beispiel in besonderen Lebenssituationen, wie der Schwangerschaft und Stillzeit, aber auch in krankhaften Zuständen.“

„Kein Job wie jeder andere“

An ihrer Arbeit schätzt Dr. Podszun vor allem die Abwechslung: „Die Wissenschaft ist kein Job wie jeder andere. Kein Tag ist wie der nächste. Man geht ins Labor und weiß nicht, was am Ende dabei herauskommt.“

Dies stellt sie jedoch auch vor familiäre Herausforderungen: „Kleine Kinder werden öfter mal krank – die Versuche laufen trotzdem weiter“, sagt die Ernährungswissenschaftlerin und Mutter. „Hier hilft nur Kaffee, Durchhaltevermögen – und eine große Portion Improvisationstalent.“

Studentinnen, die sich für eine wissenschaftliche Karriere interessieren, rät Dr. Podszun zudem: „Sucht euch Menschen, die euch auf eurem Weg unterstützen – egal, ob das Mentor:innen oder Peers sind. Schwierige Situationen lassen sich besser meistern, wenn man gut vernetzt ist.“

Eine Leidenschaft für Forschung – und kreative Lehre

Ihr Wissen gibt Dr. Podszun auch als Dozentin weiter. Und dabei setzt die Ernährungswissenschaftlerin gerne auf kreative Lehrmethoden: In der Vergangenheit erhielten Studierende bei ihr zum Beispiel bereits die Chance, wissenschaftliche Publikationen in Form eines Instagram-Posts zu präsentieren. Ein innovatives Lehrkonzept, das ihr und ihrer damaligen Mitarbeiterin Dr. Franziska Delgas 2022 sogar den Hohenheimer Lehrpreis einbringt.

Text: Moormann

Instagram



<https://www.instagram.com/unihohenheim/reel/DLXiHMJKKbW/>

LinkedIn



<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7344011732937306115/>

YouTube



<https://www.youtube.com/shorts/giMReNfGsMY>

CEWS-Hochschulranking

Pressemitteilung

CEWS-Hochschulranking: Uni Hohenheim erhält Bestnoten für Gleichstellung [02.07.25]

Im Länderranking ist Baden-Württemberg seit 2021 vom unteren ins obere Mittelfeld aufgestiegen, so das Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.



Das CEWS-Hochschulranking 2025 bescheinigt der Uni Hohenheim Bestnoten für Gleichstellung. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Max Kovalenko

Der Frauenanteil in der Forschung wächst und beschert der Universität Hohenheim in Stuttgart erneut ein gutes Abschneiden im CEWS-Hochschulranking. Insgesamt platziert sich die Universität Hohenheim bei vier von sechs Indikatoren in der Spitzengruppe, in zwei weiteren im Mittelfeld. Vergleichbare Erfolge weisen in Baden-Württemberg die Universitäten Konstanz (ebenfalls 4 x Top-Gruppe, 2 x Mittelfeld) und Tübingen (5 x Top-Gruppe, 1 x Entwicklungsbedarf) auf. Die Platzierungen fußen auf einer Auswertung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). Sie rankt den absoluten Frauenanteil im Stichjahr 2023 und vergleicht die relativen Zuwächse der Jahre 2018 bis 2023 mit dem der vorherigen drei Jahre. Noch aktuellere Zahlen veröf-

fentlicht die Universität Hohenheim am 18. Juli 2025 im Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten. Vollständiges CWUR-Ranking unter: doi.org/10.21241/ss0ar.103043

Vor allem auf frühen Karrierestufen betreibt die Universität Hohenheim eine besonders erfolgreiche Gleichstellungs-Politik. Jede zweite Promotionsstelle war 2023 von einer Frau besetzt, der Frauenanteil bei den Promotionen lag 2021-2023 bei 48,55 Prozent. Im gleichen Zeitraum wurde knapp jede dritte Habilitation von einer Habilitandin abgelegt (28,57 %). Bei den Junior-Professuren betrug der Anteil an Professorinnen sogar 50,00 Prozent.

Insgesamt stellten im Betrachtungszeitraum 2021-2023 die Wissenschaftlerinnen 43,24 Prozent des promovierten wissenschaftlichen Personals an der Universität Hohenheim. Im Jahr 2018 waren es noch 41,16 Prozent.

Auch beim Anteil der Professorinnen liegt die Universität Hohenheim seit Jahren deutlich über dem Landesdurchschnitt. Für das Jahr 2023 erfasst das CEWS-Ranking 30,51 Prozent. Aktuelle Zahlen aus dem Jahr 2024 wird die Universität Hohenheim am 18. Juli 2025 bei der Vorstellung des Jahresberichtes der Gleichstellungsbeauftragten veröffentlichen.

HINTERGRUND CEWS-Ranking 2025

Das CEWS-Ranking des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung stützt sich auf die derzeit aktuellsten Zahlen des Statistischen Bundesamtes. Es unterscheidet drei Hochschultypen: Universitäten (inklusive Pädagogische und Theologische Hochschulen), Fach- und Verwaltungshochschulen sowie Kunst- und Musikhochschulen. Ziel des Hochschulrankings ist es, Gleichstellungserfolge von Hochschulen in einem bundesweiten Vergleich darzustellen, differenziert nach verschiedenen Bereichen (z.B. Studierende, wissenschaftliche Qualifikation, Personal und Veränderungen im Zeitverlauf). Alle Infos zum aktuellen Ranking: <https://doi.org/10.21241/ss0ar.103043>

Weitere Informationen

- CEWS-Ranking 2025: <https://doi.org/10.21241/ss0ar.103043>
- Aktuelle Zahlen zur Gleichstellung in Hohenheim: <https://www.uni-hohenheim.de/zahlen>

- Gleichstellung in Hohenheim: <https://www.uni-hohenheim.de/gleichstellung>
- Büro für Gleichstellung und Diversität: <https://gleichstellung.uni-hohenheim.de/>

LinkedIn



<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7346084675678859265/>

Raum der Stille

Pressemitteilung

Presse-Einladung:**Einweihung des „Raums der Stille“ an der Uni Hohenheim [21.07.25]**

Fr 25.7.2025, 12/13 Uhr / Kooperation mit der HFT Stuttgart: Nachhaltigkeit, studentische Kreativität & Bauen mit Hanf / Außerdem: Hanf- und Saflor-Feldtag



Bildquelle: vulcanus – stock.adobe.com

Ein Raum der Ruhe – mit Wänden aus Nutzhanf: Die Universität Hohenheim in Stuttgart weiht am 25. Juli 2025 ihren neuen „Raum der Stille“ ein. Studierende der Hochschule für Technik Stuttgart (HFT Stuttgart) haben den nachhaltigen Rückzugsort entworfen und umgesetzt. Die Einweihung findet am Hanf- und Saflor-Feldtag statt, der Hintergrundinformationen zum Projekt und weitere Einblicke in Forschung und Praxis rund um die vielseitige Kulturpflanze bietet. Presse-Anmeldungen bitte an: presse@uni-hohenheim.de.

Die Universität Hohenheim in Stuttgart lädt herzlich ein zur Einweihung ihren neuen „Raums der Stille“. Der Rückzugsort auf

dem Campus bietet künftig Studierenden und Mitarbeitenden der Universität Hohenheim die Möglichkeit, sich zwischendurch aus dem hektischen Alltag zurückzuziehen – und überzeugt zugleich durch ein besonders nachhaltiges Konzept.

Entstanden ist der Raum in enger Zusammenarbeit des Büros für Gleichstellung & Diversität der Universität Hohenheim mit der Hochschule für Technik Stuttgart. Studierende der HFT Stuttgart haben unter Leitung von Prof. Jens Betha das Projekt im Rahmen ihres Studiums geplant und umgesetzt. Das Ergebnis ist ein besonderer Raum: mit einer Beleuchtung, die von den Studierenden speziell für den Raum entworfen wurde, und mit Wänden, die mit umweltfreundlichen Materialien aus Hanf verkleidet sind.

Die Einweihung findet am 25. Juli 2025 um 13 Uhr statt. Zuvor und im Anschluss sind Medienvertreter:innen auch zum Hanf- und Saflor-Feldtag der Landessaatzuchtanstalt der Universität Hohenheim eingeladen, bei dem aktuelle Forschung rund um die Kulturpflanze Hanf vorgestellt wird.

Einweihung des „Raums der Stille“

- 13:00 Uhr, Emil-Wolff-Str. 30, 70599 Stuttgart

Programm Hanf- und Saflor-Feldtag

- 12:00 – 12:45 Uhr: Begrüßung und Vorträge zu Hanf als Baustoff (Balkonsaal) mit Dr. Patrick Thorwarth, Landessaatzuchtanstalt Universität Hohenheim | Henrik Pauly, Hanfingenieur | Prof. Jens Betha, Hochschule für Technik Stuttgart
- 13 Uhr: Besichtigung des Raums der Stille (Emil-Wolff-Str. 30)
- ab 13:45 Uhr: Weitere Vorträge zu Hanf (Balkonsaal)
- 16:10 Uhr: Fahrt zu den Hanf und Saflor Feldversuchen am Heidfeldhof

Vollständiges Programm: <https://lsa.uni-hohenheim.de/hanf-feldtag-2025>

Pressemitteilung

Nachhaltige Hanfbauweise:**Universität Hohenheim weiht „Raum der Stille“ ein [25.07.25]**

Besonderer Ort dank besonderer Kooperation: Studierende der HFT Stuttgart gestalten nachhaltigen Rückzugsort für die Universität Hohenheim



Nachhaltige Ruheoase aus Nutzhanf: Die Universität Hohenheim weiht ihren neuen „Raum der Stille“ ein – gestaltet in Kooperation mit der Hochschule für Technik (HFT) Stuttgart | Bildquelle: Universität Hohenheim/Corinna Schmid

Hanf beschäftigt Forschende der Universität Hohenheim in Stuttgart auf vielfältige Weise – und nun profitieren auch Studierende und Beschäftigte von einer ganz besonderen Nutzungsform: Anlässlich des Hanf- und Saflor-Feldtags der Landessaatzuchtanstalt weihte die Universität Hohenheim heute ihren neuen „Raum der Stille“ ein – nachhaltig errichtet mit Wänden aus Nutzhanf. Der Raum ist an das Büro für Gleichstellung und Diversität angegliedert und soll künftig als Ort der Ruhe und Erholung im hektischen Universitätsalltag dienen. Die architektonische Gestaltung und bauliche Umsetzung erfolgte in enger Zusammenarbeit mit Studierenden der Hochschule für Technik Stuttgart (HFT Stuttgart).

Steckdosen und WLAN sucht man in diesem Raum vergebens. Die Einrichtung ist schlicht, das Tageslicht gedämpft. Wer eintritt, hält unweigerlich einen Moment inne: Was für ein Kontrast zum lebhaften Treiben vor der Mensa, zu den Vorlesungen im benachbarten Audimax oder zum Online-Meeting, das eben noch im Büro stattfand.

Einmal angekommen, schärfen sich die Sinne für die Besonderheiten des Raums: das angenehme Raumklima, die gute Schall- und Wärmedämmung, das sofort spürbare Wohlbefinden – all das ist kein Zufall. Es liegt an der besonderen Bauweise mit Nutzhanf: 100 Prozent schadstofffrei, 100 Prozent recyclingfähig.

Herzensprojekt nimmt Gestalt an

Über das Gesicht von Prof. Dr. Ute Mackenstedt huscht heute immer wieder ein Lächeln. Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim und ihre Mitarbeiterinnen im Büro für Gleichstellung und Diversität haben sich über zehn Jahre für das Projekt stark gemacht.

Dass der Raum heute feierlich eingeweiht werden kann, ist nicht zuletzt ihrem unermüdlichen Einsatz und der engen Zusammenarbeit mit der Hochschule für Technik Stuttgart zu verdanken. Ermöglicht wurde das Vorhaben auch durch die großzügige Unterstützung der Universitätsstiftung Hohenheim und des Universitätsbunds, ergänzt durch zentrale Mittel der Universität sowie des Büros für Gleichstellung und Diversität.

Das Ergebnis überzeugt: „Studierende und Beschäftigte der Universität Hohenheim werden sich hier wohlfühlen und die Ruhe finden, die wir im hektischen Universitätsalltag oft vermissen“, ist sich Prof. Dr. Mackenstedt sicher.

