



UNIVERSITÄT HOHENHEIM  
DIE UNIVERSITÄTS-  
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



# Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich

2008



**Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:**

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca

Universität Hohenheim  
70593 Stuttgart

Gedruckt in der Druckerei der Universität Hohenheim  
Juli 2009

# Jahresbericht

der Universitäts – Gleichstellungsbeauftragten  
für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

**1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2008**

erstattet von PROF. DR. UTE MACKENSTEDT

vor dem Senat der

**Universität Hohenheim**

am 8. Juli 2009

# **Situation der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität Hohenheim in Zahlen**

Berichtszeitraum: 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2008  
Der Zeitrahmen der Daten entspricht nicht immer dem  
Berichtszeitraum. Abweichende Zeiträume und Stichtage  
sind jeweils angegeben.

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

Rechtliche Grundlagen: Zweites Hochschulrechtsänderungsgesetz § 4 (3) und  
Gleichstellungsförderplan der Universität Hohenheim für den  
wissenschaftlichen Bereich vom 17. Februar 2004  
III.2.2 Berichtspflicht und Anhang zu III. 2.2.

# Inhaltsverzeichnis

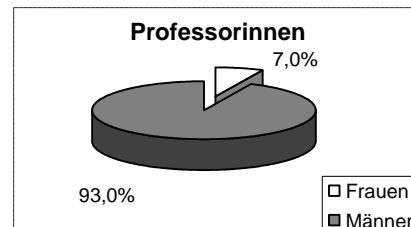
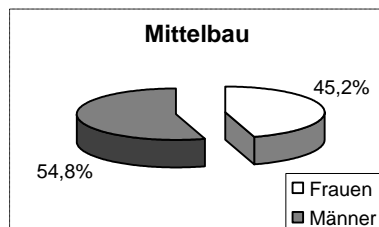
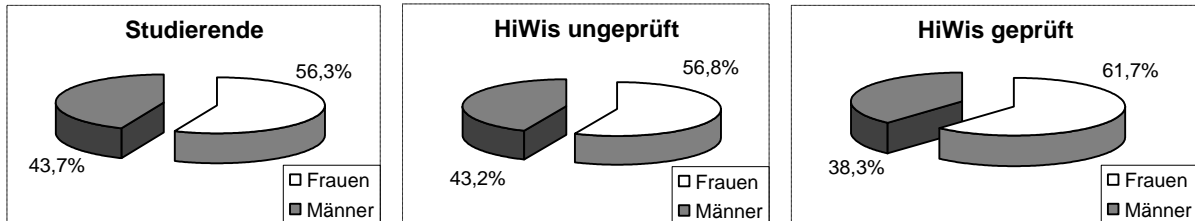
	<b>Seite</b>
<b>I. Statistikteil</b>	
1. Überblick über die Präsenz von Frauen	2
2. Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte in Relationen	6
3. Neuimmatrikulationen	7
4. Stipendien	8
5. Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen	10
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen	11
7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln	12
8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung und Umfang	13
9. Berufungsverfahren	14
10. Hilfskraftstellen	15
11. Einstellungsverfahren gesamt	16
12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen	17
13. Verlängerungen und Höhergruppierungen	18
14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen	19
15. Gremien	20
<b>II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten</b>	<b>23</b>
<b>III. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro</b>	<b>51</b>
<b>IV. MentHo – Mentoring Hohenheim</b>	<b>57</b>
<b>V. Pressespiegel</b>	<b>63</b>

# I. Statistikteil

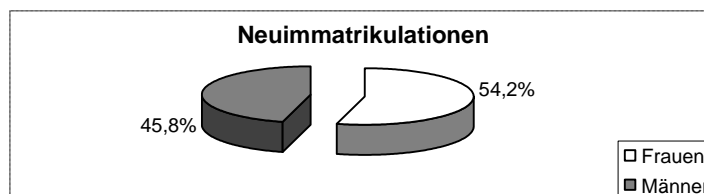
## 1. Überblick über die Präsenz von Frauen

von 1. Januar 2008 - 31. Dezember 2008

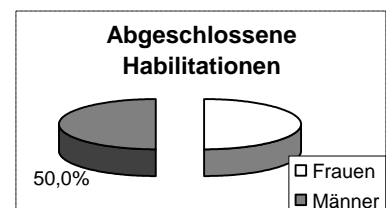
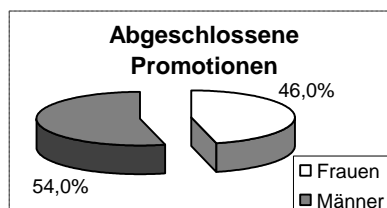
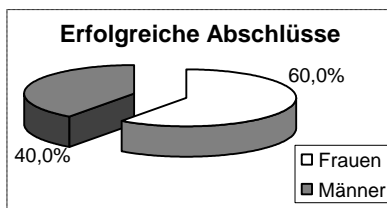
### Studierende und wissenschaftliches Personal



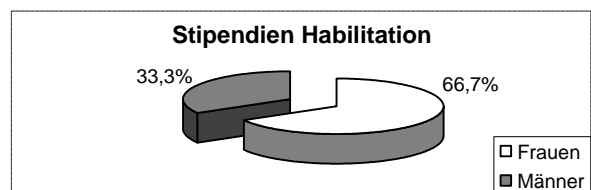
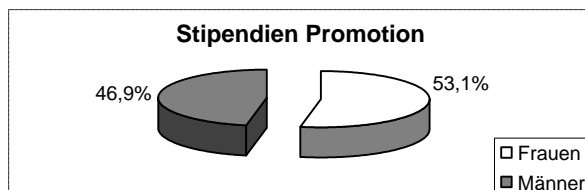
### Neuimmatrikulationen



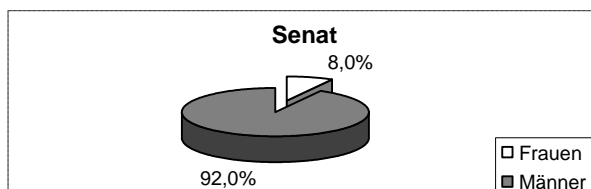
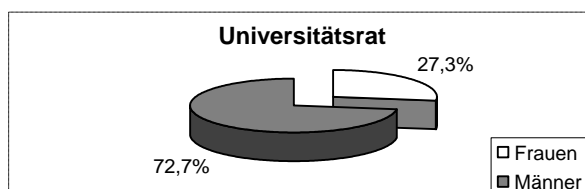
### Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen



### Stipendien

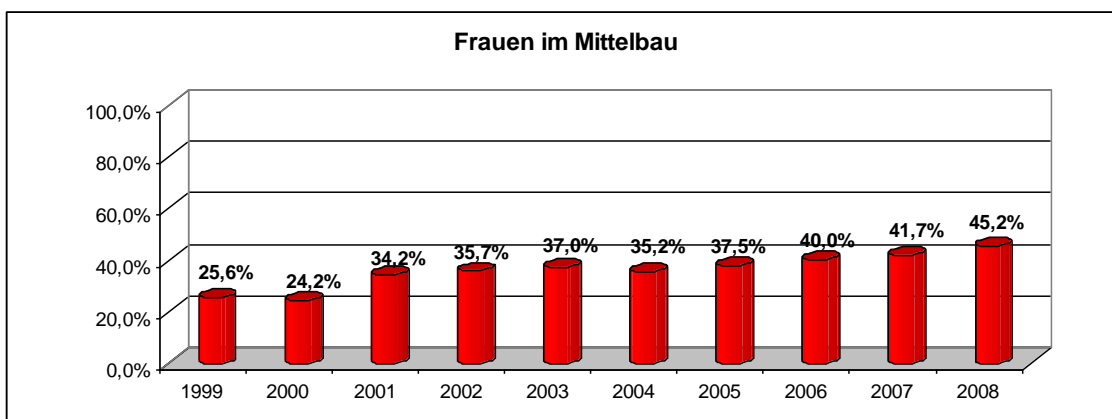
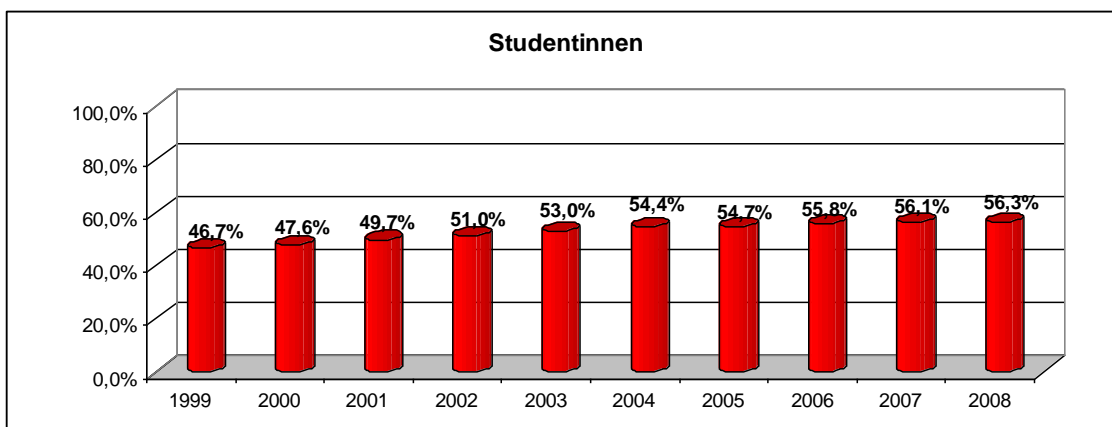
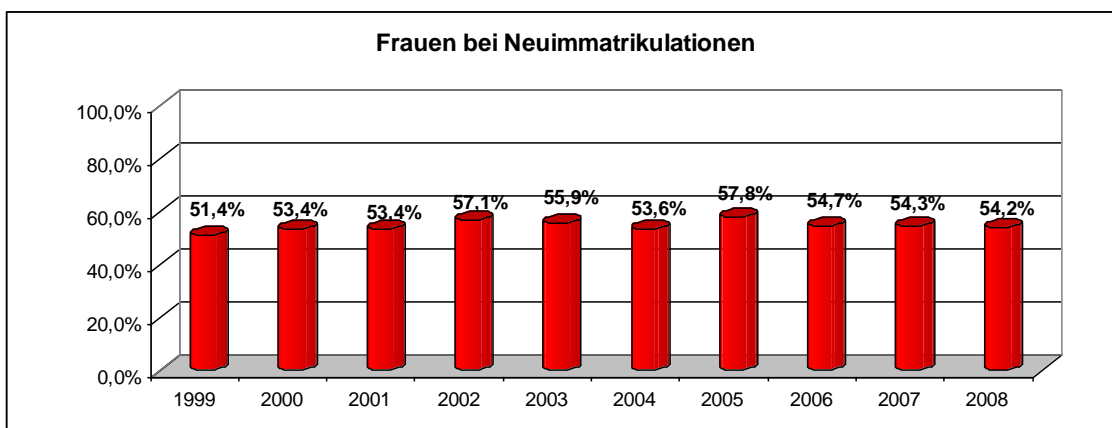


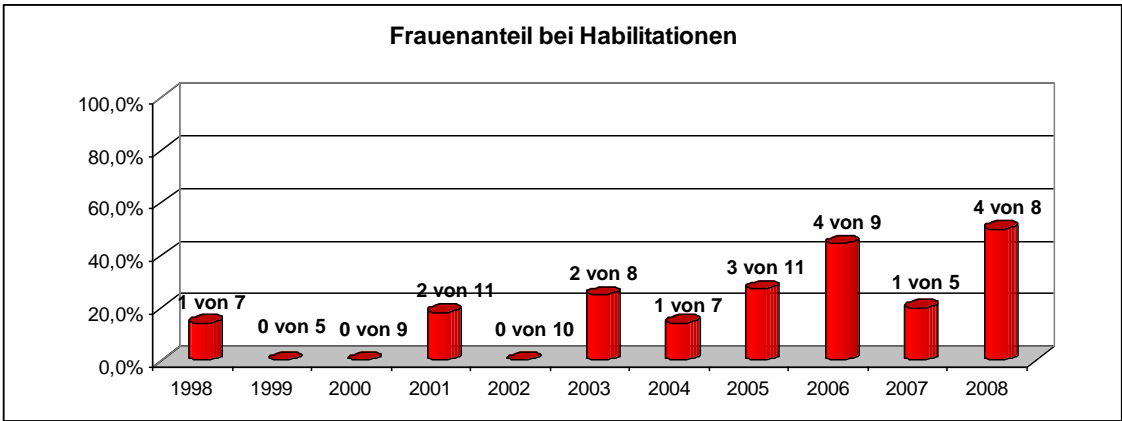
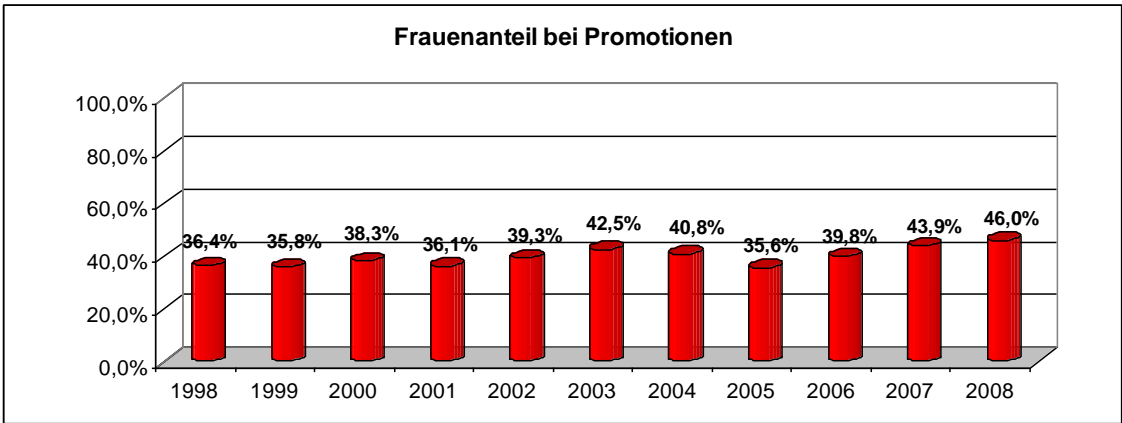
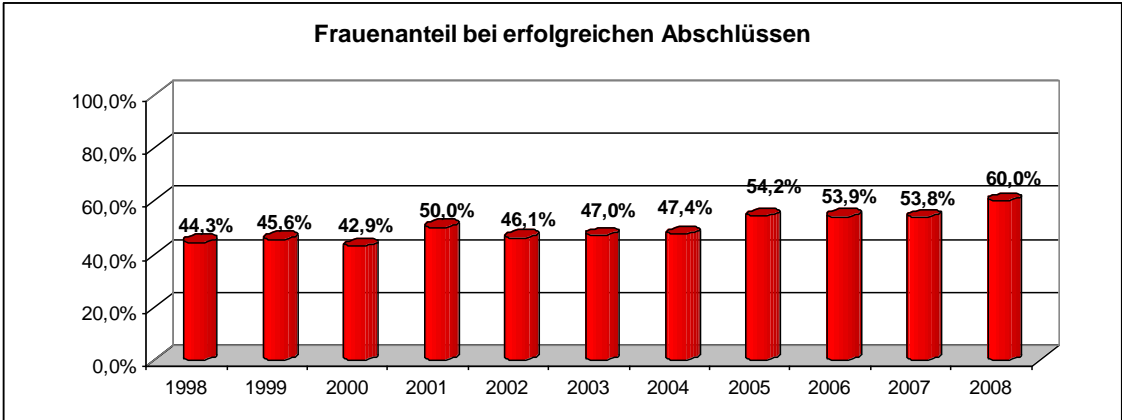
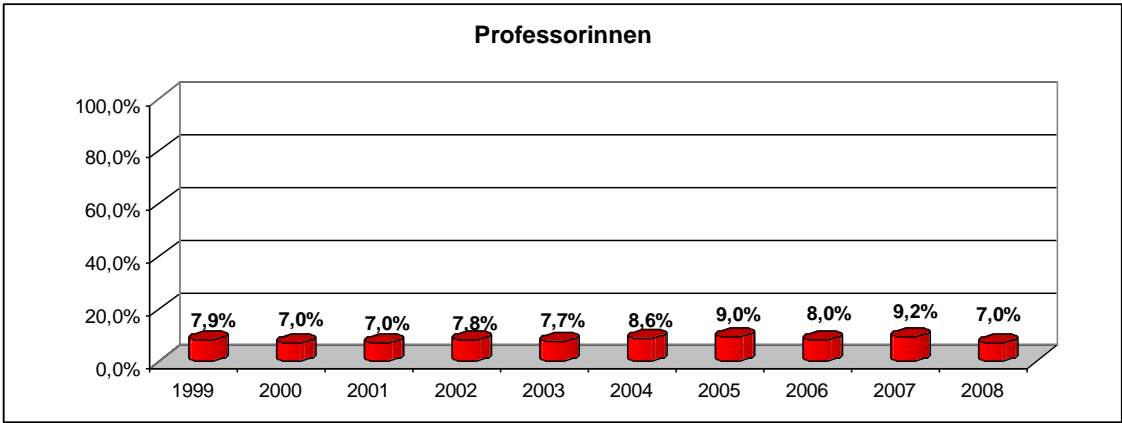
### Gremien



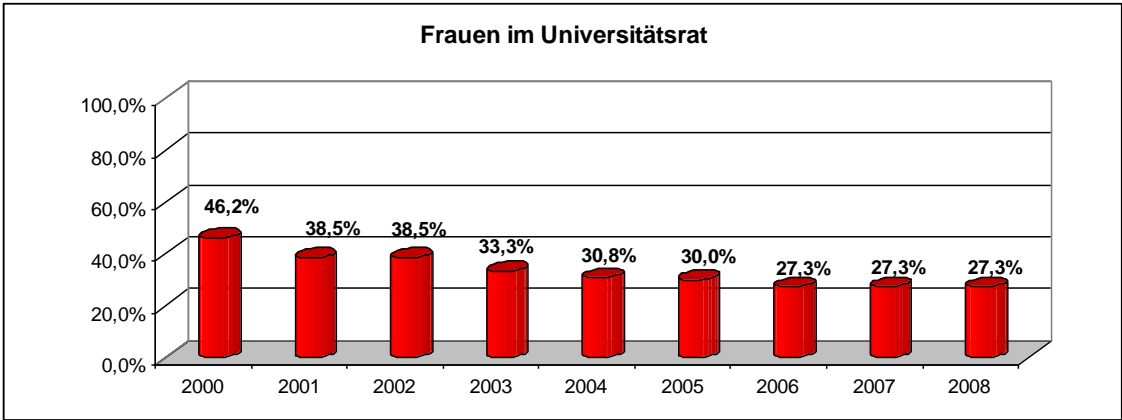
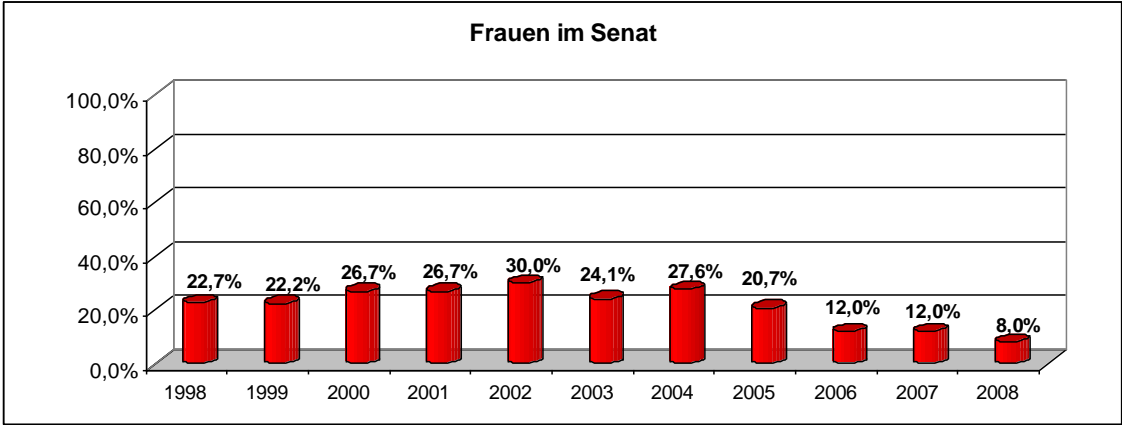
# Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 1998 bis 2008

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	ab 2006 veränderter Berichtszeitraum		
									2006	2007	2008
<b>Neuimmatrikulationen</b>	49,2%	51,4%	53,4%	53,4%	57,1%	55,9%	53,6%	57,8%	54,7%	54,3%	54,2%
<b>Studierende</b>	44,6%	46,7%	47,6%	49,7%	51,0%	53,0%	54,4%	54,7%	55,8%	56,1%	56,3%
<b>Mittelbau</b>	0,0%	25,6%	24,2%	34,2%	35,7%	37,0%	35,2%	37,5%	40,0%	41,7%	45,2%
<b>Professor/innen</b>	6,5%	7,9%	7,0%	7,0%	7,8%	7,7%	8,6%	9,0%	8,0%	9,2%	7,0%
<b>Erfolgreiche Abschlüsse</b>	44,3%	45,6%	42,9%	50,0%	46,1%	47,0%	47,4%	54,2%	53,9%	53,8%	60,0%
<b>Erfolgreiche Promotionen</b>	36,4%	35,8%	38,3%	36,1%	39,3%	42,5%	40,8%	35,6%	39,8%	43,9%	46,0%
<b>Erfolgreiche Habilitationen</b>	14,3%	0,0%	0,0%	18,2%	0,0%	25,0%	14,3%	27,3%	44,4%	20,0%	50,0%
<b>Senat</b>	22,7%	22,2%	26,7%	26,7%	30,0%	24,1%	27,6%	20,7%	12,0%	12,0%	8,0%
<b>Universitätsrat</b> Zahlen ab 2005 ohne beratende Mitglieder	-	-	46,2%	38,5%	38,5%	33,3%	30,8%	30,0%	27,3%	27,3%	27,3%



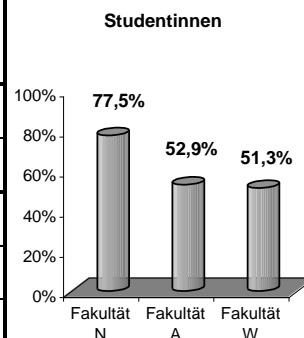






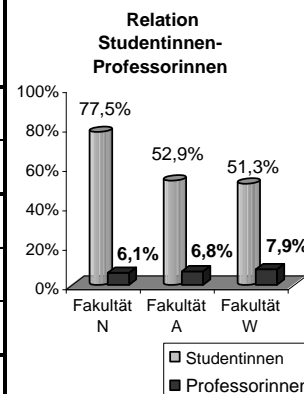
## 2. Studierende und wissenschaftlich Beschäftigte in Relationen