Ab dem kommenden Wintersemester steht der Raum der Stille allen Universitätsangehörigen offen. Organisatorisch und auch räumlich ist er dem Büro für Gleichstellung und Diversität in der Emil-Wolff-Straße 30 zugeordnet.

Ein Raum für alle – im Zeichen der Diversität

„Vielfalt und ein gutes Miteinander sind das große Potenzial unserer Universität“, erklärt Prof. Dr. Mackenstedt dazu. „Wissenschaft lebt von unterschiedlichen Perspektiven, vom Austausch vielfältiger Argumente und demokratischen Strukturen. Dafür bietet die Universität Hohenheim hervorragende Bedingungen.“

Tatsächlich ist die Campus-Gemeinschaft geprägt von Studierenden und Beschäftigten aus aller Welt: mit unterschiedlichen Kulturen, Religionen, sozialen Hintergründen und Fähigkeiten. Digital Natives der Generation Z

treffen auf erfahrene Professor:innen, die ihre Forschung selbst über den Ruhestand hinaus fortsetzen. Auch in ihrer familiären und gesundheitlichen Situation, ihrer geschlechtlichen Identität oder darin, wen sie lieben, unterscheiden sich die Universitätsangehörigen.

„Diese Vielfalt ist eine Bereicherung – bringt aber auch unterschiedliche Bedürfnisse mit sich“, betont Prof. Dr. Mackenstedt. „Der neue Raum der Stille soll dazu beitragen, diesen besser gerecht zu werden. Als neutraler Ort ist er bewusst keiner Religion oder Weltanschauung zugeordnet. Alle Universitätsangehörigen sollen sich hier willkommen fühlen – sei es zur Entspannung und Erholung, zur Meditation oder zum stillen Gebet.“

Wände aus Hanf – gestaltet von Studierenden der HFT Stuttgart

Zur Wohlfühl-Atmosphäre des Raumes trägt entscheidend seine außergewöhnliche Gestaltung bei. Die Wände bestehen aus Hanfkalk – eine Mischung aus Hanfschäben, Kalk und Wasser. Das Gemisch wurde auf der Baustelle („in-situ“) verarbeitet, schichtweise in eine Schalung gefüllt und mechanisch verdichtet. Der Baustoff ist wärmedämmend, kreislauffähig, schwer entflammbar, schimmelresistent, unattraktiv für Schädlinge und schadstofffrei – ideal für wohngesunde und langlebige Innenräume. Neben den optischen Reizen des Materials führt die offenporige Oberfläche zu einer Verbesserung der Raumakustik.

Abgerundet wird das konzentrierte Raumerlebnis durch Sitzbänke aus Eiche und eine selbst gestaltete Leuchte. Vom Entwurf, über die Planung bis zur Umsetzung waren Studierende des Studiengangs Innenarchitektur der HFT Stuttgart beteiligt. Geleitet wurde das Projekt von Prof. Jens Betha, der von Sabine Wiesend während ihrer Zeit als Lehrbeauftragte an der HFT Stuttgart unterstützt wurde. Wiesend ist heute Professorin an der Technischen Hochschule Deggendorf.

Nutzhanf – der vergessene Tausendsassa

Ob als Superfood, Speiseöl, Heilpflanze, Faserlieferant oder nachhaltiger Baustoff: Hanf erlebt in den letzten Jahren eine Renaissance. Über Jahrhunderte hinweg wurde die vielseitige Kulturpflanze in Europa angebaut. Doch im 20. Jahrhundert ging ihre Nutzung aus wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Gründen stark zurück – und damit auch die Verfügbarkeit von Saatgut und das praktische Anbauwissen.

Tatsächlich ist Nutzhanf anspruchsvoll: Die Pflanzen werden bis zu fünf Meter hoch, entziehen dem Boden viele Nährstoffe und können nur mit Spezialmaschinen geerntet werden. Auch die Züchtung ist komplex, denn je nach Einsatzbereich sind unterschiedliche Eigenschaften gefragt: etwa ein hoher Ölgehalt, viel Biomasse oder feine Fasern.

„Spezialisierte Zuchtprogramme sind jedoch aufwendig und kostenintensiv – und damit ein Risiko für privatwirtschaftliche Unternehmen. Die Landessaatzuchtanstalt übernimmt hier eine wichtige Rolle: Denn wir verfügen über das nötige wissenschaftliche Know-how, umfassende Kenntnisse entlang der gesamten Wertschöpfungskette, und über alle behördlichen Genehmigungen für den Zuchtprozess“, erläutert Dr. Patrick Thorwarth, Leiter der Landessaatzuchtanstalt an der Universität Hohenheim.

Beim Hanf- und Saflor-Feldtag gaben Forschende der Universität Hohenheim und ihre Partner heute Einblicke in aktuelle Praxisprojekte, die das enorme Zukunftspotenzial der traditionsreichen Kulturpflanze verdeutlichen. Ein idealer Rahmen somit auch für die Einweihung des neuen „Raums der Stille“: Dem ersten Raum auf dem Campus, der mit Hanfwänden veredelt wurde.



Wände aus Hanfkalk: Der Baustoff ist wärmedämmend, kreislauffähig, schwer entflammbar, schimmelresistent, unattraktiv für Schädlinge und schadstofffrei. Bildquelle: Universität Hohenheim/Corinna Schmid



Eine selbstgestaltete Leuchte und Sitzbänke aus Eiche runden das Raumerlebnis ab. Bildquelle: Universität Hohenheim/Corinna Schmid



In Zukunft soll die Leuchte ein leicht pulsierendes Licht abgeben und so zum Verweilen einladen. Bildquelle: Universität Hohenheim/Corinna Schmid



Über 10 Jahre stark gemacht: Prof. Dr. Ute Mackenstedt (3.v.r.), Dipl. oec. Rotraud Konca (5.v.r.), das Team des Büros für Gleichstellung und Diversität, Handwerker und die Kanzlerin der Uni Hohenheim Dr. Katrin Scheffer (r.) freuen sich, dass der Raum nun endlich Wirklichkeit wurde. Möglich war das durch Studierende des Studiengangs Innenarchitektur der HFT Stuttgart unter der Leitung von Prof. Jens Betha (5.v.l.). Zur Einweihung war auch die Kanzlerin der HFT Stuttgart, Dr. Doreen Kirmse, anwesend (1.v.l.) Bildquelle: Universität Hohenheim/Corinna Schmid

Text: Leonhardmair

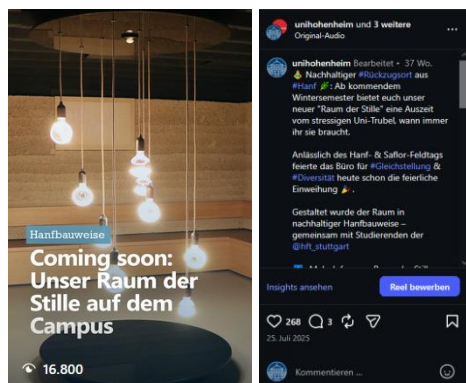
Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Universität Hohenheim, Gleichstellungsbeauftragte,
+49 711 459 22275, mackenstedt@uni-hohenheim.de

Dr. Patrick Thorwarth, Universität Hohenheim, Leiter der Landessaatzuchtanstalt,
+49 711 459-22670, patrick.thorwarth@uni-hohenheim.de

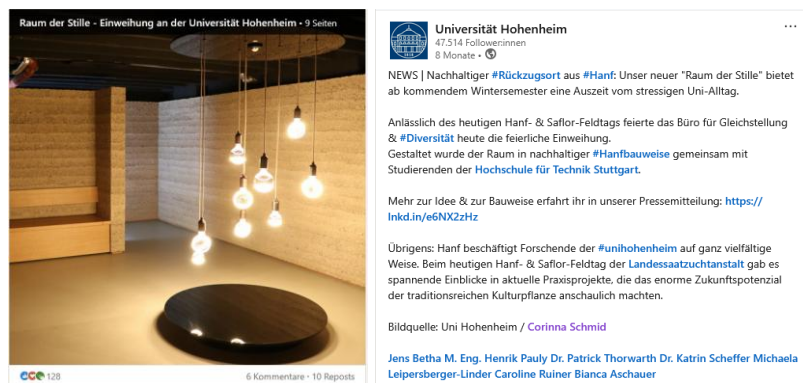
Prof. Jens Betha, Hochschule für Technik Stuttgart,
jens.betha@hft-stuttgart.de

Instagram



<https://www.instagram.com/unihohenheim/reel/DMiJbG6IEvz/>

LinkedIn



<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7354509541725667328/>

Frauen in der Wissenschaft: Dr. Carolin Rein

Hohenheimer Online Kurier

Frauen in der Wissenschaft: Dr. Carolin Rein

Sie erforscht, was Honigbienen gesund und stark macht [26.08.25]



Frauen lenken und gestalten die Zukunft der Uni Hohenheim: In unserer Reihe „Frauen in der Wissenschaft“ stellen wir regelmäßig Hohenheimer Wissenschaftlerinnen vor. Dieses Mal gibt Dr. Carolin Rein Einblicke in ihren Arbeitsalltag an der Landesanstalt für Bienenkunde.

„Insekten sind einfach faszinierende kleine Tiere“, schwärmt Dr. Carolin Rein.

Seit Juni diesen Jahres ist sie für den Bereich Bienengesundheit an der Landesanstalt für Bienenkunde zuständig. Im Fokus ihrer Arbeit dort steht ein etwa ein Millimeter großer Parasit: „Die Varroamilbe ist einer der schlimmsten Feinde der Honigbiene. Je nachdem, wie schlimm der Befall ist, kann sie ein ganzes Honigbienenvolk innerhalb 1-3 Jahre ausrotten.“

Doch auch ein größeres und für die heimische Honigbiene besonders gefährliches Insekt hält die Bienenforscherin derzeit auf Trab: „Seit über einem Jahr gilt mein Forschungsinteresse außerdem der Asiatischen Hornisse: Ich möchte herausfinden, wie wir Bienenvölker vor dieser invasiven Art schützen können.“ Seitdem sie sich der Asiatischen Hornissen widmet, sei auch ihr Telefon öfter in Betrieb als früher: „Bei mir gehen regelmäßig Meldungen aus ganz Baden-Württemberg ein. Manchmal stellt sich dabei aber auch heraus, dass die Leute doch keine Asiatische Hornisse, sondern ein anderes Tier gesichtet haben.“

Ein Faible für die Biologie – und Hohenheim

Schon als Schülerin zählt Biologie zu ihren Lieblingsfächern, erzählt Dr. Rein. „Da lag es nahe, ein Biologie-Studium anzuhängen. Direkt nach dem Abitur hat es mich dann nach Hohenheim verschlagen.“ Vor allem das Masterstudium habe ihr Einblicke in die unterschiedlichen Institute gewährt.

„So habe ich erst herausfinden können, dass mich die Insekten am meisten faszinieren und ich meine Doktorarbeit an der Landesanstalt für Bienenkunde schreiben möchte.“

„Lasst euch nicht unterkriegen!“

Eine Herausforderung, mit der sich Dr. Rein zu Beginn ihrer Karriere konfrontiert sah: „Wir haben häufig auch Kontakt zur Imkerschaft, bei der der Männeranteil sehr hoch ist. Manchmal hatte ich das Gefühl, dass ich mein Können mehr beweisen musste als meine männlichen Kollegen.“

Promotionsinteressierten Studentinnen rät sie: „Lasst euch nicht unterkriegen: Wenn man für ein Thema brennt, lohnt es sich, seine Ziele weiterzuverfolgen!“

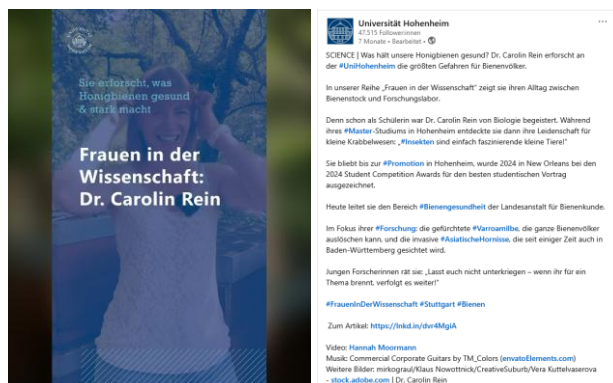
Text: Moormann

Instagram



<https://www.instagram.com/unihohenheim/reel/DNzyD4L4nLA/>

LinkedIn



<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7366017770116866048/>

YouTube



<https://www.youtube.com/shorts/-LqcpfNzjOU>

Siebenschläfer im Raum der Stille

Hohenheimer Online Kurier

Siebenschläfer im Raum der Stille [21.09.25]



Wildtierkamera-Aufnahmen sind dem ersten Gast im Raum der Stille auf die Schliche gekommen. Bild: Uni Hohenheim

Zum Start des Wintersemesters soll der neue Raum der Stille für Studierende und Beschäftigte der Uni Hohenheim geöffnet werden. Doch es könnte zu einer kurzen Verzögerung kommen. Denn gerade hat ein anderer Campusbewohner den gemütlichen Rückzugsort für sich entdeckt...

Hanfbrösel, kleine Häufchen auf dem Boden, Tapsspuren, ange nagte Wände... Na nu? Wer hat sich denn da in unserem neuen Raum der Stille eingenistet?

Über dieses Rätsel grübelte das Team des Büros für Gleichstellung und Diversität mehrere Tage. Denn außer den allmorgendlichen Spuren bekamen sie vom ungebetenen Gast zunächst nicht

viel zu Gesicht.

Zum Glück ist die Uni Hohenheim gut ausgestattet. Eine Wildtierkamera bringt die Auflösung: Nein, keine Mäuse – ein Siebenschläfer hat den Raum für sich entdeckt! Offenbar schätzt das nachtaktive Kerlchen nicht nur die Ruhe, sondern auch die Hanfwände. Denn deren kleine Nischen eignen sich perfekt zum Ausruhen am Tag.

Ein kleines Siebenschläfer-Paradies

Was nun? Zum Glück gibt es an der Uni Hohenheim für diese Frage genau die richtige Expertin: Biologin Joanna Fietz forscht seit vielen Jahren zu den glubschäugigen Fellnasen, von der Lebensraumnutzung in urbanen Grünflächen über das Populationsmonitoring bis hin zum Winterschlafverhalten.

Sie erklärt: „Unser Campus ist ein richtiges Siebenschläfer-Paradies. Das liegt vor allem daran, dass es viele alte Laubbäume gibt, wie Buchen oder Eichen. Die Tiere fressen deren Samen und nutzen ihre Höhlen als Versteck und zur Aufzucht der Jungen.“

Da solche Lebensräume immer seltener werden, steht der Siebenschläfer in Deutschland unter besonderem Schutz. Einfach einfangen und umsiedeln ist nicht erlaubt. Dafür wäre eine Genehmigung der Naturschutzbehörde notwendig. Und die kann dauern.

Baldige Eröffnung in Sicht

Doch kein Grund zur Sorge. „Der Siebenschläfer wird bald von allein ausziehen“, so Fietz. „In den kommenden Wochen beginnt sein Winterschlaf. Und dafür ist es im Raum der Stille schlicht zu warm. Wir müssen also nur noch etwas Geduld haben.“

Nach dem Auszug des putzigen Kerlchens gilt es im Raum der Stille noch kleinere Schäden auszubessern, letzte Arbeiten zu erledigen – und ihn für die Zukunft siebenschläfersicher zu machen.

„Dank der Wildtierkamera kennen wir die Einstiegslöcher sehr genau: Vor allem die Kabelkanäle müssen speziell gesichert werden“, erklärt Gleichstellungsbeauftragte Ute Mackenstedt. „Wir gehen aber im Moment davon aus, dass sich die Eröffnung nur um rund 1-2 Wochen verzögert.“

Hintergrund: Raum der Stille

Der Raum der Stille soll Studierenden und Beschäftigten künftig einen Ort der Ruhe im hektischen Uni-Alltag bieten – sei es für Entspannung, Meditation oder stilles Gebet. Als neutraler Raum ist er keiner bestimmten Religion oder Weltanschauung zugeordnet. Alle Universitätsangehörigen sollen sich willkommen fühlen.

Zur Wohlfühl-Atmosphäre trägt die besondere Gestaltung bei: Die Wände bestehen aus Hanfkalk, einer nachhaltigen Mischung aus Hanfschäben, Kalk und Wasser. Der Baustoff ist wärmedämmend, kreislauffähig, schwer entflammbar, schimmelresistent, unattraktiv für Schädlinge und schadstofffrei. Sitzbänke aus Eiche und eine eigens gestaltete Leuchte runden das Ambiente ab.

Vom Entwurf über die Planung bis zur Umsetzung waren Studierende des Studiengangs Innenarchitektur der Hochschule für Technik Stuttgart (HFT) beteiligt. Organisatorisch und auch räumlich ist der Raum dem Büro für Gleichstellung und Diversität in der Emil-Wolff-Straße 30 zugeordnet.

Weitere Infos zu Öffnungszeiten und zur Nutzung folgen zum Semesterstart.

Text: Leonhardmair | Video: Schmid

Impressionen vom Raum der Stille



Instagram



<https://www.instagram.com/unihohenheim/reel/DQp4sQECKTs/>

YouTube



<https://www.youtube.com/shorts/G2qvAb3v2i4>

Vorbild in Vielfalt und Diversity 2025

Pressemitteilungen

Vorbild in Vielfalt und Diversity 2025:**F.A.Z. Institut prämiert Uni Hohenheim zum dritten Mal in Folge [29.09.25]**

Anerkennung für gelebte Vielfalt und Diversität: Bei den Universitäten belegt die Uni Hohenheim Platz 3 in Deutschland und Platz 2 in Baden-Württemberg.



Die Universität Hohenheim wurde vom F.A.Z.-Institut zum dritten Mal in Folge zum „Vorbild in Vielfalt und Diversity 2025“ gekürt. | Bildquelle: Universität Hohenheim / Max Kovalenko

Spitzenreiterin in Sachen Vielfalt: Laut einer Studie des F.A.Z. Instituts ist die Universität Hohenheim in Stuttgart ein „Vorbild in Vielfalt und Diversity“ – und das zum dritten Mal in Folge! Sie bescheinigt der Universität eine inklusive Unternehmenskultur, „in der jede Person – unabhängig von Geschlecht, kulturellem Hintergrund oder anderen Unterschieden – wertgeschätzt und in ihrer Einzigartigkeit gefördert wird“, so die Autor:innen der Studie. Auch bundesweit konnte sich Hohenheim bei den Universitäten verbessern und belegt nun Platz 3, in Baden-Württemberg weiterhin Platz 2. Insgesamt zeichnete das F.A.Z. Institut elf staatliche Hochschulen in der gleichnamigen Kategorie aus.

Ob Geschlecht und geschlechtliche Identität, Familiensituation, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, körperliche und geistige Fähigkeiten oder soziale Herkunft: Die Universität Hohenheim sieht Vielfalt als Potenzial und setzt sich aktiv gegen Diskriminierung jeglicher Art ein. Dafür hat das F.A.Z. Institut ihr die Auszeichnung „Vorbild in Vielfalt und Diversity 2025“ verliehen – zum dritten Mal in Serie!

„Es freut uns sehr, dass unser systematisches Streben nach Chancengleichheit für alle erneut mit dieser Auszeichnung honoriert wurde“, betont Prof. Dr. Ute Mackenstedt, die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim. „Aus unserem langjährigen Einsatz für die Gleichstellung von Frauen und Männern wissen wir: Benachteiligungen haben oft komplexe Ursachen und lassen sich nicht ohne Weiteres aus der Welt schaffen. Umso wichtiger ist es genau hinzusehen, systematisch vorzugehen und einen langen Atem zu beweisen. Dies tun wir im Rahmen eines nachhaltigen Diversity-Managements.“ Dazu gehört auch das „audit vielfaltsgerechte hochschule“, zu dem die Universität Hohenheim im Juni 2023 als eine der ersten beiden Universitäten das Zertifikat erhielt.

Vielfältige Maßnahmen für eine gelebte Vielfalt

Eine neu eingerichtete Senatskommission Diversität begleitet die Umsetzung der Maßnahmen. So soll beispielsweise eine Kooperation mit dem Verein Arbeiterkind e.V. Studieninteressierten und Studierenden aus bildungsfernen Familien den Einstieg an der Universität erleichtern. Um neuen Beschäftigten den Start zu erleichtern und dabei besondere Problemlagen zu berücksichtigen, wird zudem der Onboarding-Prozesses ausgeweitet.

Workshops und Schulungen sensibilisieren Führungskräfte für das Thema Diversität und neu zu entwickelnde Maßnahmen sollen dazu beitragen, die Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Beschäftigten zu verbessern. Ein „Wegweiser Beratung“ sowie ein „Leitfaden zur gendergerechten Sprache“ geben Orientierung zu den jeweiligen Themen. Zudem wird die neue Website „Wegweiser Diversität“ dabei helfen, alle relevanten Anlaufstellen und Informationen besser zu finden.

Die Koordination des Diversity-Managements übernimmt das „Büro für Gleichstellung und Diversität“. Im Frühjahr 2025 hat Kathrin Schopenhauer als Referentin für Diversität die Arbeit aufgenommen und will viel bewegen:

„Diversität und Inklusion sind für die Universität Hohenheim ganz zentrale Werte. Wir fördern Chancengleichheit und ein respektvolles Miteinander, unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder Religion.“ Und sie stellt klar: „Diskriminierung hat in Hohenheim keinen Platz! Vielmehr schaffen wir inklusive Bedingungen, in denen alle Mitglieder unserer Universität ihr Potenzial voll entfalten können.“

Eines ist Prof. Dr. Mackenstedt ganz wichtig: „Alle, die ein Anliegen haben, bitten wir sich bei uns zu melden.“ Denn bei der Umsetzung der Maßnahmen im Alltag sind alle Bereiche der Universität gefragt.

Platz 2 bei den Universitäten Baden-Württembergs

Betrachtet man bei der Studie des F.A.Z. Instituts nur die Universitäten, belegt Hohenheim mit 87,2 von 100 Punkten deutschlandweit Platz 3 und in Baden-Württemberg den zweiten Platz nach der Universität Konstanz. In der Kategorie „Staatliche Hochschulen“, in der alle Hochschul-Arten zusammengefasst sind, erhielten insgesamt elf Hochschulen die Auszeichnung.

Die Studie des F.A.Z. Instituts bewertete vom 1.9.2023 bis 31.8.2025 für rund 17.000 Unternehmen aus verschiedenen Branchen die Daten eines Social Media Monitorings. Dabei wurden soziale Medien auf relevante Informationen untersucht und die Ergebnisse mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz ausgewertet. Die drei Themenbereiche Gleichberechtigung, Fairness und Gender Shift gingen zu jeweils 33 Prozent in die Bewertung ein. Für eine Auszeichnung genügt es also nicht, nur in einem Themenfeld zu glänzen.

Parallel dazu wurde ein strukturierter Fragebogen an Unternehmen verschickt, der die drei Themengebiete Unternehmensleitbild & Diversity, Diversity-Ziele und Performance behandelt. Die Bewertung erfolgte branchenspezifisch auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten. Eine Auszeichnung erhalten diejenigen Unternehmen, die überdurchschnittlich gut in der Gesamtwertung sind.

Das F.A.Z. Institut für Management-, Markt- und Medieninformationen GmbH ist ein Unternehmen der Verlagsgruppe Frankfurter Allgemeine Zeitung. Begleitet wurde die Studie vom IMWF Institut für Management- und Wirtschaftsforschung als Wissenschaftspartner.