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	1248	967	77,5%	46	54	1202	913	76,0%
<b>Fakultät A</b>	2011	1063	52,9%	134	71	1877	992	52,9%
<b>Fakultät W</b>	3899	1999	51,3%	297	154	3602	1845	51,2%
<b>Gesamt</b>	<b>7158</b>	<b>4029</b>	<b>56,3%</b>	<b>477</b>	<b>279</b>	<b>6681</b>	<b>3750</b>	<b>56,1%</b>



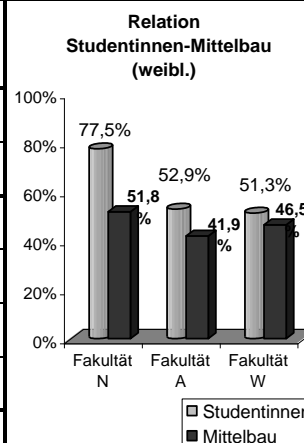
Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	33	2	6,1%	0	-1	33	3	9,1%
<b>Fakultät A</b>	44	3	6,8%	1	0	43	3	7,0%
<b>Fakultät W</b>	38	3	7,9%	5	-1	33	4	12,1%
<b>Gesamt</b>	<b>115</b>	<b>8</b>	<b>7,0%</b>	<b>6</b>	<b>-2</b>	<b>109</b>	<b>10</b>	<b>9,2%</b>



Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	224	116	51,8%	10	17	214	99	46,3%
<b>Fakultät A</b>	236	99	41,9%	35	22	201	77	38,3%
<b>Fakultät W</b>	172	80	46,5%	11	11	161	69	42,9%
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	147	57	38,8%	10	5	137	52	38,0%
<b>Gesamt</b>	<b>779</b>	<b>352</b>	<b>45,2%</b>	<b>66</b>	<b>55</b>	<b>713</b>	<b>297</b>	<b>41,7%</b>

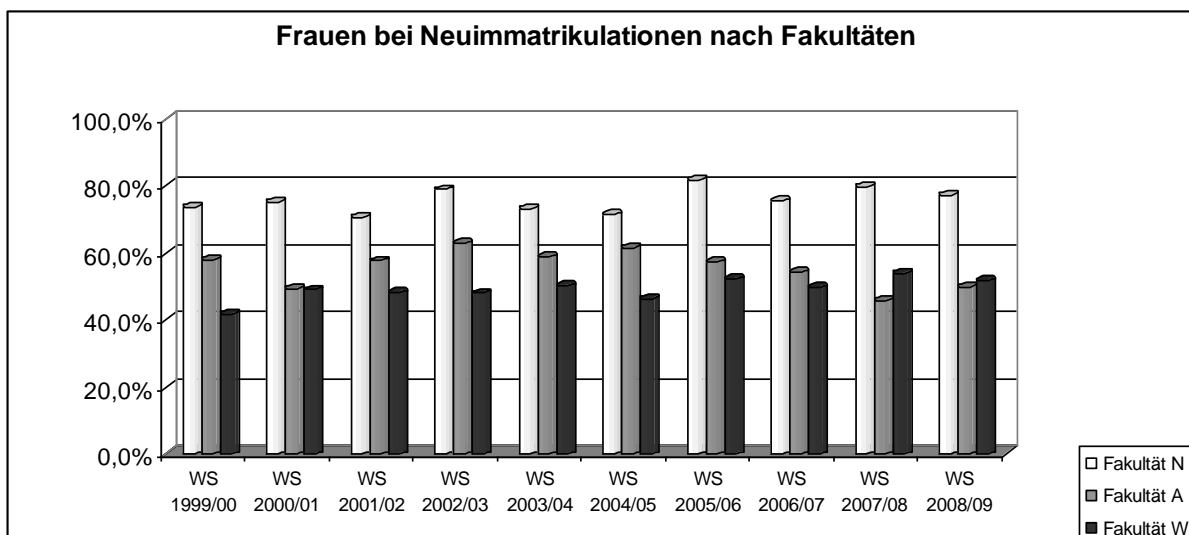
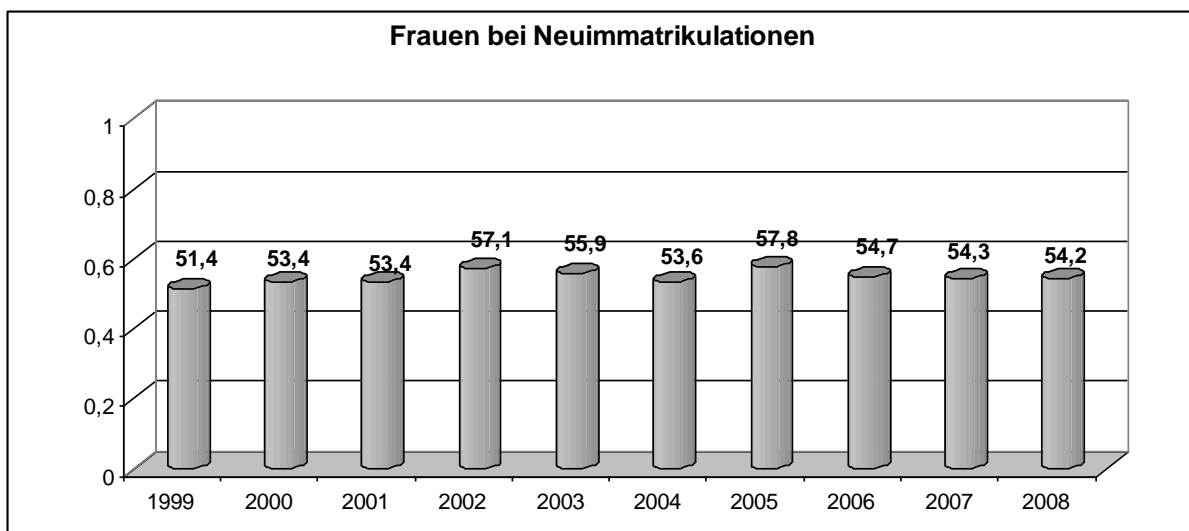


Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

### 3. Neuimmatrikulationen

	Studienjahr 2008 / 2009			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2007 / 2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	232	179	77,2%	10	2	222	177	79,7%
<b>Fakultät A</b>	680	339	49,9%	54	52	626	287	45,8%
<b>Fakultät W</b>	890	459	51,6%	21	-9	869	468	53,9%
<b>Gesamt</b>	<b>1802</b>	<b>977</b>	<b>54,2%</b>	<b>85</b>	<b>45</b>	<b>1717</b>	<b>932</b>	<b>54,3%</b>

Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



## 4. Stipendien

### **Margarete von Wrangell-Habilitationsstipendium**

Im Jahr 2008 wurde keine Wissenschaftlerin gefördert

### **Das neue "Schlieben-Lange“-Programm" startet im Jahr 2008**

#### **Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind**

Das Schlieben-Lange-Programm gilt als Nachfolgeprogramm des Ende 2006 ausgelaufenen HWP-Programms und setzt das Angebot der Wiedereinstiegsstipendien für Frauen fort.

Die Förderung wird teilweise durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert

Das Schlieben-Lange-Programm richtet sich als eine Investition in die Zukunft an Frauen mit Kind, die ihre wissenschaftliche oder künstlerische Qualifikation mit familiären Aufgaben und ggf. beruflichen Aufgaben vereinbaren und ihre wissenschaftliche oder künstlerische Arbeit aufnehmen, fortsetzen oder berufsbegleitend durchführen möchten.

Mit der Fördermaßnahme kann eine Promotion, Habilitation oder künstlerische Qualifikation unterstützt werden. Die Förderhöhe beträgt für eine Promotion und wissenschaftliche Arbeit 1.200 Euro monatlich und für eine Habilitation 2.400 Euro monatlich bei einer Förderdauer von zwei Jahren. Das Programm soll über den Europäischen Sozialfonds finanziert werden.

Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg stellt der Universität Hohenheim für 2 Jahre (2008 und 2009)

**77.760,00 €**

zur Verfügung.

Davon konnten 9 Stipendiatinnen gefördert werden.

# Umfrage der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten zu Stipendien für Frauen in den Fachgebieten

Rücklaufquote Umfrage					
Fakultät	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr	
	Institute/ Fakultät	in %	Institute/ Fakultät	Institute/ Fakultät	in %
Fakultät N	29	85,3%	3	26	81,3%
Fakultät A	41	82,0%	-6	47	95,9%
Fakultät W	33	89,2%	0	33	97,1%
<b>Gesamt</b>	<b>103</b>	<b>85,1%</b>	<b>-3</b>	<b>106</b>	<b>92,2%</b>

## Förderung über Stipendien

Geförderte Promotionen pro Fakultät								
Fakultät	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	29	18	62,1%	17	12	12	6	50,0%
Fakultät A	103	52	50,5%	-23	-2	126	54	42,9%
Fakultät W	11	6	54,5%	-1	-2	12	8	66,7%
Sonstige	0	0	0,0%	0	0	0	0	#DIV/0!
<b>Gesamt</b>	<b>143</b>	<b>76</b>	<b>53,1%</b>	<b>-7</b>	<b>8</b>	<b>150</b>	<b>68</b>	<b>45,3%</b>

Quelle: Gleichstellungsbüro (025); Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Geförderte Habilitationen pro Fakultät								
Fakultät	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Fakultät A	3	2	66,7%	0	0	3	2	66,7%
Fakultät W	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>66,7%</b>

Quelle: Gleichstellungsbüro (025); Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

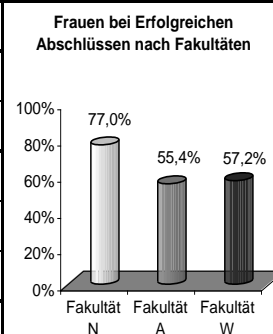
Sonstige Stipendien pro Fakultät								
Fakultät	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	4	4	100,0%	-5	-2	9	6	66,7%
Fakultät A	15	10	66,7%	-4	-1	19	11	57,9%
Fakultät W	1	1	100,0%	-3	-1	4	2	50,0%
<b>Gesamt</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>75,0%</b>	<b>-12</b>	<b>-4</b>	<b>32</b>	<b>19</b>	<b>59,4%</b>

Quelle: Gleichstellungsbüro (025); Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

## 5. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

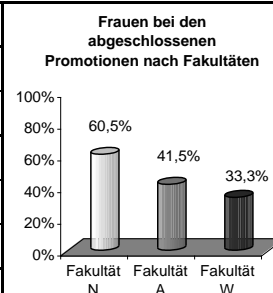
Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2007/2008								
	Absolvent/-innen 2007/2008			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2006/2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	152	117	77,0%	28	18	124	99	79,8%
<b>Fakultät A</b>	312	173	55,4%	47	31	265	142	53,6%
<b>Fakultät W</b>	402	230	57,2%	21	57	381	173	45,4%
<b>Gesamt</b>	<b>866</b>	<b>520</b>	<b>60,0%</b>	<b>96</b>	<b>106</b>	<b>770</b>	<b>414</b>	<b>53,8%</b>

Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



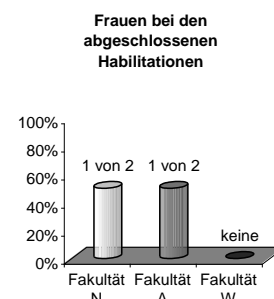
Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2007/2008								
	Absolvent/-innen 2007/2008			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2006/2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
<b>Fakultät N Dr. rer. nat.</b>	43	26	60,5%	2	-1	41	27	65,9%
<b>Fakultät A Dr. sc. agr.</b>	53	22	41,5%	-9	-2	62	24	38,7%
<b>Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. oec.</b>	30	10	33,3%	1	3	29	7	24,1%
<b>Gesamt</b>	<b>126</b>	<b>58</b>	<b>46,0%</b>	<b>-6</b>	<b>0</b>	<b>132</b>	<b>58</b>	<b>43,9%</b>

Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2008								
	Habilitationen 2008			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	2	1	50,0%	0	1	2	0	0,0%
<b>Fakultät A</b>	2	1	50,0%	0	0	2	1	50,0%
<b>Fakultät W</b>	0	0	0,0%	-1	0	1	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>50,0%</b>	<b>-1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>20,0%</b>

Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



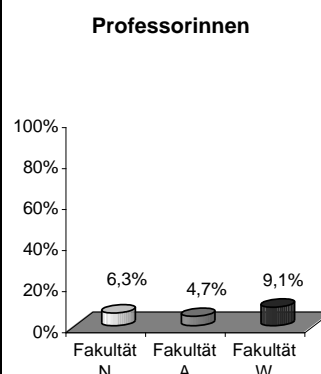
## 6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Stand: 1.1.2009

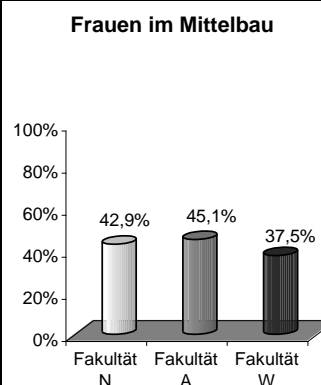
PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	32	2	6,3%	-1	-1	33	3	9,1%
Fakultät A	43	2	4,7%	0	-1	43	3	7,0%
Fakultät W	33	3	9,1%	1	-1	32	4	12,5%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>108</b>	<b>7</b>	<b>6,5%</b>	<b>0</b>	<b>-3</b>	<b>108</b>	<b>10</b>	<b>9,3%</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



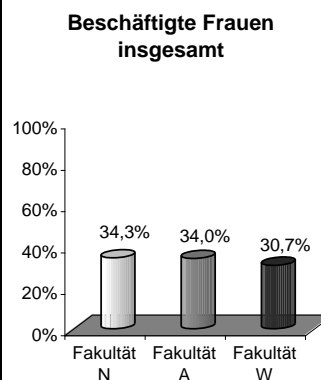
Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	105	45	42,9%	3	-2	102	47	46,1%
Fakultät A	113	51	45,1%	-4	10	117	41	35,0%
Fakultät W	104	39	37,5%	2	3	102	36	35,3%
sonstige Einrichtungen	59	12	20,3%	0	0	59	12	20,3%
<b>Gesamt</b>	<b>381</b>	<b>147</b>	<b>38,6%</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>380</b>	<b>136</b>	<b>35,8%</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	137	47	34,3%	2	-3	135	50	37,0%
Fakultät A	156	53	34,0%	-4	9	160	44	27,5%
Fakultät W	137	42	30,7%	3	2	134	40	29,9%
sonstige Einrichtungen	59	12	20,3%	0	0	59	12	20,3%
<b>Gesamt</b>	<b>489</b>	<b>154</b>	<b>31,5%</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>488</b>	<b>146</b>	<b>29,9%</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

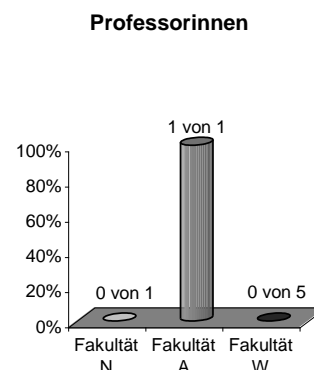


# 7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

Stand: 1.1.2009

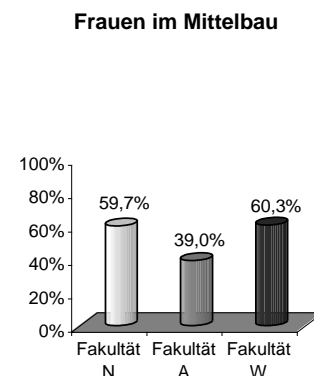
PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	1	0	0,0%	1	0	0	0	0,0%
Fakultät A	1	1	100,0%	1	1	0	0	0,0%
Fakultät W	5	0	0,0%	4	0	1	0	0,0%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>14,3%</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



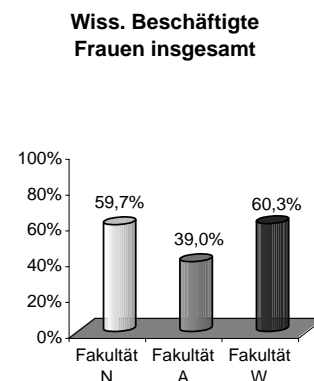
Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	119	71	59,7%	7	19	112	52	46,4%
Fakultät A	123	48	39,0%	39	12	84	36	42,9%
Fakultät W	68	41	60,3%	9	8	59	33	55,9%
sonstige Einrichtungen	88	45	51,1%	10	5	78	40	51,3%
<b>Gesamt</b>	<b>398</b>	<b>205</b>	<b>51,5%</b>	<b>65</b>	<b>44</b>	<b>333</b>	<b>161</b>	<b>48,3%</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	120	71	59,2%	8	19	112	52	46,4%
Fakultät A	124	49	39,5%	40	13	84	36	42,9%
Fakultät W	73	41	56,2%	13	8	60	33	55,0%
sonstige Einrichtungen	88	45	51,1%	10	5	78	40	51,3%
<b>Gesamt</b>	<b>405</b>	<b>206</b>	<b>50,9%</b>	<b>71</b>	<b>45</b>	<b>334</b>	<b>161</b>	<b>48,2%</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)





# 8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung und Umfang

Stand: 1.1.2009

Professor/-innen																				
	Dauer										Umfang									
	unbefristet					befristet					Vollzeit				Teilzeit					
	Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr		Gesamt			Vergleich zum Vorjahr		Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr		Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr	
		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen
Fakultät N	33	2	6,1%	1	-1	0	0	0,0%	-1	0	33	2	6,1%	0	-1	0	0	-	0	0
Fakultät A	42	3	7,1%	0	0	2	0	0,0%	1	0	44	3	6,8%	1	0	0	0	-	0	0
Fakultät W	32	3	9,4%	1	-1	6	0	0,0%	4	0	36	3	8,3%	4	-1	2	0	0,0%	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>107</b>	<b>8</b>	<b>7,5%</b>	<b>2</b>	<b>-2</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>113</b>	<b>8</b>	<b>7,1%</b>	<b>5</b>	<b>-2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau																				
	Dauer										Umfang									
	unbefristet					befristet					Vollzeit				Teilzeit					
	Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr		Gesamt			Vergleich zum Vorjahr		Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr		Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr	
		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen
Fakultät N	39	11	28,2%	1	2	185	105	56,8%	9	15	70	19	27,1%	1	-1	154	97	63,0%	9	18
Fakultät A	37	13	35,1%	-3	2	199	86	43,2%	38	20	102	36	35,3%	1	6	134	63	47,0%	34	16
Fakultät W	11	2	18,2%	0	0	161	78	48,4%	11	11	40	14	35,0%	-2	3	132	66	50,0%	13	8
sonstige Einrichtungen	49	11	22,4%	1	1	98	46	46,9%	9	4	74	13	17,6%	9	-3	73	44	60,3%	1	8
<b>Gesamt</b>	<b>136</b>	<b>37</b>	<b>27,2%</b>	<b>-1</b>	<b>5</b>	<b>643</b>	<b>315</b>	<b>49,0%</b>	<b>67</b>	<b>50</b>	<b>286</b>	<b>82</b>	<b>28,7%</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>493</b>	<b>270</b>	<b>54,8%</b>	<b>57</b>	<b>50</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

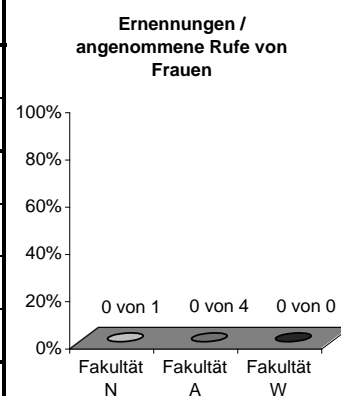
Wiss. Beschäftigte insgesamt																				
	Dauer										Umfang									
	unbefristet					befristet					Vollzeit				Teilzeit					
	Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr		Gesamt			Vergleich zum Vorjahr		Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr		Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr	
		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen
Fakultät N	72	13	18,1%	2	1	185	105	56,8%	8	15	103	21	20,4%	1	-2	154	97	63,0%	9	18
Fakultät A	79	16	20,3%	-3	2	201	86	42,8%	39	20	146	39	26,7%	2	6	134	63	47,0%	34	16
Fakultät W	43	5	11,6%	1	-1	167	78	46,7%	15	11	76	17	22,4%	2	2	134	66	49,3%	14	8
sonstige Einrichtungen	49	11	22,4%	1	1	98	46	46,9%	9	4	74	13	17,6%	9	-3	73	44	60,3%	1	8
<b>Gesamt</b>	<b>243</b>	<b>45</b>	<b>18,5%</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>651</b>	<b>315</b>	<b>48,4%</b>	<b>71</b>	<b>50</b>	<b>399</b>	<b>90</b>	<b>22,6%</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	<b>495</b>	<b>270</b>	<b>54,5%</b>	<b>58</b>	<b>50</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

# 9. Berufungsverfahren

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2008			Vergleich zum Vorjahr		2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen absolut	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	1	0	0,0%	1	0	0	0	0,0%
Fakultät A	4	0	0,0%	1	-1	3	1	33,3%
Fakultät W	0	0	0,0%	-1	0	1	0	0,0%
Sonstige	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>1</b>	<b>-1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>25,0%</b>

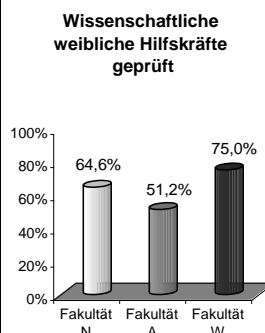
Quelle: Referat 3.2, Kr, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



# 10. Hilfskraftstellen

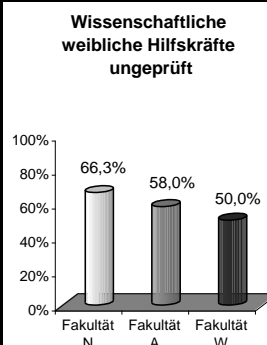
wissenschaftliche Hilfskräfte (geprüft)								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	48	31	64,6%	1	0	47	31	66,0%
Fakultät A	41	21	51,2%	-2	-4	43	25	58,1%
Fakultät W	12	9	75,0%	-5	0	17	9	52,9%
sonstige Einrichtungen	14	10	71,4%	-4	-1	18	11	61,1%
<b>Gesamt</b>	<b>115</b>	<b>71</b>	<b>61,7%</b>	<b>-10</b>	<b>-5</b>	<b>125</b>	<b>76</b>	<b>60,8%</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



studentische Hilfskräfte (ungeprüft)								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	160	106	66,3%	10	4	150	102	68,0%
Fakultät A	119	69	58,0%	26	14	93	55	59,1%
Fakultät W	212	106	50,0%	39	8	173	98	56,6%
sonstige Einrichtungen	97	53	54,6%	16	2	81	51	63,0%
<b>Gesamt</b>	<b>588</b>	<b>334</b>	<b>56,8%</b>	<b>91</b>	<b>28</b>	<b>497</b>	<b>306</b>	<b>61,6%</b>