Kontakt für Medien:

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Büro für Gleichstellung und Diversität der Universität Hohenheim,
+49 (0)711 459 22275, mackenstedt@uni-hohenheim.de

LinkedIn



Universität Hohenheim
47.515 Follower:innen
6 Monate • Bearbeitet •

News | Vorbild in Vielfalt und Diversity 2025: F.A.Z. Institut prämiert Uni Hohenheim zum dritten Mal in Folge
Laut einer Studie des F.A.Z. Instituts ist die Universität Hohenheim ein „Vorbild in Vielfalt und Diversity“ – und das zum dritten Mal in Folge! Sie bescheinigt der Universität eine inklusive Unternehmenskultur, „in der jede Person – unabhängig von Geschlecht, kulturellem Hintergrund oder anderen Unterschieden – wertgeschätzt und in ihrer Einzigartigkeit gefördert wird“, so die Autor:innen der Studie. Auch bundesweit konnte sich Hohenheim bei den Universitäten verbessern und belegt nun Platz 3, in Baden-Württemberg weiterhin Platz 2. Insgesamt zeichnete das F.A.Z. Institut elf staatliche Hochschulen in der gleichnamigen Kategorie aus.

Pressemitteilung: <https://sohub.io/2flx>

Bildquelle: Universität Hohenheim / Max Kovalenko
F.A.Z. Institut #Vielfalt #Diversity

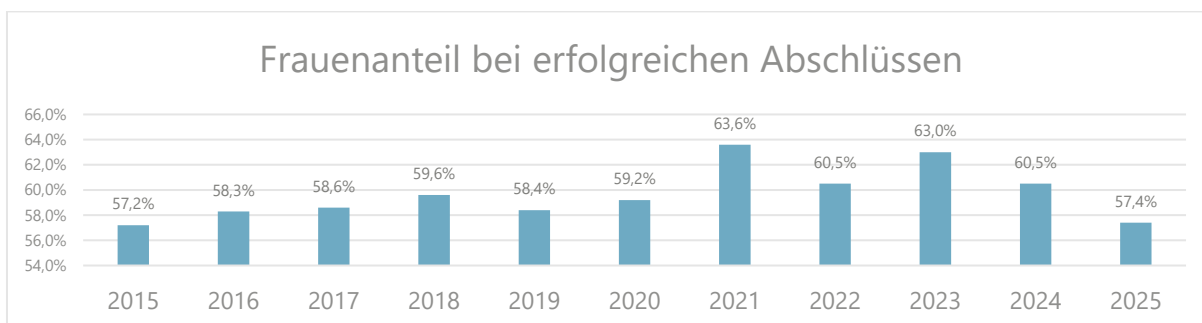
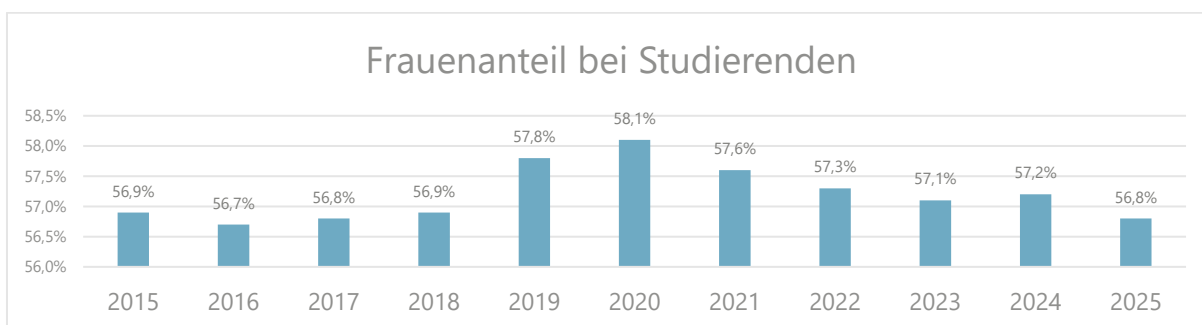
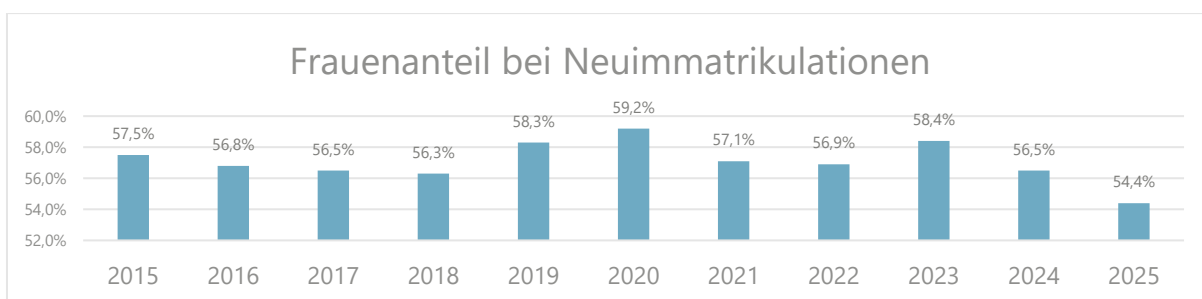
<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:7378357309556592640/>

ANHANG

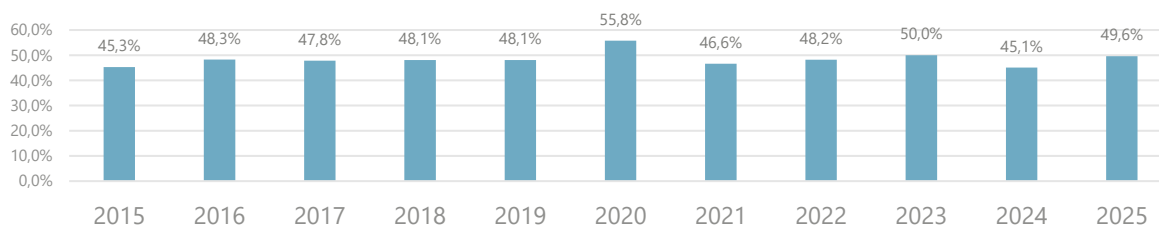
Grundlage der nachfolgenden Zahlen bilden die im Gleichstellungsplan 2018-2022 formulierten Ziel- und Zeitvorgaben auf der Basis des Kaskadenmodells. Der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene soll dem Frauenanteil in der darunterliegenden Qualifikationsebene entsprechen. Die grafisch aufgearbeiteten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

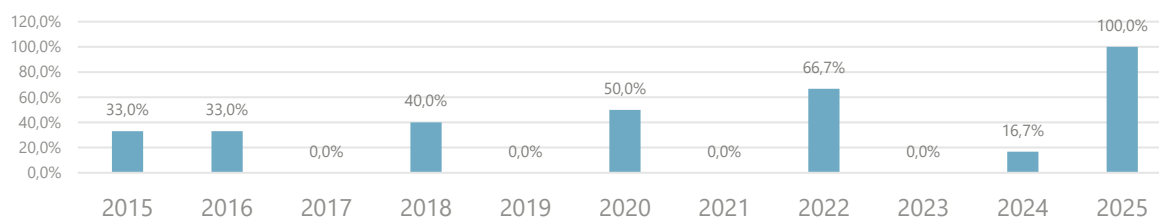
Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 2015 bis 2025 | Stichtag: 1.1.2026



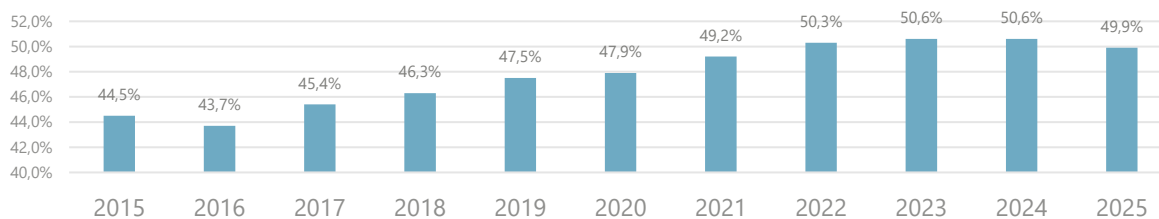
Frauenanteil bei Promotionen



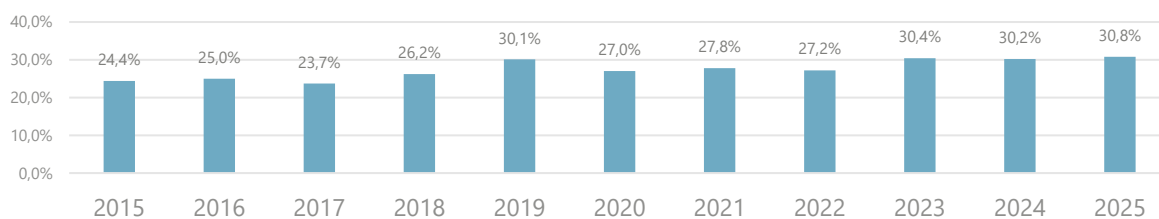
Frauenanteil bei Habilitationen

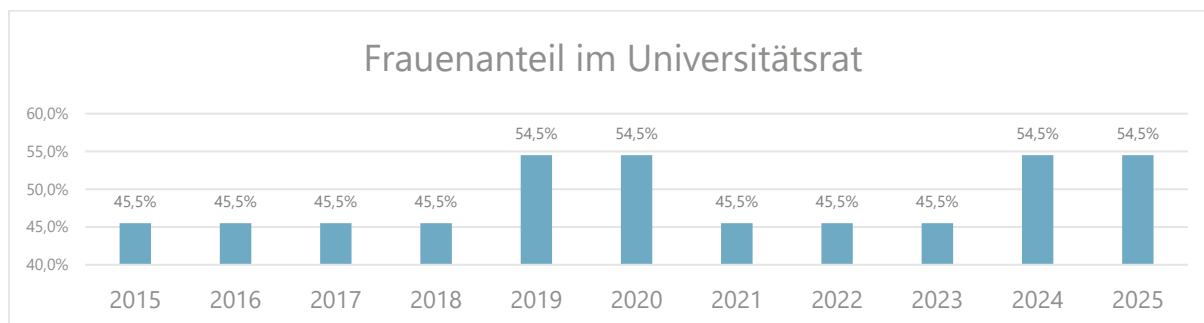
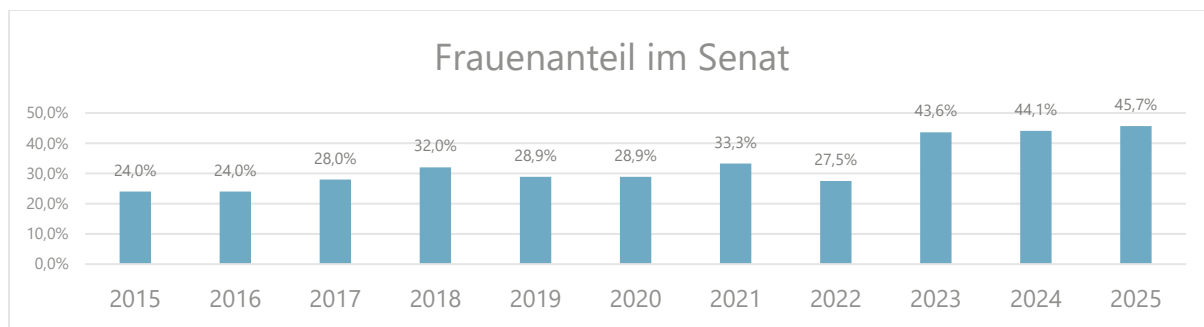


Frauenanteil bei Mittelbau



Frauenanteil bei Professuren



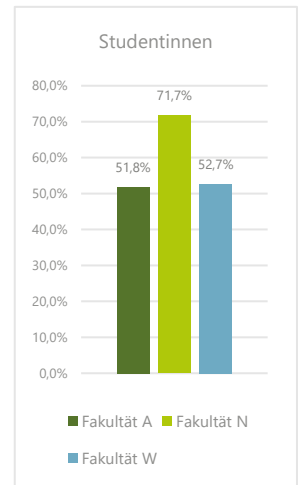


Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.1.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.1.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	1944,3	996,0	51,2%	28,5	3,5	1915,8	992	51,8%
Fakultät N	2045,3	1466,0	71,7%	-14,5	-15,5	2059,8	1481,5	71,9%
Fakultät W	4766,3	2514,0	52,7	92,0	42	4674,3	2472,0	52,9%
Gesamt	8755,9	4976,0	56,8%	106,0	30,0	8649,9	4946,0	57,2%