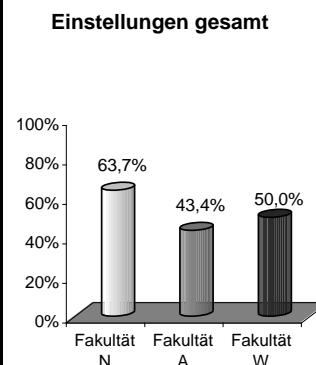
Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



# 11. Einstellungsverfahren gesamt

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	91	58	63,7%	17	12	74	46	62,2%
Fakultät A	106	46	43,4%	40	18	66	28	42,4%
Fakultät W	60	30	50,0%	7	4	53	26	49,1%
Sonstige	27	12	44,4%	0	-3	27	15	55,6%
<b>Gesamt</b>	<b>284</b>	<b>146</b>	<b>51,4%</b>	<b>64</b>	<b>31</b>	<b>220</b>	<b>115</b>	<b>52,3%</b>

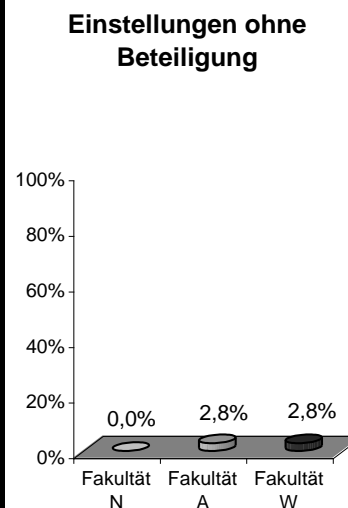
Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



## Einstellungen (außer Drittmittel) gesamt unter Beteiligung der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten

	2008			
	Einstellungen	davon mit Beteiligung	davon ohne Beteiligung	
			absolut	absolut
Fakultät N	17	17	0	0,0%
Fakultät A	36	35	1	2,8%
Fakultät W	36	35	1	2,8%
Sonstige	3	3	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>92</b>	<b>90</b>	<b>2</b>	<b>2,2%</b>

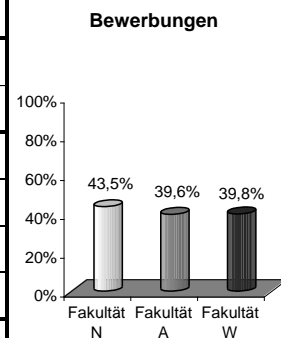
Quelle: Gleichstellungsbüro (025), Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



# 12. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

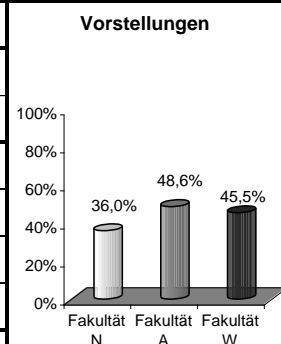
Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	62	27	43,5%	-3	-11	65	38	58,5%
Fakultät A	106	42	39,6%	62	29	44	13	29,5%
Fakultät W	108	43	39,8%	32	16	76	27	35,5%
Sonstige Einrichtungen	114	46	40,4%	71	33	43	13	30,2%
<b>Gesamt</b>	<b>390</b>	<b>158</b>	<b>40,5%</b>	<b>162</b>	<b>67</b>	<b>228</b>	<b>91</b>	<b>39,9%</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



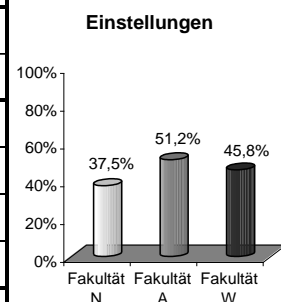
Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	25	9	36,0%	6	-4	19	13	68,4%
Fakultät A	37	18	48,6%	22	14	15	4	26,7%
Fakultät W	44	20	45,5%	10	7	34	13	38,2%
Sonstige Einrichtungen	17	6	35,3%	9	4	8	2	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>123</b>	<b>53</b>	<b>43,1%</b>	<b>47</b>	<b>21</b>	<b>76</b>	<b>32</b>	<b>42,1%</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	24	9	37,5%	-3	-5	27	14	51,9%
Fakultät A	41	21	51,2%	20	13	21	8	38,1%
Fakultät W	48	22	45,8%	13	7	35	15	42,9%
Sonstige Einrichtungen	4	1	25,0%	-1	0	5	1	20,0%
<b>Gesamt</b>	<b>117</b>	<b>53</b>	<b>45,3%</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>88</b>	<b>38</b>	<b>43,2%</b>

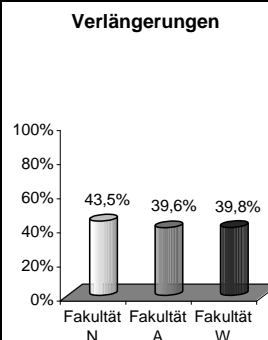
Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



# 13. Verlängerungen und Höhergruppierungen (Fallstatistik)

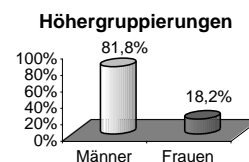
Verlängerungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	202	98	48,5%	57	33	145	65	44,8%
<b>Fakultät A</b>	137	57	41,6%	10	0	127	57	44,9%
<b>Fakultät W</b>	97	50	51,5%	34	20	63	30	47,6%
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	56	31	55,4%	-7	0	63	31	49,2%
<b>Gesamt</b>	<b>492</b>	<b>236</b>	<b>48,0%</b>	<b>94</b>	<b>53</b>	<b>398</b>	<b>183</b>	<b>46,0%</b>

Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Höhergruppierungen (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>18,2%</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>

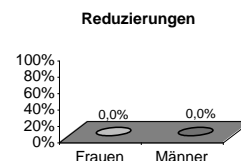
Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



# 14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen (Fallstatistik)

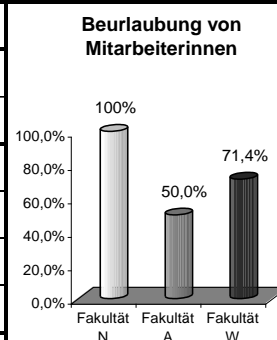
Reduzierungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>#DIV/0!</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



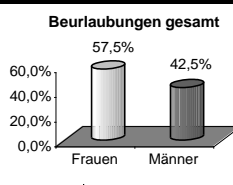
Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Fakultät N</b>	3	3	100,0%	2	3	1	0	0,0%
<b>Fakultät A</b>	2	1	50,0%	-3	-1	5	2	40,0%
<b>Fakultät W</b>	7	5	71,4%	-1	-2	8	7	87,5%
<b>Sonstige Einrichtungen</b>	3	1	33,3%	2	0	1	1	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>66,7%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>66,7%</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



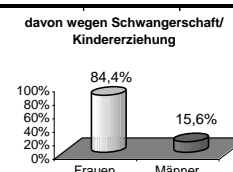
Beurlaubungen gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>511</b>	<b>294</b>	<b>57,5%</b>	<b>152</b>	<b>97</b>	<b>359</b>	<b>197</b>	<b>54,9%</b>

Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2007 - 31.12.2007		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
<b>Gesamt</b>	<b>32</b>	<b>27</b>	<b>84,4%</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>81,3%</b>

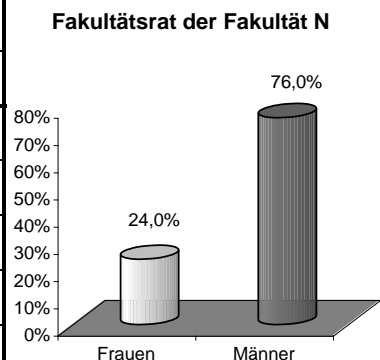
Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



# 15. Gremien:

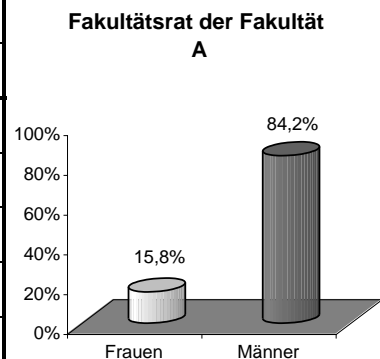
## Fakultätsräte

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	32	2	6,3%
Wissenschaftl. Dienst	5	2	40,0%
Studierende	6	5	83,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	3	100,0%
<b>Gesamt</b>	<b>50</b>	<b>12</b>	<b>24,0%</b>



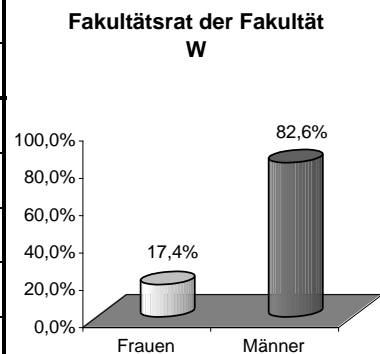
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	40	3	7,5%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
<b>Gesamt</b>	<b>57</b>	<b>9</b>	<b>15,8%</b>



Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	29	3	10,3%
Wissenschaftl. Dienst	6	3	50,0%
Studierende	6	2	33,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	1	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>46</b>	<b>8</b>	<b>17,4%</b>



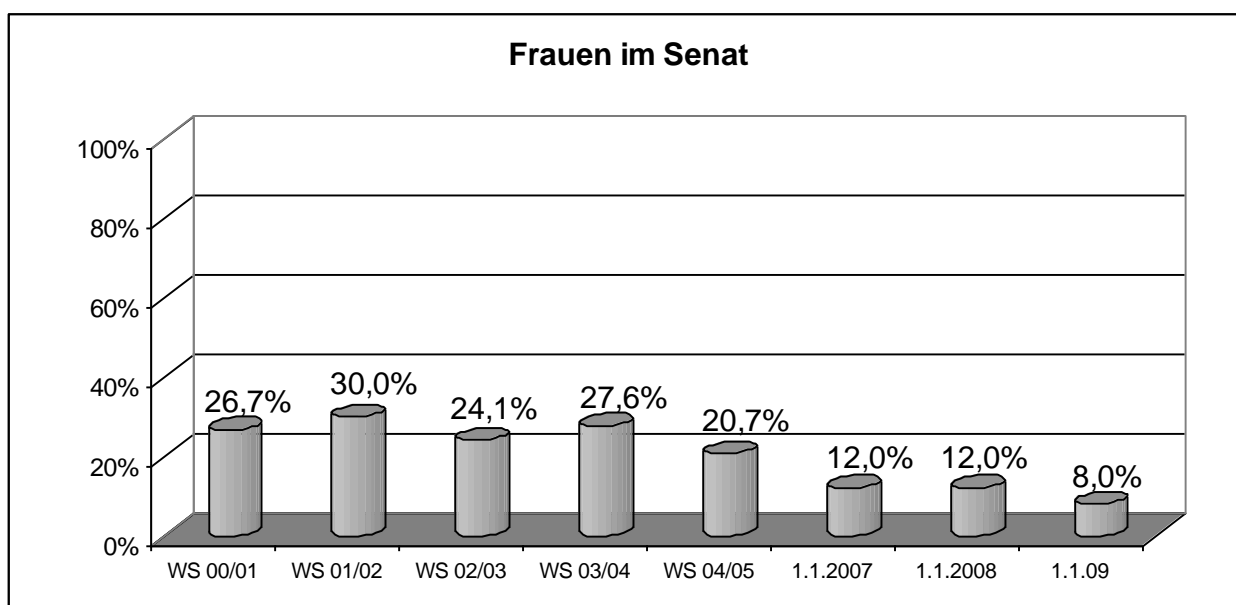
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



# Senat

Mitglieder des Senats			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat	5	0	0,0%
Dekane	3	0	0,0%
Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100,0%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	7	0	0,0%
Vertreter der Studierenden	3	1	33,3%
Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes	3	0	0,0%
Vertreter des Sonstigen Personals	3	0	0,0%
<b>Gesamt</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>8,0%</b>

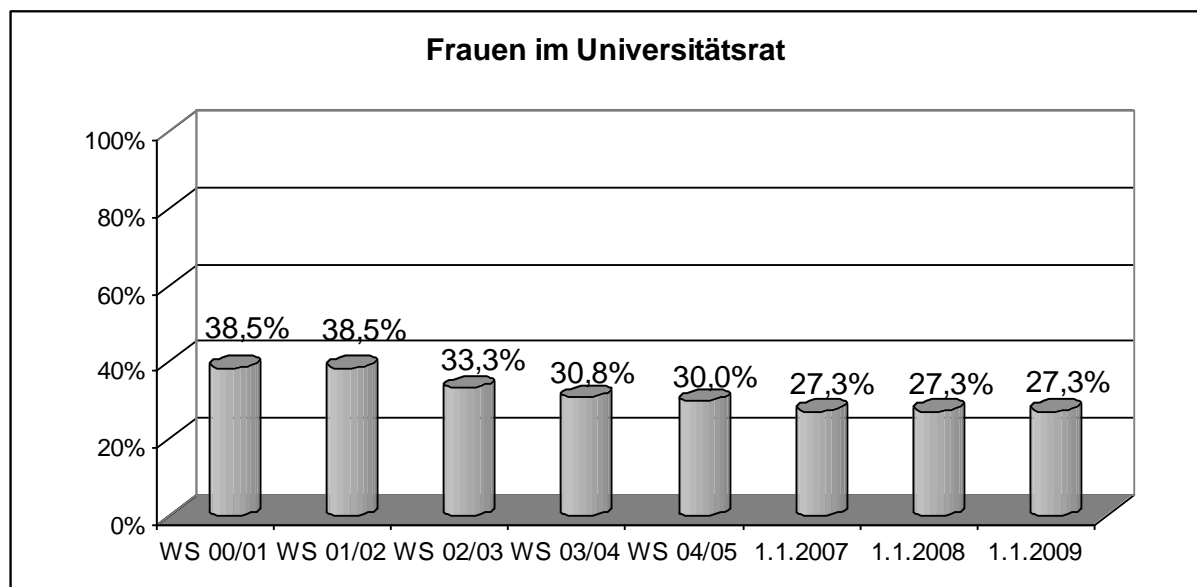
Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



# Universitätsrat

Mitglieder des Universitätsrates				
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	1	16,7%
	Interne Mitglieder	5	2	40,0%
Gesamt		11	3	27,3%
Beratende Mitglieder	Rektorat	5	1	20,0%
	Vertreter des Wissenschaftsministeriums	1	0	0,0%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



## II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten





UNIVERSITÄT HOHENHEIM

FAKULTÄT NATURWISSENSCHAFTEN  
DER DEKAN



**Bericht der Fakultät Naturwissenschaften zur  
Umsetzung des Gleichstellungsauftrags  
im Studienjahr 2008**

## I. Derzeitige Situation der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Fakultät Naturwissenschaften

Der derzeitige Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen wird in diesem Bericht statistisch erfasst und im Hinblick auf die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages der Universität Hohenheim, hier insbesondere in der Fakultät Naturwissenschaften, analysiert.

Die folgende Tabelle gibt zunächst die aktuelle Situation der Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften im Vergleich zu den Vorjahren wieder. Ausführlichere Tabellen, die den Verlauf der Entwicklung seit 1998 aufzeigen und in denen die einzelnen Studiengänge der Fakultät getrennt betrachtet werden, finden sich im Anhang.

Personengruppe	Frauenanteile in Prozent				
	2008	2007	2006	2005	2004
Neuimmatriulierte	77,2	79,5	75,5	79,5	81,7
Studierende	77,5	76,0	75,4	73,7	73,0
Studienabschlüsse	77,0	79,8	72,5	74,2	71,7
Promotionen rer. nat.	60,5	65,9	34,4	51,3	41,2
Promotionsstipendien	62,1	50,0	69,6	50,0	85,7
HiWi ungeprüft	66,3	68,0	69,1	63,5	59,3
HiWi geprüft	64,6	66,0	57,1	45,5	53,8
Mittelbau Drittmittel	59,7	46,4	41,2	47,9	45,2
Mittelbau Planstellen	<b>42,9</b>	<b>46,1</b>	<b>38,3</b>	<b>35,7</b>	<b>34,1</b>
Mittelbau befristet	56,8	51,1	44,0	42,4	39,2
Mittelbau unbefristet	<b>28,2</b>	<b>23,7</b>	<b>21,6</b>	<b>22,5</b>	<b>23,1</b>
Mittelbau Teilzeit	63,0	54,5	44,0	44,4	42,1
Mittelbau Vollzeit	27,1	29,0	32,4	28,4	24,7
Professoren/Innen	6,3	8,3	8,6	8,1	8,6

## II. Zielvorgaben

### 1. Studierende und Neuimmatriulierte

Die *Frauenanteile unter den Studierenden* der Studiengänge der Fakultät Naturwissenschaften (77,5%) insgesamt steigen stetig weiter langsam an. Es zeichnet sich eine Nivellierung ab, die für die einzelnen Studiengänge unterschiedlich ist. Der Studiengang Ernährungswissenschaften stellt mit deutlich über 90% Frauenanteil auch nach der Umstellung auf das Bachelorsystem weiterhin das Fach

mit dem höchsten Frauenanteil dar, Lebensmitteltechnologie bzw. Lebensmittelwissenschaft und Biotechnologie sowie Biologie weisen einen Frauenanteil von ca. 70 bzw. 74% auf. Die *Frauenanteile bei den Neuimmatrikulierten* der gesamten Fakultät sind im Studienjahr 2008/2009 mit 77,2% leicht rückläufig. Hierbei verzeichnen die Studiengänge EW B.Sc. und LB B.Sc. einen Rückgang, der im Fach LB relativ stark ist (von fast 85% im Studienjahr 2007/2008 auf 67% im Berichtszeitraum, Studienjahr 2008/2009), bei EW B.Sc. mit 2% jedoch deutlich schwächer ausfällt (von 94% auf 92%). Für Biologie B.Sc. ergibt sich eine Steigerung von über 10% (von 63,9% auf 74,6%), für Lebensmittelchemie eine Steigerung von 5% (von 73 auf 78%). Weiterhin besteht das Problem, dass die bereits im vorangegangenen Bericht 2007/2008 erwähnten Fördermaßnahmen zur Erhöhung des Anteils männlicher Studierender an den stark von Studentinnen dominierten Studiengängen nicht gegriffen haben. Das von der Universität Hohenheim angestrebte Prinzip des *Gender Mainstreaming* konnte auf der Ebene der Studierenden noch nicht zufriedenstellend umgesetzt werden.

## **2. Studienabschlüsse und Promotionen von Frauen**

Der Prozentsatz der *Studienabschlüsse von Frauen* ist im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum leicht gefallen, liegt mit 77% aber noch immer auf einem sehr hohen Niveau, auch bei Betrachtung des langjährigen Mittels von gut 70%.

Der Anteil der *Promotionen von Frauen* schwankte in den vergangenen 5 Jahren stark. Trotz einer Abnahme von ca. 5 % gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum liegt er mit 60,5 % noch deutlich über dem Schnitt der letzten Jahre. Bei den *durch Stipendien geförderten Promotionen* beträgt der Frauenanteil 62,1%. Dies ist deutlich mehr als im vorangegangenen Berichtszeitraum (50%). Die Zahl der durch Stipendien geförderten Promotionen insgesamt hat sich jedoch mehr als verdoppelt. Da ein zugesprochenes Stipendium je nach Renommée der ausschreibenden Organisation auch eine Auszeichnung für die/den Promovierende/n sein kann, die einer Karriere durchaus zuträglich sein kann, ist ein höherer Frauenanteil hier nicht negativ zu bewerten. Wie in den vorangegangenen Berichten bereits erwähnt, ist jedoch darauf zu achten, dass für den Stipendiaten/die Stipendiatin hierdurch keine finanziellen Nachteile, etwa durch ein geringeres Nettoeinkommen oder schlechtere soziale Absicherung entstehen.

## **3. Frauenanteil im Mittelbau**

Bei den *wissenschaftlichen Hilfskräften* ist der Frauenanteil ganz leicht gefallen, sowohl bei den *ungeprüften* als auch bei den *geprüften*. Auch in absoluten Zahlen sind die Verluste verschwindend gering, so dass hier keine signifikante Veränderung gegenüber dem Vorjahr vorliegt. Insgesamt bleibt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften zwar hoch (ca. 65%), spiegelt aber nicht ganz den noch deutlich höher liegenden Anteil der weiblichen Studierenden (77,5%) wider.

Die Tendenz des Frauenanteils bei der Besetzung der *Teilzeitstellen* im wissenschaftlichen Mittelbau sowie der *befristeten und der Drittmittelstellen* ist weiter steigend, die Zahl der *Vollzeitstellen* ist erneut leicht gefallen. Der Frauenanteil bei den *unbefristeten Planstellen* ist mit 28,2 % um 4,5% gestiegen. Dies ist ein

deutliches Zeichen für den Erfolg der schrittweisen Erfüllung der im Gleichstellungsförderplan der Universität Hohenheim angestrebten Zielvorgabe eines Anteils von 50% (+/- 5%) im akademischen Mittelbau bis zum Ende des Jahres 2011. Die Fakultät Naturwissenschaften ist bestrebt, diese Tendenz aufrecht zu erhalten, um ihren Beitrag zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu leisten. Besondere Förderung sollte auch die Besetzung von Vollzeitstellen mit Frauen erfahren. Der Frauenanteil ist hier in den letzten 3 Jahren kontinuierlich gesunken. Nach einem kürzlich veröffentlichten Bericht des DIW (Deutsches Institut für Wirtschaftsförderung) sind Frauen mit Kindern, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, wesentlich zufriedener und können entsprechend auch im Beruf mehr und Besseres leisten. Für eine (Hochschul)karriere ist eine positive Grundeinstellung unabdingbare Erfolgsvoraussetzung ebenso wie eine möglichst kontinuierliche Laufbahn ohne länger andauernde, familienbedingte Lücken. Eine kontinuierliche Berufstätigkeit, nicht nur in Teilzeit ist für eine Hochschullaufbahn, auch beispielsweise bei universitätsinternen Beförderungen (bei den Höhergruppierungen liegt der Frauenanteil mit 18% sehr niedrig) von großem Vorteil. Hier müssen Frauen (bzw. Mütter) besser (beispielsweise im Rahmen des MentHo-Programmes) und frühzeitig beraten werden. Es zeigt sich in neuen Studien der DFG, dass bereits in einem sehr frühen Stadium der wissenschaftlichen Karriere (Diplom- bzw. Doktorarbeit) Weichen gestellt werden. Frauen entscheiden sich schon häufig hier gegen eine Hochschullaufbahn. Mit einer Intensivierung des MentHo-Coachings bereits während des Studiums und individueller Förderung und Motivation junger Frauen in der Wissenschaft durch Hochschullehrer/Innen muss gegen gesteuert werden. Insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erscheint vielen jungen Frauen als eine zu hohe Hürde. Hier müssen frühzeitig Wege der Bewältigung aufgezeigt und flexible Lösungen angestrebt werden.