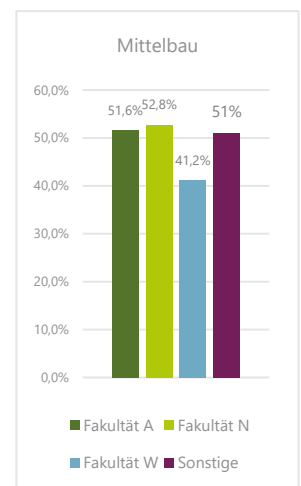
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)



Mittelbau

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.1.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.1.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	314	163	51,6%	-4	6	318	157	49,4%
Fakultät N	229	121	52,8%	-17	-21	246	142	57,7%
Fakultät W	148	61	41,2%	-13	-10	161	71	44,1%
Sonstige	102	52	51%	-20	-10	122	61	50%
Gesamt	793	397	50,1%	-54	-35	847	431	50,9

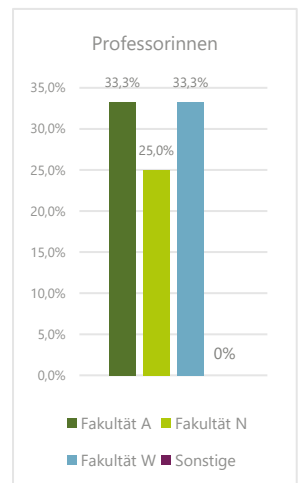
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)



Professuren

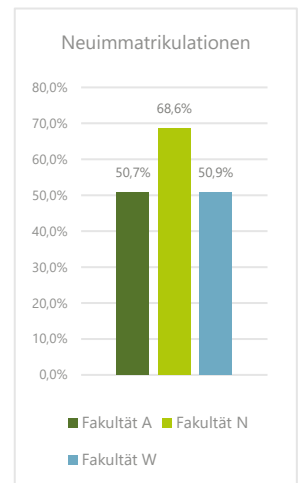
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.1.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.1.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	48	16	33,3%	2	1	46	15	32,6%
Fakultät N	40	10	25%	0	0	39	9	23,1%
Fakultät W	45	15	33,3%	1	0	44	15	34,1%
Sonstige	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Gesamt	133	41	30,8%	3	1	129	39	30,2%

Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)



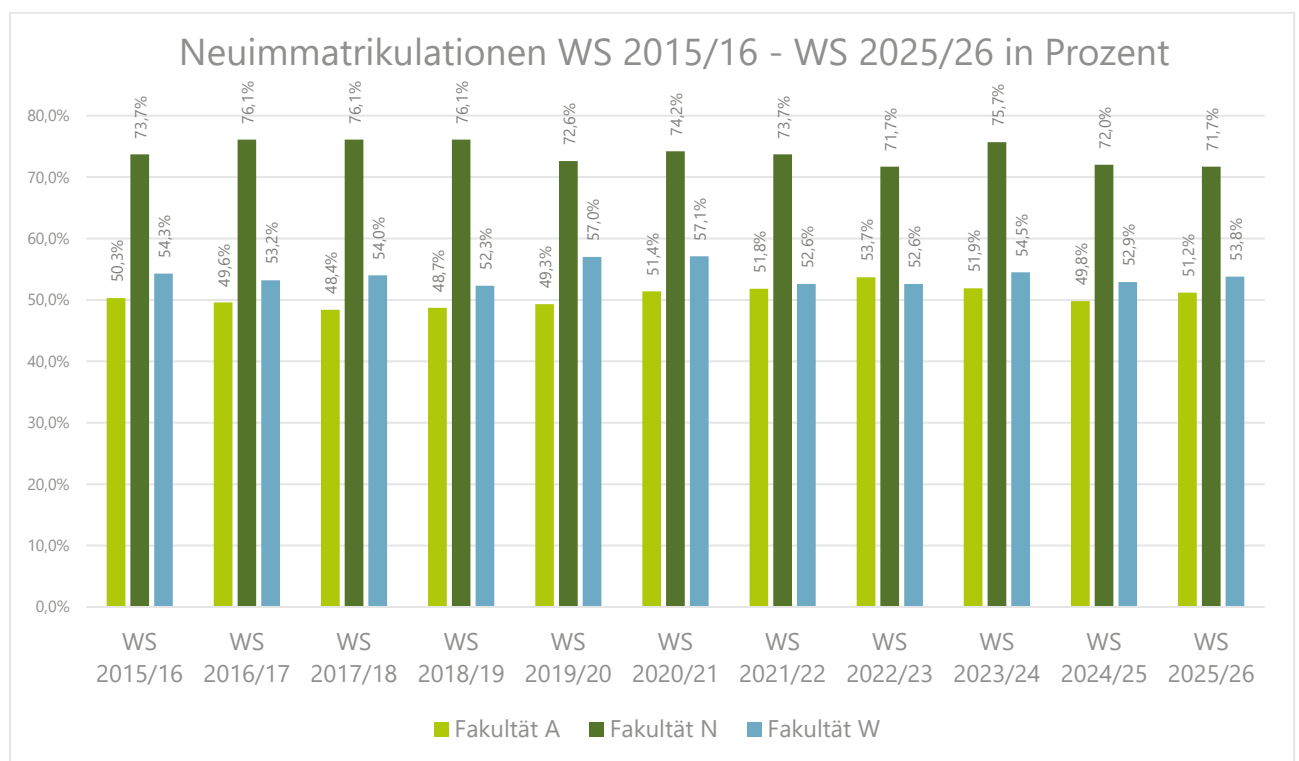
Neuimmatrikulationen

	Studienjahr 2025/2026			Vergleich zum Vor- jahr		Studienjahr 2024/2025		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	653	331	50,7%	39,5	25,5	613,5	305,5	49,8%
Fakultät N	596	409	68,6%	-31,5	-42,5	627,5	451,5	72,0%
Fakultät W	1728	880	50,9%	207,0	76,0	1521	804	52,9%
Gesamt	2977	1620	54,4%	215	59	2762	1561	56,5%



Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025)

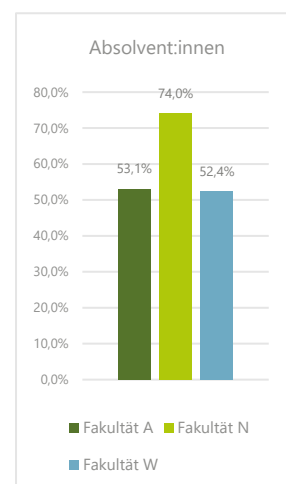
Die Studierenden im Studiengang Agrarbiologie B.Sc. werden je zur Hälfte der Fakultät Agrarwissenschaften und der Fakultät Naturwissenschaften zugerechnet. Bioeconomy M. Sc. ist ab dem Studienjahr 2018/19 je zu einem Drittel allen drei Fakultäten zugerechnet.



Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen | Stichtag 20.02.2026

Erfolgreiche Abschlüsse

	Absolvent:innen 2024/2025			Vergleich zum Vor- jahr		Absolvent:innen 2023/2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	392,5	208,3	53,1%	-16,5	-2,2	409	210,5	51,5%
Fakultät N	396,5	293,3	74,0%	-12,5	-38,2	409	331,5	81,1%
Fakultät W	994	521,3	52,4%	85	19,3	909	502	55,2%
Gesamt	1783	1022,9	57,4%	56	-21,1	1727	1044	60,5%



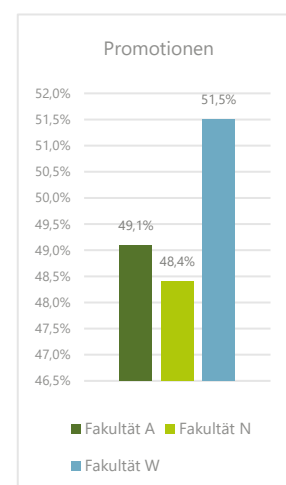
Quelle: APO, Referat Berichtswesen und Controlling, Bearbeitung: Büro für Gleichstellung und Diversität (025) ** ohne Vertiefungsrichtung Agricultural Economics

1) der Lehraufwand für diesen Studiengang wird von der Fakultät Agrarwissenschaften und der Fakultät Naturwissenschaften geleistet; fakultätsbezogen werden die Zahlen hälftig ausgewiesen

2) der Lehraufwand für diesen Studiengang wird von allen drei Fakultäten geleistet; fakultätsbezogen werden die Zahlen zu je einem Drittel ausgewiesen

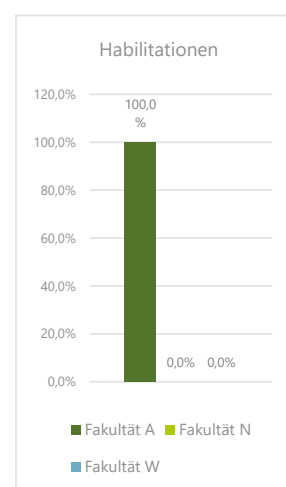
Erfolgreiche Promotionen

	Promotionen 2024/2025			Vergleich zum Vor- jahr		Promotionen 2023/2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A Dr. sc. agr.	57	28	49,1%	-11	4	67	36	53,7%
Fakultät N Dr. rer. nat.	31	15	48,4%	-7	-8	39	21	53,8%
Fakultät W Dr. oec. Und Dr. rer. soc.	33	17	51,5%	-3	0	30	11	36,7%
Gesamt	121	60	49,6%	-21	-4	136	68	50,0%



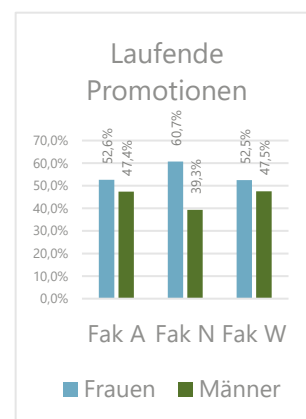
Erfolgreiche Habilitationen

	Habilitationen 2025			Vergleich zum Vor- jahr		Habilitationen 2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	1	1	100%	-1	1	2	0	0%
Fakultät N	0	0	0%	-2	-1	2	1	50%
Fakultät W	0	0	0%	-2	0	2	0	0%
Gesamt	1	1	100%	-5	0	6	1	16,7%



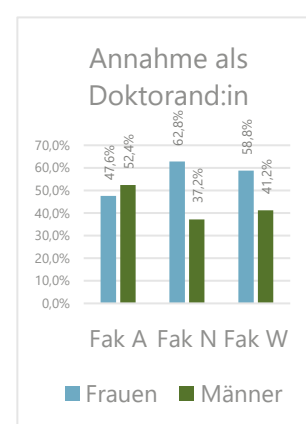
Laufende Promotionen | Stichtag 31.12.2025

	Bis 31.12.2025			Vergleich zum Vorjahr		Bis 31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	386	203	52,6%	32	17	354	186	52,5%
Fakultät N	219	133	60,7%	1	3	218	130	59,6%
Fakultät W	160	84	52,5%	-22	-5	182	89	48,9%
Gesamt	765	420	54,9%	11	15	754	405	53,7%



Annahme als Doktorand:in 2025

	Bis 31.12.2025			Vergleich zum Vorjahr		Bis 31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	82	39	47,6%	17	7	65	32	49,2%
Fakultät N	43	27	62,8%	2	1	41	26	63,4%
Fakultät W	34	20	58,8%	5	4	29	16	55,2%
Gesamt	159	86	54,1%	24	12	135	74	54,8%

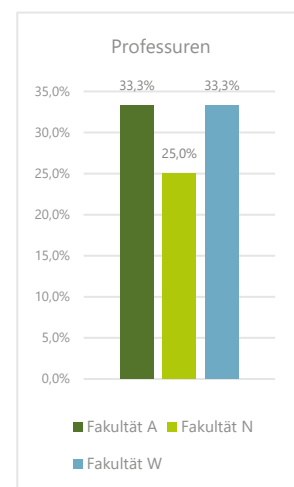


Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen Stichtag: 1.1.2026

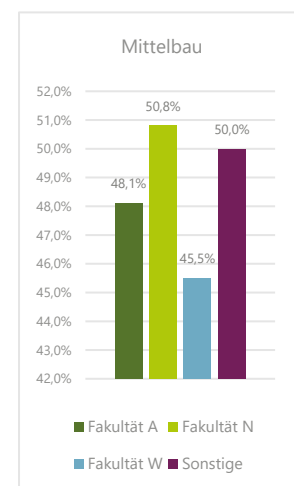
Professuren

	Professuren 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Professuren 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	48	16	33,3%	2	1	46	15	32,6%
Fakultät N	40	10	25%	1	1	39	9	23,1%
Fakultät W	45	15	33,3%	1	0	44	15	34,1%
Gesamt	133	41	30,8%	4	2	129	39	30,2%