#### **4. Frauenanteil bei Habilitationen und Professuren**

Im Berichtszeitraum 2008 haben sich in der Fakultät Naturwissenschaften ein Mann und eine Frau habilitiert. Dies entspricht zwar rechnerisch dem angestrebten Ziel der Universität Hohenheim, den Anteil von Habilitationen von Frauen auf 40% zu bringen, ist aber natürlich aufgrund der viel zu kleinen Fallzahl nicht repräsentativ. In jedem Fall sollten Frauen besser motiviert und unterstützt werden, eine Hochschullaufbahn anzustreben. Nach Angaben der DFG streben nur 16% der jungen Wissenschaftlerinnen (Doktorandinnen und Postdoktorandinnen) in von der DFG geförderten Programmen eine Habilitation an, jedoch 24 % der männlichen Wissenschaftler. Bei der Anwerbung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland auf Habilitationsstellen der Universität Hohenheim sollte die Eingruppierung in die Entwicklungsstufen deutlich flexibler gehandhabt werden, insbesondere um hoch qualifizierten Frauen auch durch eine adäquate Bezahlung eine Hochschullaufbahn attraktiv zu machen.

In der Fakultät Naturwissenschaften wurde im Berichtszeitraum eine *neue Professorin* (Zelluläre Mikrobiologie) berufen; der Ruf wurde inzwischen angenommen. Die Professur für Immunologie ist noch nicht besetzt; der Ruf ist zwischenzeitlich an die Zweitplatzierte ergangen. Die Berufungsverhandlungen sind jedoch noch nicht abgeschlossen. Da im Berichtszeitraum 2008 eine Professorin die Fakultät verlassen hat und in den Ruhestand getreten ist, muss bereits zur Aufrechterhaltung des vorher bestehenden Frauenanteils von 8,3% mindestens eine



Frau berufen werden. Dies ist mit der Rufannahme der Professorin für Zelluläre Mikrobiologie geschehen, so dass der vorübergehend verminderte Frauenanteil von 6,3% wieder auf etwa 8% verbessert wurde. Im Gleichstellungsförderplan der Universität Hohenheim ist vorgesehen, den Frauenanteil unter den Professuren in den kommenden 10 Jahren auf 20% zu erhöhen. Hierfür müsste auf fast jede zweite in diesem Zeitraum zu besetzende Professur eine Frau berufen werden. Da die letzten beiden ausgeschriebenen Professuren (Lebensmittelverfahrenstechnik; Technologie funktioneller Lebensmittel) männlich besetzt wurden, muss die Fakultät verstärkt dafür eintreten, dass die Zweitplazierte auf die Professur für Immunologie den ihr erteilten Ruf annimmt. Die Berufungsverhandlungen sollen von der Fakultät in enger Kooperation mit der Universitätsleitung begleitet werden und der konkrete Umsetzungswillen der Universität Hohenheim bei der Frauenförderung insbesondere auf Professorinnenebene muss sich hier widerspiegeln.

### **5. Frauenanteil im Fakultätsrat**

Die Zusammensetzung des Fakultätsrats weist im *Mittelbau* 40% weibliche Vertretung auf, die Vertretung der *Studierenden* ist ebenfalls zu 83% weiblich besetzt. Durch den Frauenanteil von erheblich unter 10 % in der *Professorenschaft* ergibt sich für den gesamten Fakultätsrat (incl. der drei *sonstigen Mitarbeiterinnen*) ein Frauenanteil von 24%. Angesichts der wenigen Professorinnen in der Fakultät insgesamt ist hier kurzfristig nur wenig Änderung zu erwarten. Auch der von der Universität Hohenheim im Gleichstellungsförderplan angestrebte Frauenanteil von 25% in jeder Statusgruppe der Selbstverwaltungsorgane ist vor diesem Hintergrund in absehbarer Zeit schwer zu erreichen, muss jedoch als mittelfristiges und längerfristiges Ziel im Auge behalten werden. Im nächsten zu wählenden Fakultätsvorstand sollte möglichst eine Professorin vertreten sein, da dieses Gremium momentan rein männlich besetzt ist.

### **III. Maßnahmen**

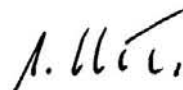
- Es ist weiterhin auf eine **korrekte Stellenausschreibung** im Sinne der Richtlinien des Rahmenplanes zur Frauenförderung und des Gleichstellungsförderplans der Universität zu achten.
- Insbesondere **Entfristungen** von akademischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sollen in Absprache mit der Fakultät vorgenommen werden.
- Geeignete Absolventinnen sollen motiviert werden zur Teilnahme am Mentoring-Programm der Universität Hohenheim **MentHo**, um ihre Karriere effizient zu planen und den Frauenanteil bei Promotionen und insbesondere Habilitationen zu erhöhen. Es hat sich in verschiedenen Bereichen, sowohl im Hochschulbereich als auch in der freien Wirtschaft gezeigt, dass Frauen sich bereits in sehr frühen Phasen der Karriere gegen eine Laufbahn im Hochschullehrersegment bzw. höheren Management in Führungspositionen entscheiden. Hier kann nur ein intensives *Coaching* bereits während des Studiums Abhilfe schaffen, in dessen Rahmen jungen Frauen Karrierewege aufgezeigt werden, die ihren fachlichen Qualitäten entsprechen, aber auch den persönlichen Lebensentwurf mit einbeziehen. Im **MentHo**-Programm muss also ein besonderes Augenmerk auf die jungen Studentinnen gerichtet werden, um die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere möglichst frühzeitig unterstützen zu können.

- Das **Schlieben-Lange-Programm** des MWK und des Europäischen Sozialfonds ESF für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind fördert exzellente Hochschulabsolventinnen und Wissenschaftlerinnen bei Promotion und Habilitation, auch wenn diese familienbedingt unterbrochen wurde oder berufsbegleitend durchgeführt wird. Ziel des Förderprogramms ist, die Anzahl der auf eine Professur berufbaren Frauen zu erhöhen.
- Das **MuT**-Programm der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs zur berufsbegleitenden Unterstützung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen ist geeignet, Kompetenzen zu erweitern und umzusetzen und Karrierechancen im Hochschulbereich erfolgreicher auszuschöpfen.
- Qualifizierte Wissenschaftlerinnen sollen zur Bewerbung um ein Habilitationsstipendium im Rahmen des **Margarete-von-Wrangell**-Programms des Wissenschafts-Ministeriums aufgefordert und dabei unterstützt werden.
- Besonders hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen mit Kindern sollen bei einer Bewerbung um ein **Christiane-Nüsslein-Volhard-Stipendium** unterstützt werden. Dieses richtet sich an Doktorandinnen (mit Kindern) der Bereiche Experimentelle Naturwissenschaften und Medizin. (Bewerbungen nur einmal jährlich, nächster Bewerbungsschluss 31.12.2009). In Verbindung hierzu vergibt
- das **UNESCO-L'Oréal-Förderprogramm** Stipendien zur Förderung exzellenter Postdoktorandinnen mit Kindern. Auch dieses Programm richtet sich an Bewerberinnen aus dem Bereich der experimentellen Naturwissenschaften.
- Das **CEWS** (Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung) stellt eine sehr umfassende Plattform für Netzwerke von Frauen, Online-Datenbanken („FemConsult), Möglichkeiten der Förderung und frauenspezifische Veranstaltungen dar.
- Weitere Maßnahmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Vereinbarkeit von Studium, Wissenschaft und Familie enthält der **Gleichstellungsförderplan 2007-2011** der Universität Hohenheim.

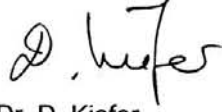
Auskunft über alle Programme und Förderungsmöglichkeiten erteilen die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und das Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim. Frauen sollen auf diese Möglichkeiten hingewiesen und bei der Antragstellung unterstützt werden.

Die Fakultät Naturwissenschaften ist bestrebt, allen Wissenschaftlerinnen den Zugang zu einer Karriere in der Hochschule zu erleichtern und qualifizierte Frauen darin zu bestärken, eine Wissenschaftslaufbahn einzuschlagen.

Stuttgart, den 28. Mai 2009

  
Prof. Dr. H. Breer  
Dekan der Fakultät  
Naturwissenschaften

  
Dr. C. Job  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Fakultät Naturwissenschaften

  
Dr. D. Kiefer  
Gleichstellungsbeauftragte der  
Fakultät Naturwissenschaften

**Anhang zum Bericht zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags in der  
Fakultät Naturwissenschaften für das Jahr 2008  
(1.1.2008 bis 31. 12. 2008)**

(Datenquellen: Rechenschaftsberichte 1998, 1999 und 2000;  
für 2001 bis 2008 Verwaltung Uni Hohenheim, wenn nicht anders vermerkt)

**Tabelle 1**  
**Frauenanteil der Studierenden der Studiengänge der Fakultät Naturwissenschaften**

Fach	Zeitpunkt	Stud. gesamt	davon Frauen	Frauen in %
Ernährungswissenschaften (Diplom)	SS 98	171	145	84,8
	SS 99	154	129	83,8
	SS 00	150	128	85,3
	SS 01	147	129	87,8
	SS 02	155	139	89,7
	SS 03	168	151	89,9
	SS 04	173	156	90,2
	SS 05	189	174	92,1
	2006	243	224	92,2
	Diplom und B. Sc.	2007	257	240
Diplom und B. Sc.	2008	281	260	92,5
Lebensmitteltechnologie	SS 98	235	123	52,3
	SS 99	226	135	59,7
	SS 00	234	141	60,3
	SS 01	247	149	60,3
	SS 02	260	165	63,5
	SS 03	267	175	65,5
	SS 04	293	194	66,2
	SS 05	275	187	68,0
	2006	302	216	71,5
	Diplom und B. Sc.	2007	340	255
Diplom und B. Sc.	2008	379	280	73,9

**Tabelle 1 (Fortsetzung)****Frauenanteil der Studierenden der Studiengänge der Fakultät Naturwissenschaften**

Fach	Zeitpunkt	Stud. gesamt	davon Frauen	Frauen in %
Lebensmittelchemie	SS 98	55	28	50,9
	SS 99	64	37	57,8
	SS 00	59	35	59,3
	SS 01	62	41	66,1
	SS 02	59	43	72,9
	SS 03	62	47	75,8
	SS 04	56	45	80,4
	SS 05	67	53	79,1
	2006	98	74	75,5
	2007	100	73	73,0
	2008	91	71	78,0
Biologie	SS 03	438	298	68,0
	SS 04	460	323	70,2
	SS 05	460	319	69,3
	2006	515	361	70,1
	Diplom, HL und B. Sc.	2007	503	345
Diplom, HL und B. Sc.	2008	495	355	71,7
Fakultäten I und II	<b>SS 98</b>	<b>1002</b>	<b>591</b>	<b>59,0</b>
zusammen	<b>SS 99</b>	<b>919</b>	<b>576</b>	<b>62,7</b>
	<b>SS 00</b>	<b>877</b>	<b>570</b>	<b>65,0</b>
	<b>SS 01</b>	<b>867</b>	<b>583</b>	<b>67,2</b>
	<b>SS 02</b>	<b>882</b>	<b>608</b>	<b>68,9</b>
Fakultät Naturwissenschaften	<b>SS 03</b>	<b>938</b>	<b>671</b>	<b>71,5</b>
	<b>SS 04</b>	<b>984</b>	<b>718</b>	<b>73,0</b>
	<b>SS 05</b>	<b>994</b>	<b>733</b>	<b>73,7</b>
	<b>2006</b>	<b>1161</b>	<b>875</b>	<b>75,4</b>
	<b>2007</b>	<b>1202</b>	<b>913</b>	<b>76,0</b>
	<b>2008</b>	<b>1246</b>	<b>966</b>	<b>77,5</b>

\* Die Studiengänge Chemie und Physik erhalten seit dem WS 99/00 keine Zulassung mehr und sind deshalb nicht aufgeführt.

Die Zahl der Studierenden ist in der Gesamtzahl für Fak.I bzw. Fak. N enthalten.

**Tabelle 2**

**Frauenanteil bei der Neuimmatrikulation**

Fach	Stichtag	Stud. gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Fach	Stichtag	Stud. gesamt	davon Frauen	Frauen in %
EW	WS 98/99	26	21	80,8	Bio	WS 98/99	67	46	68,7
	WS 99/00	23	21	91,3		WS 99/00	64	46	71,9
	WS 00/01	24	23	95,8		WS 00/01	66	43	65,2
	WS 01/02	29	28	96,6		WS 01/02	69	45	65,2
	WS 02/03	33	30	90,9		WS 02/03	67	48	71,6
	WS 03/04	27	23	85,2		WS 03/04	76	53	69,7
	WS 04/05	34	30	88,2		WS 04/05	76	49	64,5
	WS 05/06	57	53	93,0		WS 05/06	54	39	72,2
	31.03.2006	51	47	92,2		31.03.2006	66	45	68,2
	30.03.2007	47	44	93,6		30.03.2007	77	54	70,1
	20.02.2008	50	47	94,0		20.02.2008	72	46	63,9
01.01.2009	59	54	91,5	01.01.2009	71	53	74,6		
LT	WS 98/99	41	31	75,6	Bio HL	WS 98/99	18	15	83,3
	WS 99/00	37	24	64,9		WS 99/00	13	10	76,9
	WS 00/01	42	24	57,1		WS 00/01	10	8	80,0
	S 01/02	43	31	72,1		WS 01/02	20	17	85,0
	WS 02/03	47	38	80,9		WS 02/03	23	18	78,3
	WS 03/04	44	29	65,9		WS 03/04	21	18	85,7
	WS 04/05	45	35	77,8		WS 04/05	16	8	50,0
	WS 05/06	56	44	78,6		WS 05/06	13	11	84,6
	31.03.2006	55	44	80,0		31.03.2006	18	15	83,3
	30.03.2007	57	38	66,7		30.03.2007	23	18	78,3
	20.02.2008	79	67	84,8		20.02.2008	21	17	81,0
01.01.2009	79	53	67,1	01.01.2009	23	19	82,6		
Fakultät I und II zusammen	<b>WS 98/99</b>	<b>159</b>	<b>119</b>	<b>74,8</b>					
	<b>WS 99/00</b>	<b>137</b>	<b>101</b>	<b>73,7</b>					
	<b>WS 00/01</b>	<b>139</b>	<b>95</b>	<b>68,3</b>					
	<b>WS 01/02</b>	<b>161</b>	<b>121</b>	<b>75,2</b>					
Fakultät N	<b>WS 02/03</b>	<b>170</b>	<b>134</b>	<b>78,8</b>					
	<b>WS 03/04</b>	<b>168</b>	<b>123</b>	<b>73,2</b>					
	<b>WS 04/05</b>	<b>171</b>	<b>122</b>	<b>71,3</b>					
	<b>WS 05/06</b>	<b>180</b>	<b>147</b>	<b>81,7</b>					
	<b>30.03.2006</b>	<b>190</b>	<b>151</b>	<b>79,5</b>					
	<b>30.03.2007</b>	<b>204</b>	<b>154</b>	<b>75,5</b>					
	<b>30.03.2008</b>	<b>263</b>	<b>209</b>	<b>79,5</b>					
	<b>01.01.2009</b>	<b>232</b>	<b>179</b>	<b>77,2</b>					

**Tabelle 3**

**Frauenanteil Studienabschlüsse**

Fach	Studien-jahr	gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Fach	Studienjahr	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
EW	97/98	26	21	80,8	Bio	97/98	62	39	62,9
	98/99	27	26	96,3		98/99	56	35	62,5
	99/00	21	20	95,2		99/00	45	29	64,4
	00/01	24	22	91,7		00/01	35	25	71,4
	01/02	21	18	85,7		01/02	37	22	59,5
	02/03	19	18	94,7		02/03	38	19	50,0
	03/04	21	16	76,2		03/04	61	42	68,9
	04/05	19	18	94,7		04/05	58	40	69,0
	05/06	24	22	91,7		05/06	45	28	62,2
	06/07	34	32	94,1		06/07	42	31	73,8
07/08	34	33	97,1	07/08	53	38	71,7		
LT	97/98	48	20	41,7	Bio HL	97/98	23	13	56,5
	98/99	31	15	48,4		98/99	18	7	38,9
	99/00	26	17	65,4		99/00	21	8	38,1
	00/01	29	12	41,4		00/01	22	14	63,6
	01/02	16	9	56,3		01/02	11	6	54,5
	02/03	26	15	57,7		02/03	5	4	80,0
	03/04	29	21	72,4		03/04	10	7	70,0
	04/05	39	26	66,7		04/05	6	6	100,0
	05/06	38	23	60,5		05/06	12	10	83,3
	06/07	34	24	70,6		06/07	3	3	100,0
07/08	33	22	66,7	07/08	1	1	100		
LCH	97/98	24	10	41,7	<b>Fakultäten</b>	<b>97/98</b>	<b>183</b>	<b>103</b>	<b>56,3</b>
	98/99	13	6	46,2	<b>I und II</b>	<b>98/99</b>	<b>145</b>	<b>89</b>	<b>61,4</b>
	99/00	3	2	66,7	<b>zusammen</b>	<b>99/00</b>	<b>116</b>	<b>76</b>	<b>65,5</b>
	00/01	18	8	44,4		<b>00/01</b>	<b>128</b>	<b>81</b>	<b>63,3</b>
	01/02	16	13	81,3		<b>01/02</b>	<b>101</b>	<b>68</b>	<b>67,3</b>
	02/03	10	6	60,0	<b>Fak. N</b>	<b>02/03</b>	<b>98</b>	<b>62</b>	<b>63,3</b>
	03/04	19	14	73,7		<b>03/04</b>	<b>145</b>	<b>104</b>	<b>71,7</b>
	04/05	10	8	80,0		<b>04/05</b>	<b>132</b>	<b>98</b>	<b>74,2</b>
	05/06	19	17	89,5		<b>05/06</b>	<b>138</b>	<b>100</b>	<b>72,5</b>
	06/07	11	9	81,8		<b>06/07</b>	<b>124</b>	<b>99</b>	<b>79,8</b>
07/08	31	23	74,2		<b>07/08</b>	<b>152</b>	<b>117</b>	<b>77,0</b>	

\* Die Studiengänge Chemie und Physik erhalten seit dem WS 99/00 keine Zulassung mehr und sind deshalb nicht aufgeführt. Die Zahl der Studierenden ist in der Gesamtzahl für Fak. I bzw. Fak. N enthalten.

**Tabelle 4**  
**Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen**

Promotionen zum Dr. rer. nat.

	Studienjahr	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
<b>Fak.I + Fak.II</b>	97/98	47	19	40,4
	98/99	62	26	41,9
	99/00	45	25	55,6
	00/01	36	15	41,7
	01/02	33	17	51,5
<b>Fakultät N</b>	02/03	28	15	53,6
	03/04	34	14	41,2
	04/05	39	20	51,3
	05/06	32	11	34,4
	06/07	41	27	65,9
	07/08	43	26	60,5

**Tabelle 5**  
**Förderung der Promotion durch Stipendien**  
 (Umfrage der Fakultätsfrauenbeauftragten in den Fachgebieten)

	Zeitraum	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
<b>Fak.I + Fak.II</b>	1.7.1999-30.6.2000	29	19	65,5
	1.7.2000-31.6.2001	29	22	75,9
	1.7.2001-31.6.2002	15	11	73,3
<b>Fakultät N</b>	1.7.2002-31.6.2003	17	13	76,5
	1.6.2003-31.5.2004	7	6	85,7
	1.6.2004-31.5.2005	18	9	50,0
	1.1.-31.12.2006	23	16	69,6
	1.1.-31.12.2007	12	6	50,0
	1.1.-31.12.2008	29	18	62,1

**Tabelle 6****Frauenanteil bei ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräften**

<b>Fak.I + Fak.II, ab 2003 Fak. N</b>				
	<b>Stand</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen.</b>	<b>Frauen in %</b>
<b>Fak.I + Fak.II</b>	30.06.1999	162	86	<b>53,1</b>
	30.06.2000	129	74	<b>57,4</b>
	30.06.2001*	129	71	<b>55,0</b>
	30.06.2002*	146	84	<b>57,5</b>
<b>Fakultät N</b>	30.06.2003*	132	81	<b>61,4</b>
	30.06.2004*	106	64	<b>60,4</b>
	30.6.2005*	86	51	<b>59,3</b>
	01.01.2006	63	40	<b>63,5</b>
	01.01.2007	97	67	<b>69,1</b>
	01.01.2008	150	102	<b>68,0</b>
	01.01.2009	160	106	<b>66,3</b>

\*Der Vergleich der Zahlen ab 2001 mit denen von 2000 und davor sind nicht uneingeschränkt möglich, da auf ein neues System zur Personalerfassung umgestellt wurde.