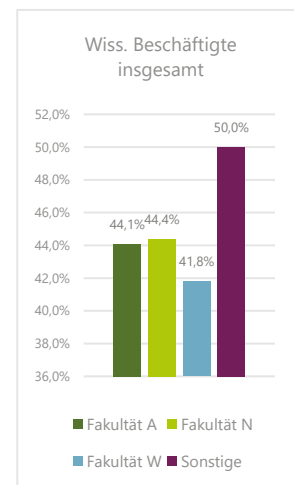
Mittelbau

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	129	62	48,1%	-7	-4	136	66	48,5%
Fakultät N	122	62	50,8%	-16	-17	138	79	57,2%
Fakultät W	101	46	45,5%	-21	-7	122	53	43,4%
Sonstige	60	30	50%	-10	-7	70	37	52,9%
Gesamt	412	200	48,5%	-54	-35	466	235	50,4%



Wissenschaftliche Beschäftigte insgesamt

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	177	78	44,1%	-5	-3	182	81	44,5%
Fakultät N	162	72	44,4%	-15	-16	177	88	49,7%
Fakultät W	146	61	41,8%	-20	-7	166	68	41,0%
Sonstige	60	30	50%	-10	-7	70	37	52,9%
Gesamt	545	241	44,2%	-50	-33	595	274	46,1%



Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln | Stichtag 1.1.2026

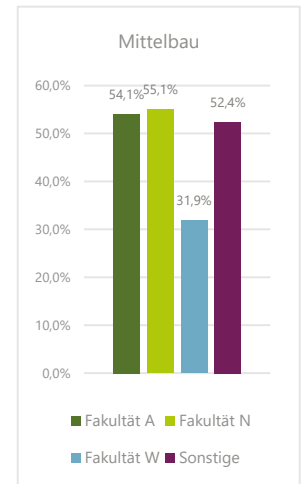
Professuren

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	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	0	0	0%	0	0	0	0	0%
Gesamt	0	0	0%	0	0	0	0	0%



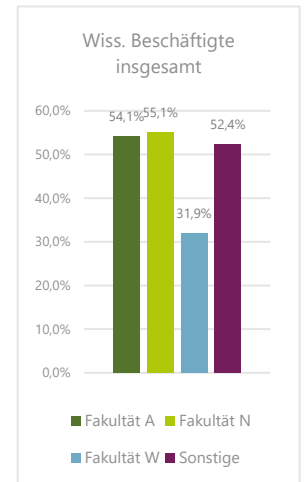
Mittelbau

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	185	100	54,1%	3	9	182	91	50,0%
Fakultät N	107	59	55,1%	-1	-4	108	63	58,3%
Fakultät W	47	15	31,9%	8	-3	39	18	46,2%
Sonstige	42	22	52,4%	-10	-2	52	24	46,2%
Gesamt	381	196	51,4%	0	0	381	196	51,4%



Wissenschaftliche Beschäftigte insgesamt

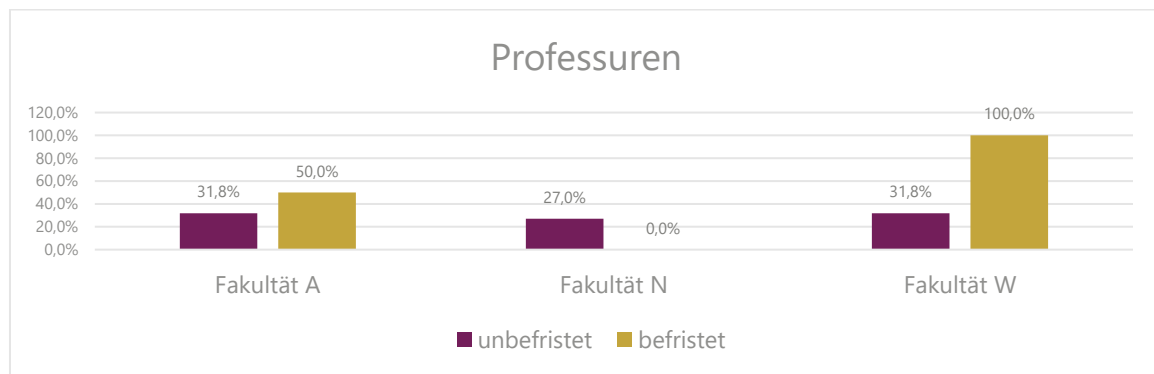
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	185	100	54,1%	3	9	182	91	50,0%
Fakultät N	107	59	55,1%	-1	-4	108	63	58,3%
Fakultät W	47	15	31,9%	8	-3	39	18	46,2%
Sonstige	42	22	52,4%	-10	-2	52	24	46,2%
Gesamt	381	196	51,4%	0	0	381	196	51,4%



Wissenschaftliche Beschäftigte nach Dauer | Stichtag 1.1.2026

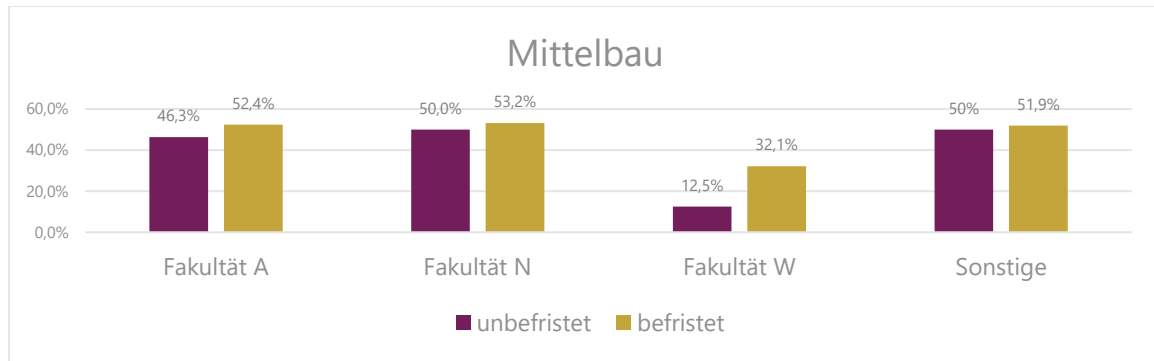
Professuren

	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	In %				absolut	In %		
Fakultät A	44	14	31,8%	3	2	4	2	50,0%	-1	-1
Fakultät N	37	10	27,0%	1	1	3	0	0%	0	0
Fakultät W	44	14	31,8%	1	0	1	1	100%	0	0
Sonstige	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	125	38	30,4%	5	3	8	3	37,5%	-1	-1



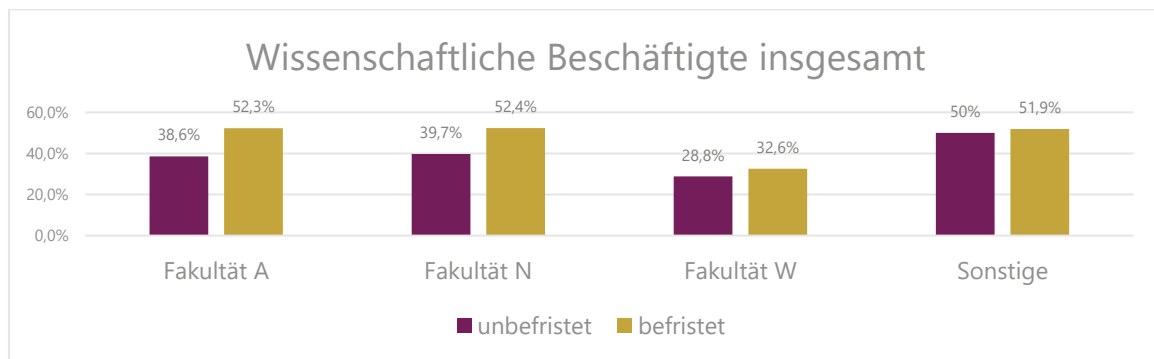
Mittelbau

	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	In %				absolut	In %		
Fakultät A	39	18	46,2%	1	0	275	144	52,4%	-5	5
Fakultät N	26	13	50,0%	1	1	203	108	53,2%	-18	-22
Fakultät W	8	1	12,5%	0	0	140	45	32,1%	-13	-25
Sonstige	50	25	50,0%	-5	-2	52	27	51,9%	-15	-7
Gesamt	123	57	46,3%	-3	-1	670	324	48,4%	--51	-49



Wissenschaftliche Beschäftigte insgesamt

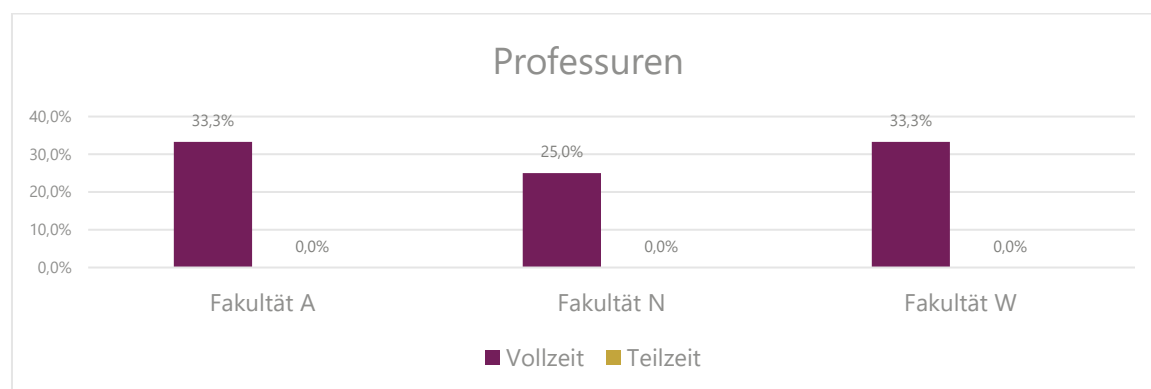
	unbefristet					befristet				
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	In %				absolut	In %		
Fakultät A	83	32	38,6%	4	2	279	146	52,3%	-6	4
Fakultät N	63	23	39,7%	2	2	206	108	52,4%	-18	-22
Fakultät W	52	15	28,8%	1	0	141	46	32,6%	-13	-25
Sonstige	50	25	50,0%	-5	-2	52	27	51,9%	-15	-7
Gesamt	248	95	38,7%	2	2	678	327	48,2%	-52	--50



Wissenschaftlich Beschäftigte nach Umfang der Beschäftigung | Stichtag 1.1.2026

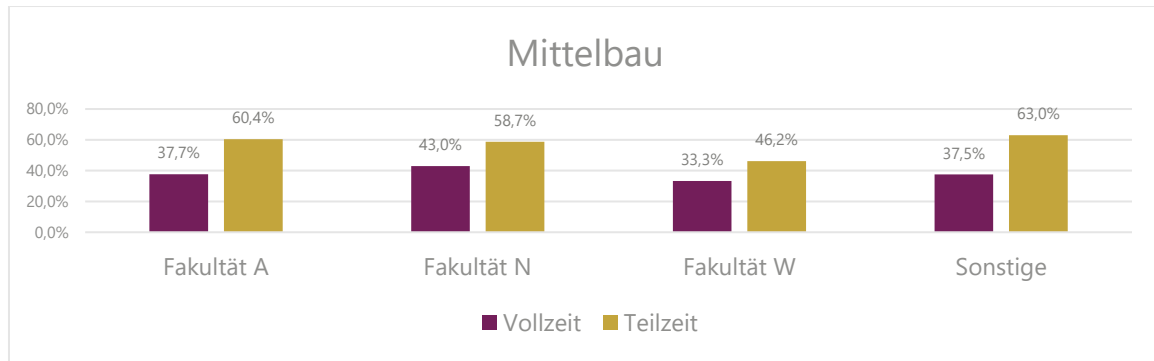
Professuren

	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	In %				absolut	In %		
Fakultät A	48	16	33,3%	3	2	0	0	0%	0	0
Fakultät N	40	10	25,0%	1	1	0	0	0%	0	0
Fakultät W	45	15	33,3%	1	0	0	0	0%	0	0
Sonstige	0	0	0%	0	0	0	0	0%	0	0
Gesamt	133	41	30,8%	4	2	0	0	0%	0	0