**Tabelle 7****Frauenanteil bei geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften**

<b>Fak.I + Fak.II, ab 2003 Fak. N</b>				
	<b>Stand</b>	<b>gesamt</b>	<b>davon Frauen</b>	<b>Frauen in %</b>
<b>Fak.I + Fak.II</b>	30.06.1999	49	27	<b>55,1</b>
	30.06.2000	41	21	<b>51,2</b>
	30.06.2001*	47	28	<b>59,6</b>
	30.06.2002*	44	29	<b>65,9</b>
<b>Fakultät N</b>	30.06.2003*	31	19	<b>61,3</b>
	30.06.2004*	44	28	<b>63,6</b>
	30.06.2005*	52	28	<b>53,8</b>
	01.01.2006	33	15	<b>45,5</b>
	01.01.2007	42	24	<b>57,1</b>
	01.01.2008	47	31	<b>66,0</b>
	01.01.2009	48	31	<b>64,6</b>

\*siehe oben



**Tabelle 8**  
**Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal (Mittelbau)**

		<b>Drittmittel- stellen</b>		
	Stand	gesamt	davon Frauen	<b>Frauen in %</b>
<b>Fak.I + Fak.II</b>	30.06.1998	73	30	<b>41,1</b>
	30.06.1999	80	32	<b>40,0</b>
	30.06.2000	91	44	<b>48,4</b>
	30.06.2001*	66	32	<b>48,5</b>
	30.06.2002*	78	33	<b>42,3</b>
<b>Fakultät N</b>	30.06.2003*	86	35	<b>40,7</b>
	30.06.2004*	79	31	<b>39,2</b>
	30.06.2005*	73	33	<b>45,2</b>
	01.01.2006	119	57	<b>47,9</b>
	01.01.2007	102	42	<b>41,2</b>
	01.01.2008	112	52	<b>46,4</b>
	01.01.2009	119	71	<b>59,7</b>

\*siehe oben

		<b>Planstellen</b>		
	Stand	gesamt	davon Frauen	<b>Frauen in %</b>
<b>Fak.I + Fak.II</b>	30.06.1999	111	24	<b>21,6</b>
	30.06.2000	105	23	<b>21,9</b>
	30.06.2001*	118	31	<b>26,3</b>
	30.06.2002*	121	36	<b>29,8</b>
	<b>Fakultät N</b>	30.06.2003*	129	45
30.06.2004*		127	44	<b>34,6</b>
30.06.2005*		123	42	<b>34,1</b>
01.01.2006		98	35	<b>35,7</b>
01.01.2007		94	36	<b>38,3</b>
01.01.2008		102	47	<b>46,1</b>
01.01.2009		105	45	<b>42,9</b>

\*siehe oben

**Tabelle 9****Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten nach Befristung und Umfang****Professoren und Professorinnen C3-C4-W3**

<b>Stichtag</b>	<b>unbefristet</b>			<b>befristet</b>		
	gesamt	davon Frauen	Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
30.06.2002	29	3	<b>10,3</b>	2	0	<b>0</b>
30.06.2003	29	3	<b>10,3</b>	6	0	<b>0</b>
30.06.2004	29	3	<b>10,3</b>	6	0	<b>0</b>
30.06.2005	30	3	<b>10,0</b>	7	0	<b>0</b>
01.01.2006	32	3	<b>9,4</b>	3	0	<b>0</b>
01.01.2007	32	3	<b>9,4</b>	3	0	<b>0</b>
01.01.2008	32	3	<b>9,4</b>	1	0	<b>0</b>
01.01.2009	33	2	<b>6,1</b>	0	0	<b>0</b>

<b>Stichtag</b>	<b>Vollzeit</b>			<b>Teilzeit</b>		
	gesamt	davon Frauen	Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
30.06.2002	31	3	<b>9,7</b>	0	0	<b>0,0</b>
30.06.2003	35	3	<b>8,6</b>	0	0	<b>0,0</b>
30.06.2004	35	3	<b>8,6</b>	0	0	<b>0,0</b>
30.06.2005	37	3	<b>8,1</b>	0	0	<b>0,0</b>
01.01.2006	35	3	<b>8,6</b>	0	0	<b>0,0</b>
01.01.2007	35	3	<b>8,6</b>	0	0	<b>0,0</b>
01.01.2008	33	3	<b>9,1</b>	0	0	<b>0,0</b>
01.01.2009	33	2	<b>6,1</b>	0	0	<b>0,0</b>

**Tabelle 9**  
**(Fortsetzung)**

**Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten nach Befristung und Umfang**

**Mittelbau C2-BAT2a-E14**

Stichtag	unbefristet		Frauen in %	befristet		Frauen in %
	gesamt	davon Frauen		gesamt	davon Frauen	
30.06.2002	39	9	23,1	159	59	37,1
30.06.2003	38	8	21,1	175	71	40,6
30.06.2004	39	9	23,1	166	65	39,2
30.06.2005	40	9	22,5	151	64	42,4
01.01.2007	37	8	21,6	159	70	44,0
01.01.2008	38	9	23,7	176	90	51,1
01.01.2009	39	11	28,2	185	105	56,8

Stichtag	Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	davon Frauen	Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
30.06.2002	76	13	17,1	122	55	45,1
30.06.2003	78	15	19,2	136	64	47,1
30.06.2004	73	18	24,7	133	56	42,1
30.06.2005	74	21	28,4	117	52	44,4
01.01.2007	71	23	32,4	125	55	44,0
01.01.2008	69	20	29,0	145	79	54,5
01.01.2009	70	19	27,1	154	97	63,0





**Bericht des Dekans zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der  
Fakultät Agrarwissenschaften**

**Berichtszeitraum**

**01.01.2008 bis 31.12.2008**

**Inhaltsverzeichnis:**

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

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

**Tab. 1: Studierende (Stand: 11.12.2008)**

Studiengang	2008		2007	
	Gesamt- zahl	Frauenanteil [%]	Gesamt- zahl	Frauenanteil [%]
Agrarbiologie (Diplom) <sup>1)</sup>	328	70,4	402	71,1
Agrarbiologie (B.Sc.)	169	67,5	78	64,1
Agrarwissenschaften (B.Sc.)	668	56,9	657	53,4
Agrarwissenschaften (M.Sc.)	342	43,0	318	42,8
Allg. Agrarwissenschaften (Dipl) <sup>2)</sup>	4	50,0	4	50,0
AgriTropics (M.Sc.) <sup>3)</sup>	57	43,9	84	34,5
Agribusiness (M.Sc.)	90	44,4	72	47,2
EnvEuro (M.Sc.) <sup>4)</sup>	9	44,4	4	50,0
EnviroFood (M.Sc.) <sup>5)</sup>	52	46,2	53	49,1
NawaRo (B.Sc.) <sup>6)</sup>	240	27,9	139	30,9
OrganicFood (M.Sc.) <sup>7)</sup>	52	55,8	66	50,0
<b>Alle Agrar-Studiengänge</b>	<b>2011</b>	<b>52,9</b>	<b>1877</b>	<b>52,9</b>

- 1) Diplomstudiengang wurde 2007 durch Bachelor Agrarbiologie abgelöst
- 2) Diplomstudiengang wurde 1999 durch Bachelor und Master Agrarwissenschaften abgelöst
- 3) Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics
- 4) Environmental Science – Soil, Water and Biodiversity
- 5) Environmental Protection and Agricultural Food Production
- 6) Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie
- 7) Organic Food Chain Management

<sup>1</sup> Sämtliche Zahlen stammen vom Gleichstellungsbüro bzw. vom RA2 der Universität Hohenheim.

**Tab. 2: Studienanfänger pro Studienjahr (SS plus nachfolgendes WS)**

Studiengang	2008/09		2007/08	
	Gesamt-zahl	Frauenanteil [%]	Gesamt-zahl	Frauenanteil [%]
Agrarbiologie (B.Sc.)	108	69,4	97	67,0
Agrarwissenschaften (B.Sc.)	231	59,7	206	50,5
Agrarwissenschaften (M.Sc.)	53	45,3	46	39,1
Agricultural Economics (M.Sc.)	38	26,3	30	43,3
AgriTropics (M.Sc.) <sup>1)</sup>	14	57,1	30	33,3
Agribusiness (M.Sc.)	42	45,2	40	47,5
EnviroFood (M.Sc.) <sup>2)</sup>	20	55,0	17	52,9
EnvEuro (M.Sc.) <sup>3)</sup>	6	33,3	4	50,0
NawaRo (B.Sc.) <sup>4)</sup>	151	27,2	141	28,4
OrganicFood (M.Sc.) <sup>5)</sup>	17	64,7	15	46,7
<b>Alle Agrar-Studiengänge</b>	<b>680</b>	<b>49,9</b>	<b>626</b>	<b>45,8</b>

- 1) Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics  
 2) Environmental Protection and Agricultural Food Production  
 4) Environmental Science – Soil, Water and Biodiversity  
 4) Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie  
 5) Organic Food Chain Management

**Tab. 3: Studienabschlüsse bezogen auf das Studienjahr (vorläufige Zahlen, Stand: 20.03.2009)**

Studiengang	2007/08		2006/07	
	Gesamt-zahl	Frauenanteil [%]	Gesamt-zahl	Frauenanteil [%]
Agrarbiologie (Diplom) <sup>1)</sup>	45	86,7	46	82,6
Allg. Agrarwissenschaften (Dipl) <sup>2)</sup>	0	0	0	0,0
Agrarwissenschaften (B.Sc.)	97	52,6	92	46,7
Agrarwissenschaften (M.Sc.)	45	57,8	52	46,2
Agricultural Economics (M.Sc.) <sup>3)</sup>	18	55,6	19	52,6
Agribusiness (M.Sc.)	25	56,0	16	50,0
AgriTropics (M.Sc.) <sup>4)</sup>	33	30,3	20	35,0
EnviroFood (M.Sc.) <sup>5)</sup>	25	48,0	18	61,1
OrganicFood (M.Sc.) <sup>6)</sup>	24	45,8	2	50,5
<b>Alle Agrar-Studiengänge</b>	<b>312</b>	<b>55,4</b>	<b>265</b>	<b>53,6</b>

- 1) Diplomstudiengang wurde 2007 durch Bachelor Agrarbiologie abgelöst  
 2) Diplomstudiengang wurde 1999 durch Bachelor und Master Agrarwissenschaften abgelöst  
 3) seit 2004 Fachrichtung im M.Sc. Agrarwissenschaften mit eigenem NC  
 4) Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics  
 5) Environmental Protection and Agricultural Food Production  
 6) Organic Food Chain Management

**Tab. 7: Wissenschaftliche Hilfskräfte**

7a: Wissenschaftliche Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2008/9	41	20	21	51,2
2007	43	18	25	58,1
2006	46	15	31	67,4
2005	36	12	24	66,7

7b: Studentische Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2008	119	50	69	58,0
2007	93	38	55	59,1
2006	89	28	61	68,5
2005	99	42	57	57,6

## 2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele

- Bei den Studierenden (Tab. 1), und den Absolventen/innen (Tab. 3) in den agrarwissenschaftlichen Studiengängen insgesamt überwiegen nach wie vor die Frauen. Die Zahl der weiblichen Studienanfänger im Studienjahr 2008/09 konnte von 45,8% auf 49,9% gesteigert werden (Tab. 2). Allerdings variiert der Anteil der weiblichen Studierenden in den einzelnen Studiengängen erheblich.
- Beim wissenschaftlichen Personal (Tab. 6a bis 6c), insbesondere aber bei den Professuren (Tab. 6a) sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. In Bezug auf Berufungsverfahren liegen allerdings die Entscheidungen über Ruferteilung und Rufannahme nicht bei der Fakultät. Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil mit 41,5 % gegenüber dem letzten Jahr leicht erhöht (Tab. 4). Die Zahl der abgeschlossenen Habilitationen in der Fakultät Agrarwissenschaften ist in den letzten beiden Jahren relativ niedrig gewesen, der Anteil der Frauen ist jedoch mit 50 % gleich geblieben (Tab. 5). Aufgrund der insgesamt geringen Zahl ist jedoch eine generelle Aussage nicht zu treffen. Bei den Hilfskräften (Tab. 7a und 7b) überwiegen die Frauen.

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

- Der Anteil der Promotionen von Frauen sollte auch künftig erhöht werden.
- Der Anteil der Habilitationen von Frauen sollte auch künftig mindestens 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.

## 3. Maßnahmen

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

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

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

### **3.1 Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses**

Qualifizierte Studentinnen sollen gezielt zur Promotion und zur Bewerbung um Stellen und Stipendien ermuntert werden. Bei der Vergabe von Stipendien durch die Fakultät im Rahmen des Promotionsstudienganges sollen Frauen angemessen berücksichtigt werden, wobei oberste Priorität die Qualifikation der Bewerber/innen hat.

Die Professorinnen und Professoren sollten Studentinnen und Wissenschaftlerinnen über Stipendienmöglichkeiten informieren.

### **3.2 Abbau strukturbedingter Nachteile**

#### **3.2.1 Anteil von Frauen in der akademischen Selbstverwaltung**

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

#### **3.2.2 Bewerbungsverfahren und Stellenausschreibungen**

Bei den Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren ist die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte gemäß den Festlegungen des Rahmenplanes zu beteiligen. Der Frauenanteil liegt weiterhin unter 50 % und sollte daher gesteigert werden.

#### **3.2.3 Stellenbesetzung (Wissenschaftlicher Dienst und Professuren)**

Bei den Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Dienst und den Professuren ist die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte gemäß den Festlegungen des Rahmenplanes zu beteiligen. Die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen soll aktiv über Datenbankrecherchen ausgeweitet 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 Fakultät Agrarwissenschaften begrüßt und unterstützt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die beim Auditierungsverfahren „Familiengerechte Universität Hohenheim“ in Zusammenarbeit mit der Hertie-Stiftung entwickelten Zielvereinbarungen.



Prof. Dr. Thomas Jungbluth  
Dekan Fakultät Agrarwissenschaften  
23.06.2009





2. Juni 2009

### **Bericht der Fakultät W zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.08– 31.12.08**

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

#### **Studierende**

Im Jahr 2008 ist der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim nochmals leicht angestiegen und beträgt 56,3 % (im Vergleich zu 56,1% im Jahr 2007). Dieser Tendenz folgt auch der Anteil der weiblichen Studierenden in der Fakultät WISO. Der Frauenanteil liegt inzwischen bei 51,3%, bezogen auf alle Studierenden der Fakultät WISO (3.899 Studierende, davon 1.999 weiblich). Damit ist die Zielvorgabe, in der Fakultät WISO langfristig ein ausgewogenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten zu erreichen, erfüllt.

Der Anteil der Absolventinnen an der Fakultät WISO ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich von 45,3 % auf 57,2% gestiegen und liegt damit höher als der Frauenanteil sowohl bei den Studierenden insgesamt als auch bei den Neuimmatrikulationen.

Bei den Studienanfängern der Fakultät WISO im WS 2008/2009 liegt der Frauenanteil nämlich insgesamt bei 51,6 %. Im Vergleich zum WS 2007/2008 (53,9%) ist dieser Anteil leicht gesunken. Der Frauenanteil aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim beträgt 54,2%.

Bei genauerer Betrachtung der Studienanfängerstatistik der Fakultät WISO zeigt sich, dass die Frauenanteile bei den Studienanfängern in den einzelnen Studiengängen zum Teil immer noch stark variieren:

- Wiwi – ökonomisches Wahlprofil (B. Sc.):	43,8 %	(210 von 479)
- Wiwi – sozioökonomisches Profil (B. Sc.):	64,8 %	(79 von 122)
- Wiwi – wirtschaftspädagogisches Profil (B. Sc.):	60,8 %	(76 von 125)
- Wiwi – agrarökonomisches Profil (B. Sc.):	46,6 %	(27 von 58)
- Wirtschaftsinformatik (M. Sc.):	14,3 %	(3 von 21)
- Kommunikationswissenschaft (B. Sc.):	74,2 %	(49 von 66)
- Journalistik (Diplom):	78,9 %	(15 von 19)

In den Studiengängen, die stark von weiblichen Studierenden dominiert werden, ist zuletzt wieder ein leichter Rückgang der Neuimmatrikulationen von Frauen zu beobachten, so dass sich die Anteile männlicher und weiblicher Studierender tendenziell angleichen. So haben sich die Frauenanteile der Studienanfänger in den Studiengängen Journalistik (91,7 % auf 78,9 %) und Kommunikationswissenschaft (85,9 % auf 74,2 %) um mehr als 10% verringert. Dennoch verzeichnen diese beiden Studiengänge weiterhin den höchsten Frauenanteil bei den Neuimmatrikulationen im Wintersemester 2008/2009. Außerdem ist der Frauenanteil im Studiengang Wirtschaftswissenschaften mit wirtschaftspädagogischem Profil von 69,7 % auf 60,8 % gesunken.

Bei den übrigen Studiengängen sind die Anteile der Studienanfängerinnen jeweils nur gering angestiegen und nähern sich allmählich der Zielmarke von 50 %. Der größte Studiengang Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischem Wahlprofil (479 Neuimmatrikulationen) kann einen Frauenanteil von 43,8% ausweisen. Die Ausnahme ist auch in diesem Jahr der Master-Studiengang Wirtschaftsinformatik mit dem mit Abstand geringsten Frauenanteil von 14,3 %.

### **Stellenverteilung**

Bei den *ungeprüften Hilfskräften* liegt der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr etwas niedriger – bei 50,0 % – und liegt damit knapp unter dem Anteil weiblicher Studierender in der Fakultät WISO (51,3 %). Die absolute Anzahl der weiblichen *geprüften Hilfskräften* ist im Vergleich zum Vorjahr mit neun Stellen unverändert geblieben. Da die Zahl der geprüften Hilfskräfte insgesamt zurückgegangen ist, kam es zu einem relativen Anstieg auf 75 % weiblicher geprüfter Hilfskräfte.

**Tabelle 1: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2008**

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
<b>Wiss. Beschäftigte insgesamt</b>			
- Gesamt	210	83	39,5
- auf Planstellen	137	42	30,7
- auf Drittmittel- u. sonstigen Stellen	73	41	56,2
<b>Professuren</b> (Planstellen, Drittmittel, sonstige Mittel)	38	3	7,9
<b>Mittelbau</b>			
- Gesamt	172	80	46,5
- auf Planstellen	104	39	37,5
- auf Drittmittel- u. sonstigen Stellen	68	41	60,3
<b>wiss. Hilfskräfte</b>			
- geprüft	12	9	75,0
- ungeprüft	212	106	50,0

Quelle: Personalabteilung, Rektoramt (Stichtag: 30.03.2009), Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Der Anteil von Frauen auf Stellen im Mittelbau ist in der Fakultät WISO im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 46,5% gestiegen. Damit hat die Fakultät WISO die Zielsetzung des Gleichstellungsplans vom 17. Februar 2004, den Frauenanteil auf 40 % zu steigern, im vergangenen Jahr erreicht. Der Frauenanteil im Mittelbau liegt jedoch weiterhin hinter dem Frauenanteil der Studierenden von 51,3% sowie der Absolventen von 57,2 % zurück.

Auffällig ist außerdem nach wie vor, dass überproportional viele Frauen drittmittelfinanziert sind. Die Anzahl der Frauen bei den Drittmittelbeschäftigten im Mittelbau ist im Vergleich zum Vorjahr absolut um neun Beschäftigte und relativ um 4,4 % auf 60,3 % angestiegen. Bei den Planstellen hat sich der Anteil der Frauen im Vergleich zum Vorjahr nur leicht von 35,3 % auf 37,5 % erhöht. Hier bedarf es noch einer weiteren Steigerung, um den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass Frauen im Mittelbau bei den unbefristeten Anstellungen (2 von 11, d.h. 18,2 %) im Vergleich zu den befristeten Anstellungen (78 von 161, d.h. 48,4 %) unterrepräsentiert sind. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Stel-

lenumfangs. Hier sind nur 14 von 40 Vollzeitstellen (35 %) im Vergleich zu 66 von 132 Teilzeitstellen (50 %) von Frauen besetzt.

Bei den Professuren hat sich der Frauenanteil im Berichtszeitraum sowohl absolut als auch relativ verringert. Von den 38 Professuren (im Jahr 2007 32 Professuren) der Fakultät WISO sind nur noch drei von Frauen besetzt (Stand: 30.03.2009). Absolut ist die Zahl der von Frauen besetzten Professuren zwar nur um eine Professur zurückgegangen, relativ sank der Frauenanteil damit jedoch um 4,6 % auf geringe 7,9 %. Folglich ist das im letzten Förderplan (2004) formulierte Ziel, die Anzahl der Professorinnen zu erhöhen, noch weiter als zuvor in die Ferne gerückt.

### **Einstellungsverhalten**

Bei den Berufungsverfahren in der Fakultät WISO wird deutlich, dass bereits bei den Bewerbungen der Frauenanteil meist extrem gering ist. Daher sind dringend entsprechende Maßnahmen notwendig, um diesen Anteil zu steigern, z. B. die aktive Suche und Ansprache geeigneter Bewerberinnen. Dies wird auch im neuen Gleichstellungsförderplan der Universität, der noch in diesem Jahr in Kraft treten soll, gefordert.

Im Berichtszeitraum wurde noch keines der zurzeit laufenden Berufungsverfahren mit einer Annahme des Rufes abgeschlossen. Nach aktuellem Informationsstand ist jedoch mit einem äußerst geringen Anteil von Professorinnen an den neu Berufenen im laufenden Jahr 2009 zu rechnen.

Im Mittelbau der Fakultät WISO ist der Anteil der Bewerberinnen auf Planstellen leicht von 35,5 % auf 39,8 % gestiegen. Dennoch liegt der Frauenanteil an den Bewerbern noch deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 57,2 %. Der Frauenanteil bei den Einstellungen auf Planstellen ist hingegen im Berichtszeitraum wieder auf 45,8 % (22 von 48) gestiegen und liegt damit über dem Anteil der Bewerberinnen. Noch im Vorjahr waren die Einstellungen weiblicher Bewerber um 17,8 % auf 42,9 % gesunken. Da auf drittmittelfinanzierte Stellen bevorzugt Frauen eingestellt werden, liegt der Frauenanteil bei den Einstellungen im Mittelbau insgesamt bei genau 50 %.

Arbeitsmöglichkeiten für Wissenschaftliche Hilfskräfte und Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) sind mindestens universitätsöffentlich auszuschreiben. Bei den Stellenausschreibungen sind die Richtlinien des Rahmenplanes einzuhalten. Bei Einstellungen auf Planstellen im wissenschaftlichen Dienst ist das Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten unter Nutzung des Mitteilungsbogens an die Verwaltung Nr. 14/2003 einzuhalten. Dies wurde bis auf eine Ausnahme bei allen 36 Einstellungsverfahren der Fakultät WISO im Jahr 2008 berücksichtigt.

### Promotionen und Habilitationen

Die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät WISO blieb 2008 im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert (vgl. Tabelle 2). Dabei war ein Drittel der Promovenden weiblich. Somit liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen nach wie vor deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 57,2 %.

**Tabelle 2: Abgeschlossene Promotionen**

Abgeschlossene Promotionen	Studienjahr 2007/2008	Frauen	Studienjahr 2006/2007	Frauen
Dr. oec./Dr. rer. soc.	30	10 33,3 %	29	7 24,1 %

Abt. 1.4 Str/Un, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Im Kalenderjahr 2008 gab es an der Fakultät WISO keine abgeschlossenen Habilitationen, weder von Frauen, noch von Männern.

Leider gibt es in der Fakultät WISO mit elf Promotions-, keinem Habilitations- und lediglich einem sonstigen Stipendium im Berichtszeitraum noch weniger Stipendien als im vergangenen Jahr, um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Hierbei sind sieben von den insgesamt zwölf Stipendiaten weiblich.

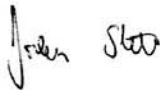
### Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung

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 helfen, Frauen als potenzielle Wissenschaftlerinnen zu gewinnen.

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.

### **Fazit**

Insgesamt entspricht die Situation der Frauen an der Fakultät WISO dem auch an anderen Universitäten typischen Bild. Die viel zitierte Pyramide, in der im unteren Abschnitt, sprich bei den Studierenden, das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen ist, im mittleren Bereich (hier Mittelbau) der Frauenanteil bereits sinkt und ganz oben an der Spitze (Professuren) noch einmal gravierend abnimmt, ist auch in der Fakultät WISO nach wie vor zu finden. Im Berichtszeitraum hat sich der Frauenanteil im Mittelbau zwar erneut im Vergleich zum Vorjahr erhöht, bei den Professuren und damit auf höchster Ebene der Pyramide hat sich die Situation hingegen tendenziell verschlechtert. Nach aktuellem Informationsstand wird sich dieser Trend auch 2009 nicht deutlich umkehren. In nächster Zeit müssen daher weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, vor allem in Bezug auf den erfolgreichen Abschluss von Promotionen und Habilitationen sowie auf die Berufungen von Professorinnen umgesetzt werden.



(Prof. Dr. J. Streb)

D e k a n

### **III. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro**



# Pfingst- Campusferien 2008



**UNIVERSITÄT HOHENHEIM**  
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE  
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Bitte aushängen und weitergeben!  
An alle Mitglieder der Universität Hohenheim April 2008  
- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2008**  
für Schulkinder bis 11 Jahre  
und deren Geschwister ab 5 Jahren

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



## Alte Spiele







Datum: 19.5. – 23.5.2008 (außer 22.5.2008)  
Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr  
Preis: 40 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)  
50 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

\*  Anmeldung  Anmeldung  Anmeldung  Anmeldung  Anmeldung  Anmeldung

Name der Eltern: .....

Postadresse / Telefon/ E-Mail: .....

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

für die Zeit von 19.5. – 23.5.2008 (außer 22.5.) ganztags  halbtags  an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: .....

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 30.04.2008 an:  
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim  
Tel: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de

## Unser Pfingst- Programm

### Montag:

Das Spielmobil kommt zu uns

### Dienstag:

Wir töpfern Schachfiguren

### Mittwoch:

Alles rund ums Memory

### Donnerstag:

Feiertag

### Freitag:

Wir bemalen unsere Schachfiguren  
und Abschluss

# Sommer-Campusferien 2008

## Unser Sommer- Programm

### Workshop 1:

#### Feeling-Lab

wir fahren ins Labor nach Vaihingen

### Workshop 2:

#### Theater-Workshop

wir erarbeiten ein Theaterstück

### Workshop 3:

#### Requisiten-Workshop

wir bauen die Kulisse fürs  
Theaterstück

### Workshop 4:

#### Tanz-Workshop

wir werden verschiedene Tänze  
einstudieren



**UNIVERSITÄT HOHENHEIM**  
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE  
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Bitte aushängen und weitergeben!  
An alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Hohenheim Juni 2008  
- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Sommer-Campusferien 2008**  
für Schulkinder bis 11 Jahre und deren Geschwister ab 5 Jahren

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

Auf zur Wissenschaft



Dem Ingeniör ist nichts zu schwör!

mit Daniel Düsentrieb

Datum: 28.7. – 8.8.2008 Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr  
Preis: 50 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)  
60 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

\*  Anmeldung  Anmeldung  Anmeldung  Anmeldung  Anmeldung  Anmeldung

Name der Eltern: .....

Postadresse / Telefon/ E-Mail: .....

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

für die Zeit von 28.7. – 8.8.2008 ganztags  halbtags  1. Woche  2. Woche  an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: .....

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 27.06.2008 an:  
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim  
Tel: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de



# Kinderfeuerwehr

## Hilfe, es brennt!

- Meine normale Kinderbetreuung fällt aus
- Mein Kind kann nicht in den Kindergarten
- Ich muss arbeiten
- Ich habe einen Termin
- Ich muss in die Vorlesung
- Ich habe ein Praktikum



## Keine Sorge! die Kinderfeuerwehr ist zur Stelle!

Unsere Leistungen:

- Kinderbetreuung ab 0 Jahre
- Stundenweise Betreuung von 8:00 – 17:00 Uhr
- Regelmäßige Betreuung
- Wickelraum nutzen
- Kinderwagen ausleihen



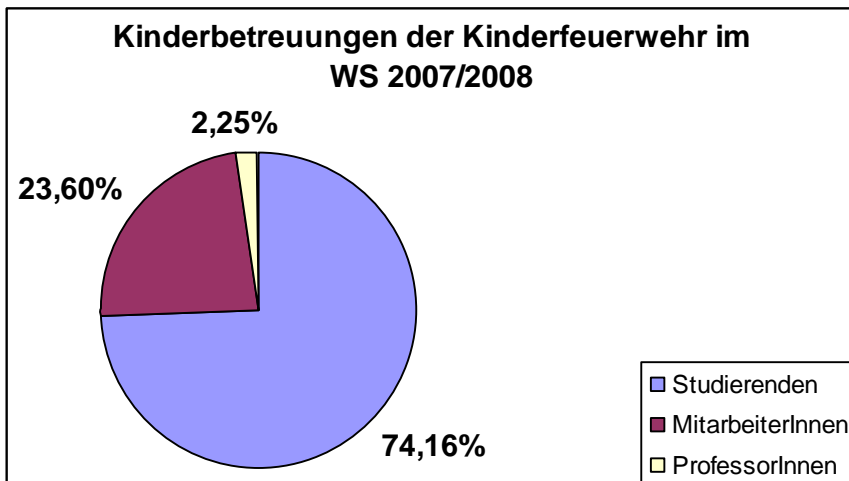
# Notfallbetreuung

**Die Kinderfeuerwehr**  
 Mobil: 0177-495 9052  
 Tel.: 0711/459-23478  
 Gleichstellungsbüro  
 Emil-Wolff-Str. 30  
 70599 Stuttgart-Hohenheim

**Preis/Kind u. Betreuung:**

- Studierende 1,00 €
- Angestellte 3,00 €
- ProfessorInnen 10,00 €

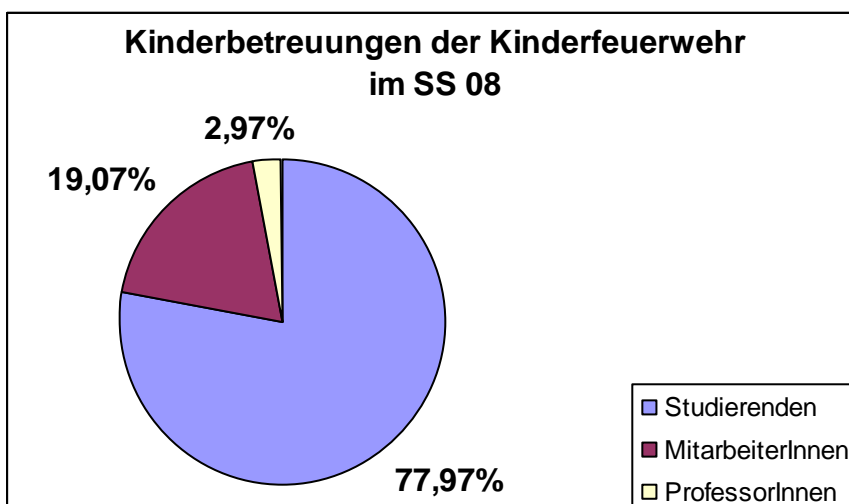
**Mobil: 0177- 495 9052**      [kinderfeuerwehr@uni-hohenheim.de](mailto:kinderfeuerwehr@uni-hohenheim.de)



### Betreuungen im WS 2007/2008

Kinder von

Studierenden : 184  
 MitarbeiterInnen: 45  
 ProfessorInnen : 7  
 Gesamt : 236



### Betreuungen im WS 2007/2008

Kinder von

Studierenden : 132  
 MitarbeiterInnen: 42  
 ProfessorInnen : 4  
 Gesamt : 178

# Kinderkrippe Kleinstein

Die Kinderkrippe Kleinstein entstand durch eine Ausschreibung des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst zur „Kinderbetreuung für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen“. Am 17. Oktober 2007 fand die Eröffnung unter der Trägerschaft des Studentenwerks Tübingen-Hohenheim statt. Es gibt zehn Plätze für Kinder unter 3 Jahren. Allerdings ist die Kinderkrippe Kleinstein derart ausgebucht, dass der nächste freie Platz erst im März 2011 verfügbar ist.

Die Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ fördert, unterstützt von ihren Initiatoren und verschiedenen Förderern, spielerisch die Begeisterung der drei- bis sechsjährigen Mädchen und Jungen an naturwissenschaftlichen und technischen Phänomenen.

Am 19.12.2008 erhielt die Kinderkrippe Kleinstein als erste Kinderbetreuungseinrichtung für Kinder unter drei Jahren das Zertifikat „Haus der kleinen Forscher“.



Eine Initiative von  
**Helmholtz-Gemeinschaft**  
**McKinsey & Company**  
**Siemens AG**  
**Dietmar Hopp Stiftung**





# Kinderfest im Rahmen des Dies Academicus

Bereits zum 4. Mal feierte die Universität Hohenheim 2008 Das Kinderfest anlässlich der Zertifizierung zur „Familiengerechten Hochschule“.

Das Motto lautete:

Universität Hohenheim – Manege frei. Kinder kommt und seid dabei



# Blick über den Tellerrand



UNIVERSITÄT HOHENHEIM  
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



**7. März 2008**  
**Internationaler Frauentag**

**Blick über den Tellerrand – Wie machen es die Anderen?**

13.30 Uhr – 16.30 Uhr  
in der Aula im Schloss

Vereinbarkeit von Familie und Beruf.  
Ein Vergleich zwischen  
**Deutschland, Finnland und Norwegen**




Referentinnen:  
-Frau Ritva Spindler, Finnin und Vorsitzende der finnischen Kirchengemeinde Stuttgart  
-Frau Solveig Wagner, Norwegerin und Reiseleiterin  
-Carolin Fey, „Frauen sind anders – Männer auch“

**Anschließend Diskussion und Gespräche bei einem kleinen Imbiss**


Anmeldung ist erwünscht, aber nicht erforderlich  
Telefon: 0711/ 459-23478 Telefax: 0711/ 459-23720  
E-Mail: [gleichstellung@uni-hohenheim.de](mailto:gleichstellung@uni-hohenheim.de)

Anlässlich des Internationalen Frauentages rief das Gleichstellungsbüro eine Veranstaltungsreihe mit dem Titel „Blick über den Tellerrand – Wie machen es die Anderen ins Leben. Inzwischen schon traditionell geworden, steigt die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit jedem Jahr. „2008 nahmen wir Finnland und Norwegen unter die Lupe. Dabei erfuhren wir u.a. Folgendes: **Seit Anfang 2008 müssen in einem börsennotierten Unternehmen in Norwegen 40 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder Frauen sein. Sonst droht die Schließung.**


# Altersvorsorge für Frauen



UNIVERSITÄT HOHENHEIM  
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



**Informationsveranstaltung**  
**Altersvorsorge für Frauen**



**Mittwoch, 23. April 2008**  
**um 18.00 Uhr**

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

Wann soll man mit der Altersvorsorge beginnen?

Aktuelle Informationen über die Lücken und die Zukunftserwartungen der sozialen Sicherungssysteme und deren Deckung

WO?	Im Seminarraum des Gleichstellungsbüros
MIT WEM?	Dipl. Ing. / MBA Martin Koenen von Debeka
PREIS	kostenlos
WIE ANMELDEN?	verbindlich bis 21. April 2008 im Gleichstellungsbüro oder Voranmeldung: <a href="mailto:gleichstellung@uni-hohenheim.de">gleichstellung@uni-hohenheim.de</a>
WEITERE INFOS	gibt es im Gleichstellungsbüro (Emil-Wolff-Str. 30 (Alte Post)) Tel: 459 23478

Alljährlich findet mindestens einmal im Jahr die Informationsveranstaltung „Altersvorsorge für Frauen“ statt. Inzwischen findet dieses Angebot große Resonanz, vor allem von jüngeren Teilnehmerinnen.

# IV. MentHo – Mentoring Hohenheim

Mentoring für Studentinnen und  
Wissenschaftlerinnen in Hohenheim



**MENTHO**



## MentHo und das DMG – Zertifikat

Das Mentoring - Programm MENTHO ist mittlerweile so erfolgreich geworden, dass wir fast 250 Mitglieder und 100 gematchte Paare haben. Zu den hochkarätigen Mentorinnen zählen Frauen aus der Wirtschaft wie z.B. von IBM, Daimler AG, Hengstenberg und Porsche aber auch aus der Wissenschaft und dem Ministerium. Das DMG (Deutsche Management Gesellschaft)- Zertifikat war bei einigen Absolventinnen Auswahlkriterium für Vorstellungsgespräche und sogar für Einstellungen. Potentielle Arbeitgeber legen großen Wert auf die Beherrschung der Softskills, die im Rahmenprogramm von MentHo erworben werden können.

Die Voraussetzungen für den Erhalt des Zertifikates sind

- die Teilnahme am MentHo Programm in einem Tandem
- die Teilnahme an einer vorgegebenen Konstellation von Pflicht- und Wahlseminaren.

Die Mitglieder von MentHo können je nach Wunsch mehr Seminare als erforderlich, aber auch weniger Seminare, ohne Erhalt des Zertifikates, besuchen.

Die feierliche Übergabe des DMG-Zertifikates wird alljährlich beim MentHo-Schlosskellertreffen zelebriert. Zu diesem Netzwerktreffen sind alle Mentees und Mentorinnen eingeladen.

Natürlich gibt es auch immer einen Programmteil, zu dem Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft und Wirtschaft zu den verschiedensten Themen referieren und anschließend mit diskutieren.



# Seminare im SS 08 und im WS 08/09

UNIVERSITÄT HOHENHEIM  
GESCHÄFTSSTELLE MENTHO



## MENTHO

MENTHO Ihr Netzwerk zum Erfolg!

### Seminare SS 08

Das MENToringprogramm für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität Hohenheim.

Werden Sie Mentorin

ab 21.04.08 Rhetorik (MA Hornberger)  
11./12.07.08 ganzheitlich, werteorientiertes Management (Prof. Dr. Hub/Dipl. FH Kirsch)  
1./8.08.08 Presentation skills for life (Nicholas Mann)

6.06.08 Persönlichkeitsanalyse (MLP, Knodel)

25./26.04.08 Linksrund geht anders – die völlig neue Art der Bewerbung (Man Power, Personaldienstleister, Krawczyk)

18.4.08 Startup zur beruflichen Zielfindung (8./9.05.08, 25.07.08) (BeFF, Steinhardt/Zimmermann)

**DMG Junior Managerin  
Zertifikat**

Netzwerk profitieren von Vorträgen und!

UNIVERSITÄT HOHENHEIM  
GESCHÄFTSSTELLE MENTHO



## MENTHO

FÜR STUDENTINNEN  
UND WISSENSCHAFTLERINNEN  
ALLER FAKULTÄTEN

le/mentho/

Geschäftsstelle MENTHO  
Auf dem Hohenheimer Campus  
Tel.: 0711 459 23478



Ihr Netzwerk zum Erfolg

WERDEN SIE MENTORIN ODER MENTEE IM NETZWERK MENTHO UND PROFITIEREN SIE VOM NETZWERK, VON SCHULUNGEN, VORTRÄGEN UND VERANSTALTUNGEN!

### Seminarplan WS 08/09

ab 28.10.08 **English Presentation (10x)** (Nicholas Mann, Training & Translation)  
12.12.08 **IBM als Arbeitgeber** (1Tag bei IBM mit Fachvorträgen)  
28./29.11.08 **Ganzheitlich, werteorientiertes Management** (Prof. Dr. Hub, Dipl. Betriebswirtin (FH) E. Kirsch)  
05./06.12.08 **Selbstpräsentation in Texten** (Dipl. Journ. Stud. Ass. J. Lembens-Schiel)  
27./28.02.09 **Führungstraining** (MA. C.Fey, Frauenkolleg)  
20.03.2009 **Das perfekte Bewerbungsfoto**



www.uni-hohenheim.de/mentho

Geschäftsstelle MENTHO  
Auf dem Hohenheimer Campus  
Tel.: 0711 459 23478

Seit 2008 gibt es die MENTHO-Broschüre sowohl auf englisch als auch auf deutsch.

Auch im Internet ist MENTHO jetzt zweisprachig vertreten!



The image shows a two-page brochure for MENTHO. The top page (left) features the University of Hohenheim logo and the text 'MENTHO Your network to success'. The bottom page (right) is titled 'Supporting women in academia' and lists goals and contact information.

**MENTHO**

MENTHO Your network to success

**Goals**

To support talented women in academia and to increase the percentage of women at the University by:

- providing advice
- sharing experience
- providing contacts
- offering career planning services

To build bridges between studies and career by:

- providing contacts (network) and job-shadowing/work placements outside of the University
- sharing the experiences of the mentors in management positions in the private sector and industry

Your contact persons:

**Prof. Dr. Ute Mackenstedt**, Project Management at **MENTHO**  
**Mrs. Rotraud Konca (dipl. oec.)**, Head of **MENTHO**  
Place: University of Hohenheim

**MENTHO Office**  
Ems-Weg-Strasse 30  
70563 Stuttgart  
Tel.: 0711 459 2478, Fax: -20720  
Email: mentho@uni-hohenheim.de

www.uni-hohenheim.de/mentho



## Einladung

### zu MEET, TALK and EAT- Frauen Macht was draus

Schloss Hohenheim, Aula

Donnerstag, den 16.10.2008  
12.15 Uhr- ca. 14.00 Uhr

Warum steigen so viele Frauen auf dem Weg nach oben aus? Sind es nur die fehlenden Rahmenbedingungen, die Frauen hindern einflussreiche Positionen wahrzunehmen? In diesem Jahr steht das Verhältnis von Frauen zum Thema Macht im Mittelpunkt von MEET, TALK and EAT: Macht ist notwendig, um Dinge zu bewegen, Einfluss zu nehmen und Interessen durchsetzen zu können. Hoch qualifizierte und motivierte Frauen verzichten auf einflussreiche Positionen, um sich nicht dem Vorwurf auszusetzen, Macht haben zu wollen. Warum lehnen Frauen Macht ab? Passt sie nicht in den Kanon weiblicher Führungsqualitäten?

#### Programm:

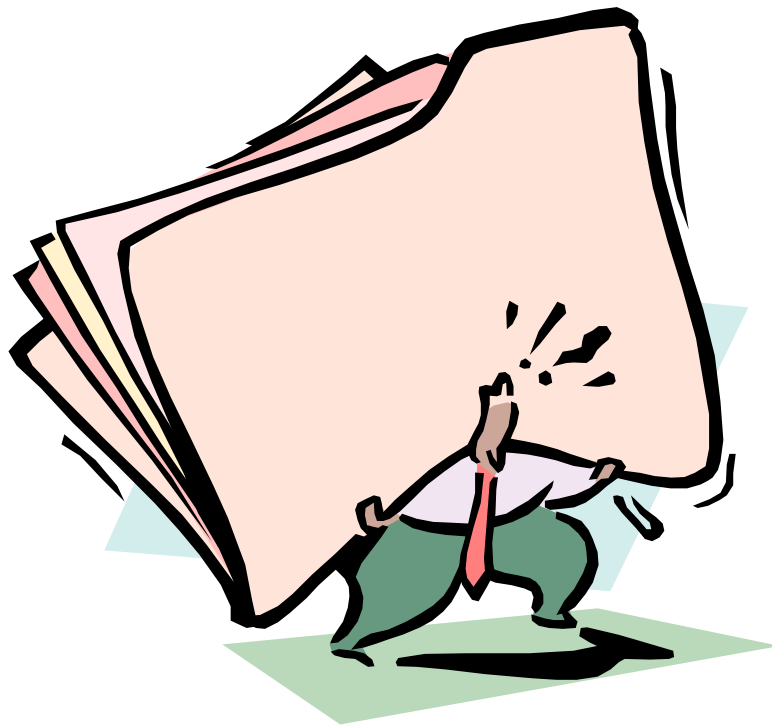
- 12.15 Uhr **Registrierung und Imbiss**
- 12.30 Uhr **Begrüßung** (Prof. Dr. Ute Mackenstedt – Projektleiterin MentHo)
- 12.40 Uhr **Frauen und Macht** - Über die Ambivalenz einer Fähigkeit  
(Andrea Bachmann M.A.)
- 13.10 Uhr **Podiumsdis kussion** mit Teilnehmerinnen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft:
- Andrea Bachmann (M. A.), selbständig
  - Carina Mikolajczak, Studentin der Wirtschaftswissenschaften der Universität Hohenheim
  - Dr. Anja Dietze - Promotion zum Thema „Oberbürgermeisterinnen in Deutschland“
  - Dr. Armgard von Reden, Direktorin Public Affairs IBM Deutschland und Chief Privacy Officer for IBM Europe Middle and East Africa
  - Christa van Winsen, Autorin, systemische Beraterin und Coach von „Frauen in Verantwortung“
- 14.00 Uhr **Erfahrungsaustausch und Imbiss**



Zu der alljährlichen Veranstaltung MEET, TALK and EAT fanden sich wieder zahlreiche Interessierte ein, die über das Thema „Verhältnis von Frauen zum Thema Macht“ diskutierten.



## V. Pressespiegel



# Ministerin von der Leyen und Minister Glos zeichnen

## Universität Hohenheim erneut aus 30.06.2008

### Zweites Zertifikat des Audits „Familiengerechte Hochschule“ bestätigt Vorreiterrolle der Universität Hohenheim in Baden-Württemberg

Nicht nur erfüllt, sondern mit zusätzlichen familienfreundlichen Leistungen übertroffen, hat die Universität Hohenheim die Zielvorgaben eines Drei-Jahres-Plans im Rahmen des Audits Familiengerechte Hochschule der gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Dafür gibt es heute in Berlin erneute Anerkennung: Bundesfamilienministerin Dr. Ursula von der Leyen und Bundeswirtschaftsminister Michael Glos überreichen in Schirmherrschaft des bundesweiten Audits die Urkunde, die es der Universität erlaubt, das Label „Familiengerechte Hochschule seit 2004“ drei weitere Jahre zu führen. 2004 war Hohenheim als erste Universität in Baden-Württemberg mit dem Zertifikat ausgezeichnet worden. Durchgeführt wird das Audit von lizenzierten Experten der Hertie-Stiftung.



Feierliche Übergabe: Prof. Dr. Ute Mackenstedt nimmt Urkunde von Staatssekretär Jochen Homann entgegen

Familienbewusstsein an deutschen Universitäten messbar machen und für kontinuierliche Verbesserung sorgen will das Audit Familiengerechte Hochschule. Über eine erstmalige Verleihung des Gütesiegels können sich heute in Berlin 21 deutsche Universitäten freuen. Sie verpflichten sich damit zu einem Zukunftsplan, der individuelle Zielvorgaben für die kommenden drei Jahre festlegt.

Zu den alten Hasen unter den Familienfreundlichen gehört hingegen die Universität Hohenheim als älteste familiengerechte Hochschule Baden-Württembergs. Bereits seit vier Jahren stellt sie ihr Engagement fortlaufend vor den prüfenden Augen der Auditoren unter Beweis.

Auch in den vergangenen drei Jahren hat sich die Universität Hohenheim nicht ausgeruht. Vom Notfall-Babysitter bis zur ersten Kinderkrippe, die an der Initiative 'Haus der kleinen Forscher' für Kinder unter drei Jahren teilnimmt, verwirklichte die Hochschule ein ganzes Bündel neuer Maßnahmen, um ihrer Vorreiterrolle als familienfreundlichste Hochschule Baden-Württembergs auch in Zukunft gerecht zu werden – Grund genug für die Juroren, das begehrte Zertifikat zu verlängern.

**Vorreiter Universität Hohenheim beweist nachhaltiges Engagement**

„Wir meinen es ernst“, erklärt Prof. Dr. Liebig, Rektor der Universität Hohenheim stolz über den erneuten Erfolg. „Mit unseren fortgesetzten Anstrengungen leisten wir einen Beitrag dazu, dass gut qualifizierte Frauen der Volkswirtschaft nicht mehr verloren gehen.“

„Das Bewusstsein an der Universität hat sich verändert“, bestätigt auch Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Stellvertretende Rektorin, die die Urkunde in Berlin entgegen nimmt. „Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium werden in Hohenheim nicht mehr als Problem wahrgenommen“.