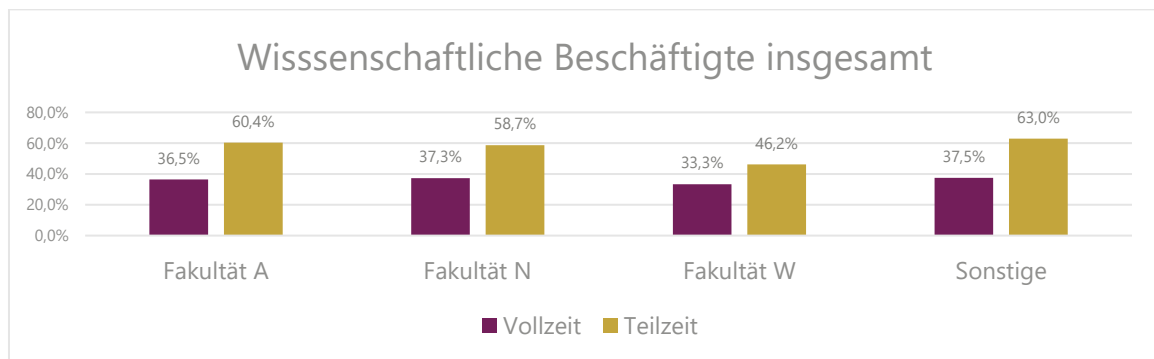
Mittelbau

	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	In %				absolut	In %		
Fakultät A	122	46	37,7%	-11	-11	192	116	60,4%	7	16
Fakultät N	86	37	43%	6	1	143	84	58,7%	-23	-20
Fakultät W	57	19	33,3%	-15	-10	91	42	46,2%	2	0
Sonstige	48	18	37,5%	-14	-3	54	34	63,0%	-6	-6
Gesamt	313	120	38,3%	-34	-23	480	276	57,5%	-20	-10



Wissenschaftliche Beschäftigte insgesamt

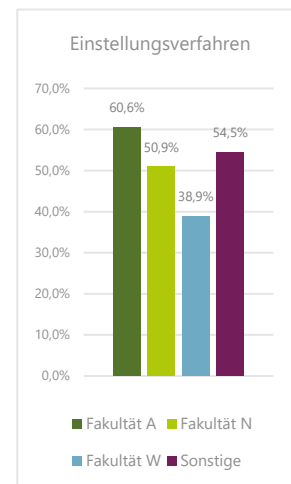
	Vollzeit					Teilzeit				
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vorjahr	
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	davon Frauen
		absolut	In %				absolut	In %		
Fakultät A	170	62	36,5%	-8	-9	192	116	60,4%	7	16
Fakultät N	126	47	37,3%	7	0	143	84	58,7%	-23	-20
Fakultät W	102	34	33,3%	-14	-10	91	42	46,2%	2	0
Sonstige	48	18	37,5%	-14	-3	54	34	63,0%	-6	-6
Gesamt	446	161	36,1%	-29	-22	480	276	57,5%	-20	-10



Einstellungsverfahren gesamt

Zeitraum: 1.1.2025 - 31.12.2025

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	66	40	60,6%	-3	7	69	33	47,8%
Fakultät N	53	27	50,9%	-8	-4	61	31	50,8%
Fakultät W	36	14	38,9%	-9	-5	45	19	42,2%
Sonstige	11	6	54,5%	-18	-11	29	17	58,6%
Gesamt	166	87	52,4%	-38	-13	204	100	49,0%



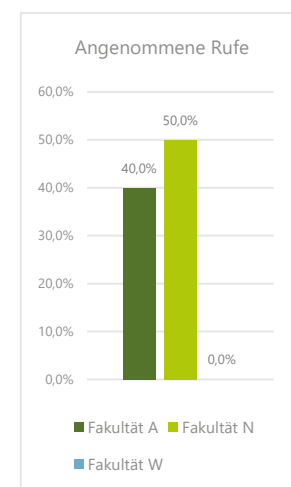
An der Universität Hohenheim sind sowohl die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten als auch die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte bei allen Einstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen auf Planstellen beteiligt.

Berufungsverfahren

Zeitraum 1.1.2025 - 31.12.2025

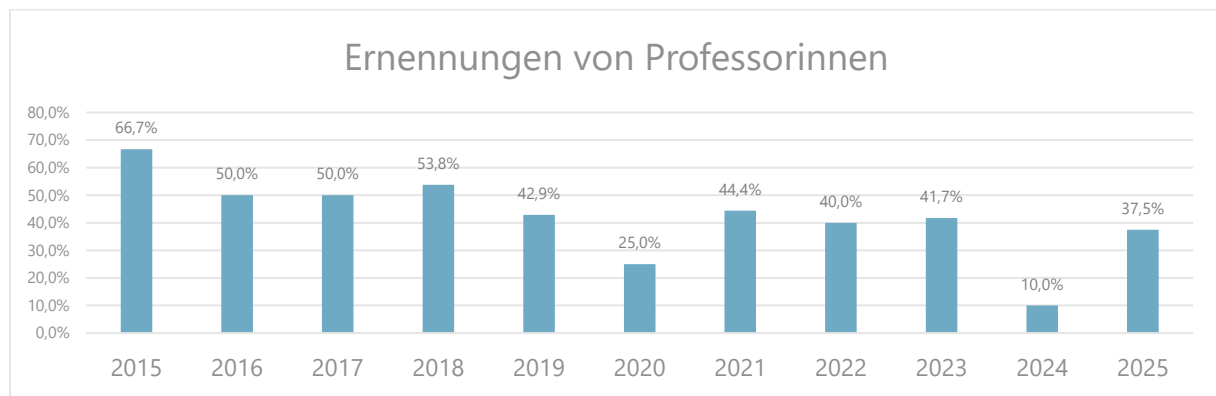
Angenommene Rufe

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Ge- samt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	5	2	40%	3	1	2	1	50%
Fakultät N	2	1	50%	-3	1	5	0	0%
Fakultät W	1	0	0%	-2	0	3	0	0%
Gesamt	8	3	37,5%	-2	2	10	1	10%



Strukturdaten zu Berufungsverfahren und Bewerbungen

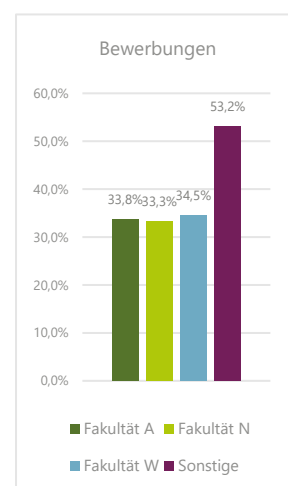
Fachgebiet	Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglied der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze			Anzahl der Vortragenden	
		Männl.	Weibl.	gesamt	Davon Frauen	gesamt	Davon Frauen	Listenplatz 1	Listenplatz 2	Listenplatz 3	gesamt	Davon Frauen
Fakultät A	Fg. 310 Bodenbiologie	0	1	11	4	34	18	1	1	1	8	5
	Fg. 420 Ökonomisch-ökologische Politikmodellierung	1	0	10	5	1	0	0	X	X	1	0
	Fg. 440 Künstliche Intelligenz in der Agrartechnik	1	0	10	5	1	0	0	X	X	1	0
	Fg. 460 Gewebestoffwechsel der Nutztiere	0	1	0	0	1	1	1	X	X	1	1
	Fg. 490 Pflanzenproduktion i. d. Tropen und Subtropen	1	0	11	5	41	6	0	0	X	5	1
Fakultät N	Fg. 150 Engineering Biointelligenter Systeme	0	1	16	7	14	3	1	0	0	9	1
	Fg. 190 Biodiversitätsmonitoring	1	0	16	7	36	17	0	0	1	8	3
Fakultät W	Fg. 520 VWL, Insb. Information und Unsicherheit	1	0	13	7	72	10	0	0	0	7	1
Gesamt		5	3	87	40	200	55	3	1	2	40	12



Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

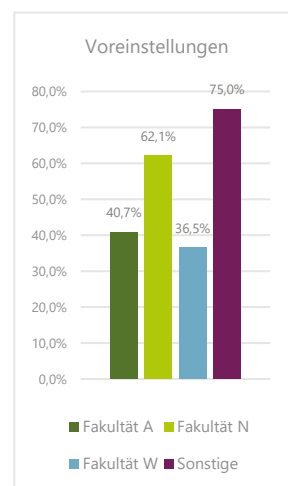
Bewerbungen

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	157	53	33,8%	64	4	93	49	52,7%
Fakultät N	474	158	33,3%	307	81	167	77	46,1%
Fakultät W	447	154	34,5%	350	111	97	43	44,3%
Sonstige	47	25	53,2%	43	22	4	3	75%
Gesamt	1125	390	34,7%	764	218	361	172	47,6%



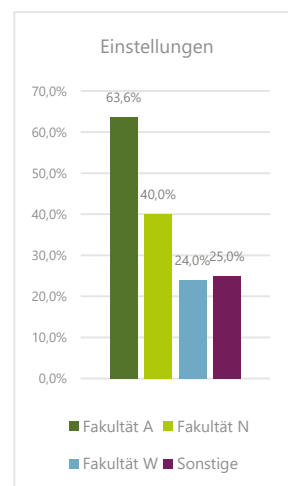
Voreinstellungen

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	27	11	40,7%	-15	-15	42	26	61,9%
Fakultät N	58	36	62,1%	-3	2	61	34	55,7%
Fakultät W	63	23	36,5%	20	3	43	20	46,5%
Sonstige	16	12	75%	12	9	4	3	75%
Gesamt	164	82	50,0%	14	-1	150	83	55,3%



Einstellungen

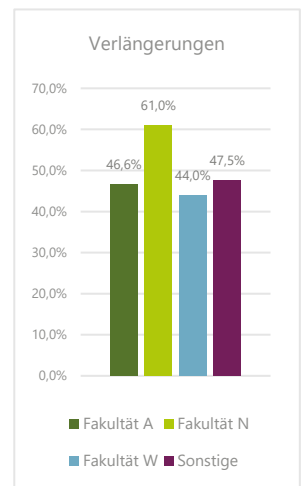
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	11	7	63,6%	-19	-9	30	16	53,3%
Fakultät N	20	8	40,0%	-11	-12	31	20	64,5%
Fakultät W	25	6	24,0%	-7	-9	32	15	46,9%
Sonstige	4	1	25,0%	1	-2	3	3	100%
Gesamt	60	22	36,7%	-36	-32	96	54	56,3%



Verlängerungen und Höhergruppierungen

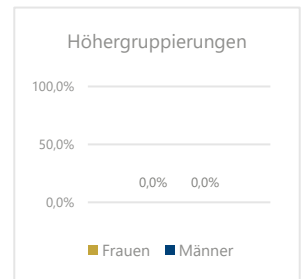
Verlängerungen

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	189	88	46,6%	-12	-13	201	101	50,2%
Fakultät N	154	94	61,0%	13	17	141	77	54,6%
Fakultät W	91	40	44,0%	-17	-10	108	50	46,3%
Sonstige	40	19	47,5%	-28	-15	68	36	50,0%
Gesamt	474	241	50,8%	-44	-21	518	262	50,6%



Höhergruppierungen (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)

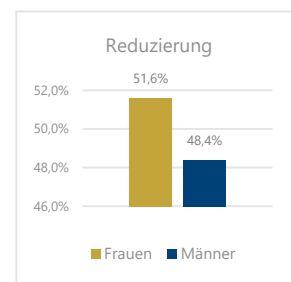
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Gesamt	0	0	0%	-4	-3	4	3	75%



Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

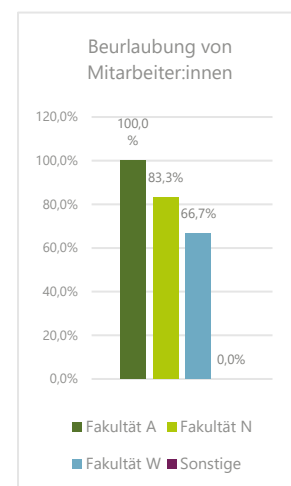
Reduzierung

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Gesamt	31	16	51,6%	-18	-15	49	31	63,3%



Beurlaubung von Mitarbeiter:innen

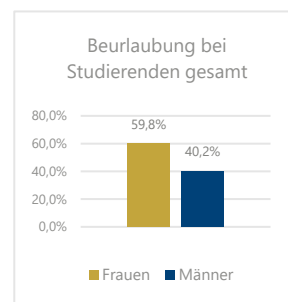
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Fakultät A	4	4	100%	-2	0	6	4	66,7%
Fakultät N	6	5	83,3%	-2	2	8	3	37,5%
Fakultät W	6	4	66,7%	-1	1	7	3	42,9%
Sonstige	0	0	0%	-2	-2	2	2	100%
Gesamt	16	13	81,3%	-7	1	23	12	52,2%



Beurlaubungen bei Studierenden im WS 2024/25

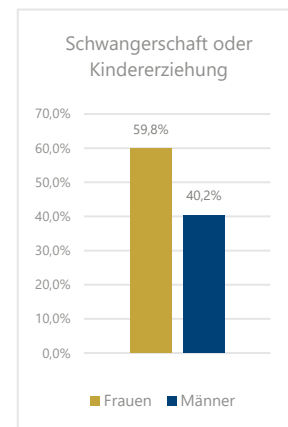
Beurlaubungen bei Studierenden gesamt

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Gesamt	333	199	59,8%	-9	-5	342	204	59,6%



Davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung

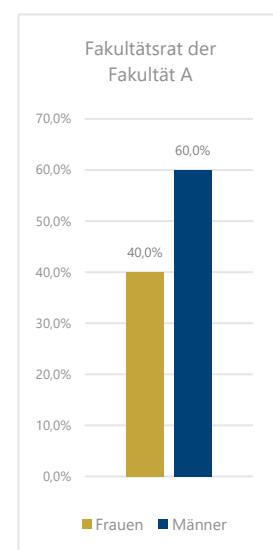
	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			Vergleich zum Vor- jahr		Berichtszeitraum 1.1.2024-31.12.2024		
	Gesamt	Davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %				absolut	In %
Schwanger- schaft	2	2	100%	0	0	2	2	100%
Kinder-er- ziehung	22	21	95,5%	-4	-4	26	25	96,2%
Gesamt	24	23	95,8%	-3	-1	27	24	88,9%



Gremien: Fakultätsräte | Stand 1.1.2026

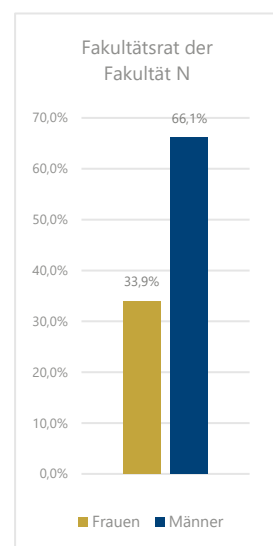
Fakultätsrat der Fakultät A

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025		
	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %
Fakultätsvorstand	4	1	25%
Professor:innen	46	16	33,3%
Wissenschaftlicher Dienst	4	2	50%
Studierende	6	4	66,7%
PhD	2	2	100%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
Gesamt	65	26	40%



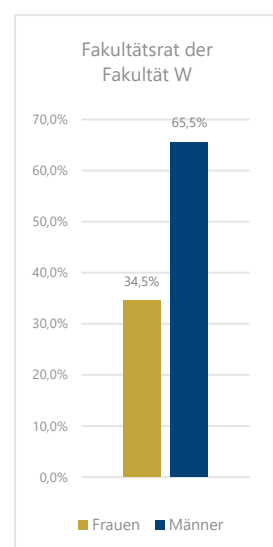
Fakultätsrat der Fakultät N

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025		
	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %
Fakultätsvorstand	4	1	25%
Professor:innen	40	10	25%
Wissenschaftlicher Dienst	4	2	50%
Studierende	6	4	66,7%
PhD	2	0	0%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	3	100%
Gesamt	59	20	33,9%



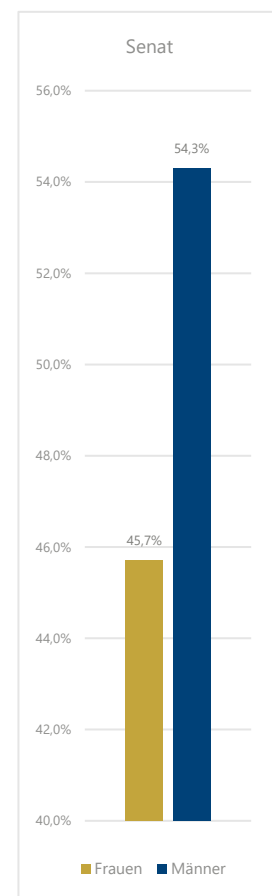
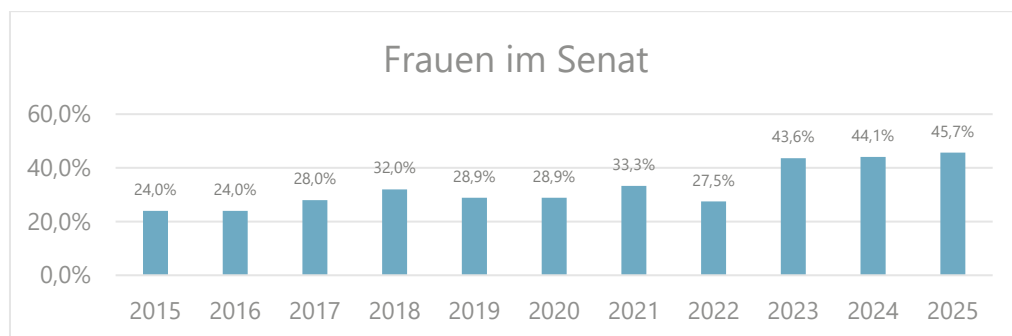
Fakultätsrat der Fakultät W

	Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025		
	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %
Fakultätsvorstand	4	1	25%
Professor:innen	41	14	34,1%
Wissenschaftlicher Dienst	4	1	25%
Studierende	6	3	50%
PhD	2	1	50%
Sonstige Angestellte/Beamte	1	0	0%
Gesamt	58	20	34,5%



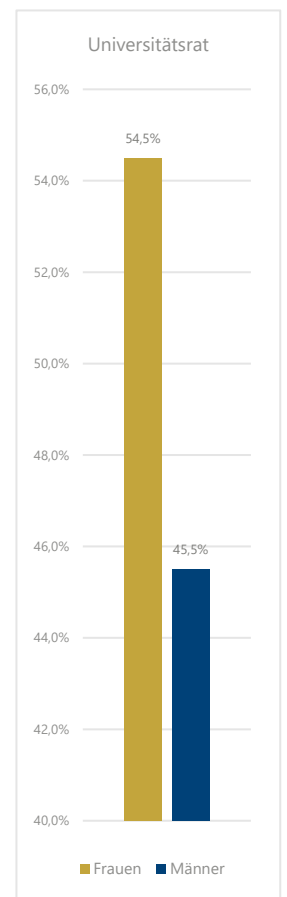
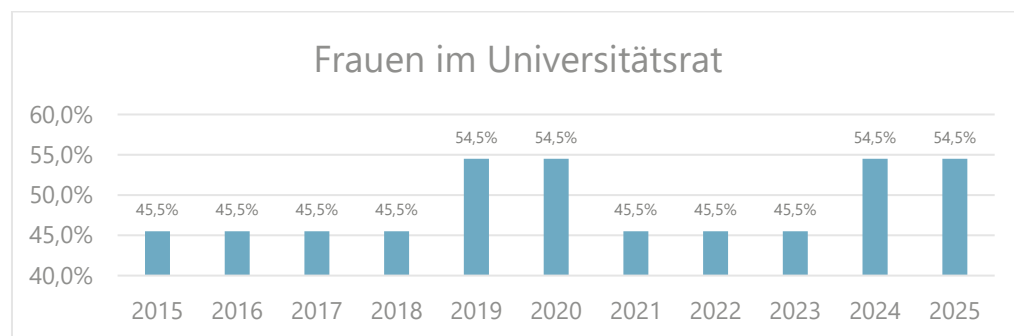
Gremien: Senat | Stand 1.1.2026

Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025			
	Gesamt	Davon Frauen	
		absolut	In %
Rektorat (kraft Amtes)	2	1	50%
Promovierendenvertretung	3	2	67%
Gleichstellungsbeauftragte (kraft Amtes)	1	1	100%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	18	5	27,8%
Vertretung des wissenschaftlichen Dienstes	4	2	50%
Vertretung des sonstigen Personals	3	2	66,7%
Gesamt	35	16	45,7%



Gremien: Universitätsrat | Stand 1.1.2026

		Berichtszeitraum 1.1.2025-31.12.2025		
		Gesamt	Davon Frauen	
			absolut	In %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	4	66,7%
	Interne Mitglieder	5	2	40%
Gesamt		11	6	54,5%
Beratende Mitglieder	Rektorat	6	3	50%
	Vertretung des Wissenschafts-ministeriums	1	0	0%
	Universitäts-Gleichstellungs-beauftragte	1	1	100%



IMPRESSUM GEMÄß § 8 LANDESPRESSEGESETZ

Herausgeberin: Prof. Dr. Verena Hüttl-Maack

Universität Hohenheim
Büro für Gleichstellung und Diversität (025)
Emil-Wolff-Str. 30, 70599 Stuttgart
Tel.: +49 711 459 – 23478
E-Mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de
Web: gleichstellung.uni-hohenheim.de

Druck: KIM (Kommunikations-, Informations- und Medienzentrum) der Universität Hohenheim

Auflage: 50
Juni 2026

Jahresbericht der Universitätsgleichstellungsbeauftragten 2025 für den wissenschaftlichen Bereich

Redaktion Zahlen

Personal und Organisation – Berichtswesen und Personalwirtschaft (APO 1)
Personal und Organisation – Beamt:innen, Reisekosten (APO 2)
Graduiertenakademie (GA)
Rektoratsbüro Berufungsmanagement (RB)
Prüfungsamt (ASL 2)
Fakultät Agrarwissenschaften (Fak A)
Fakultät Naturwissenschaften (Fak N)
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Fak WiSo)

Beteiligte Personen, Abteilungen und Institutionen

Prof. Dr. Ute Mackenstedt (ehemalige Universitätsgleichstellungsbeauftragte), Dipl. oec. Rotraud Konca (025 – ehemalige Gleichstellungsreferentin), Regina Rapp (025 – Gleichstellungsreferentin), Dr. Anja Pohl (GA), Daniela Renner (ASL 2), PD Dr. Regina Belz (RB), Susanne Neubert (APO 1), Andreas Krieg (APO 2), Christel Maier (ASL 2), Christopher Grampes (APO 1), Lissa Mannhardt (APO 1), Kathrin Schopenhauer (025 – Referentin für Diversität), Heike Fiestas Cueto (025), Evniki Kiourti (025), Dr. Sybille Neidhart (Fak N), Prof. Dr. Axel Lorentz (Fak N), Prof. Dr. Julia Warwas (Fak WiSo), Prof. Dr. Anja Schwering (Fak WiSo), Prof. Dr. Jana Seifert (Fak A), Prof. Dr. Ingo Grass (Fak A), Prof. Dr. Benjamin Jung (Fak W – Dekan), Prof. Dr. Jan Frank (Fak N – Dekan), Prof. Dr. Ralf Vögele (Fak A – Dekan), Corinna Schmid (025/PR)

Wir danken allen Beteiligten – auch denen, die hier nicht namentlich erwähnt sind.

Titelfoto

Fotoshooting der Fakultät N: Studierende im Labor. | Foto: Universität Hohenheim / Max Kovalenko

UNIVERSITÄT HOHENHEIM

Schloss Hohenheim 1
70599 Stuttgart
Deutschland

Telefon +49 711 459 – 0
E-Mail: post@uni-hohenheim.de

www.uni-hohenheim.de
[#unihohenheim](#)

Folgen Sie uns