### **Familiengerechtigkeit als Wettbewerbsvorteil**

Familienfreundlichkeit fest im Profil der Universität Hohenheim verankern und dadurch einen Standortvorteil gegenüber anderen Universitäten begründen, will Rektor Prof. Dr. Liebig: "Wissenschaft und Kinder gehören zusammen. Ich bin überzeugt davon, dass uns die familiengerechten Angebote und Strukturen der Universität einen klaren Vorteil im Wettbewerb um die besten Köpfe bringen und die Effizienz, Nachhaltigkeit und Kreativität unserer Hochschule steigern.“

Die Auswirkungen seien im Alltag ganz konkret zu spüren, betont Prof. Dr. Ute Mackenstedt: „Familienfreundlichkeit bringt immer auch Menschlichkeit mit, das wirkt sich positiv auf die Arbeitsatmosphäre aus und verbessert die Lebensqualität an unserer Hochschule nachhaltig.“

### **Zielvereinbarungen übertroffen**

Drei Jahre lang entwickelte die Universität familiengerechte Maßnahmen auf allen Ebenen: "Von unseren zwölf vereinbarten Zielen haben wir neun vollständig erfüllt und bei drei wichtige Teilerfolge vorzuweisen", berichtet die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Christiane Bode als Initiatorin des Audit-Prozesses. Dabei reiche das Spektrum von der Verbesserung der Arbeitswegesituation über Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit bis hin zur Förderung einer familiengerechten Hochschulkultur.

Zu den bisherigen Erfolgen gehört auch das bundesweit einzigartige Pilotprojekt „Kinderfeuerwehr“, das qualitative Kinderbetreuung in besonderen Situationen sicherstellt und so Ausfallzeiten der Eltern in Studium und Beruf mindert. Das Studium Schnupperale und die Hohenheimer Campusferien schlagen unter dem Motto „Bildung statt Betreuung“ eine Brücke zwischen Wissenschaft und Kinderbildung. Den Eltern wird durch das Kinder-Programm ermöglicht auch in den Schulferien stressfrei zu arbeiten.

Überraschen konnte die Universität Hohenheim die Auditoren damit, dass man über die vereinbarten Ziele hinaus zusätzliche familienfreundliche Leistungen erbrachte: Das wissenschaftliche Personal erhielt 2007 mit der neuen Kita Kleinstein zusätzlich ein neues, bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot für Kleinkinder auf dem Campus, das sich der frühkindlich intellektuellen Förderung verschrieben hat.

Noch einmal in die Hände spucken will man bis 2011: Der neue Aktionsplan sieht unter anderem eine familienbewusste Personalentwicklung und den Ausbau eines Mentoring-Programms für weibliche Studierende vor.

## **Hintergrund: Zielvereinbarungen im Einzelnen**

### **Erreichte Zielvereinbarungen:**

- Förderung der Rücksichtnahme auf familiäre Belange
- Verbesserung der Arbeitswegesituation
- Verbesserung der Beleuchtungssituation
- Förderung einer familiengerechten Hochschulkultur auf allen Führungsebenen
- Bündelung von Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Wissenschaft/Studium
- Engagement für die Erhaltung der Wiedereinstiegs- und Kontaktstipendien für Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Hochschulwissenschaftsprogramms
- Verstetigung der Kinderbetreuung in besonderen Situationen
- Sicherung der Ferienbetreuung Hohenheimer Campusferien
- Engagement für eine wohnortunabhängige und arbeitsplatz- bzw. studienortnahe Kinderbetreuung
- Einrichtung eines Babysitterpools

### **Zusätzliche Leistungen:**

- Schaffung eines bedarfsgerechten Kinderbetreuungsangebots für Kleinkinder des wissenschaftlichen Personals auf dem Campus

### **Neue Zielvereinbarungen im Rahmen der Re-Auditierung:**

- Karriereförderung für exzellente Wissenschaftlerinnen im Anschluss an die Qualifikationsphase
- Förderung der Einstellung von Frauen in drittmittelgestützte Forschungsprojekte
- Entwicklung eines familienbewussten Personalentwicklungskonzepts
- Fortsetzung und Optimierung der systematischen Öffentlichkeitsarbeit zur familiengerechten Universität Hohenheim
- Weiterführung und Optimierung des Kinderbetreuungsangebotes an der Universität Hohenheim
- Förderung von Studentinnen durch Mentoring

## **Campusferien mit Daniel Düsentrieb** [23.07.2008]

**Kinder-Chemielabor, Theater, Tanz und Tüfteln: Universität Hohenheim bietet Betreuung und Lern-Spaß in den Sommerferien für Kids zwischen fünf und elf Jahren**

**25. Juli bis 8. August 2008, täglich ab 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr auf dem Campus**

**Einen Intelligenzstrahler testen oder eine Zeitmaschine ausprobieren – nichts ist unmöglich, wenn Tick, Trick und Track in der verrückten Erfinderwerkstatt von Daniel Düsentrieb auf Entdeckertour gehen. Ihrer Kreativität freien Lauf lassen, eigene Experimente durchführen und jede Menge lernen, können Kinder auch bei den Campusferien der Universität Hohenheim, die diesmal ganz im Zeichen des genialen Erfinders aus Entenhausen stehen. Dabei lernen 20 Kinder von Universitätsangehörigen und 10 Kinder von Mitarbeitern der Stadt Stuttgart nicht nur den Arbeitsplatz ihrer Eltern an der Universität kennen, sie unternehmen auch selbst erste Ausflüge in die Welt der Wissenschaft. Besonderes Highlight in diesem Jahr ist der Chemie-Workshop im Vaihinger Fehling-Lab. Das Betreuungsangebot wurde erstmals 1999 angeboten, um Eltern stressfreies Lernen, Arbeiten und Forschen in den Sommerferien zu ermöglichen, und ist wichtiger Bestandteil der Initiative „Familiengerechte Hochschule“.**

Zwei Wochen lang wird bei den Hohenheimer Campusferien gespielt, geforscht, gebastelt und getobt. Vier Kreativ-Workshops stehen den Schulkindern bis elf Jahren und ihren kleinen Geschwistern ab fünf Jahren dabei zur Auswahl.

Die kleinen Universitätsbesucher entscheiden, ob sie Chemie-Experimente im Fehling-Lap durchführen, angesagte Hip-Hop-Moves beim Tanzworkshop ausprobieren, beim selbst ausgedachten Theaterstück in die Rollen von Tick, Trick und Track und Daniel Düsentrieb schlüpfen oder beim Requisiten basteln selbst Hand an Zeitmaschine und Co. anlegen möchten. Beim Elternabend am Freitag präsentieren die Kinder dann, was sie die Woche über einstudiert haben.

### **Kinderbildung statt -betreuung**

„Mit unserem Profil als familiengerechter Hochschule haben wir es uns unter anderem zur Aufgabe gemacht, Eltern auch in der Ferienzeit mit einem hochwertigen Angebot zu entlasten, damit Ausfallzeiten in Beruf und Studium gering bleiben“, erläutert Prof. Dr. Christiane Bode das Spezialangebot der Universität. „Die immense Nachfrage bei den Campusferien zeigt uns, dass wir mit einem dringend benötigten Angebot eine wichtige Lücke geschlossen haben.“

Für das nachhaltige Familien-Engagement hat die Universität Hohenheim im vergangenen Monat erneut das Zertifikat des Audits „Familiengerechte Hochschule“ erhalten, das unter der Schirmherrschaft des Bundesministeriums für Wirtschaft und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend durchgeführt wird.

**Hintergrund: Älteste zertifizierte familiengerechte Hochschule Baden-Württembergs**

Seit dem 1.12.2004 ist die Universität Hohenheim die erste baden-württembergische Universität, die mit einem Grundzertifikat als "Familiengerechte Hochschule" ausgezeichnet ist. Herausragend ist das bundesweit einzigartige Pilotprojekt der Kinderbetreuung in besonderen Situationen, die sogenannte "Kinderfeuerwehr", das Ausfallzeiten der Eltern in Studium und Beruf mindert. Beispielhaft sind ebenso die Hohenheimer Campusferien, die, ebenso wie das Hohenheimer Studium schnupperale, unter der Leitidee "Bildung statt Betreuung", die Brücke zwischen Wissenschaft und Kinderbildung schlagen und es den Eltern ermöglichen, in den Schulferien stressfrei zu arbeiten. Seit 2007 bietet die Kindertagesstätte "Kleinstein" für wissenschaftliches Hochschulpersonal besondere Frühförderung für die Kleinsten. Auf dem Campus gibt es fünf Kindergruppen mit insgesamt 85 Plätzen, einen Still- und Wickelraum und das Kinderessen in der Mensa.

*Text: Leonhardmair / Klebs*

## **Einladung zur öffentlichen Sitzung von Universitätsrat und Senat: Rektor und Gleichstellungsbeauftragte legen Jahresberichte vor** [19.09.2008]

**Mittwoch, 1. Oktober 2008, 9 Uhr c.t.,  
Universität Hohenheim, Schloss-Mittelbau, Aula**

Ein Resümee des vergangenen Jahres und ein Ausblick auf die Weichenstellungen für die Zukunft versprechen die Jahresberichte des Rektors der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Hans-Peter Liebig, und der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten, Prof. Dr. Christiane Bode.

Ein Resümee der besonderen Art wird dabei der Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten: Nach 11 Jahren überlässt Prof. Dr. Bode mit dem Auslaufen ihrer Amtszeit zum 1. Oktober 2008 das wichtige Amt einer Nachfolgerin, die am gleichen Tag in der nichtöffentlichen Sitzung gewählt werden soll. In die Amtszeit von Prof. Dr. Bode fallen wichtige, z.T. bundesweit einmalige Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie beispielsweise die Campusferien, die Kinderfeuerwehr, die KiTa oder das MentHo-Programm, mit denen sie auch die Zertifizierung der Universität Hohenheim als erste familiengerechte Hochschule des Landes mit zum Erfolg führte.

Die Tagesordnungspunkte

- Jahresbericht des Rektors
- Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten

werden in der öffentlichen Sitzung behandelt.



# Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten: Frauenanteil unter Studierenden steigt auf über 50 Prozent [01.10.2008]

**Professorinnen weiterhin unterrepräsentiert / Forderungskatalog für weitere Entwicklung**

**Vollständiger Jahresbericht unter [www.uni-hohenheim.de/presse](http://www.uni-hohenheim.de/presse)**

**Als scheidende Gleichstellungsbeauftragte verabschiedete sich Prof. Dr. Christiane Bode mit einem Forderungskatalog. Denn trotz Zertifizierung als familiengerechte Hochschule und Pionierleistungen auf manchen Gebieten der Gleichstellung bleibe institutionell viel zu tun, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu steigern und junge Wissenschaftlerinnen dazu zu stimulieren, den Mut aufzubringen, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben. Prof. Dr. Bode hatte das Amt der Gleichstellungsbeauftragten fast 12 Jahre bekleidet. Für eine neue Amtszeit stand sie aufgrund ihrer Emeritierung nicht zur Verfügung. Die Wahl ihrer Nachfolgerin erfolgt in der derzeit laufenden Senatssitzung.**

Ihren Schwerpunkt will Prof. Dr. Bode zu Beginn ihrer Tätigkeit weniger darin gesehen haben, Quoten zu erlangen. Stattdessen sei es viel mehr ihr Anliegen die Start- und Umfeldbedingungen für berufstätige Wissenschaftlerinnen im Allgemeinen so zu verbessern, dass sie nicht auf die Zufälligkeit günstiger Bedingungen im persönlichen und im privaten Bereich angewiesen sind.

„Inzwischen fürchte ich allerdings doch, dass wir mit Quoten arbeiten müssen. Daneben müssen wir weiterhin versuchen im Rahmen der Gleichstellung Voraussetzungen zu schaffen, die es ermöglichen Beruf und Familie für beide Geschlechter vereinbar und planbar zu gestalten und Maßnahmen zu erarbeiten, die die Beschäftigung von Frauen und auch Männern mit Kindern an der Universität erleichtern“, erklärte Prof. Dr. Bode.

Dass diese Arbeit Früchte trägt, belegte Prof. Dr. Bode mit den Zahlen ihres aktuellen Jahresberichts. Demnach sei der Anteil der Studentinnen unter den Studierenden in Hohenheim - wie auch an anderen Universitäten – kontinuierlich gestiegen: „In Hohenheim stieg der Studentinnenanteil von 44,6% im Jahr 1998 bis aktuell 56,1%. Damit liegt der Frauenanteil in allen drei Fakultäten inzwischen bei über 50%.“

Bemerkenswert sei auch die Entwicklung im akademischen Mittelbau. Hier sei der Anteil an Frauen von 25,6% im Jahr 1999 auf erstmals 41,7% im Jahr 2007 gestiegen. Auch der Anteil von Frauen an den abgeschlossenen Habilitationsverfahren sei von 9% im 5-Jahresabschnitt 1998 bis 2003 auf 22% in den folgenden 4 Jahren gestiegen.

Anders dagegen der Anteil der Professorinnen: „Mit einem Frauenanteil, der zwischen sieben und neun Prozent pendelt, liegt die Universität Hohenheim weiterhin weit unter dem Bundesdurchschnitt von aktuell 16%.“

Auch die Mitwirkung der Frauen in den Gremien, biete ein unbefriedigendes Bild. Im Senat seien die Frauen zurzeit mit nur 12% vertreten. Der höchste Stand sei 2002 mit 30% erreicht

worden. Im Universitätsrat habe der Frauenanteil im Jahr 2000 vorübergehend bei 46% gelegen, um aktuell auf nur 24% zu sinken.

Gestützt auf die Ergebnisse einer Expertenkommission der Hochschulrektorenkonferenz stellte Prof. Dr. Bode daher eine Agenda für die Universität Hohenheim zusammen. Dabei nannte sie beispielhaft:

- Die aktive Thematisierung der Gleichstellung als Aufgabe aller Einheiten der Einrichtungen durch Leitungspersonen.
- Eine Stelle mit der Querschnittsaufgabe „Gender Mainstreaming“
- Die Einrichtung eines Fonds zur Überbrückung von Auszeiten, beispielsweise durch Mutterschutz- und Erziehungszeiten
- Die Festlegung auf eine Mindestzahl von Frauen je Statusgruppe in Kommissionen neben der Gleichstellungsbeauftragten
- die Bereitstellung von einer Sonderausstattung für Wissenschaftlerinnen zur Förderung ihrer Beteiligung an Forschungsvorhaben
- Transparenz personenbezogener Entscheidungen
- Erhöhung der Gleichstellungskompetenz im Personalwesen (z.B. Finanzierung gezielter Weiterbildungsangebote für Personalverantwortliche)
- Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung z.B. die rechtzeitige Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz und Elternzeit auch in Drittmittelprojekten, wie von der DFG seit längerem praktiziert
- Einrichtung eines internen Fonds für Wiedereinstiegsstipendien nach familienbedingten Ausfallzeiten
- Öffentlichkeitsarbeit zu Forscherinnen und Forschern mit Kindern sowie die gezielte Öffentlichkeitsarbeit zur Motivation von Wissenschaftlerinnen

Von den Mitgliedern des Senats und des Universitätsrats wurde die scheidende Gleichstellungsbeauftragte mit einem besonderen Applaus bedacht. „Die Universität ist Ihnen für Ihre Arbeit zu besonderem Dank verpflichtet“, betonte der Vorsitzende des Universitätsrats, Matthias Kleinert, und versicherte: „So nimmt zum Beispiel die Zertifizierung der Universität Hohenheim als erste familiengerechte Hochschule des Landes und die damit verbundenen Projekte beim Universitätsrat einen besonderen Stellenwert ein.“

Als Rektor der Universität Hohenheim vermischte Prof. Dr. Hans-Peter Liebig seinen Dank mit einer besonderen Würdigung der Arbeit von Prof. Dr. Bode und erinnerte an wichtige, zum Teil bundesweit einmalige Projekte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie beispielsweise die Campusferien, die Kinderfeuerwehr, die KiTa Kleinstein oder das Hohenheimer Mentoring Programm MentHo als Networking-Plattform für Absolventinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen. „Seien Sie versichert, dass wir auch im neuen Rektorat für eine entsprechende Verankerung der Gleichstellungs-Thematik Sorge tragen werden.“

# **Senat der Universität Hohenheim wählt: Prof. Dr. Ute Mackenstedt neue Gleichstellungsbeauftragte** [01.10.2008]

**Überwältigende Mehrheit für hochschulpolitisch engagierte Wissenschaftlerin  
/ Prof. Dr. Anne C. Bellows als Stellvertreterin**

**Die Universität Hohenheim hat eine neue Gleichstellungsbeauftragte: Mit überwältigender Mehrheit wählte der Senat auf seiner heutigen Sitzung Prof. Dr. Ute Mackenstedt als Nachfolgerin von Prof. Dr. Christiane Bode, die das Amt nach elf Jahren engagierter Tätigkeit aufgrund ihrer Emeritierung niederlegte. Als Stellvertreterin wählte der Senat Prof. Dr. Anne C. Bellows. Der Rektor der Universität Hohenheim lobte die Wahl als viel versprechend und zukunftsweisend.**

An der Universität Hohenheim starte jede Nachfolge im Bereich Gleichstellung zwangsläufig auf hohem Niveau, betonte der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Hans-Peter Liebig, die ausgesprochen erfolgreiche Amtszeit der bisherigen Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Christiane Bode. „In die elfjährige Tätigkeit von Prof. Dr. Bode fallen so bedeutsame Weichenstellungen wie die Zertifizierung als erste familiengerechte Hochschule Baden-Württembergs“, sagte der Rektor. Hinzu kämen eine Vielzahl von zum Teil bundesweit einmaligen Projekten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Hohenheim förderten wie zum Beispiel die Kinderfeuerwehr, die Campusferien oder die Kita Kleinstein.

Gleichzeitig lobte Prof. Dr. Liebig die Wahl von Prof. Dr. Ute Mackenstedt und ihrer Stellvertreterin Prof. Dr. Anne C. Bellows als viel versprechend und zukunftsweisend. „Mit Prof. Dr. Mackenstedt gewinnen wir eine besonders profilierte Nachfolgerin, die sich bereits seit vielen Jahren neben ihrer wissenschaftlichen Karriere für Gleichstellungsfragen und eine besondere Güte der Hochschulausbildung einsetzt“. Unter anderem habe Prof. Dr. Mackenstedt maßgeblich zum Erfolg des Hohenheimer Mentoringprogramms „MentHo“ für Frauen beigetragen. Hochschulübergreifend engagiere sie sich als 1. Vorsitzende des Verbands Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen.

Besondere Impulse dürfe die Hochschule sicher auch von ihrer Stellvertreterin, Prof. Dr. Bellows erwarten, deren Blick für Gender-Aspekte allein schon durch ihre wissenschaftliche Arbeit als Leiterin des Kompetenzzentrums Gender und Ernährung geschärft sei. „Mit Prof. Dr. Bellows gewinnen wir eine stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte mit einem ausgesprochen vielseitiger Hintergrund und einer durch Internationalisierung geprägte Sichtweise.“

## **Zur Person: Prof. Dr. Ute Mackenstedt**

Ihr Einsatz für die besondere Qualität der akademischen Ausbildung und ihr Engagement in Gleichstellungsfragen stellen einen besonderen und kontinuierlichen Schwerpunkt in den nicht-wissenschaftlichen Tätigkeiten von Prof. Dr. Ute Mackenstedt. Seit April 2008 ist sie Vorsitzende des „Verbands Baden-Württembergischer Wissenschaftlerinnen“, einer unabhängigen Organisation mit dem Ziel überkommene Klischees zur Rolle von Frauen in

der Wissenschaft zu beseitigen und den Anteil an Frauen zu steigern. Daneben hat sie derzeit den Vorsitz der „Euroleague for Life Sciences“ inne, einem Lehrverbund der europäischen Spitzen-Universitäten auf den Gebieten Agrar- und Forstwissenschaften, Tierwissenschaften, sowie Ernährungs- und Umweltwissenschaften.

Vor ihrer Wahl zur Gleichstellungsbeauftragten hatte Prof. Dr. Mackenstedt von Oktober 2002 bis September 2008 das Amt der Vize-Rektorin und Prorektorin für Lehre der Universität Hohenheim inne. Davor brachte sich die hochschulpolitisch engagierte Wissenschaftlerin von Februar 2002 bis September 2002 als zweite Vizepräsidentin ein. Von 2001 bis 2002 übte sie schon einmal in Hohenheim das Amt der Stellvertretenden Universitätsfrauenbeauftragten aus. In den Jahren davor engagierte sie sich als Mitglied des Senats, Vorsitzende der Senatskommission für Lehre, Mitglied der Senatskommission Lehre, sowie Mitglied des Fakultätsrates für Biologie und für Naturwissenschaften.

Wissenschaftlich beschäftigt sich Prof. Dr. Mackenstedt mit der Ultrastruktur parasitischer Protisten; Phylogenie von parasitischen Protisten und Helminthen; Wirt-Parasit-Interaktionen und hat seit dem 1.10.1996 den Lehrstuhl für Parasitologie am Institut für Zoologie inne. Vor ihrer Berufung nach Hohenheim forschte sie zwischen 1992 und 1994 als DFG-Stipendiatin an der University of Technology in Sydney (Australien).

Prof. Dr. Mackenstedt habilitierte 1995 an der Ruhr-Universität Bochum mit dem Thema: „DNS-Analysen zum Nachweis von Sexualität“. Zuvor promovierte sie dort mit dem Thema: „Ultrastrukturelle und experimentelle Untersuchungen zur physiologischen Regeneration der Pulmonaten-Radula“. Ihr Studium absolvierte sie zwischen 1974 und 1985 für das Fach Lehramt an den Universitäten Köln und Bochum (Biologie und Sportwissenschaften). Ute Mackenstedt wurde 1955 in Bremen geboren.

### **Zur Person: Prof. Dr. Anne C. Bellows**

Prof. Dr. Anne C. Bellows ist seit 2007 Professorin für Gender und Ernährung an der Fakultät der Agrarwissenschaften der Universität Hohenheim, wo sie außerdem das Kompetenzzentrum für Gender und Ernährung leitet. Zu ihren wissenschaftlichen Schwerpunkten zählt die gebürtige Amerikanerin die Themen rights, sovereignty, sustainable communities and agriculture systems, urban rural interface esp. with regard to agriculture, and migration, nutrition, and food security.

Vor ihrer Professur in Hohenheim forschte und arbeitete Prof. Dr. Bellows von 1999 bis 2007 an verschiedenen Einrichtungen der Rutgers University in New Jersey (USA), darunter am Department of Geography im Food Policy Institute am Department of Nutritional Sciences am Center for Russian, Central and East European Studies sowie im Forum für Interkulturelle Kommunikation.

Ihren „Doctor of Philosophy“ erwarb Prof. Dr. Bellows 1999 an der Rutgers University mit der Dissertation „The Praxis and Production of Food Security: Urban Agriculture in Silesia, Poland“. Ihren „Master of Arts“ erhielt sie 1991 an der City University in New York mit dem Thema: „Woman’s Social Mobility: A Case Study of the New York City Volunteers Corps.“ Zuvor erhielt Prof. Dr. Bellows 1983 bereits einen ersten „Master of Urban Planning“ von der Universität in Oregon, nachdem sie 1979 den Titel „Bachelor of Arts“ am Oberlin College im Fach „German Literature“ erhalten hatte.

# **MEET, TALK and EAT**

## **Frauen Macht was draus** [14.10.2008]

**Frauen und Macht: Vortrags- und Diskussionsveranstaltung der Universität Hohenheim im Rahmen der Frauenwirtschaftstage  
Donnerstag, 16.10.2008 von 12.15 bis ca. 14.00 Uhr, Schloss Hohenheim, Aula.**

**Hoch qualifizierte und motivierte Frauen verzichten auf einflussreiche Positionen, um sich nicht dem Vorwurf auszusetzen, Macht haben zu wollen. Warum lehnen Frauen Macht ab? Passt sie nicht in den Kanon weiblicher Führungsqualitäten? In diesem Jahr steht das Verhältnis von Frauen zum Thema Macht im Mittelpunkt von MEET, TALK and EAT, das zum vierten Mal im Rahmen der Frauenwirtschaftstage angeboten wird.**

„Frauen und Macht – über die Ambivalenz einer Fähigkeit“, so lautet der Titel des einleitenden Impuls-Referats von Andrea Bachmann, gefolgt von einer Podiumsdiskussion mit kompetenten Vertreterinnen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft. Moderiert wird die Veranstaltung durch die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Ute Mackenstedt, die auch die Eingangsbegrüßung hält. Erfahrungsaustausch und Imbiss beenden die Veranstaltung.

Anlass der Veranstaltung sind die Frauenwirtschaftstage, eine Initiative des Wirtschaftsministeriums Baden-Württemberg. Im ganzen Land gibt es zwischen dem 16. und 18. Oktober Vorträge, Workshops, Kongresse und weitere Veranstaltungen, die laut Veranstalter alle zum Ziel haben, Frauen zu fördern und aufzuzeigen, was für eine große Bedeutung Frauen in der Zukunft für das Wirtschaftsleben haben werden.

Ziele, für die sich die Universität Hohenheim beispielhaft mit mehreren Projekten einsetzt. „In Hohenheim wollen wir nicht nur über das Thema Frauenförderung reden, sondern auch Theorie in die Praxis umsetzen. Das wichtigste Beispiel hierfür ist das Projekt MentHo“, so Projektleiterin Prof. Dr. Mackenstedt. Dabei handelt es sich um ein spezielles Mentorinnenprogramm der Universität Hohenheim, das den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs fördern und den Anteil von Frauen in leitenden Positionen erhöhen will.

„Indem wir Studentinnen und Nachwuchswissenschaftler mit erfahrenen Mentorinnen zusammenbringen, entsteht über die Zeit ein eigenes Karriere-Netzwerk für Frauen“, erklärt Prof. Dr. Mackenstedt. Ergänzt würden die persönlichen Treffen zwischen Mentorinnen und Mentees durch zusätzliche Seminare, Vorträge, Workshops und andere Veranstaltungen.

Die Teilnehmerinnen der Podiumsdiskussion sind:

- Andrea Bachmann (M. A.), selbständig
- Carina Mikolajczak, Studentin der Wirtschaftswissenschaften der Universität Hohenheim
- Dr. Anja Dietze – Promotion zum Thema „Oberbürgermeisterinnen in Deutschland“
- Dr. Armgard von Reden, Direktorin Public Affairs IBM Deutschland und Chief Privacy Officer for IBM Europe Middle and East Africa

# **10 Jahre Mentoring-Programm MuT Ältestes Frauen-Karriere-Netzwerk für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen feiert Jubiläum** [04.11.2008]

**6. bis 7. Nov. 2008: Internationale Tagung der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten im Schloss der Universität Hohenheim**

**6. Nov. 2008 um 17:30 Uhr: Öffentliche Podiumsdiskussion „Auf gleicher Höhe und darüber“, Schloss Hohenheim , Aula**

**Zehn Jahre MuT gemacht – mit diesem Wortspiel umschreibt die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten ihre Tagung zu einem besonderen Jubiläum: Denn MuT steht auch für „Mentoring und Training“: ein heute internationales Karriere-Netzwerk für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen, das damals als bundesweit erstes Mentoring-Programm vor allem für Nachwuchsforscherinnen an den Start ging.**

Als Blick zurück und Sprung nach vorne liest sich das Programm, zu dem sich 80 Fachfrauen zwei Tage lang in Hohenheim versammeln: „Zwischen Wegbegleitung und Wegbereitung“ lautet ein Programmpunkt, zu dem Beteiligte von Forschungseinrichtungen aus dem ganzen Bundesgebiet zusammen kommen. „Gipfelstürmerinnen zwischen vorgegebenen Bahnen und individuellen Wegen“ titelt der Festvortrag. „Auf gleicher Höhe und darüber – über holprige Wege, steile Pfade und stabile Brücken“ ist Thema der öffentlichen Podiumsdiskussion am 6. November um 17:30 Uhr im Schloss.

Der Zukunft des Karriere-Netzwerkes ist vor allem der zweite Tag gewidmet. Um Qualitäts-Standards im Mentoring und den Austausch mit Wissenschaftlerinnen aus Osteuropa geht es in den praxisbezogenen Programmpunkten. Themen, in denen die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten internationale Erfahrungen verarbeitet, die sie im EU-Projekt eument-net aus dem 6. Forschungs-Rahmen-Programm gewonnen hat.

Denn mit ihrem Pionierprojekt haben die Gleichstellungsbeauftragten inzwischen längst den nationalen Rahmen verlassen: „Vor 10 Jahren startete MuT als flankierendes Programm zum Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm, einem Landesprogramm, das hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur fördert“, erinnert die Leiterin der Geschäftsstelle der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, Dr. Dagmar Höppel. Heute sei MuT nicht nur als Vorbild für viele andere Landesprogramme anerkannt: Im Forschungsprojekt eument-net entwickelte die deutsche Avantgarde mit Partnerinnen aus Österreich und der Schweiz ein Konzept, wie sich Mentoring-Programme international ausweiten ließen, um dann im Praxis-Experiment ein eigenes Netzwerk zusammen mit der Bulgarischen Akademie der Wissenschaften in Sofia zu implementieren.

**Hintergrund MuT**

Für eine wissenschaftliche Karriere müssen Frauen nicht nur fachliche Hürden nehmen: Aus dieser Erkenntnis heraus bewilligte das Forschungsministerium Baden-Württembergs als nationaler Vorreiter vor zehn Jahren erstmals Gelder, um ein eigenes Karriere-Programm für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu entwickeln. Heute umfasst die MuT-Datenbank 700 Wissenschaftlerinnen von der Doktorandin aufwärts, die hier ein Gegengewicht zu den Old-Boys-Netzwerken der männlichen Kollegen finden. In der Ausbildung bietet das MuT-Programm Profil-Entwicklung und Karriere-Beratung bis hin zum konkreten Coaching auf dem Weg zur Professur. Es vermittelt Handwerkszeug für den Arbeitsalltag einer Lehrstuhlinhaberin von der Gremienarbeit bis zur Drittmittelinwerbung, bereitet im geschützten Raum auf Berufungsverfahren vor oder zeigt Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie. Im Mentoring-Bereich bringt MuT Teilnehmerinnen am Anfang ihrer Laufbahn mit erfahrenen Wissenschaftlerinnen zum persönlichen, karrierebegleitenden Austausch zusammen.

*Text: Klebs / Klebs*

## **Ab FREITAG erstmals in Deutschland: Kleinkind-Krippe der Universität Hohenheim erhält Zertifikat als Haus der kleinen Forscher** [17.12.2008]

**Pressetermin: Übergabe des Zertifikats „Haus der kleinen Forscher“ am  
Freitag, den 19.12.2008 um 13:00 Uhr, Kinderkrippe Kleinstein, Egilolfstraße  
48, 70599 Stuttgart**

**Spezielle Schulungen waren notwendig, um die Erzieherinnen in die Lage zu versetzen, bereits im Kleinstkindalter mit der wissenschaftlichen Früherziehung zu beginnen: Als bundesweit erste Betreuungseinrichtung weitete die Kinderkrippe Kleinstein der Universität Hohenheim das Konzept des „Haus der kleinen Forscher“ auf Kleinkinder im Alter von 1 bis 3 Jahren aus. Am kommenden Freitag werden Erzieherinnen, Gleichstellungsbeauftragte, Hochschulleitung und Einrichtungsträger die begehrte Plakette an die Wand schrauben und kindgerecht mit Brause darauf anstoßen. Das Programm von Helmholtz-Gemeinschaft, McKinsey & Company, Siemens AG und Dietmar-Hopp-Stiftung hat das Ziel, die Bereiche Naturwissenschaften und Technik durch kindgerechte Experimente in Vorschuleinrichtungen zu fördern.**



Kaffeefilter, Watte, Öl, Flaschen, Tinte und Lebensmittelfarbe: Schon der Inhalt der Regale in der Kinderkrippe Kleinstein unterscheidet sich von anderen Kitas. Ein ganzes Regal ist voll mit verschiedenen Utensilien für Experimente, mit denen die Kleinen die Welt der Naturwissenschaft spielend leicht gezeigt bekommen.

Fixiert von Kinderaugen nimmt eine der Erzieherinnen ein Röhrchen Brause-Tabletten vom Regal, zerbröseln den Inhalt, füllt Wasser zu den Krümeln und verschließt den Behälter wieder. Ein Moment lang ist Stille – bis ein Mädchen ruft: „knallt!“. Und das, bevor das aufsprudelnde Brause-Gemisch den Deckel von dem Röhrchen sprengt. „Das hat uns gezeigt, dass die Kinder, mit denen wir dieses Experiment schon ein paar mal durchgeführt haben, etwas gelernt haben“, bemerkt die Erzieherin Alexandra Grauer stolz.

Wissenschaft mit Kleinkindern: Als bundesweites Vorreiter-Projekt war dieser Ansatz natürlich auch für die drei Erzieherinnen der Kinderkrippe Kleinstein neu. In speziellen Fortbildungen lernten sie Praxis, Theorie und fachgerechte Dokumentation der kindgerechten Experimente. Besondere Herausforderung war, aus dem reichhaltigen Angebot an Experimenten diejenigen herauszusuchen, die speziell für Kinder zwischen 1 und 3 Jahren geeignet sind – denn bislang wendet sich das Konzept „Haus der kleinen Forscher“ eigentlich erst an 3 bis 6-jährige.

### **Kleinkinder brauchen erlebbare Experimente**

„Im Gegensatz zum Kindergarten haben wir Kinder, die noch nicht oder noch nicht so gut sprechen können und deren motorische Fähigkeiten noch nicht so weit ausgebildet sind“, erklärt Kita-Leiterin Marisa Scharla. Was nicht heißt, dass Kleinkinder weniger wissbegierig oder aufnahmefähig seien: „Für die ganz Kleinen brauchen wir besonders erlebbare Experimente – bei denen sich etwas bewegt, Wasser fließt, Geräusche entstehen, also Experimente, die mehr Wert auf Beobachten und sinnliches Erleben legen, als auf das Selbermachen – und die der kürzeren Aufmerksamkeitsspanne von Kleinkindern gerecht werden.“

Seitens der Initiative „Haus der kleinen Forscher“ wird das Hohenheimer Projekt vor allem in seiner Vorreiter-Rolle gewürdigt: „Die Initiative möchte Kinder für Naturwissenschaft und Technik begeistern. Die Kinderkrippe Kleinstein ist ein Beleg dafür, dass dies bereits bei den Kleinsten gelingen kann“, erklärt Nadine Nobile, die kommenden Freitag als Vertreterin der Initiative die offizielle Plakette übergeben wird.

### **Standortvorteil im Wettbewerb zwischen den Universitäten**



Dr. Ina Bergheim, Wissenschaftliche Angestellte der Universität Hohenheim am Lehrstuhl für Ernährungsmedizin/Prävention und Genderforschung, schickt ihre Tochter Maja in die Kinderkrippe: „Maja ist jetzt 16 Monate alt. Ich sehe, wie gebannt sie die Experimente verfolgt. Auch weil die Erzieherinnen sich so viel Mühe geben, um wissenschaftliche Neugierde und das Verarbeiten von Kausalzusammenhängen den Kindern spielerisch und kleinkindgerecht nahezubringen.“ Für Forscherinnen und Forscher sei es heute bei der Jobwahl ausschlaggebend, welche Uni ein gutes Kinder-Betreuungsprogramm anbiete. „Hier ist die Universität Hohenheim wirklich sehr gut aufgestellt“, meint Dr. Ina Bergheim.

Auch Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim, freut sich über das Zertifikat: „Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein wichtiger Bestandteil des Profils der Universität Hohenheim und ihrer Gleichstellungsförderung. Die Zertifizierung der Kinderkrippe Kleinstein, ausgerichtet auf die Kleinsten, ist eine neue Facette im Bereich der Kinderbetreuung und dazu noch sehr innovativ.“

„Erweiterte Kinderbetreuung und Kindbildung sind für uns auch zunehmend von strategischer Bedeutung“, bemerkt der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Hans-Peter Liebig. „Die weichen Standortfaktoren, wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, beeinflussen die Entscheidung von umworbenen Spitzenkräften bei der Jobwahl sehr stark. Deshalb sind wir stolz, dass wir hier eine deutschlandweit einzigartige Einrichtung in diesem Kontext aufbauen konnten.“

Bei aller wissenschaftlichen Ausrichtung bleibt es der Leiterin der Kinderkrippe, Marisa Scharla, wichtig, dass es bei dem Experimentalangebot in erster Linie um die Freude am Entdecken geht: „Wissenschaftliche Früherziehung ist nur ein Baustein unseres Betreuungsangebots, den wir zweimal die Woche vertiefen. Wir wollen schließlich nicht überfordern, sondern einen eigenen Zugang zur Welt eröffnen.“

### **Hintergrund Initiative „Haus der kleinen Forscher“**

Das Ziel der Initiative „Haus der kleinen Forscher“ ist Naturwissenschaft und Technik schon für Kinder in Vorschul-Einrichtungen erlebbar zu machen und die frühkindliche Bildung zu fördern. Das wird durch spielerisches Experimentieren in den Kitas erreicht. Gefördert wird die Initiative von der Helmholtz-Gemeinschaft, von McKinsey & Company, der Siemens AG und der Dietmar-Hopp-Stiftung. Die Erzieherinnen und Erzieher werden durch Fortbildungen und Projekte geschult, die Experimente mit den Kindern durchzuführen.

### **Hintergrund Kinderkrippe Kleinstein**

Die Kinderkrippe Kleinstein entstand im Oktober 2007 in Trägerschaft des Studentenwerkes Tübingen-Hohenheim und finanziert sich aus Mitteln der Universität, des Kinderbetreuungsprogramms für das wissenschaftliche Hochschulpersonal des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg und Elternbeiträgen. Die Kinder in der Kinderkrippe sind zwischen 1 und 3 Jahre alt. Insgesamt sind immer 10 Kinder in der Kita. Ab 3 Jahren haben Kinder der Kinderkrippe Kleinstein dann die Möglichkeit die fortführende Kindertagesstätte des Studentenwerkes Hohenheim zu besuchen.

**Ansprechperson:**

Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim  
Tel.: 0711 / 459-22275, E-Mail: [mackenstedt@uni-hohenheim.de](mailto:mackenstedt@uni-hohenheim.de)

Kinderkrippe Kleinstein, Egilolfstr. 48, 70599 Stuttgart  
Telefon: 0162 / 29 16 189, E-Mail: [krippe.kleinstein@googlemail.com](mailto:krippe.kleinstein@googlemail.com)

# **Mit einem Knall beginnen die Feierlichkeiten: Universität Hohenheim feiert Deutschlands erstes „Haus der kleinen Forscher“ für unter 3-jährige** [19.12.2008]

**Bundesweit einmaliges Angebot von Universität und Studentenwerk  
Tübingen-Hohenheim**

**PRESSEFOTOS unter: [www.uni-hohenheim.de/presse](http://www.uni-hohenheim.de/presse)**

Die Kinder beobachteten ein Experiment, das mit einem Knall endete – die Feier konnte beginnen. Vertreter der Universität Hohenheim und der Initiative „Haus der kleinen Forscher“ schraubten feierlich die offizielle Plakette der Initiative an die Kinderkrippe Kleinstein und stießen mit kindgerechter Brause in Sektgläsern an. Die Kita ist damit Deutschlands erste Einrichtung für 0 bis 3-jährige, die bereits im Kleinstkindalter mit der wissenschaftlichen Früherziehung beginnt und die begehrte Plakette erhält. Für die Universität Hohenheim, die sich intensiv im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf engagiert, ist die Auszeichnung ein weiterer Baustein in ihrer familiengerechten Uni-Politik, die in dieser Form bundesweit einzigartig ist: unter anderem wegen ihrer innovativen Betreuungsangebote wurde sie 2007 als erste Landesuniversität als familiengerecht zertifiziert. Finanziert wird das einmalige Angebot von der Universität Hohenheim, der Stadt Stuttgart, dem Wissenschafts-Ministerium Baden-Württemberg und aus Elternbeiträgen. Träger ist das Studentenwerk Tübingen-Hohenheim.



Wissenschaftliche Experimente - Max mit Kita-Leiterin Marisa Scharla (Bild: Uni Hohenheim/Cichowicz)

„Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein gesamtgesellschaftliches Anliegen und ein Bereich, wo gerade öffentliche Einrichtungen in die Pflicht genommen werden müssen. Mit unserer familiengerechten Politik möchten wir unsere Studierenden und Mitarbeiter bei ihrer Karriere- und Lebensplanung unterstützen“, betont Prof. Dr. Hans-Peter Liebig, Rektor der Universität Hohenheim. „Außerdem ist die erweiterte Kinderbetreuung auch in strategischer Hinsicht wichtig, denn im internationalen Kampf der Universitäten um die besten Köpfe spielen die weichen Standortfaktoren zunehmend eine große Rolle.“

„Ich beglückwünsche die Kinderkrippe Kleinstein und freue mich für die Mitarbeiterinnen der Einrichtung, dass ihr Engagement belohnt wurde“, lobt Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim. „Die Palette an familienorientierten Bildungsmaßnahmen trägt zu einer wesentlichen Verbesserung der Situation für junge Eltern an der Universität bei.“

Die Vertreterin des Studentenwerks Tübingen-Hohenheim, Frau Petra Berner, betonte die gute und enge Zusammenarbeit mit der Universität Hohenheim. „Als Träger freuen wir uns ganz besonders über die Auszeichnung unserer Einrichtung als "Haus der kleinen Forscher" und möchten uns bei allen Beteiligten bedanken, die dazu beigetragen haben, dass diese Kita im November 2007 eingerichtet werden konnte. Besonderer Dank gilt unseren Erzieherinnen, die Sonderfortbildungen absolviert haben, um mit ihren Schützlingen die Experimente spielerisch und kindgerecht durchzuführen. Wir vom Studentenwerk möchten auch weiterhin dazu beitragen, dass für Studierende und Wissenschaftler/innen die Bedingungen immer besser werden, um Arbeit, Studium und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen.“

Campusferien, Kinder- und Schüler-Uni, Kinderbetreuung und die Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen bilden die Eckpfeiler der familienpolitischen Maßnahmen der Universität Hohenheim. Auf dem Campus gibt es fünf Kindergruppen mit insgesamt 85 Plätzen für die Kinder von Studierenden oder Mitarbeitern der Universität. Darüber hinaus ist ein Still- und Wickelraum vorhanden und für die Kleinen gibt es ein Kinderessen in der Mensa. Bundesweit einzigartig ist die Kinderfeuerwehr, die alle Kinder von Universitätsangehörigen ab dem Säuglingsalter betreut, bei denen die regelmäßige normale Kinderbetreuung ausfällt.

Die Kinderkrippe Kleinstein betreut Kinder von Eltern, die an der Universität Hohenheim angestellt sind. Die Kleinen sind zwischen 1 und 3 Jahre alt. Ab 3 Jahren haben Kinder der Kinderkrippe Kleinstein dann die Möglichkeit die fortführende Kindertagesstätte des Studentenwerkes Hohenheim zu besuchen.

Die "Hohenheimer Campusferien" sind ein Ferienbetreuungsangebot für Schulkinder und auch deren jüngere Geschwister. Es entlastet die Eltern, die an der Universität Hohenheim studieren oder angestellt sind. Das Programm besteht bereits seit dem Sommersemester 1999. Bei der Kinder-Uni können Schülerinnen und Schüler von 8 bis 12 Jahren mit kindergerechte Vorlesungen Uni-Luft schnuppern. Oberstufenschülerinnen und -schüler haben an der Schüler-Uni die Gelegenheit für einen ganzen Tag in die Rolle eines Studierenden zu schlüpfen.

Eine andere Maßnahme ist das seit 2002 laufende Projekt MentHo, bei dem junge Wissenschaftlerinnen durch intensive persönliche Betreuung einer erfolgreichen Mentorin in einer Führungsposition aus Wissenschaft und Forschung unterstützt wird.

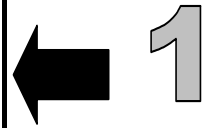
*Text: Petschko / Klebs*

# Unser Gleichstellungskonzept hat drei Bausteine

## **Familienfreundlichkeit**

durch Kinderbetreuung in besonderen Situationen,  
Hohenheimer Campusferien,  
Kinderzimmer, Still- und Wickelzimmer auf dem Campus,  
Babysitterpool

**Zertifizierung zur *familienfreundlichen* Universität**



## **Planung, Organisation und Durchführung**

von allen gleichstellungsrelevanten Aufgaben und  
individuelle Beratung durch das  
Gleichstellungsbüro



## **Mentoringkonzept** des Netzwerks *MentHo*

für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen:  
Gezielte, karriereorientierte Förderung und Beratung  
durch persönliche one-to-one-Beziehungen,  
Schulungen, Vorträge und Veranstaltungen



## Hilfe, es brennt!

- Meine normale Kinderbetreuung fällt aus
- Mein Kind kann nicht in den Kindergarten
- Ich muss arbeiten
- Ich habe einen Termin
- Ich muss in die Vorlesung
- Ich habe ein Praktikum

## Keine Sorge! die Kinderfeuerwehr ist zur Stelle!

### Unsere Leistungen:

- Kinderbetreuung ab 0 Jahre
- Stundeweise Betreuung von 8:00 – 17:00 Uhr
- Regelmäßige Betreuung
- Wickelraum nutzen
- Kinderwagen ausleihen

### Die Kinderfeuerwehr

Mobil: 0177-495 9052  
Tel.: 0711/459-23478  
Gleichstellungsbüro  
Emil-Wolff-Str. 30  
70599 Stuttgart-Hohenheim

### Preis/Kind u. Betreuung:

- Studierende 1,00 €
- Angestellte 3,00 €
- ProfessorInnen 10,00 €

**Mobil: 0177- 495 9052**

**[kinderfeuerwehr@uni-hohenheim.de](mailto:kinderfeuerwehr@uni-hohenheim.de)**



UNIVERSITÄT HOHENHEIM  
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSGEACHTAGTE