



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
DIE UNIVERSITÄTS-
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich

2009



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
Oktober 2010
Auflage: 100 Exemplare

Jahresbericht

der

Universitäts – Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2009

erstattet von Prof. Dr. Ute Mackenstedt

vor dem Senat der

Universität Hohenheim

am 1. Dezember 2010

Situation der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität Hohenheim in Zahlen

Berichtszeitraum: 1. Januar 2009 bis 31. Dezember 2009
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) vom 5.
Januar 2005 und Gleichstellungsplan 2007 – 2011 der
Universität Hohenheim für den wissenschaftlichen Bereich

Inhaltsverzeichnis

I. Statistikteil

1. Überblick über die Präsenz von Frauen	4
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten	8
3. Neuimmatrikulationen	11
4. Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen	12
5. Stipendien	14
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen	16
7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln	17
8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung und Umfang	18
9. Einstellungsverfahren gesamt	19
10. Berufungsverfahren	20
11. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen	22
12. Hilfskraftstellen	23
13. Verlängerungen und Höhergruppierungen	24
14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen	25
15. Gremien	26

II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten 31

III. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro 59

IV. MentHo – Mentoring Hohenheim 67

V. Pressespiegel 73

Einleitung

Der Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim wurde im Jahr 2009 überarbeitet und den Gremien der Universität Hohenheim vorgelegt. Nach eingehender Diskussion gab der Senat eine Stellungnahme ab und der Gleichstellungsplan wurde vom Universitätsrat in seiner Sitzung vom 9. Juni 2009 verabschiedet.

Im neuen Gleichstellungsplan wird zunächst die aktuelle Situation, d.h. der Frauenanteil in den verschiedenen Ausbildungs- und Qualifikationsebenen der Universität Hohenheim zusammengefasst. Der Gleichstellungsplan enthält zum ersten Mal konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für die weitere Entwicklung der Frauenanteile auf der Basis von flexiblen Quoten. Die Basis dieser Entwicklungen ist das Kaskadenmodell, nach dem der Frauenanteil in einer bestimmten Qualifikationsebene dem Frauenanteil in der darunter liegenden Qualifikationsebene entsprechen soll. Kennzeichnend für den Gleichstellungsplan ist, dass er neben individuellen auch strukturelle Maßnahmen enthält, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern an der Universität Hohenheim nachhaltig verankern soll. Die von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Jahr 2009 verabschiedeten „forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ wurden ebenfalls in den Gleichstellungsplan aufgenommen. Der Gleichstellungsplan kann auf der Homepage des Gleichstellungsbüros abgerufen werden.

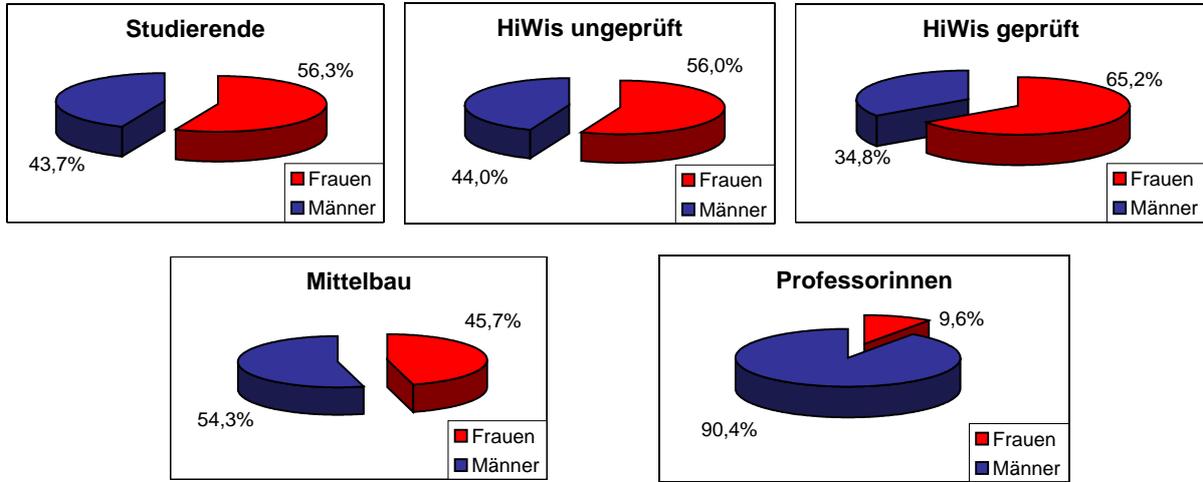
Auf der Grundlage dieses Gleichstellungsplans werden die folgenden statistischen Daten über die Situation der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen bewertet.

I. Statistikteil

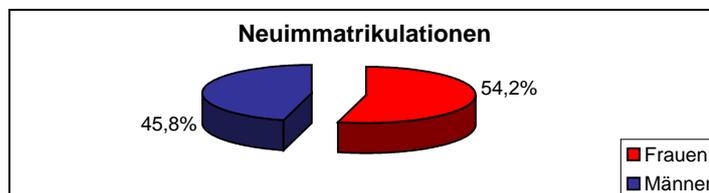
1. Überblick über die Präsenz von Frauen

von 1. Januar 2009 - 31. Dezember 2009

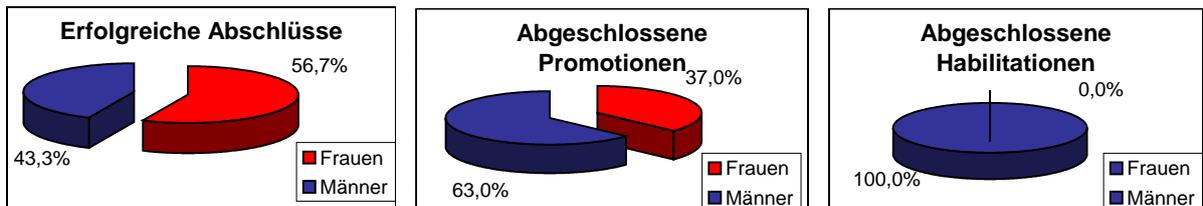
Studierende und wissenschaftliches Personal



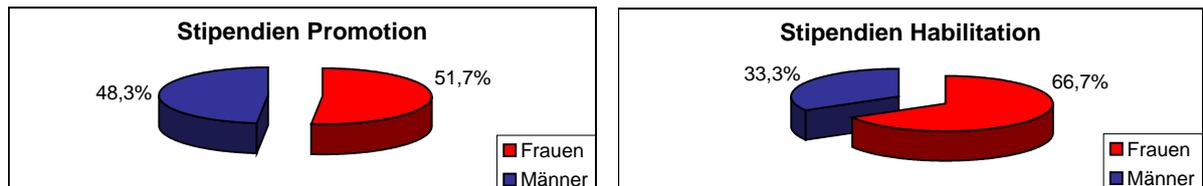
Neuimmatrikulationen



Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen



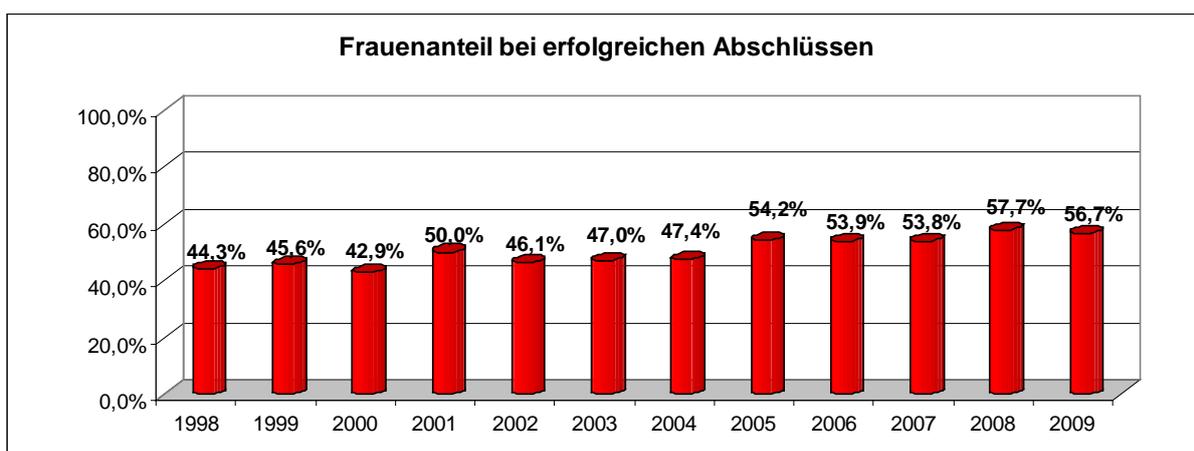
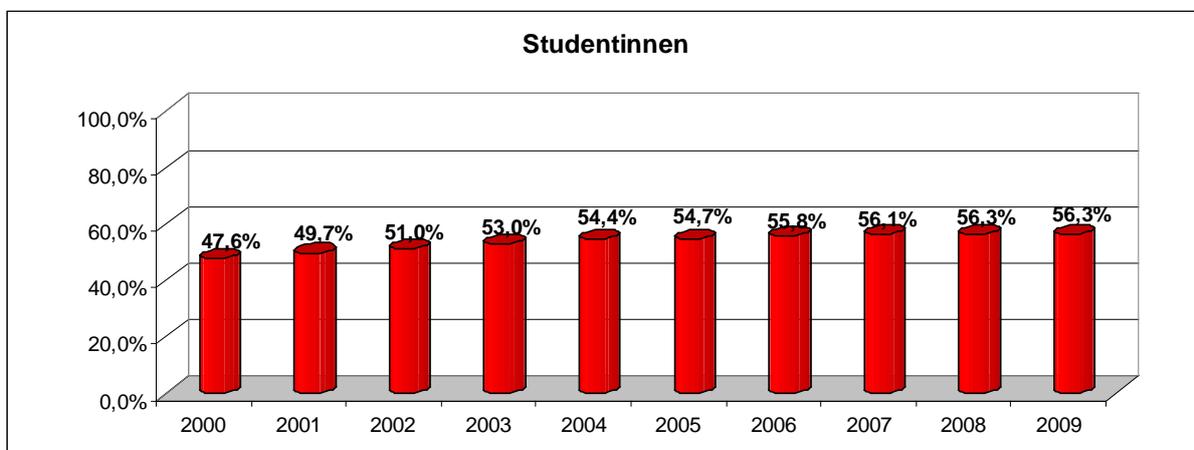
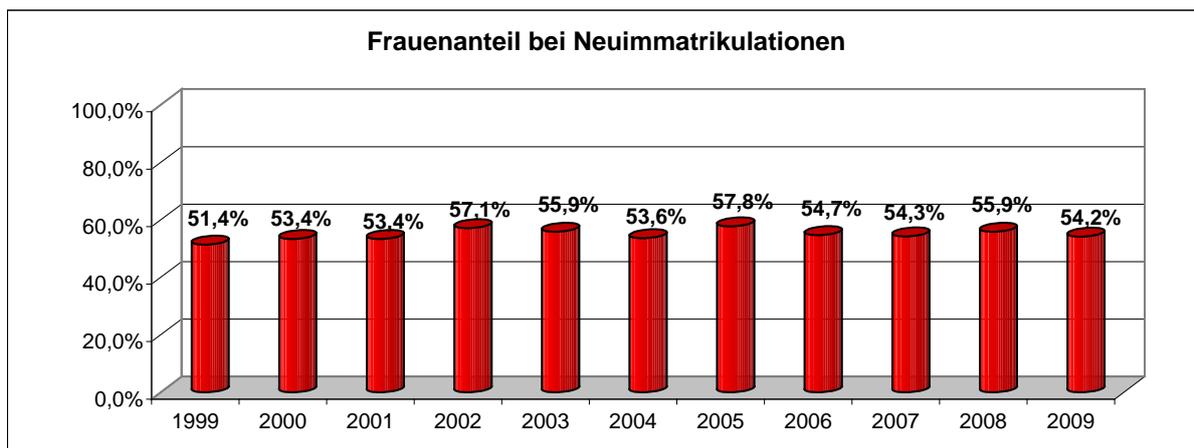
Stipendien

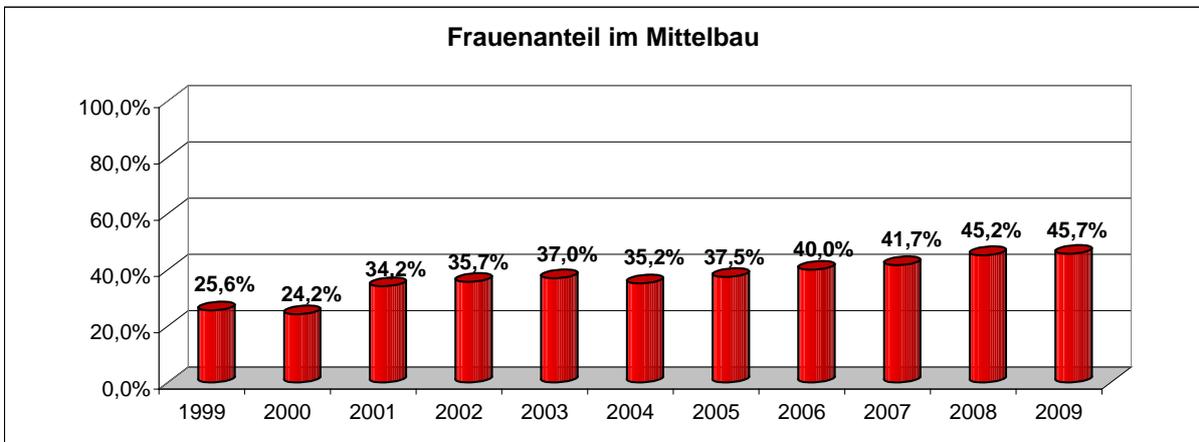
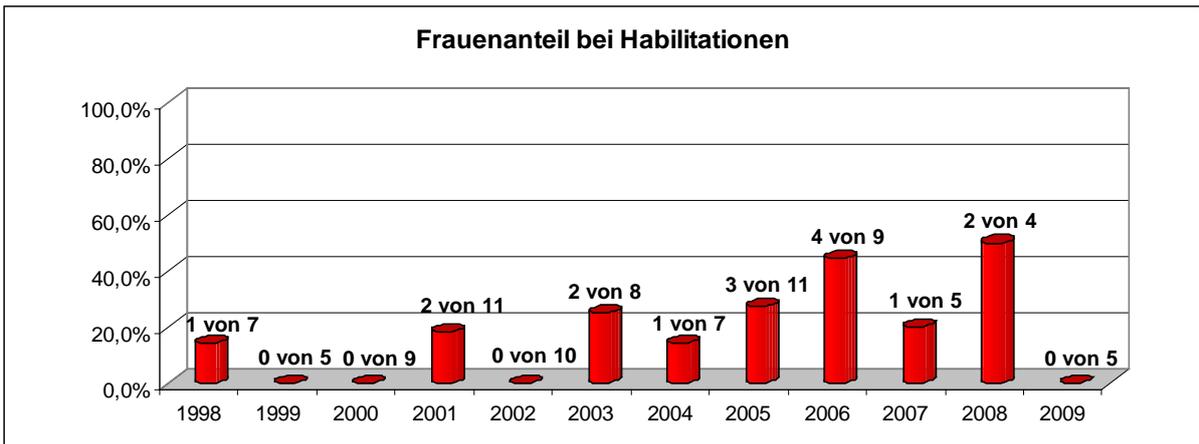
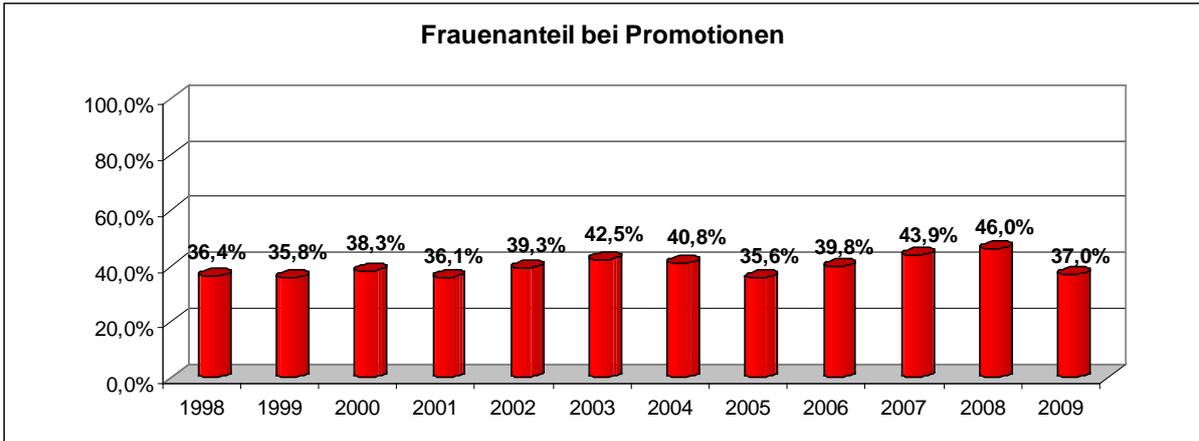


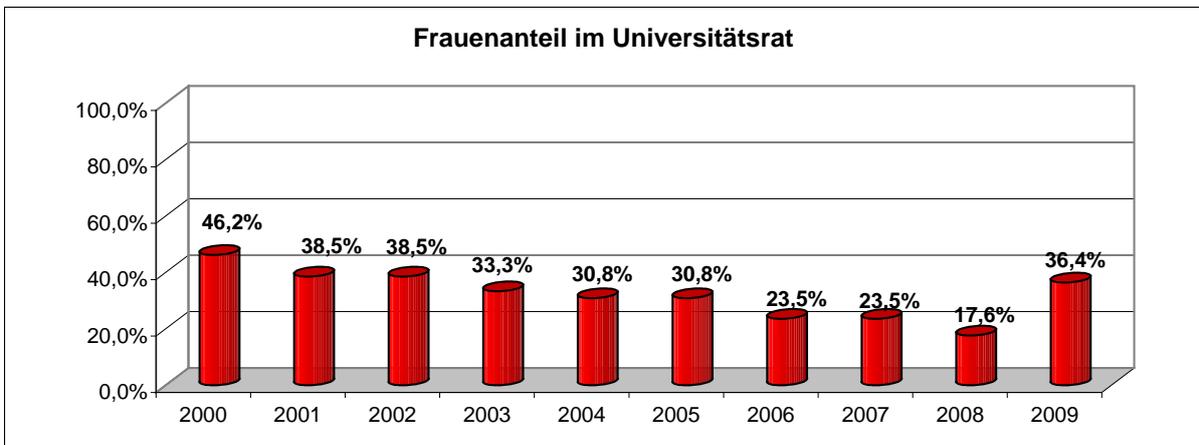
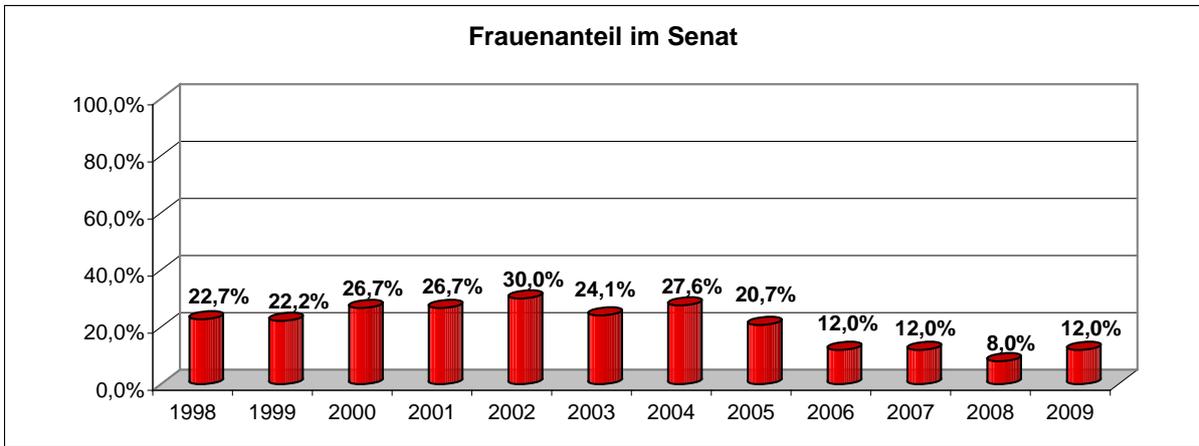
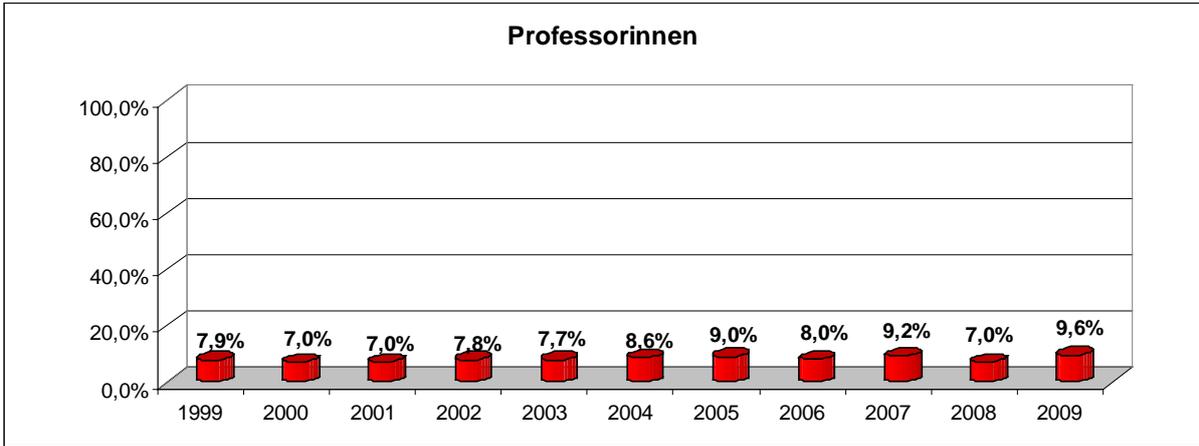
Gremien



Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 1998 bis 2009



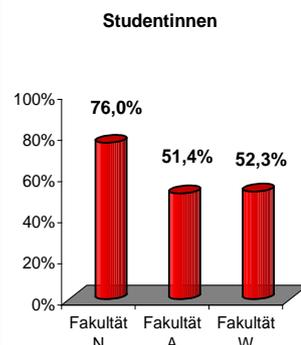




2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

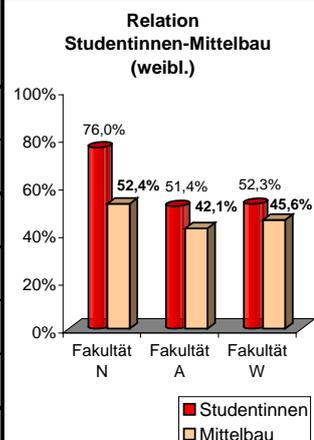
Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	1478,5	1123	76,0%	146	99	1332,5	1024	76,8%
Fakultät A	2225,5	1144	51,4%	299	138	1926,5	1006	52,2%
Fakultät W	4453	2327	52,3%	554	328	3899	1999	51,3%
Gesamt	8157	4594	56,3%	999	565	7158	4029	56,3%

Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



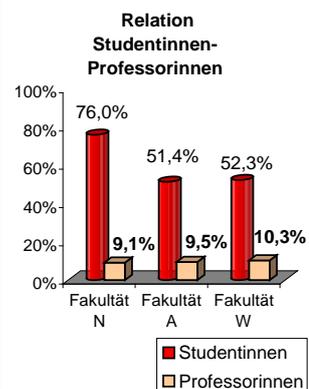
Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	231	121	52,4%	7	5	224	116	51,8%
Fakultät A	285	120	42,1%	49	21	236	99	41,9%
Fakultät W	182	83	45,6%	10	3	172	80	46,5%
Sonstige Einrichtungen	123	51	41,5%	-24	-6	147	57	38,8%
Gesamt	821	375	45,7%	42	23	779	352	45,2%

Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	33	3	9,1%	0	1	33	2	6,1%
Fakultät A	42	4	9,5%	-2	1	44	3	6,8%
Fakultät W	39	4	10,3%	1	1	38	3	7,9%
Gesamt	114	11	9,6%	-1	3	115	8	7,0%

Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Im **Gleichstellungsplan** definiert die Universität Hohenheim als Zielvorgaben flexible Ergebnisquoten (**Kaskadenmodell**), die durch Selbstverpflichtung oder durch Anreizsysteme erreicht werden sollen. Die Zielvorgaben werden übergreifend für die Universität Hohenheim formuliert, sie sind aber auch Teil der Zielvereinbarungen, die zwischen der Universitätsleitung und den einzelnen Fakultäten abgeschlossen werden. Damit wird insbesondere bei Berufungen die aktuelle Berufungssituation in den einzelnen Fakultäten berücksichtigt.

Bei den **Studierenden** liegt der Frauenanteil in Hohenheim mit **56,3 %** deutlich sowohl über **dem Bundesdurchschnitt** von **47,8 %** (HRK, 2009) als auch über dem **Landesdurchschnitt** im WS 2009/10 von **46,9 %** (Statistische Berichte Baden-Württemberg Art.-Nr. 3234 10001).

In der Fakultät N sind Studentinnen mit 76 % sogar deutlich überrepräsentiert. Der Anteil der Studenten soll durch geeignete Maßnahmen (z.B. Boy's Day) erhöht werden, bis auch hier ein ausgewogenes Verhältnis erreicht wird.

Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil nur leicht gestiegen.

Bemerkenswert sind die Schwankungen in den Fakultäten N und A um ca. 10 %.

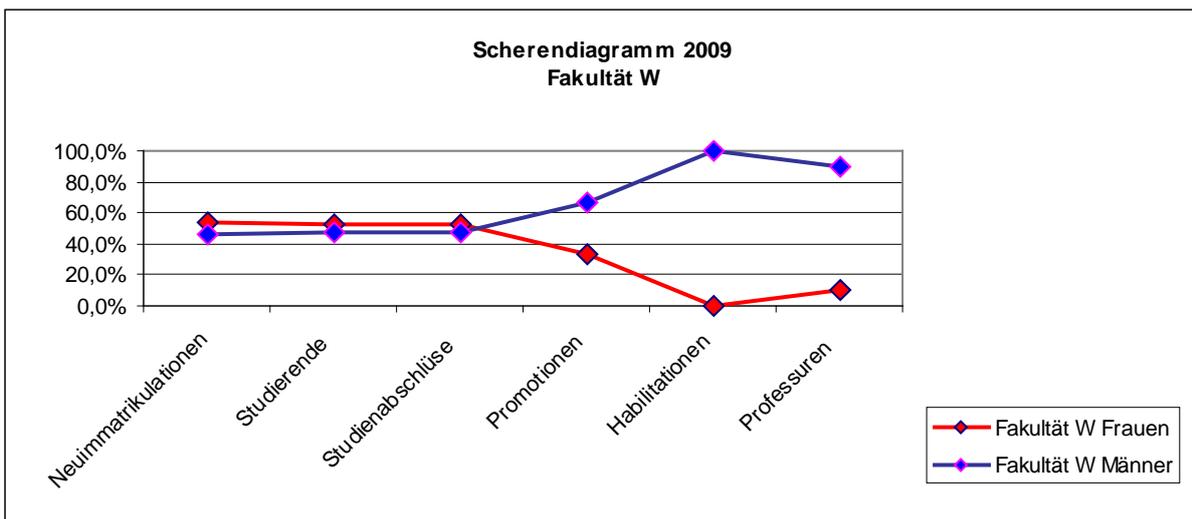
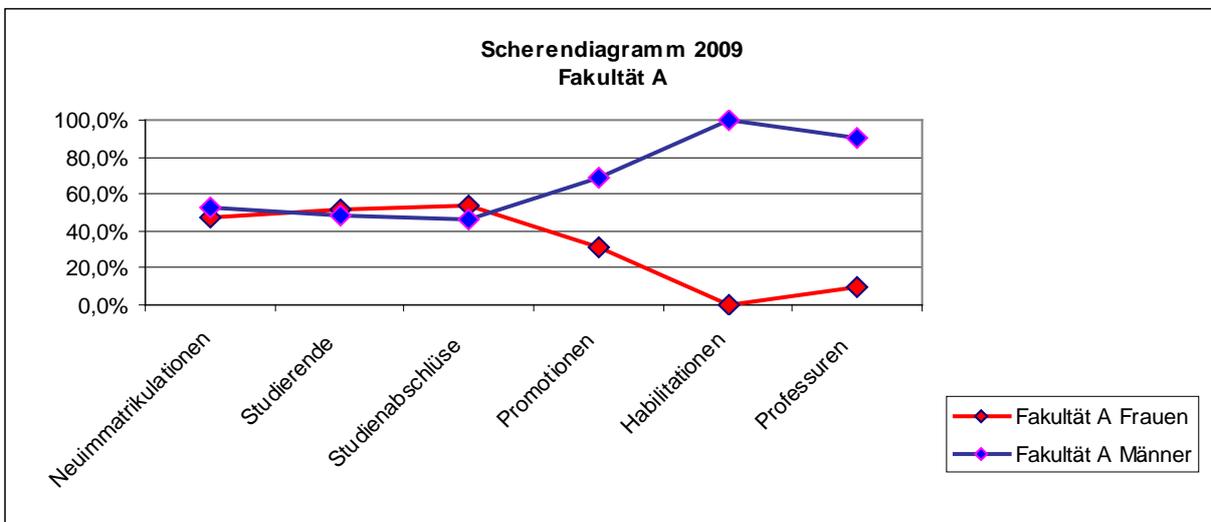
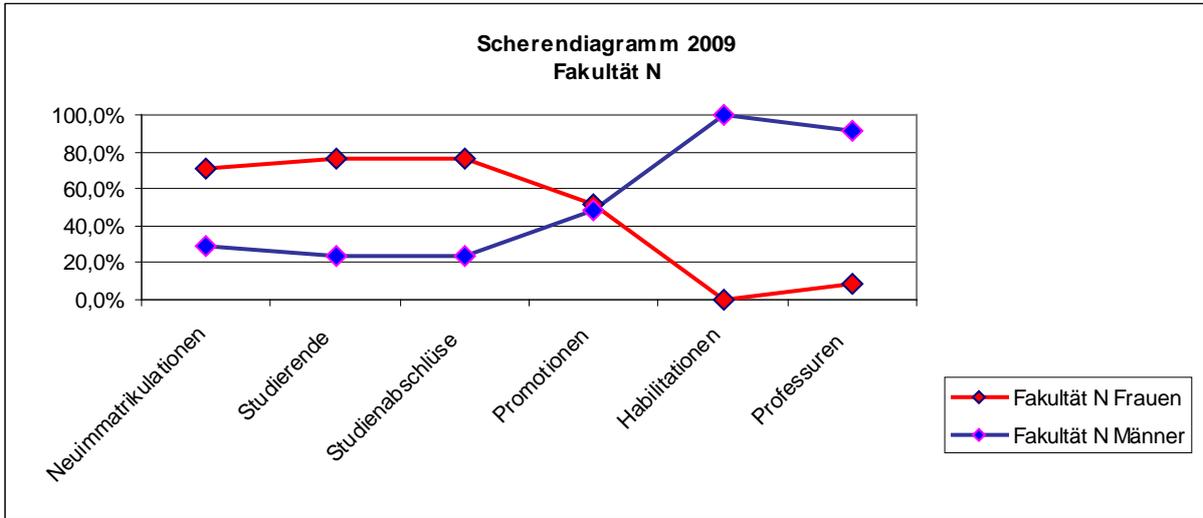
Der Frauenanteil insgesamt liegt im **Mittelbau** bei **45,7 %** und damit deutlich über dem **Landesdurchschnitt** von **32 %**.

Der Anteil der **Professorinnen** ist auf einen für die Universität Hohenheim historischen Rekordwert von 9,6 % gestiegen, allerdings liegt der

Landesdurchschnitt bei 15 % (statistikportal.de) und im **Bundesdurchschnitt** wurden über **18 %** der Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt. (Statistisches Bundesamt Deutschland).

Laut Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim, der im Juli 2009 vom Universitätsrat verabschiedet wurde, soll bis zum Jahr 2020 ein Professorinnenanteil von 20 % erreicht werden. Maßnahmen, die den Frauenanteil erhöhen, sind daher dringend erforderlich

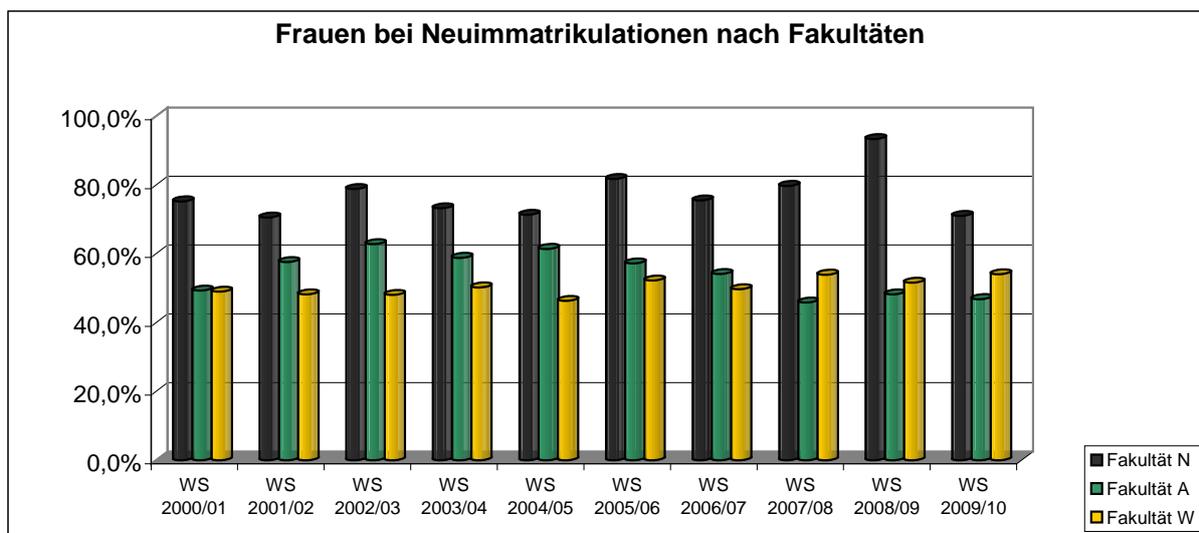
Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2009



3. Neuimmatrikulationen

	Studienjahr 2009 / 2010			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2008 / 2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	343,5	244	71,0%	111,5	27,5	232	216,5	93,3%
Fakultät A	753,5	353	46,8%	127,5	51,5	626	301,5	48,2%
Fakultät W	1436	775	54,0%	546	316	890	459	51,6%
Gesamt	2533	1372	54,2%	785	395	1748	977	55,9%

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



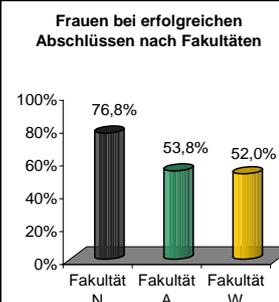
Der Frauenanteil bei den **Neuimmatrikulationen** liegt deutlich sowohl über dem **Bundsdurchschnitt** der Studienanfänger von **49,7 %** (HRK), als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **46,9 %** (Statistische Berichte Baden-Württemberg Art.-Nr. 3234 10001). Nach wie vor sind Frauen in der Fakultät N mit 71 % deutlich überrepräsentiert. Eine Erklärung liegt in den angebotenen Studiengängen der Ernährungswissenschaften und der Biologie, die auch im Bundesdurchschnitt von überdurchschnittlich vielen Studienanfängerinnen gewählt werden.

In der Fakultät A nimmt der Anteil an Frauen leicht aber kontinuierlich ab und liegt aktuell bei 46,8 %, während der Anteil der Studentinnen in der Fakultät W konstant bei über 50 % liegt. Insgesamt soll dieses ausgewogene Verhältnis erhalten bleiben.

4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

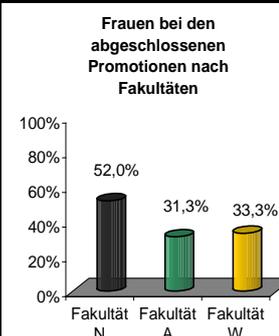
Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2008/2009								
	Absolvent/-innen 2008/2009*			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2007/2008**		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	185	142	76,8%	8	2,5	177	139,5	78,8%
Fakultät A	290	156	53,8%	1	11,5	289	144,5	50,0%
Fakultät W	621	323	52,0%	219	106	402	217	54,0%
Gesamt	1096	621	56,7%	228	120	868	501	57,7%

Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)
 * diese Zahlen wurden zum Stichtag 8.3.2010 für das Jahr 2009 erhoben.
 ** diese Zahlen sind die endgültigen Zahlen für das Jahr 2008.



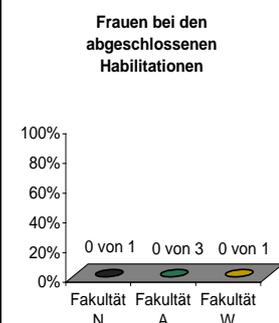
Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2008/2009								
	2008/2009			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2007/2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N Dr. rer. nat.	25	13	52,0%	-18	-13	43	26	60,5%
Fakultät A Dr. sc. agr.	48	15	31,3%	-5	-7	53	22	41,5%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	27	9	33,3%	-3	-1	30	10	33,3%
Gesamt	100	37	37,0%	-26	-21	126	58	46,0%

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



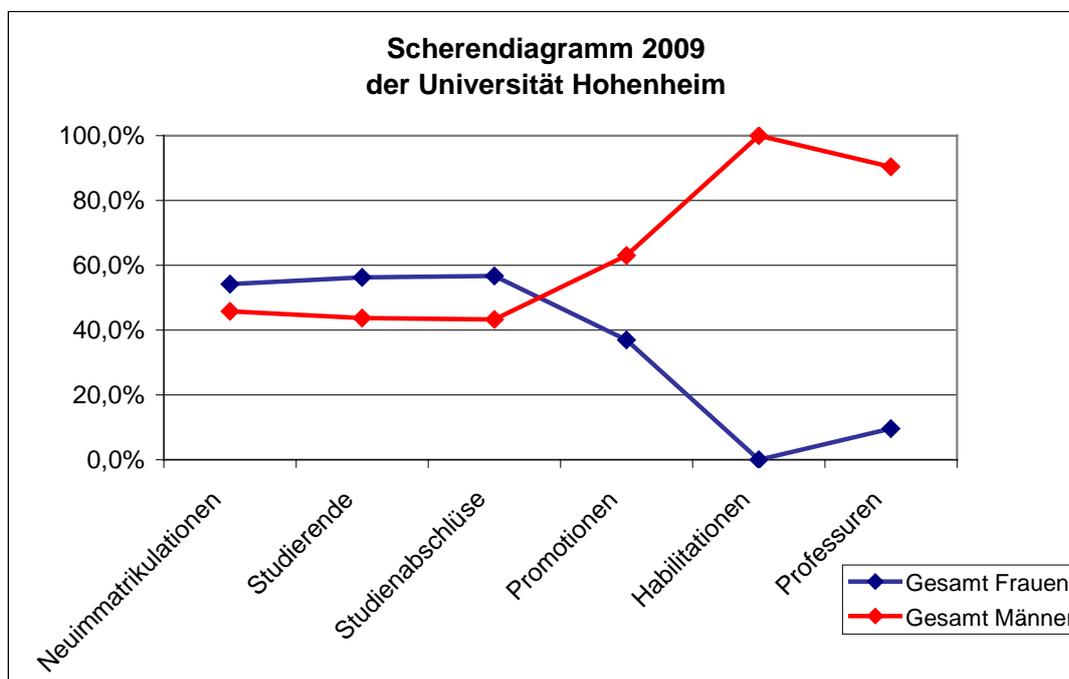
Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2009								
	Habilitationen 2009			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	1	0	0,0%	-1	-1	2	1	50,0%
Fakultät A	3	0	0,0%	1	-1	2	1	50,0%
Fakultät W	1	0	0,0%	1	0	0	0	0,0%
Gesamt	5	0	0,0%	1	-2	4	2	50,0%

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



Der Anteil der Absolventinnen entspricht dem Studentinnenanteil in allen Fakultäten. Es muss allerdings angemerkt werden, dass keine Kohortenanalysen durchgeführt werden, so dass ein direkter Vergleich nur eingeschränkt möglich ist. Mit 56,7 % liegt der Anteil der Absolventinnen deutlich über dem **Bundesdurchschnitt** von **50,8 %** (HRK 2009) und über dem **Landesdurchschnitt** von knapp **48 %** (statistikportal.de).

Im Bereich der Promotionen wird auch in Hohenheim die allgemein zu beobachtende Entwicklung deutlich, dass nach dem Studienabschluss der Anteil der Frauen in den sich anschließenden Qualifikationsebenen deutlich sinkt. In keiner Fakultät erreicht der Frauenanteil der abgeschlossenen Promotionen den Wert bei den Studienabschlüssen. Die Gesamtzahl der abgeschlossenen Promotionen ist im Vergleich zum Vorjahr zwar gesunken, allerdings sind Schwankungen in den letzten Jahren immer zu beobachten und sollten daher nicht überbewertet werden. Beachtenswert ist allerdings, dass nur in der Fakultät N der Frauenanteil bei den **Promotionen** über 50 % und damit über dem **Bundesdurchschnitt** von **42,2 %** (HRK 2009) und dem **Landesdurchschnitt von 44 %** liegt, während die Frauenanteile in den Fakultäten A und W deutlich unter den beiden Vergleichswerten liegen.



Im Jahr 2009 wurden 5 Habilitationen abgeschlossen, jedoch keine von einer Wissenschaftlerin. Allerdings ist die Anzahl der Habilitationen sehr niedrig, so dass eine Entwicklung nicht abgeleitet werden kann.

Bei den postgraduierten Wissenschaftlerinnen, die eine Universitätslaufbahn verfolgen, versucht die Universität darauf hinzuwirken, dass ihr Anteil dem Frauenanteil im Akademischen Mittelbau entspricht. Mittelfristig strebt die Universität einen Anteil von 40 % an. Der **Bundesdurchschnitt 2009** liegt bei ca. **24,3 %**. (HRK 2009). Der **Landesdurchschnitt 2009** liegt bei **18,8 %**. (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg)

5. Stipendien

Margarete von Wrangell-Habilitationsstipendium

Im Jahr 2009 wurde eine Wissenschaftlerin mit einem Margarete von Wrangell Habilitationsstipendium ausgezeichnet. Das Land Baden-Württemberg förderte mit diesem Stipendium bisher 112 Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Schlieben-Lange-Programm

Das Schlieben-Lange-Programm wurde als Nachfolgeprogramm des Ende 2006 ausgelaufenen Hochschulwissenschaftsprogramms (HWP-Programms) etabliert und setzt damit das Angebot der Wiedereinstiegsstipendien für Frauen nach einer Kinderpause fort. Die finanziellen Mittel werden vom Land Baden-Württemberg und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung gestellt. Die Grundlage für die den einzelnen Hochschulen zugewiesenen Mittel richtet sich auch nach dem Anteil der Studentinnen. Das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg stellte der Universität Hohenheim für 2 Jahre (2008 und 2009)

77.760,00 €

zur Verfügung.

Das Schlieben-Lange-Programm richtet sich ausschließlich an Frauen mit Kindern, 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, eine Habilitation oder eine künstlerische Qualifikation unterstützt werden. Im Bereich der Promotionen liegt die Förderhöhe bei € 1200 monatlich und erhöht sich während der Habilitation auf einen monatlichen Betrag von € 2400. Die maximale Förderdauer liegt bei 2 Jahren. In den Jahren 2008 und 2009 konnten 9 Stipendiatinnen an der Universität Hohenheim gefördert werden.

Umfrage der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nach Stipendien für Frauen in den Fachgebieten

Rücklaufquote Umfrage					
Fakultät	1. 1. 2009- 31.12.2009		Vergleich zum Vorjahr	1. 1. 2008- 31.12.2008	
	Institute/ Fakultät	in %		Institute/ Fakultät	in %
Fakultät N	28	82,4%	-1	29	81,3%
Fakultät A	44	84,6%	3	41	95,9%
Fakultät W	35	89,7%	2	33	97,1%
Gesamt	107	85,6%	4	103	92,2%

Förderung über Stipendien

Geförderte Promotionen pro Fakultät								
Fakultät	1. 1. 2009- 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	22	15	68,2%	-7	-3	29	18	62,1%
Fakultät A	83	41	49,4%	-20	-11	103	52	50,5%
Fakultät W	10	4	40,0%	-1	-2	11	6	54,5%
Sonstige	1	0	0,0%	1	0	0	0	0,0%
Gesamt	116	60	51,7%	-27	-16	143	76	53,1%

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

Geförderte Habilitationen pro Fakultät								
Fakultät	1. 1. 2009- 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	1	1	100,0%	1	1	0	0	
Fakultät A	2	1	50,0%	-1	-1	3	2	66,7%
Fakultät W	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Gesamt	3	2	66,7%	0	0	3	2	66,7%

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

Sonstige Stipendien pro Fakultät								
Fakultät	1. 1. 2009- 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	7	6	85,7%	3	2	4	4	100,0%
Fakultät A	23	11	47,8%	8	1	15	10	66,7%
Fakultät W	4	1	25,0%	3	0	1	1	100,0%
Gesamt	34	18	52,9%	14	3	20	15	75,0%

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

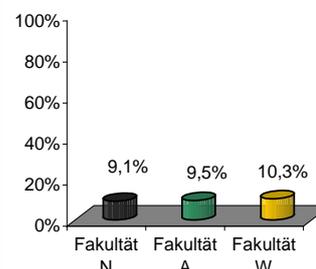
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Stichtag: 30.3.2010

PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	33	3	9,1%	0	1	33	2	6,1%
Fakultät A	42	4	9,5%	-2	1	44	3	6,8%
Fakultät W	39	4	10,3%	1	1	38	3	7,9%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Gesamt	114	11	9,6%	-1	3	115	8	7,0%

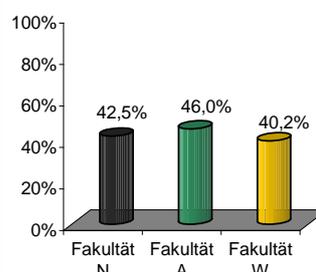
Professorinnen



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

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	106	45	42,5%	4	-2	102	47	46,1%
Fakultät A	124	57	46,0%	7	16	117	41	35,0%
Fakultät W	112	45	40,2%	10	9	102	36	35,3%
sonstige Einrichtungen	61	15	24,6%	2	3	59	12	20,3%
Gesamt	403	162	40,2%	23	26	380	136	35,8%

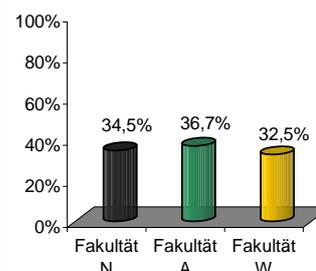
Frauen im Mittelbau



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	139	48	34,5%	4	-1	135	49	36,3%
Fakultät A	166	61	36,7%	5	17	161	44	27,3%
Fakultät W	151	49	32,5%	11	10	140	39	27,9%
sonstige Einrichtungen	61	15	24,6%	2	3	59	12	20,3%
Gesamt	517	173	33,5%	22	29	495	144	29,1%

Beschäftigte Frauen insgesamt



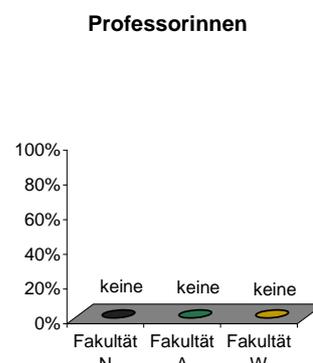
Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

Stand: 30.3.2010

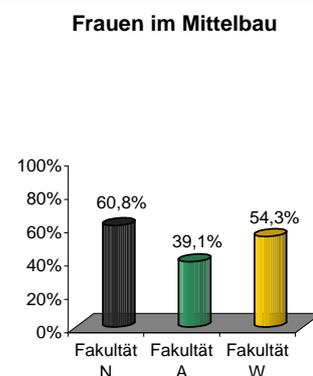
PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Fakultät A	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Fakultät W	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Gesamt	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%

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



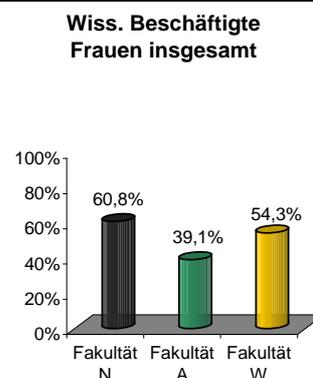
Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	125	76	60,8%	6	5	119	71	59,7%
Fakultät A	161	63	39,1%	38	15	123	48	39,0%
Fakultät W	70	38	54,3%	2	-3	68	41	60,3%
sonstige Einrichtungen	62	36	58,1%	-26	-9	88	45	51,1%
Gesamt	418	213	51,0%	20	8	398	205	51,5%

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



Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	125	76	60,8%	6	5	119	71	59,7%
Fakultät A	161	63	39,1%	38	15	123	48	39,0%
Fakultät W	70	38	54,3%	2	-3	68	41	60,3%
sonstige Einrichtungen	62	36	58,1%	-26	-9	88	45	51,1%
Gesamt	418	213	51,0%	20	8	398	205	51,5%

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



Im Mittelbau steigt der Anteil der Frauen stetig an und liegt insgesamt (Planstellen und Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln) erstmals über 45 %.

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung und Umfang

Stand: 1.1.2010

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	3	9,1%	0	1	0	0	0,0%	0	0	33	3	9,1%	0	1	0	0	0,0%	0	0
Fakultät A	41	4	9,8%	-1	1	1	0	0,0%	-1	0	42	4	9,5%	-2	1	0	0	0,0%	0	0
Fakultät W	37	4	10,8%	5	1	2	0	0,0%	-4	0	38	4	10,5%	2	1	1	0	0,0%	-1	0
Gesamt	111	11	9,9%	4	3	3	0	0,0%	-5	0	113	11	9,7%	0	3	1	0	0,0%	-1	0

Quelle: Rektoramt/Un; 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%	0	0	192	110	57,3%	7	5	79	27	34,2%	9	8	152	97	63,8%	-2	-3
Fakultät A	37	13	35,1%	0	0	248	107	43,1%	49	21	117	44	37,6%	15	8	168	76	45,2%	34	13
Fakultät W	12	3	25,0%	1	1	170	80	47,1%	9	2	61	16	26,2%	21	2	121	67	55,4%	-11	1
sonstige Einrichtungen	50	12	24,0%	1	1	73	39	53,4%	-25	-7	76	18	23,7%	2	5	47	33	70,2%	-26	-11
Gesamt	138	39	28,3%	2	2	683	336	49,2%	40	21	333	105	31,5%	47	23	488	273	55,9%	-5	0

Quelle: Rektoramt/Un; 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	14	19,4%	0	1	192	110	57,3%	7	5	112	30	26,8%	9	9	152	97	63,8%	-2	-3
Fakultät A	78	17	21,8%	-1	1	249	107	43,0%	48	21	159	48	30,2%	13	9	168	76	45,2%	34	13
Fakultät W	49	7	14,3%	6	2	172	80	46,5%	5	2	99	20	20,2%	23	3	122	67	54,9%	-12	1
sonstige Einrichtungen	50	12	24,0%	1	1	73	39	53,4%	-25	-7	76	18	23,7%	2	5	47	33	70,2%	-26	-11
Gesamt	249	50	20,1%	6	5	686	336	49,0%	35	21	446	116	26,0%	47	26	489	273	55,8%	-6	0

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

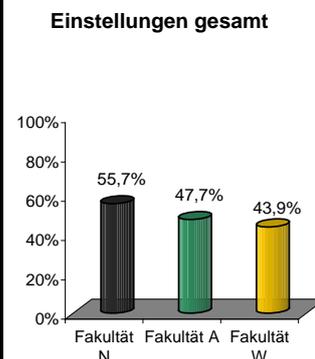
Die Zahlen belegen, dass nach wie vor die unbefristeten Stellen von Wissenschaftlern übernommen werden, während der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei den unbefristeten Planstellen nur bei 20,1 % liegt.

Mehr als 55 % der Wissenschaftlerinnen sind in Teilzeit beschäftigt und nur 26 % sind in Vollzeit tätig. Ein wesentlicher Grund für den hohen Anteil von Frauen in Teilzeit besteht in der Kinderbetreuung, die nach wie vor überwiegend von Frauen übernommen wird. Eine weitere wissenschaftliche Karriere wird in diesem Beschäftigungsverhältnis allerdings kaum möglich sein.

9. Einstellungsverfahren gesamt

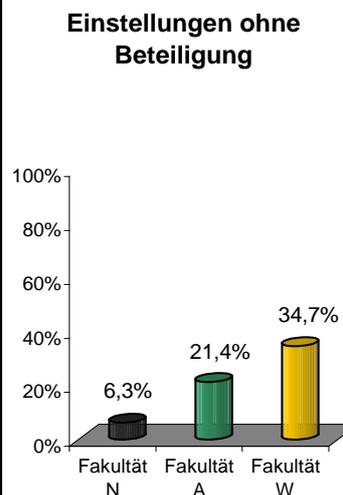
Stichtag: 30.3.2010

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	88	49	55,7%	-3	-9	91	58	63,7%
Fakultät A	88	42	47,7%	-18	-4	106	46	43,4%
Fakultät W	66	29	43,9%	6	-1	60	30	50,0%
Sonstige	31	13	41,9%	4	1	27	12	44,4%
Gesamt	273	133	48,7%	-11	-13	284	146	51,4%



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

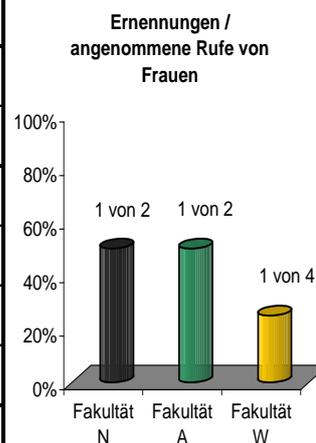
Einstellungen (außer Drittmittel) gesamt mit Beteiligung der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten gemäß Statistikbogen des Rundschreibens der Verwaltung 38/99				
	2009			
	Einstellungen	davon mit Beteiligung	davon ohne Beteiligung	
			absolut	absolut
Fakultät N	32	30	2	6,3%
Fakultät A	42	33	9	21,4%
Fakultät W	49	32	17	34,7%
Sonstige	7	3	4	57,1%
Gesamt	130	98	32	2,2%



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

10. Berufungsverfahren

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2009			Vergleich zum Vorjahr		2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	2	1	50,0%	1	1	1	0	0,0%
Fakultät A	2	1	50,0%	-2	1	4	0	0,0%
Fakultät W	4	1	25,0%	4	1	0	0	0,0%
Sonstige	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Gesamt	8	3	37,5%	3	3	5	0	0,0%



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

Fachgebiet	Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglieder der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze			Anzahl der Vortragenden	
		männl.	weibl.	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Listenplatz 1	Listenplatz 2	Listenplatz 3	Gesamt	davon Frauen
Fg.: 150	"Lebensmittelverfahrenstechnik"	1		16	4 =25%	12	2	0	0	0	6	1
Fg.: 250	"Zelluläre Mikrobiologie"		1	14	4 <25%	49	11	1	1	0	7	3
Fg.: 470	Verhaltensphysiologie landwirtschaftlicher Nutztiere	1		11	3 >25%	8	2	0	0	0	3	1
Fg.:490	"Internationaler Agrarhandel und Welternährungswirtschaft"		1	11	2 <25%	15	3	0	2		6	2
Fg.: 510	BWL, insb. "Unternehmensführung"		1	12	3 =25%	59	13	0	1	1	3	2
Fg.: 520	VWL, insb. "Innovationsökonomik"	1		12	2 <25%	19	3	0	0	1	6	1
Fg.: 530	"Versicherungswirtschaft und Sozialsysteme"	1		14	3 <25%	16	2	0	0	0	6	0
Fg.: 540	Kommunikationswissenschaft insb. "Medien- und Online-Kommunikation"	1		14	3 <25%	25	5	0	0	0	5	1
Gesamt		5	3	104	0	203	41	1	4	2	42	11

Quelle: Fakultätsassistent, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Der Gleichstellungsplan, der im Jahr 2009 vom Universitätsrat beschlossen worden ist, sieht vor, dass der Professorinnenanteil bis 2020 auf 20 %, langfristig auf 30 % angehoben werden soll. Um dies erreichen zu können, müsste der Frauenanteil bei Neuberufungen bei 40 % liegen. Der Berufung von Frauen bei gleicher Qualifikation ist damit vorrangig zu betreiben.

Der Gleichstellungsplan enthält geeignete strukturelle Maßnahmen, z.B.

Aktive Rekrutierung von Frauen

Die aktive Rekrutierung sieht vor, dass hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen aktiv über Datenbanken gesucht werden und zur Bewerbung aufgefordert werden sollen. Eine Liste der Datenbanken (z.B. femconsult, Margarethe von Wrangell-Datenbank, CEWS usw.) wurde vom Gleichstellungsbüro erstellt und steht den Mitgliedern der Berufungskommissionen zur Verfügung.

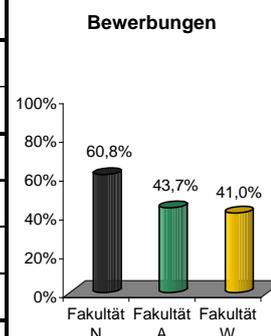
Berufungsverfahren

Berufungskommissionen sollen zu 25 % aus Frauen bestehen, die aus den verschiedenen Statusgruppen kommen können. Dies bedeutet, dass über die gesetzliche Vorgabe hinaus weitere Wissenschaftlerinnen als Mitglieder in den Berufungskommissionen tätig sein sollen. Im Jahr 2009 wurden nur in drei von acht Berufungsverfahren diese Quote eingehalten.

11. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

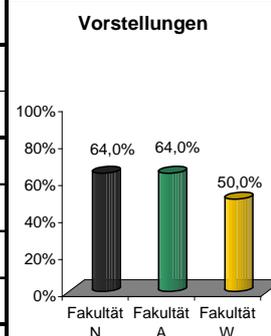
Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	79	48	60,8%	17	21	62	27	43,5%
Fakultät A	71	31	43,7%	-35	-11	106	42	39,6%
Fakultät W	61	25	41,0%	-47	-18	108	43	39,8%
Sonstige Einrichtungen	17	8	47,1%	-97	-38	114	46	40,4%
Gesamt	228	112	49,1%	-162	-46	390	158	40,5%

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



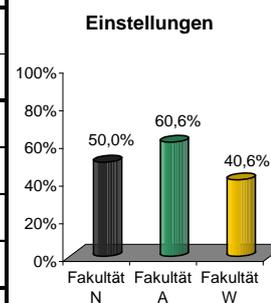
Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	25	16	64,0%	0	7	25	9	36,0%
Fakultät A	25	16	64,0%	-12	-2	37	18	48,6%
Fakultät W	20	10	50,0%	-24	-10	44	20	45,5%
Sonstige Einrichtungen	10	5	50,0%	-7	-1	17	6	0,0%
Gesamt	80	47	58,8%	-43	-6	123	53	43,1%

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



Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	30	15	50,0%	6	6	24	9	37,5%
Fakultät A	33	20	60,6%	-8	-1	41	21	51,2%
Fakultät W	32	13	40,6%	-16	-9	48	22	45,8%
Sonstige Einrichtungen	3	2	66,7%	-1	1	4	1	25,0%
Gesamt	98	50	51,0%	-19	-3	117	53	45,3%

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

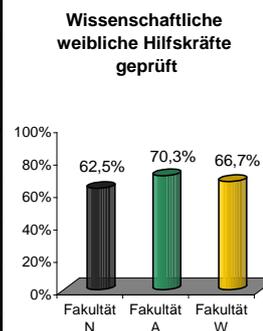


12. Hilfskraftstellen

Stichtag: 30.3.2010

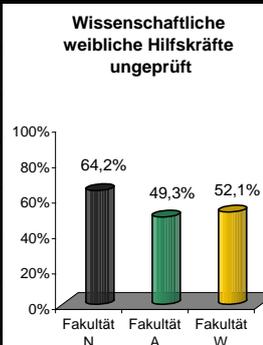
wiss. Hilfskräfte (geprüft)								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	32	20	62,5%	-16	-11	48	31	64,6%
Fakultät A	37	26	70,3%	-4	5	41	21	51,2%
Fakultät W	6	4	66,7%	-6	-5	12	9	75,0%
sonstige Einrichtungen	14	8	57,1%	0	-2	14	10	71,4%
Gesamt	89	58	65,2%	-26	-13	115	71	61,7%

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



stud. Hilfskräfte (ungeprüft)								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	176	113	64,2%	16	7	160	106	66,3%
Fakultät A	71	35	49,3%	-48	-34	119	69	58,0%
Fakultät W	165	86	52,1%	-47	-20	212	106	50,0%
sonstige Einrichtungen	97	51	52,6%	0	-2	97	53	54,6%
Gesamt	509	285	56,0%	-79	-49	588	334	56,8%

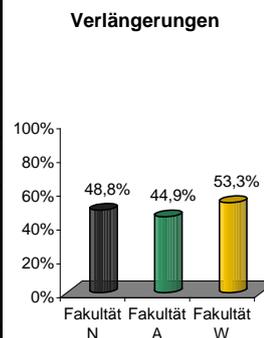
Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

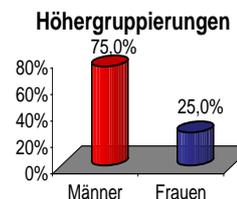
Verlängerungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	170	83	48,8%	-32	-15	202	98	48,5%
Fakultät A	158	71	44,9%	21	14	137	57	41,6%
Fakultät W	109	51	46,8%	12	1	97	50	51,5%
Sonstige Einrichtungen	60	32	53,3%	4	1	56	31	55,4%
Gesamt	497	237	47,7%	5	1	492	236	48,0%

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



Höhergruppierungen (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	8	2	25,0%	-3	0	11	2	18,2%

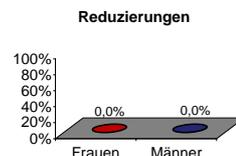
Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

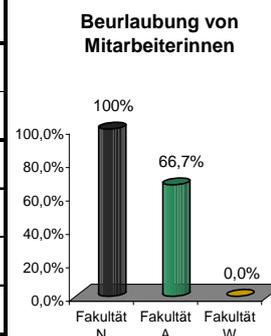
Reduzierungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%

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



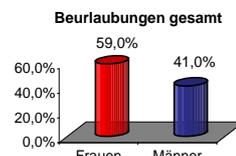
Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	2	2	100,0%	-1	-1	3	3	100,0%
Fakultät A	3	2	66,7%	1	1	2	1	50,0%
Fakultät W	2	0	0,0%	-5	-5	7	5	71,4%
Sonstige Einrichtungen	7	3	42,9%	4	2	3	1	33,3%
Gesamt	14	7	50,0%	-1	-3	15	10	66,7%

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



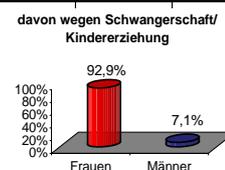
Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	551	325	59,0%	40	31	511	294	57,5%

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



davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	42	39	92,9%	10	12	32	27	84,4%

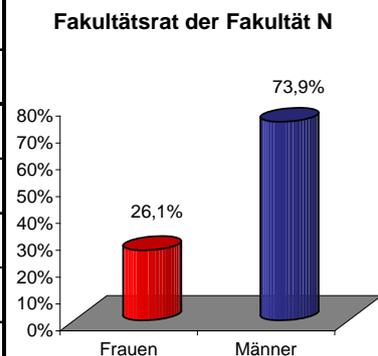
Quelle:Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



15. Gremien:

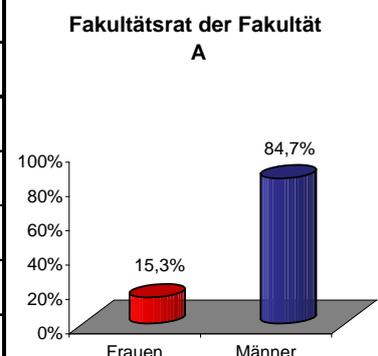
Fakultätsräte

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	30	3	10,0%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	6	100,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50,0%
Gesamt	46	12	26,1%



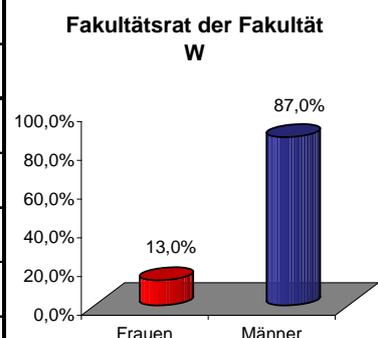
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	42	4	9,5%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	0	0,0%
Gesamt	59	9	15,3%



Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	31	4	12,9%
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%
Studierende	6	1	16,7%
Sonstige Angestellte/Beamte	1	0	0,0%
Gesamt	46	6	13,0%

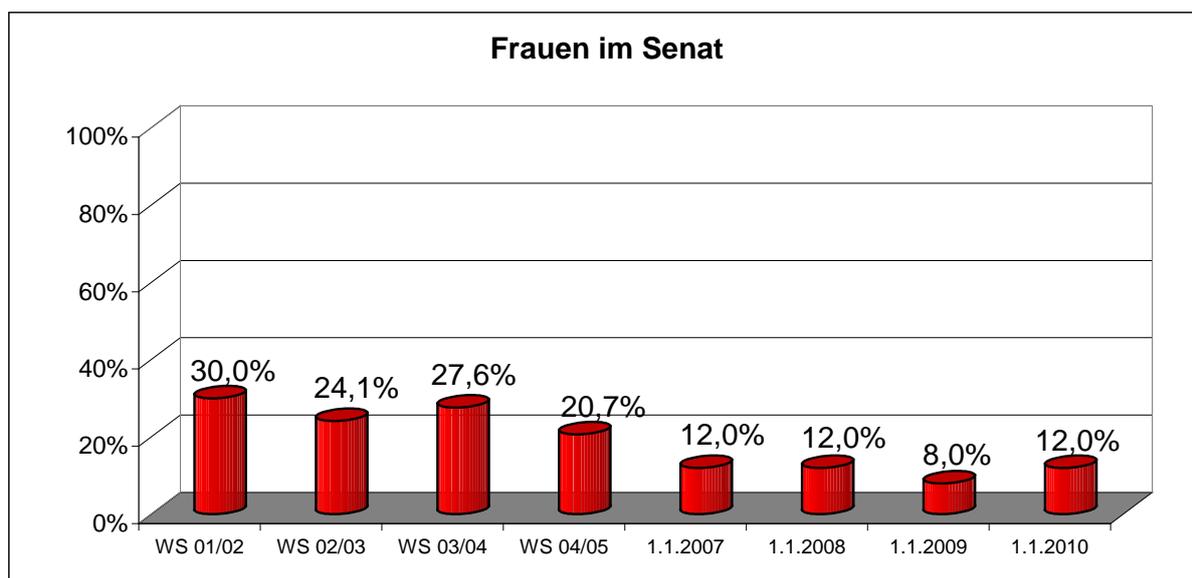


Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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 Professorenenschaft	7	0	0,0%
Vertreter der Studierenden	3	2	66,7%
Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes	3	0	0,0%
Vertreter des Sonstigen Personals	3	0	0,0%
Gesamt	25	3	12,0%

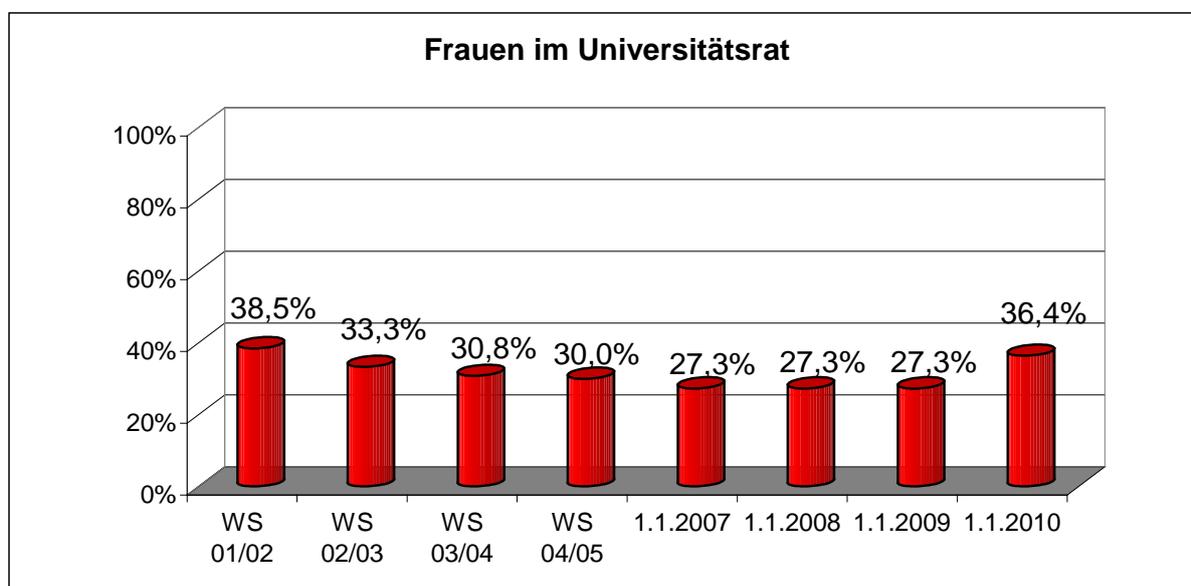
Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Universitätsrat

Mitglieder des Universitätsrates				
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	2	33,3%
	Interne Mitglieder	5	2	40,0%
Gesamt		11	4	36,4%
Beratende Mitglieder	Rektorat	5	0	0,0%
	Vertreter des Wissenschaftsministeriums	1	0	0,0%
	Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100,0%

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Zahlen ab 2005 ohne beratende Mitglieder

Der Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim sieht vor, dass der Frauenanteil in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung 25 % betragen soll. Weder im Rektorat, noch in den Fakultätsvorständen sind Frauen überhaupt vortreten. In der Zusammensetzung der Fakultätsräte erreicht nur die Fakultät N einen Frauenanteil von über 25 %, während in den Fakultätsräten der Fakultäten A und W Frauen eindeutig unterrepräsentiert sind. Der Frauenanteil im Senat ist in den letzten Jahren stark gesunken, da einige Statusgruppen überhaupt keine Frauen in den Senat entsenden (Wahlmitgliedern der Professorenschaft, sonstige Beschäftigten, wissenschaftlichen Mittelbau).

Die GWK (gemeinsame Wissenschaftskonferenz) veröffentlichte für das Jahr 2009 folgende Zahlen:

Universitätsleitung:

Präsidentin/Rektorin: 40 (11,3 %)

Vizepräsidentinnen/Prorektorinnen 156 (22,1 %)

Kanzlerinnen 70 (21,9 %)

Der **Bundesdurchschnitt** der Frauen in Positionen in der Hochschulleitung liegt bei **19,3 %**.

Im **Universitätsrat** dagegen sind die Frauen mit 36,4 % vertreten und liegen damit über dem **Bundesdurchschnitt** von **23 %** (GWK).

II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten



UNIVERSITÄT HOHENHEIM

FAKULTÄT NATURWISSENSCHAFTEN
DER DEKAN



**Bericht der Fakultät Naturwissenschaften zur
Umsetzung des Gleichstellungsauftrags
im Studienjahr 2009**

I. Stand der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Fakultät Naturwissenschaften

In diesem Bericht wird fakultätsbezogen die derzeitige Situation der Gleichstellung von Männern und Frauen statistisch erfasst und im Hinblick auf die Umsetzung des zentralen Gleichstellungsauftrages der Universität Hohenheim in der Fakultät Naturwissenschaften analysiert.

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

Personengruppe	Frauenanteile in Prozent				
	2009	2008	2007	2006	2005
Neuimmatrikulierte	72,7	77,2	79,5	75,5	79,5
Studierende	76,9	77,5	76,0	75,4	73,7
Studienabschlüsse	75,8	77,0	79,8	72,5	74,2
Promotionen rer. nat.	52,0	60,5	65,9	34,4	51,3
Promotionsstipendien	68,2	62,1	50,0	69,6	50,0
HiWi ungeprüft	64,2	66,3	68,0	69,1	63,5
HiWi geprüft	62,5	64,6	66,0	57,1	45,5
Mittelbau Drittmittel	60,8	59,7	46,4	47,9	45,2
Mittelbau Planstellen	42,5	42,9	46,1	35,7	34,1
Mittelbau befristet	57,3	56,8	51,1	44,0	42,4
Mittelbau unbefristet	28,2	28,2	23,7	21,6	22,5
Mittelbau Teilzeit	63,8	63,0	54,5	44,0	44,4
Mittelbau Vollzeit	34,2	27,1	29,0	32,4	28,4
Professoren/Innen	9,1	6,1	8,3	8,6	8,1

II. Zielvorgaben

1. Studierende und Neuimmatrikulierte

Die *Frauenanteile unter den Studierenden* der Studiengänge der Fakultät Naturwissenschaften insgesamt (knapp 77 %) steigen nicht mehr weiter 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 bei weitem höchsten Frauenanteil dar. Die Studiengänge Lebensmittelchemie, Lebensmitteltechnologie bzw. Lebensmittelwissenschaft und Biotechnologie weisen einen Frauenanteil von ca. 75 % auf, ein Wert, der sich im Mittel in den letzten Jahren kaum verändert hat. Einen relativ konstanten Frauenanteil von etwa 70 % weist seit vielen Jahren der Studiengang Biologie auf, wobei der Diplom- bzw. Bachelorabschluss leicht darunter, der Lehramtsstudiengang (LaG) leicht darüber liegt.

Die *Frauenanteile bei den Neuimmatrikulierten* der gesamten Fakultät sind im Studienjahr 2009/2010 mit 72,7 % deutlich rückläufig. Hierbei verzeichnen die Studiengänge EW B.Sc., Bio B.Sc. und Bio LAG Rückgänge um jeweils ca. 10 Prozentpunkte, während der Studiengang LB B.Sc. nach einem starken Rückgang vom Studienjahr 2007/2008 auf 2008/2009 um fast 18 %, im Berichtszeitraum wieder einen um 10% höheren Frauenanteil bei den Neuimmatrikulierten hat. Diese erheblichen Schwankungen sind schwierig zu kommentieren. Positiv zu bewerten ist im Sinne des *gender mainstreaming* Auftrages der Universität Hohenheim der sehr deutlich gestiegene Anteil männlicher Studierender im stark weiblich dominierten Studiengang Ernährungswissenschaften. Diese Entwicklung entspricht der laut Gleichstellungsförderplan der Universität Hohenheim anzustrebenden Ausgewogenheit des Geschlechterverhältnisses insbesondere in den stark unausgewogenen Studiengängen (Abschnitt 5.2.1. des Gleichstellungsförderplanes 2007-2011).

2. Studienabschlüsse und Promotionen von Frauen

Der Prozentsatz der *Studienabschlüsse von Frauen* ist im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Jahren leicht gefallen, liegt mit 75,8 % 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 weiteren 8,5 % gegenüber dem vorangegangenen Berichtszeitraum liegt er mit 52 % noch leicht über dem Schnitt der letzten 7 Jahre und ist im Sinne der auf allen Ebenen anzustrebenden Geschlechterausgewogenheit ein sehr guter Wert, der in den anderen Fakultäten bei weitem nicht erreicht wird. Bei den *durch Stipendien geförderten Promotionen* beträgt der Frauenanteil 68,2%. Dies ist mehr als im vorangegangenen Berichtszeitraum (62,1%), wobei sich die Zahl der durch Stipendien geförderten Promotionen insgesamt verringert hat (von 29 auf 22). Da ein zugesprochenes Stipendium je nach Renommé 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 keinesfalls 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. Die Betreuerinnen und Betreuer der Promotionsarbeiten sind angehalten, im Rahmen ihrer Möglichkeiten gegebenenfalls für einen Ausgleich zu sorgen.

3. Frauenanteil im Mittelbau

Bei den *wissenschaftlichen Hilfskräften* ist der Frauenanteil in den letzten beiden Jahren leicht gefallen, sowohl bei den *ungeprüften* als auch bei den *geprüften*. Bei den geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften fällt auf, dass sich die absolute Zahl der Stellen von 48 im Vorjahr auf 32 im Berichtsjahr verringert hat, was sicherlich mit der insgesamt angespannten finanziellen Situation der Universität zusammenhängt. Insgesamt bleibt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften zwar hoch (64,2 % bzw. 62,5 %), spiegelt aber nicht ganz den noch deutlich höher liegenden Anteil der weiblichen Studierenden von 76.9 % 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 mit Frauen besetzten *Vollzeitstellen* ist erheblich gestiegen (von 27 auf 34 %). Der Frauenanteil bei den *Planstellen* ist insgesamt im Vergleich zum Vorjahr fast unverändert geblieben (28,3 % bei den unbefristeten, 42,5 % bei der befristeten Stellen). Zur Erfüllung der im Gleichstellungsförderplan der Universität Hohenheim angestrebten Zielvorgabe eines Anteils von 50% (+/- 5%) im akademischen Mittelbau bis zum Ende des Jahres 2011 müssten mindestens 3 weitere der derzeit 106 Planstellen mit Frauen besetzt werden. Die Mitglieder der Fakultät Naturwissenschaften sind bestrebt, bei entsprechender Bewerbungslage auf freiwerdende Stellen ihren Beitrag zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu leisten.

Bei universitätsinternen Beförderungen (Höhergruppierungen) stieg der Frauenanteil im letzten Jahr von 18 auf 25 %, liegt aber immer noch zu niedrig. Es muss angemerkt werden, dass die Fallzahlen sehr niedrig sind. Trotzdem sollte hier ein ganz vermehrter Augenmerk darauf gerichtet werden, dass die Kriterien für eine Höhergruppierung nicht zu Nachteilen für Teilzeitbeschäftigte (die noch immer in stärkerem Maße Frauen darstellen) oder Beschäftigte mit Kindern und damit verbundenen entsprechend längeren Karrierezeiten führen.

4. Frauenanteil bei Habilitationen und Professuren

Im Berichtszeitraum 2009 haben sich an der Universität Hohenheim ausschließlich Männer habilitiert, davon ein Wissenschaftler aus der Fakultät Naturwissenschaften. Durch die insgesamt extrem niedrigen Fallzahlen lässt sich hier keine Tendenz ableiten, jedoch sollten weiterhin vermehrt qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu einer Hochschullaufbahn ermuntert werden. Im laufenden Jahr 2010 stehen mehrere Habilitationen von Frauen aus der Fakultät Naturwissenschaften vor dem Abschluss.

In der Fakultät Naturwissenschaften haben im Berichtszeitraum eine *Professorin* (Zelluläre Mikrobiologie) und ein *Professor* (Verfahrenstechnik) Rufe an die Universität Hohenheim angenommen. Da im Berichtszeitraum 2008 eine Professorin die Fakultät verlassen hat und in den Ruhestand getreten ist, musste bereits zur Aufrechterhaltung des vorher bestehenden Frauenanteils mindestens eine Frau berufen werden. Dies ist mit der Rufannahme der Professorin für Zelluläre Mikrobiologie geschehen, so dass der vorübergehend verminderte Frauenanteil von 6,1% wieder auf etwa 9,1% verbessert wurde. Dies liegt noch recht deutlich unter dem Bundesdurchschnitt für die Lebenswissenschaften (12%). Im Gleichstellungsförderplan der Universität Hohenheim ist vorgesehen, den Frauenanteil unter den Professuren in den kommenden 9 Jahren auf 20% zu

erhöhen. In Anbetracht der zurzeit ausgeschriebenen 6 Professuren muss die Fakultät verstärkt dafür eintreten, dass 3 - 4 der Stellen mit Frauen besetzt werden. Bei vorausgegangenen Berufungen wurden in mehreren Fällen Rufe an die Universität Hohenheim, die an Bewerberinnen ergangen waren, abgelehnt. Diese Situation sollte in Zukunft unbedingt verbessert werden, da auch das Renommée der Universität insgesamt hierunter leidet und die zukünftige, auch aktive Rekrutierung exzellenter Professoren und Professorinnen schwieriger wird. Die Fakultät Naturwissenschaften ist hierbei auf die Unterstützung der Universitätsleitung angewiesen, die möglichst im Vorfeld einer Ruferteilung bereits intensiver die Möglichkeiten prüfen sollte, insbesondere Bewerberinnen Lehr- und Forschungsbedingungen anbieten zu können, die zu einer Rufannahme führen. Die Fakultät Naturwissenschaften soll die Möglichkeit haben, in enger Kooperation mit der Universitätsleitung die Berufungsverhandlungen zu begleiten und somit den konkreten Umsetzungswillen der Universität Hohenheim der im Gleichstellungsförderplan dargelegten Berufung von mehr Professorinnen aufzuzeigen.

5. Frauenanteil im Fakultätsrat

Die Zusammensetzung des Fakultätsrats weist im *Mittelbau* 50% weibliche Vertretung auf, die Vertretung der *Studierenden* ist zu 100% weiblich besetzt. Durch den Frauenanteil von unter 10 % in der *Professorenschaft* ergibt sich für den gesamten Fakultätsrat (incl. der Gruppe der *sonstigen MitarbeiterInnen*) ein Frauenanteil von 26,1 %. 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 kaum zu erreichen, muss jedoch als mittel- und längerfristiges Ziel im Auge behalten werden.

III. Maßnahmen

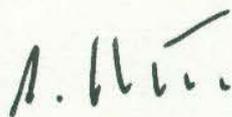
- Die Vorgaben zur **korrekten Stellenausschreibung** im Sinne der Richtlinien des Rahmenplanes zur Frauenförderung und des Gleichstellungsförderplans der Universität werden in der Fakultät Naturwissenschaften sehr gut erfüllt. Mit nur noch etwa 6% Ausschreibungen, die ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten erfolgen, liegt die Fakultät Naturwissenschaften weit vor den anderen Fakultäten der Universität Hohenheim. Diese positive Entwicklung soll beibehalten werden und zeigt, dass sich das *gender mainstreaming* Prinzip im universitären Leben weiter etabliert hat.
- **Entfristungen** von akademischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sollen in Absprache mit der Fakultät vorgenommen werden.
- Über **Höhergruppierungen** und Beförderungen muss verstärkt unter dem Aspekt der Förderung hochqualifizierter Frauen entschieden werden. Es darf keine Benachteiligungen wegen Teilzeitphasen, Kindererziehungszeiten oder familienbedingter Karriereunterbrechungen geben.
- Weiterhin sollen geeignete Absolventinnen motiviert werden, am Mentoring-Programm der Universität Hohenheim **MentHo** teilzunehmen, um ihre Karriere effizient zu planen und den Frauenanteil insbesondere bei Habilitationen zu erhöhen.

- Auf die vielfachen Fördermöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und insbesondere hochqualifizierte Frauen mit Kindern (*Schlieben-Lange-Programm* des MWK, MuT-Programm der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten, *Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm*, *Christiane-Nüsslein-Volhard-Stipendien* etc.) wurde an gleicher Stelle bereits im letztjährigen Bericht hingewiesen. Die Mitglieder der Fakultät, insbesondere wissenschaftliche Betreuer und Betreuerinnen qualifizierter Frauen, setzen sich dafür ein, potentielle Bewerberinnen für diese Förderprogramme anzusprechen und zu unterstützen.
- Es sei ebenfalls nochmals auf das Kompetenzzentrum für Frauen in Wissenschaft und Forschung **CEWS** hingewiesen als umfassende Plattform für Netzwerke von Frauen, Online-Datenbanken und Möglichkeiten der speziellen Förderung.
- Besonders qualifizierte Frauen sollen bestärkt und unterstützt werden, die zahlreichen Fördermöglichkeiten, die Frauen und Männern z.B. bei der **Deutschen Forschungsgemeinschaft** oder dem **MWK Baden-Württemberg** zur Verfügung stehen (Emmy-Noether-Programm, Heisenberg-Programm, START-Programm, Juniorprofessorenprogramm und Mathilde-Planck-Lehrauftragsprogramm des MWK u.a.) intensiv zu nutzen.
- Die Mitglieder der Fakultät beteiligen sich angemessen an Veranstaltungen der Universität Hohenheim, die AbiturientInnen und SchülerInnen als potentielle NachwuchswissenschaftlerInnen ansprechen und eine entsprechende Außenwirkung haben. Erwähnt seien hier beispielhaft Veranstaltungen im Rahmen des MINT-Programmes (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) für interessierte AbsolventInnen und SchülerInnen.
- 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.

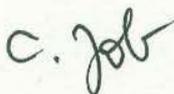
Die Fakultät Naturwissenschaften ist bestrebt, allen Wissenschaftlerinnen den Zugang zu einer Karriere in der Hochschule zu erleichtern und qualifizierte Frauen darin zu bestärken, eine Wissenschaftslaufbahn einzuschlagen.

Stuttgart, den 30. September 2010



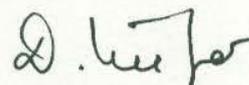
Prof. Dr. H. Breer

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 2009
(1.1.2009 bis 31. 12. 2009)**

(Datenquellen: Rechenschaftsberichte 1998, 1999 und 2000;
für 2001 bis 2009 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	93,4
	Diplom und B. Sc. 2008	281	260	92,5
Diplom und B. Sc. 2009	300	274	91,3	
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	75,0
	Diplom und B. Sc. 2008	379	280	73,9
Diplom und B. Sc. 2009	412	311	75,5	
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
2009	98	75	76,5	
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	68,6
	Diplom, HL und B. Sc. 2008	495	355	71,7
	Diplom, HL und B. Sc. 2009	537	377	70,2
Fakultäten I und II zusammen	SS 98	1002	591	59,0
	SS 99	919	576	62,7
	SS 00	877	570	65,0
	SS 01	867	583	67,2
	SS 02	882	608	68,9
	SS 03	938	671	71,5
Fakultät N (Naturwissenschaften)	SS 04	984	718	73,0
	SS 05	994	733	73,7
	2006	1161	875	75,4
	2007	1202	913	76,0
	2008	1248	967	77,5
	2009	1351	1039	76,9

* Die Studiengänge Chemie und Physik erhalten seit dem WS 99/00 keine Zulassung mehr

Tabelle 2
Frauenanteil bei der Neumatrikulation

Fach	Studieng.	Stud. gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Fach	Studieng.	Stud. gesamt	davon Frauen	Frauen in %
EW	WS 98/99	28	21	80,8	Bio	WS 98/99	67	46	68,7
	WS 99/00	23	21	91,3		WS 99/00	64	48	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
2008/2009	59	54	91,5	2008/2009	71	53	74,6		
2009/2010	66	54	81,8	2009/2010	109	70	64,2		
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
	WS 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	18	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	15	78,3
	20.02.2008	79	67	84,8		20.02.2008	21	17	81,0
2008/2009	79	53	67,1	2008/2009	23	19	82,6		
2009/2010	89	68	76,4	2009/2010	25	18	72,0		
Fakultät I und II zusammen	WS 98/99	159	119	74,8					
	WS 99/00	137	101	73,7					
	WS 00/01	139	95	68,3					
	WS 01/02	161	121	75,2					
Fakultät K	WS 02/03	170	134	78,8					
	WS 03/04	188	123	73,2					
	WS 04/05	171	122	71,3					
	WS 05/06	180	147	81,7					
	30.03.2006	190	151	79,5					
	30.03.2007	204	154	75,5					
	30.03.2008	263	209	79,5					
	2008/2009	232	179	77,2					
	2009/2010	289	210	72,7					

Tabella 3

Frauenanteil Studienabschlüsse

Fach	Studienjahr	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	25	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		
08/09	34	32	94,1	08/09	44	31	70,5		
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	8	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	28	68,7		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		
08/09	43	30	69,8	08/09	8	6	75		
LCH	97/98	24	10	41,7	Fakultäten I und II zusammen	97/98	183	103	56,3
	98/99	13	6	46,2		98/99	145	89	61,4
	99/00	3	2	66,7		99/00	116	76	65,5
	00/01	18	8	44,4	Fak. N	00/01	128	81	63,3
	01/02	16	13	81,3		01/02	101	68	67,3
	02/03	10	6	60,0		02/03	98	62	63,3
	03/04	19	14	73,7		03/04	145	104	71,7
	04/05	10	8	80,0		04/05	132	98	74,2
	05/06	19	17	89,5		05/06	138	100	72,5
	06/07	11	9	81,8		06/07	124	99	79,8
	07/08	31	23	74,2		07/08	152	117	77,0
	08/09	28	20	71,4		08/09	157	119	75,8

Tabelle 4

Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen

Promotionen zum Dr. rer. nat.				
	Studienjahr	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
Fak.I + Fak.II	97/98	47	19	40,4
	98/99	62	26	41,9
	99/00	45	25	55,6
	00/01	36	15	41,7
Fakultät N	01/02	33	17	51,5
	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
	08/09	25	13	52,0

Tabelle 5

Förderung der Promotion durch Stipendien

(Umfrage der Fakultätsfrauenbeauftragten in den Fachgebieten)

	Zeitraum	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
Fak.I + Fak.II	1.7.99-30.6.00	29	19	65,5
	1.7.00-31.6.01	29	22	75,9
Fakultät N	1.7.01-31.6.02	15	11	73,3
	1.7.02-31.6.03	17	13	76,5
	1.6.03-31.5.04	7	6	85,7
	1.6.04-31.5.05	18	9	50,0
	1.1.-31.12.2006	23	16	69,6
	1.1.-31.12.2007	12	6	50,0
	2008	29	18	62,1
	2009	22	15	68,2

Wissenschaftliche Hilfskräfte

Tabelle 6

Frauenanteil bei ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräften

	Fak.I + Fak.II, ab 2003 Fak. N			Frauen in %
	Stand	gesamt	davon Frauen.	
Fak.I + Fak.II	30.06.1999	162	86	53,1
	30.06.2000	129	74	57,4
	30.06.01*	129	71	55,0
Fakultät N	30.06.02*	146	84	57,5
	30.06.03*	132	81	61,4
	30.06.2004*	106	64	60,4
	30.6.2005*	86	51	59,3
	01.01.2006	63	40	63,5
	01.01.2007	97	67	69,1
	01.01.2008	150	102	68,0
	01.01.2009	160	106	66,3
	01.01.2010	176	113	64,2

*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

	Fak.I + Fak.II, ab 2003 Fak. N			Frauen in %
	Stand	gesamt	davon Frauen	
Fak.I + Fak.II	30.06.1999	49	27	55,1
	30.06.2000	41	21	51,2
	30.06.01*	47	28	59,6
Fakultät N	30.06.02*	44	29	65,9
	30.06.03*	31	19	61,3
	30.06.2004*	44	28	63,6
	30.06.2005*	52	28	53,8
	01.01.2006	33	15	45,5
	01.01.2007	42	24	57,1
	01.01.2008	47	31	66,0
	01.01.2009	48	31	64,6
	01.01.2010	32	20	62,5

*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.

Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal (Mittelbau)

Tabelle 8

	Drittmittelstellen			Frauen in %
	Stand	gesamt	davon Frauen	
Fak.I + Fak.II	30 06 98	73	30	41,1
	30 06 99	80	32	40,0
	30 06 00	91	44	48,4
	30.06.01*	66	32	48,5
Fakultät N	30.06.02*	78	33	42,3
	30.06.03*	86	35	40,7
	30.06.2004*	79	31	39,2
	30.06.2005*	73	33	45,2
	01.01.2006	119	57	47,9
	01.01.2007	102	42	41,2
	01.01.2008	112	52	46,4
	01.01.2009	119	71	59,7
	01.01.2010	125	76	60,8

*siehe oben

	Planstellen			Frauen in %
	Stand	gesamt	davon Frauen	
Fak.I + Fak.II	30 06 99	111	24	21,6
	30 06 00	105	23	21,9
	30.06.01*	118	31	26,3
	30.06.02*	121	36	29,8
Fakultät N	30.06.03*	129	45	34,9
	30.06.2004*	127	44	34,6
	30.06.2005*	123	42	34,1
	01.01.2006	98	35	35,7
	01.01.2007	94	36	38,3
	01.01.2008	102	47	46,1
	01.01.2009	105	45	42,9
	01.01.2010	106	45	42,5

Tabelle 9

Frauenanteil bei den wissenschaftlich Beschäftigten nach Befristung und Umfang

Professoren und Professorinnen C3-C4-W3

Stichtag	unbefristet			befristet		
	gesamt	davon Frauen	Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
30.06.2002	29	3	10,3	2	0	0
30.06.2003	29	3	10,3	6	0	0
30.06.2004	29	3	10,3	6	0	0
30.06.2005	30	3	10,0	7	0	0
01.01.2006	32	3	9,4	3	0	0
01.01.2007	32	3	9,4	3	0	0
01.01.2008	32	3	9,4	1	0	0
01.01.2009	33	2	6,1	0	0	0
01.01.2010	33	3	9,1	0	0	0

Stichtag	Vollzeit			Teilzeit		
	gesamt	davon Frauen	Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
30.06.2002	31	3	9,7	0	0	0,0
30.06.2003	35	3	8,6	0	0	0,0
30.06.2004	35	3	8,6	0	0	0,0
30.06.2005	37	3	8,1	0	0	0,0
01.01.2006	35	3	8,6	0	0	0,0
01.01.2007	35	3	8,6	0	0	0,0
01.01.2008	33	3	9,1	0	0	0,0
01.01.2009	33	2	6,1	0	0	0,0
01.01.2010	33	3	9,1	0	0	0,0

Mittelbau C2-BAT2a

Stichtag	unbefristet			befristet		
	gesamt	davon Frauen	Frauen in %	gesamt	davon Frauen	Frauen in %
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
01.01.2010	39	11	28,2	192	110	57,3

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
01.01.2010	79	27	34,2	152	97	63,8



Bericht des Dekans zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der Fakultät Agrarwissenschaften

Berichtszeitraum

01.01.2009 – 31.12.2009

Inhaltsverzeichnis:

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

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

Tab. 1: Studierende (Stand: 15.12.2009)

1. Studiengang	neuer Berichtszeitraum 1. 1. 2009 - 31.12.2009			1. 1. 2008 - 31.12.2008		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie Dipl. **	275	193	70,2%	328	231	70,4%
Agrarbiologie B.Sc. ***	128	84	65,9%	85	57	67,5%
Agrarwissenschaft B.Sc.	768	433	56,4%	668	380	56,9%
Agrarwissenschaft M.Sc.	372	164	44,1%	342	147	43,0%
Agrarwissenschaft Dipl **	2	2	100,0%	4	2	50,0%
Agricultural Sciences – M.Sc.	64	31	48,4%	57	25	43,9%
Agribusiness M.Sc.	101	45	44,6%	90	40	44,4%
Crop Sciences M.Sc.	7	3	42,9%			
EnvEuro M.Sc.	21	11	52,4%	9	4	44,4%
ENVIROFOOD M.Sc.	59	26	44,1%	52	24	46,2%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	371	114	30,7%	240	67	27,9%
Organic Food Chain Management M.Sc.	58	38	65,5%	52	29	55,8%
Summe Fakultät A	2226	1144	51,4%	1927	1006	52,2%

Quelle: Rektoramt/UN; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

* inklusive Zeitstudierende und immatrikulierte Promovierende

** auslaufender Studiengang

*** die andere Hälfte der Studierenden ist der Fakultät N zugeordnet

Tab 2.: Neuimmatrikulationen 2009

Studiengang	Studienjahr 2009/2010			Studienjahr 2008/2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarwissenschaften B.Sc.	266	146	54,9%	231	138	59,7%
Agrarwissenschaften M.Sc.	75	37	49,3%	53	24	45,3%
Agricultural Economics M.Sc.	25	10	40,0%	38	10	26,3%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	24	12	50,0%	14	8	57,1%
Agrarbiologie*** B.Sc.	55	34	62,4%	54	38	69,4%
Agribusiness M.Sc.	45	18	40,0%	42	19	45,2%
Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.	21	8	38,1%	20	11	55,0%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	10	6	60,0%	6	2	33,3%
Crop Science M.Sc.	10	3	30,0%			
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.	196	60	30,6%	151	41	27,2%
Organic Food Chain Management M.Sc.	27	19	70,4%	17	11	64,7%
Summe Fakultät A	754	353	46,8%	626	302	48,2%

Quelle: Rektoramt/Statistik/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

*** die andere Hälfte der Studierenden ist der Fakultät N zugeordnet

Tab 3.: Studienabschlüsse an der Fakultät Agrarwissenschaften

Alle Studiengänge im Studienjahr 2008/09

Stand: 08.03.2010

		Absolvent/-innen 2008/2009*			Absolvent/-innen 2007/2008		
Studiengang	Abschluss	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie	Diplom	28	23	82,1%	22	19	88,6%
Agrarwissenschaft	Bachelor	105	61	58,1%	97	51	52,6%
Agrarwissenschaft	Master	56	23	41,1%	45	17	37,8%
Agricultural Economics	Master	17	8	47,1%	18	10	55,6%
Agrarbiologie***	Diplom	28	23	82,1%	22	20	88,6%
Agribusiness	Master	17	6	35,3%	25	14	56,0%
Agricultural Science	Master	25	10	40,0%	33	10	30,3%
Environmental Science -Soil,Water, Biodiversity	Master	1	0	0,0%			
Envirofood	Master	15	9	60,0%	25	12	48,0%
Organic Food	Master	26	16	61,5%	24	11	45,8%
Gesamtzahl Fakultät A		290	156	53,8%	289	144	49,8%

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

*** die andere Hälfte der Studierenden ist der Fakultät N zugeordnet

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

Studienjahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2008/2009	48	33	15	31,3
2007/08	53	31	22	41,5
2006/07	62	38	24	38,7
2005/06	48	29	19	39,6
2004/05	66	43	23	34,8

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

Tab. 5: Abgeschlossenen Habilitationen bezogen auf das Kalenderjahr

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2009	3	3	0	0,0
2008	2	1	1	50,0
2007	2	1	1	50,0
2006	6	3	3	50,0
2005	4	3	1	25,0

Tab. 6: Wissenschaftliches Personal

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2009	42	38	4	9,5
2008	43	40	3	7,0
2007	43	40	3	7,0
2006	45	43	2	4,4
2005	49	46	3	6,1

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2009	124	67	57	46,0
2008	113	62	51	45,1
2007	117	76	41	35,0
2006	123	81	42	34,1
2005	126	79	47	37,3

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2009	161	98	63	39,1
2008	123	75	48	39,0
2007	84	48	36	42,9
2006	93	52	41	44,1
2005	109	59	50	45,9

Tab. 7: Hilfskräfte

7a: Wissenschaftliche Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2009	37	11	26	70,3
2008	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 [%]
2009	71	36	35	49,3
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 Studiengängen der Fakultät Agrarwissenschaften überwiegen zahlenmäßig insgesamt nach wie vor die Frauen. Die Anzahl der weiblichen Studienanfänger im Studienjahr 2008/09 ist leicht von 48,2% auf 46,8 % gefallen (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 ist die Entscheidung der Fakultät allerdings eingeschränkt. Bei den abgeschlossenen Promotionen ist der Frauenanteil gegenüber dem letzten Jahr leicht gesunken, aktuell auf 31,3% (Tab. 4). Die Zahl der Habilitationen in der Fakultät Agrarwissenschaften ist insgesamt in den vergangenen Jahren leicht angestiegen. Im Jahr 2009 hat sich jedoch keine Frau habilitiert. Aufgrund der insgesamt geringen Zahl an Habilitationen ist jedoch eine generelle Aussage nicht zu treffen. Bei den geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften (Tab. 7a und 7b) überwiegen die Frauen, bei den ungeprüften Hilfskräften ist das Verhältnis ausgeglichen.

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. Über die aktive Rekrutierung sollen in den Berufungsverfahren Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden.

3. Maßnahmen

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

Die Fakultät wird ihre Individualberatung von 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 ist.

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 Fakultäten achten 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 im wissenschaftlichen Dienst liegt weiterhin unter 50 % und sollte daher weiterhin gesteigert werden.

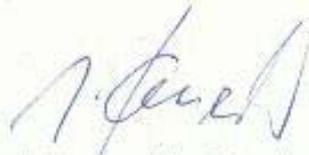
3.2.3 Stellenbesetzung (Wissenschaftlicher Dienst und Professuren)

Bei den Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Dienst und bei den Professuren ist die Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragte gemäß den Festlegungen des Rahmenplanes zu beteiligen. Die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen soll aktiv im Rahmen der aktiven Rekrutierung durch die Unterstützung von 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. Joachim Sauerborn
Dekan Fakultät Agrarwissenschaften



9. August 2010

Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2009 bis 31.12.2009

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

Studierende

Im Jahr 2009 blieb der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr unverändert und beträgt 56,3 Prozent. In der Fakultät WISO ist der Frauenanteil der Studierenden sogar nochmals um einen Prozentpunkt auf nun 52,3 Prozent angestiegen (4.453 Studierende, davon 2.327 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 um zwei Prozentpunkte auf 52,0 Prozent gesunken. Somit liegt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2008/2009 nun leicht unter dem Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultät WISO, spiegelt allerdings dennoch ebenfalls das ausgewogene Verhältnis der Geschlechter wieder.

Bei den Studienanfängern der Fakultät WISO im WS 2009/2010 ist der Frauenanteil dagegen von 51,6 Prozent im Vorjahr auf 54,0 Prozent angestiegen, so dass er nun nahezu das Niveau

des Frauenanteils aller Neuimmatrikulationen an der Universität Hohenheim (54,2 %) erreicht hat.

Nach wie vor sind allerdings große Unterschiede des Anteils weiblicher Studienanfänger in den einzelnen Studiengängen der Fakultät WISO erkennbar:

Tabelle 1: Neuimmatrikulationen der Fakultät WISO 2009 nach Studiengängen

Studiengang	Frauenanteil	Fallzahlen
Kommunikationswissenschaft (B. Sc.)	77,1 %	81 von 105
Wirtschaftswissenschaften (B. Sc.)		
– agrarökonomisches Profil	35,1 %	34 von 97
– ökonomisches Wahlprofil	46,9 %	261 von 557
– sozialökonomisches Profil	74,8 %	92 von 123
– wirtschaftspädagogisches Profil	64,0 %	80 von 125
Economics (M. Sc.)	38,5 %	10 von 26
Empirische Kommunikationswissenschaft (M. Sc.)	82,4 %	14 von 17
International Business and Economics (M. Sc.)	65,9 %	27 von 41
Kommunikationsmanagement (M. Sc.)	87,0 %	20 von 23
Management (M. Sc.)	51,6 %	114 von 221
Wirtschaftsinformatik (M. Sc.)	7,1 %	3 von 21
Wirtschaftswissenschaftliches Lehramt (M. Sc.)	54,8 %	40 von 73

Quelle: Rektoramt/Statistik/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Sowohl der Bachelorstudiengang Kommunikationswissenschaft als auch die beiden neuen Masterstudiengänge Empirische Kommunikationswissenschaft und Kommunikationsmanagement werden stark von weiblichen Studierenden dominiert. Außerdem ist der traditionell hohe Frauenanteil in den beiden Bachelorstudiengängen Wirtschaftswissenschaften mit sozialökonomischem Profil beziehungsweise wirtschaftspädagogischem Profil bei den Neuimmatrikulationen 2009 weiter angestiegen. In diesen Studiengängen sollte durch geeignete Maßnahmen (z.B. Boy's Day) der Anteil an männlichen Studierenden erhöht werden, bis ein ausgewogenes Verhältnis erreicht wird.

Auch im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften mit ökonomischem Wahlprofil (575 Neumatrikulationen) nahm der Frauenanteil um 3,1 Prozentpunkte auf 46,9 Prozent zu und nähert sich so allmählich der Zielmarke von 50 Prozent.

Lediglich der Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften mit agrarökonomischem Profil sowie der Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik verzeichnen 2009 sinkende Frauenanteile bei den Neumatrikulationen, so dass sich in diesen beiden Studiengängen die übliche Unterrepräsentanz weiblicher Studierender noch weiter verstärkt. In diesen Studiengängen könnte ebenfalls durch geeignete Maßnahmen (z.B. Girl's Day) versucht werden, den Anteil an weiblichen Studierenden zu erhöhen.

In den neuen wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengängen ist das Verhältnis der Geschlechter relativ ausgeglichen. Im Economics Master liegt der Frauenanteil bei den Neumatrikulationen zwar nur bei 38,5 Prozent. Dieser ist jedoch in Anbetracht der geringen Fallzahlen nicht besonders aussagekräftig.

Stellenverteilung

Bei den *ungeprüften Hilfskräften* ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 2,1 Prozentpunkte auf 52,1 Prozent gestiegen – und entspricht damit ungefähr dem Anteil weiblicher Studierender in der Fakultät WISO (52,3 %).

Der Anteil von Frauen auf Stellen im Mittelbau ist in der Fakultät WISO im Vergleich zum Vorjahr um 0,9 Prozentpunkte auf 45,6 Prozent gesunken. Damit hat die Fakultät WISO die Zielsetzung des Gleichstellungsplans (2007-2011), den Frauenanteil wieder auf 40 Prozent zu steigern, im vergangenen Jahr zwar erreicht. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau liegt jedoch weiterhin unter dem Frauenanteil der Studierenden von 52,3 Prozent sowie der Absolventen von 52,0 Prozent. Unter den im Mittelbau Beschäftigten befinden sich aktuell 12 Habilitierende bzw. Wissenschaftliche Nachwuchskräfte, die eine Universitätslaufbahn verfolgen, von denen lediglich eine weiblich ist. Damit ist in diesem Bereich noch eine erhebliche Diskrepanz gegenüber dem im Gleichstellungsplan angestrebten Anteil von 40% festzustellen.

Auffallend ist außerdem nach wie vor, dass überproportional viele Frauen drittmittelfinanziert sind. Allerdings ist der Anteil weiblicher wissenschaftlicher Beschäftigter aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln im Vergleich zum Vorjahr von 60,3 Prozent auf 54,3 Prozent gesunken, während sich der Frauenanteil bei den Planstellen von 37,5 Prozent auf 40,2 Prozent erhöht hat.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass Frauen im Mittelbau bei den unbefristeten Anstellungen (3 von 12, entspricht 25 %) im Vergleich zu den befristeten Anstellungen (80 von 170, entspricht 47,1 %) unterrepräsentiert sind. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Stellenumfangs. Hier sind nur 16 von 61 (26,2 %) Vollzeitstellen im Vergleich zu 67 von 121 Teilzeitstellen (55,4 %) von Frauen besetzt.

Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2009

	gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Wiss. Beschäftigte insgesamt			
- Gesamt	221	87	39,4
- auf Planstellen	151	49	29,6
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln finanziert	70	38	54,3
Professuren (Planstellen)	39	4	10,3
Mittelbau			
- Gesamt	182	83	45,6
- auf Planstellen	112	45	40,2
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln finanziert	70	38	54,3
wiss. Hilfskräfte			
- geprüft	6	4	66,7
- ungeprüft	165	86	52,1

Quelle: Rektoramt/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025); Stichtag: 30.03.2010

Bei den professoral Beschäftigten der Fakultät WISO kam im Berichtszeitraum im Saldo der Zu- und Weggänge eine Professur hinzu. Von den insgesamt 39 Professuren waren im Jahr 2009 vier von Professorinnen besetzt, was einem Frauenanteil von 10,3 Prozent entspricht. Somit bedarf es im professoralen Bereich einer deutlichen Steigerung des Frauenanteils, um den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen.

Einstellungsverhalten

Im Jahr 2009 wurden insgesamt vier Rufe in der Fakultät WISO erteilt beziehungsweise angenommen. Unter den Neuberufenen ist eine Frau, was einem Anteil von 25 Prozent entspricht. Somit wurde der im Gleichstellungsplan (2007-2011) geforderte Frauenanteil von 40 Prozent bei den Neuberufungen in der Fakultät WISO im Berichtszeitraum nicht erreicht.

Bei den Berufungsverfahren in der Fakultät WISO wird nach wie vor deutlich, dass bereits bei den Bewerbungen der Frauenanteil meist extrem gering ist. Daher werden im Gleichstellungsplan der Universität (2007-2011) Maßnahmen gefordert, um diesen Anteil zu steigern, wie beispielsweise die aktive Rekrutierung geeigneter Bewerberinnen. Diese Forderung wird nun auch in den laufenden Berufungsverfahren bereits erfolgreich umgesetzt.

Im Mittelbau der Fakultät WISO ist der Anteil der Bewerberinnen auf Planstellen leicht von 39,8 Prozent auf 41,0 Prozent (25 von 61) gestiegen. Dennoch liegt der Frauenanteil an den Bewerbern noch deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 52,0 Prozent. Der Frauenanteil bei den Einstellungen auf Planstellen ist hingegen im Berichtszeitraum wieder auf 40,6 Prozent (13 von 32) gesunken und kommt damit dem Anteil der Bewerberinnen nahe. Da auf drittmittelfinanzierte Stellen überproportional viele Frauen eingestellt werden, ist der Frauenanteil bei den Einstellungen im Mittelbau insgesamt mit 43,9 Prozent (29 von 66) etwas höher als derjenige bei den Einstellungen im Mittelbau auf Planstellen.

Arbeitsmöglichkeiten für Wissenschaftliche Hilfskräfte und Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) sind mindestens universitätsöffentlich auszuschreiben. Bei den Stellenausschreibungen sind die Richtlinien des Rahmenplanes einzuhalten. Bei Einstellungen auf Planstellen im wissenschaftlichen Dienst ist das Beteiligungsrecht der Gleichstellungsbeauftragten unter Nutzung des Mitteilungsbogens an die Verwaltung einzuhalten. Dies war im Berichtszeitraum bei 17 von 49 Einstellungen (also 34,7 %) nicht der Fall, sodass hier eine noch konsequentere Kommunikation der entsprechenden Regularien an die Lehrstühle der Fakultät erforderlich erscheint.

Promotionen und Habilitationen

Bei den abgeschlossenen Promotionen in der Fakultät WISO blieb der Frauenanteil im Jahr 2009 im Vergleich zum Vorjahr unverändert bei 33,3 Prozent (9 von 27) und liegt somit nach wie vor deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 52,0 Prozent.

Im Berichtszeitraum gab es an der Fakultät WISO nur eine abgeschlossene Habilitation, und zwar von einem Mann. Gemäß der aktuellen Situation der Habilitierenden ist hier in naher Zukunft auch keine deutliche Steigerung des Frauenanteils zu erwarten.

Leider gibt es in der Fakultät WISO mit zehn Promotions-, keinem Habilitations- und lediglich vier sonstigen Stipendien im Jahr 2009 immer noch sehr wenige Stipendien, um den wissenschaftlichen Nachwuchs zu fördern. Hierbei waren fünf der insgesamt 14 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. Das Angebot im Rahmen von MentHo könnte diesbezüglich noch weiter ausgebaut werden, z.B. durch

- gezielte Beratung und Unterstützung im Rahmen von Bewerbungen um Promotions- und Habilitationsstipendien,
- gezielte Stipendienangebote für weibliche wissenschaftliche Nachwuchskräfte,
- Kooperationen mit wissenschaftlichen Dachorganisationen bzw. Forschungsförderungsinstitutionen zur erleichterten Netzwerkbildung,
- regelmäßige Treffen aktueller und ehemaliger Teilnehmer des Mentoring-Programms,
- Aufbau einer medialen Plattform zur Kontaktvermittlung und zum Erfahrungsaustausch.

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

Nachwuchskräfte sowie insbesondere bei der Besetzung von Professuren Berücksichtigung finden.

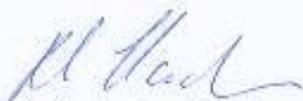
Wichtig erscheint bei der Stellenbesetzung zudem die konsequente Kommunikation und Umsetzungsüberprüfung der Zielvorgaben und der darauf ausgerichteten Förderungsmaßnahmen des Gleichstellungsplans der Universität. Ergänzt werden sollten diese Vorgaben durch adäquate Anreizstrukturen, z.B. durch zielorientierte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

Fazit

Insgesamt entspricht die Situation der Frauen an der Fakultät WISO 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 ist der Frauenanteil im Mittelbau im Vergleich zum Vorjahr sogar leicht gesunken, bei den Professuren und damit auf höchster Ebene der Pyramide hat sich die Situation hingegen tendenziell ein wenig verbessert. Nach aktuellem Informationsstand könnte sich die aktive Rekrutierung von Bewerberinnen im Berufungsverfahren im Jahr 2010 auch positiv auf den Anteil der Professorinnen in der Fakultät WISO auswirken. Trotzdem sollten aber 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.

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

Mit freundlichen Grüßen



(Prof. Dr. D. Hachmeister)
D e k a n

III. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro



Pfingst-Campusferien 2009



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Bitte aushängen und weitergeben!
An alle Mitglieder der Universität Hohenheim April 2009
- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2009
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.

Wir schauen uns die Uni an








Datum: 25.5.2009 – 29.5.2009
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 _____

Name der Eltern: _____

Postadresse / Telefon / E-Mail: _____

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

für die Zeit von 25.5.2009 – 29.5.2009 ganztags halbtags an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: _____

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 30.04.2009 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

Wir besuchen

Mo 25. 5.: die **Museen der Universität Hohenheim**
natürlich mit fachkundiger Führung

Di 26.5. : die **Landesanstalt für Bienenkunde**
mit wissenschaftlicher Begleitung

Mi 27.5. : das **Schloss der Universität Hohenheim**
natürlich mit fachkundiger Führung

Do 28.5. : die **Lehrmolkerei**
mit wissenschaftlicher Begleitung

Fr 29.5. : den **Sportplatz der Universität Hohenheim** mit sportlichem Abschluss

Jeweils um 12.30 Uhr gehen wir in die Mensa

Sommer-Campusferien 2009

Unser Sommer- Programm

Workshop 1: Fehling-Lab

Wir fahren ins Labor nach Vaihingen

Workshop 2: Kreativitäts-Workshop

Wir erarbeiten ein Theaterstück mit Requisiten

Workshop 3: Mosaik-Workshop

Basteln mit Mosaiksteinen

Workshop 4: Sport-Workshop

auf dem Sportplatz der Universität Hohenheim



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Bitte aushängen und weitergeben!
An alle Mitglieder der Universität Hohenheim Mai 2009
- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Sommer-Campusferien 2009
für Schulkinder bis 11 Jahre
und deren Geschwister ab 5 Jahren**

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

4 Workshops zur Auswahl







Datum: 3.8.2009 – 14.8.2009
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 _____

Name der Eltern: _____

Postadresse / Telefon / E-Mail: _____

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

für die Zeit von 3.8.2009 – 14.8.2009 ganztags halbtags 1. Woche 2. Woche an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: _____

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 30.06.2009 an:
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
Tel: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de

Kinderbetreuungssituation an der Universität Hohenheim

Die Universität Hohenheim liegt in der Peripherie von Stuttgart, so dass viele Studierende, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Professorinnen und Professoren ihren Erstwohnsitz in umliegende Gemeinden gelegt haben.

Diese Entscheidung führte dazu, dass ihre Kinder nicht in den Betreuungseinrichtungen der Stadt Stuttgart betreut werden können; d.h. Alle Betreuungseinrichtungen auf dem Campus bleiben ihnen verschlossen.

Bislang war es so geregelt, dass die Wohnsitzgemeinde einen Ausgleich an die betreuende Gemeinde zahlen sollte, was sie tat oder auch nicht. Die Konsequenz war, dass auswärtige Kinder nicht in Stuttgarter Einrichtungen aufgenommen wurden.

Die IHK hatte sich zusammen mit zahlreichen Unternehmen und Hochschulen für eine Gesetzesänderung eingesetzt, die im April 2009 erfolgte und rückwirkend zum 1. Januar 2009 in Kraft trat. „**Geld folgt Kind**“ ist die neue Zielrichtung des Gesetzes und beinhaltet, dass Eltern ihr Kind **sowohl am Wohnort als auch an ihrem Arbeitsort betreuen** lassen können. Ist letzteres der Fall, muss der Wohnort einen Ausgleich an den Arbeitsort bezahlen. Diesen Ausgleich zahlt nun die Stadt Stuttgart an die betreuende Gemeinde und fordert ihn von der Wohnsitzgemeinde zurück. Die Stadt Stuttgart bezuschusst allerdings Stuttgarter Kinderbetreuungseinrichtungen, deren Träger Kirchen sind, mit 80 %. Nicht-kirchliche Einrichtungen werden mit 90 % bezuschusst, bei guter Auslastung teilweise sogar mit 100 %. Die Mindestförderung, die auch überwiegend von den umliegenden Gemeinden nur bezahlt wird, liegt bei 68 %. Den Differenzbetrag trägt niemand, so dass sich **de facto nichts geändert** hat. Die Stuttgarter Einrichtungen können es sich nicht leisten, die erheblich geringer bezuschussten Kinder der Nachbargemeinden aufzunehmen.

Obendrein wurde ein Malus auferlegt. Für jedes aufgenommene Nicht-Stuttgarter-Kind wird auch ein Stuttgarter Kind geringer bezuschusst. Diese Schieflage versetzt die Universität Hohenheim in die Situation, dass es für Studierendenkinder unter drei Jahren mit Nicht-Erstwohnsitz Stuttgart wenige bis gar keine Betreuungsplätze gibt. Die „**Kinderfeuerwehr**“ ist hier für viele Studierende der rettende Anker.

Als erste „Familiengerechte Hochschule“ Baden Württembergs hat die Universität Hohenheim deshalb die beiden halben Stellen der Betreuerinnen, die erfolgreich eine Zusatzqualifikation als Tagesmutter absolviert haben, verstetigt. Der ursprüngliche

Sinn der „Kinderfeuerwehr“ nämlich in Notfällen einzuspringen, wird damit allerdings geändert, da in vielen Fällen die Kinder über mehrere Wochen betreut werden müssen.

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

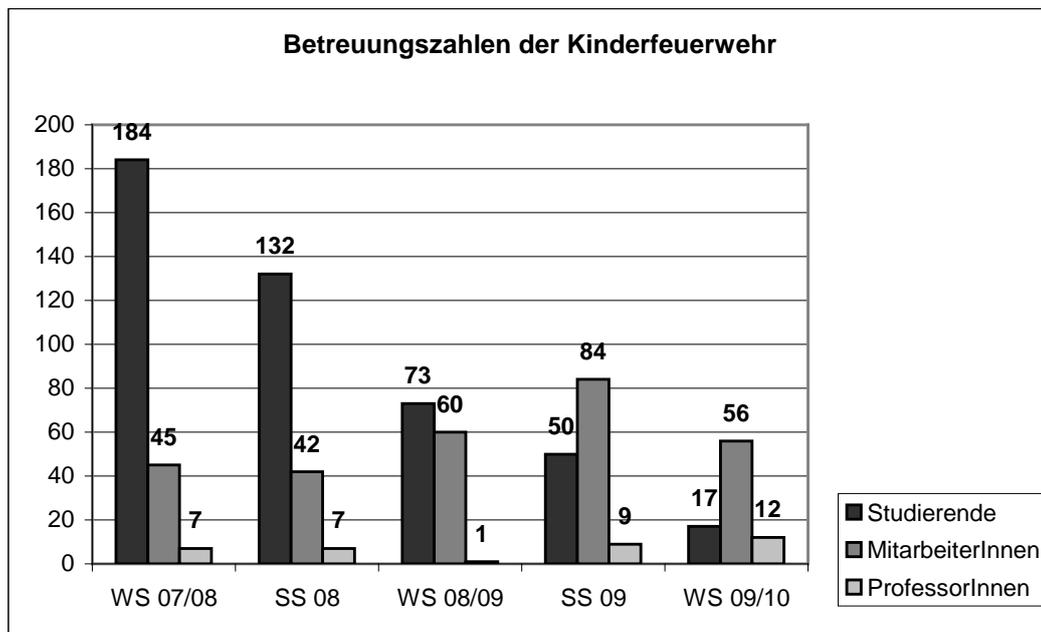
Notfallbetreuung

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



Im WS 09/10 konnte eine Betreuerin wegen einer Vertragslücke 1/4 Jahr nicht arbeiten, daher die „geringe“ Betreuungszahl.

Kinderfest im Rahmen des Dies Academicus

Bereits zum 5. Mal feierte die Universität Hohenheim am 19. Juni 2009 das Kinderfest anlässlich der Zertifizierung zur „Familiengerechten Hochschule“. Unter dem Motto "Hohenheim ist heut Dein Ziel, mach dich auf den Weg und spiel!" warteten für die Jüngeren u.a. eine Seifenblasenwelt, Familienspiele und Kinderschminken.

Natürlich durfte auch in diesem Jahr die inzwischen traditionelle Kutsche nicht fehlen.



Blick über den Tellerrand



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Internationaler Frauentag

6. März 2009

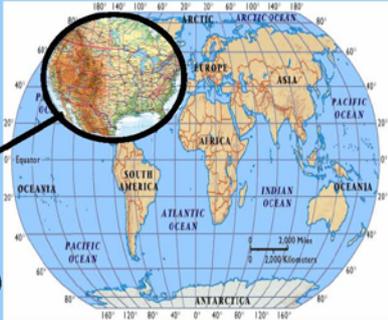
Blick über den Tellerrand – Wie machen es die Anderen?

Vereinbarkeit von Karriere und Familie - Ein Vergleich zwischen Deutschland und Amerika



**Yes
we can**





13.30 Uhr -16.30 Uhr
in der Aula im Schloss

Referentinnen:

- Frau Jeanine Collins, Leiterin der Presse- und Kulturabteilung US-Generalkonsulat Frankfurt
- Frau Professor Anne C. Bellows, Leiterin des Kompetenzzentrums Gender und Ernährung der Universität Hohenheim
- Mrs. Stacey Lindsay, Marketing
- Frau Barbara Schulz, Psycholog. Psychotherapeutin, *"Die Hürden des Lebens bestehen – Erinnerung an Simone de Beauvoir"*

Anschließend Diskussion und Gespräche bei einem kleinen Imbiss

Anmeldung ist erwünscht, aber nicht erforderlich
Telefon: 0711/ 459-23478 Telefax: 0711/ 459-23720
E-Mail: konca@uni-hohenheim.de



6. März 2009. Zusammen mit dem Deutsch-Amerikanischen Zentrum/James-F.-Byrnes-Institute in Stuttgart organisierte das Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim mit dem US-Generalkonsulat eine Veranstaltung zum Internationalen Frauentag an der Universität Hohenheim. Frau Konsulin Jeanine Collins, Leiterin der Presse- und Kulturabteilung, und andere Frauen in Führungspositionen, darunter Prof. Anne C. Bellows von der Universität Hohenheim, Marketing Spezialistin Stacey Lindsay und Psychologin Barbara Schulz, diskutierten mit ca. 40 Teilnehmern über „Women’s Empowerment – Finding a Work/Life Balance“. Frau Collins gab einen kurzen Überblick über die Situation berufstätiger Frauen in den USA, insbesondere berufstätiger Mütter. Sie berichtete auch über ihre eigenen Erfahrungen als berufstätige Mutter im Außenministerium der USA und über die Unterschiede, die sie zwischen den USA und Deutschland beobachtet hat. Prof. Bellows stellte das erfolgreiche Mentorenprogramm für Frauen an der Universität Hohenheim vor, welches als Modell für andere Universitäten dienen könnte.

Altersvorsorge für Frauen



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Informationsveranstaltung Vermögensbildung und Altersvorsorge für Frauen

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

**Mittwoch, 17. Juni 2009
um 18.00 Uhr**

Wichtig!!!! Keine Werbeveranstaltung



Vermögensbildung?

**Alters-
Vorsorge?**



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 <i>Debeka</i>
PREIS	kostenlos
WIE ANMELDEN?	verbindlich bis 12. Juni 2009 im Gleichstellungsbüro oder Vor Anmeldung: gleichstellung@uni-hohenheim.de
WEITERE INFOS	gibt es im Gleichstellungsbüro (Emil-Wolff-Str. 30 (Alte Post)) Tel: 459 23478

Zweimal pro Jahr bietet das Gleichstellungsbüro die Informationsveranstaltung „**Vermögensaufbau und Altersvorsorge für Frauen**“ an.

Im Rahmen dieser Veranstaltungen werden Frauen über die Möglichkeiten informiert, um finanzielle Sicherheit in allen Lebenslagen im Rahmen der jeweiligen Möglichkeiten zu erreichen.

Inzwischen findet dieses Angebot große Resonanz, vor allem bei jüngeren Teilnehmerinnen.

IV. MentHo – Mentoring Hohenheim

Mentoring für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Hohenheim



MENTHO



MentHo – Mentoring Hohenheim

Das Mentoring - Programm startete am 17.10 2002. Die Finanzierung durch die Universität Hohenheim wurde im Jahr 2003 vom MWK übernommen, die das Projekt bis 2005 voll finanzierte. Seit Beginn 2006 liegt die Finanzierung von MentHo wieder vollständig in der Verantwortung der Universität Hohenheim. Der Erfolg des Programms führte dazu, dass MentHo seit Januar 2009 an der Universität Hohenheim verstetigt ist. Damit wurde zugleich eine Zielvereinbarung der Auditierung „Familienfreundliche Hochschule“ erfüllt.

Im März 2009 feierten wir das 100.Erfolgspaar in MentHo.

Der Erfolg von MentHo für die weitere Karriere der Teilnehmerinnen wird regelmäßig abgefragt und kann folgendermaßen zusammengefasst werden:

- Einige Frauen wurden wegen des DMG-Zertifikates zum Vorstellungsgespräch eingeladen
- Einige Frauen haben durch MentHo Stellen erhalten
- Mehrere Frauen haben sich auf Positionen beworben, die sie vor der Teilnahme an MentHo nicht ins Auge gefasst hätten.
- Mehrere Frauen entschieden sich für eine Promotion und den Verbleib in der Wissenschaft.

MentHo ist sowohl uni-intern als auch uni-extern vernetzt:

Zu den externen Kooperationspartnern gehören

- Forum Mentoring, ein bundesweites Netzwerk
- VBWW, Verband Baden-württembergischer Wissenschaftlerinnen
- EWMD, European Women's Management Development International Network
- MuT – Das MuT-Mentoring und Training ist ein Programm zur berufsbegleitenden Unterstützung und Förderung von hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen in Baden-Württemberg.
- diverse Hochschulen und Forschungseinrichtungen des Landes
- LaKoG, der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten
- Regionales Netzwerk der Stadt Stuttgart, Vorsitzende ist Frau Dr. Matschke
- viele Unternehmen aus der Region, aber auch bundesweit und im Ausland

Da Mentoring ein erprobtes Personalentwicklungsinstrument ist, um Mitarbeitende ganz individuell in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung voranzubringen, wurde MentHo im Jahr 2009 auch für alle Mitarbeiterinnen in den nicht-wissenschaftlichen Bereichen geöffnet, die über einen Hochschulabschluss verfügen. Dabei könnte MentHo die passende Entwicklungsmaßnahme sein, wenn diese Mitarbeiterinnen

- sich gezielt für ihre eigene Berufs- und Karriereplanung einsetzen wollen,
- sich eine Stärkung von Motivation und Selbstbewusstsein wünschen,
- einen Zuwachs personaler, sozialer und fachlicher Kompetenz anstreben,
- alternative Bewältigungsstrategien für berufliche Herausforderungen suchen.
-

MentHo ist zweigleisig konzipiert:

1. Individuelle Förderung durch eine Mentorin / einen Mentor

Jeder Programm-Teilnehmerin (= Mentee) wird im Rahmen einer geschützten one-to-one-Beziehung eine erfahrene Mentorin oder ein erfahrener Mentor zur Seite gestellt. Diese Mentorin / dieser Mentor unterstützt, berät und fördert sie im Hinblick auf ihren weiteren beruflichen Weg.

2. Begleitprogramm mit Seminaren und Vorträgen

Qualifikationsspezifisch werden Seminare, Trainings und Vorträge angeboten, die die angestrebte berufliche und persönliche Entwicklung unterstützen. Darüber hinaus gibt es für Mentorinnen / Mentoren und Mentees ein Rahmenprogramm, das ein organisationsübergreifendes Netzwerken ermöglicht.

Die Teilnahme an MentHo in einem Tandem plus die Teilnahme an einer vorgegebenen Konstellation von Wahl- und Pflichtseminaren führt zum Erhalt des DMG (Deutsche Management Gesellschaft)-Zertifikates, welches als „Zünglein an der Waage“ bereits öfter zu positiven Einstellungsentscheidungen führte.

Die meisten Mentees bleiben MentHo nach ihrem Karrierestart als Mentorinnen erhalten, wodurch sich das Netzwerk ständig vergrößert.

Seminare im WS 08/09 und im SS 09

UNIVERSITÄT HOHENHEIM
GESCHÄFTSSTELLE MENTHO



MENTHO

FÜR STUDENTINNEN UND WISSENSCHAFTLERINNEN ALLER FAKULTÄTEN

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






www.uni-hohenheim.de/mentho

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

Seminarplan SS 09

ab 27.04.09 Rhetorik (6x)
(Petra Hornberger M.A.)
(04.05.09, 25.05.09, 15.06.09, 29.06.09, 20.07.09)

11.05.09 IBM als Arbeitgeber
(1Tag bei IBM mit Fachvorträgen)

03.06.09 Schreiben eines Forschungsantrages
(Dr. Agnes Speck)

03./04.07.09 PR in eigener Sache
(Dr. Gudrun Fey)

31.07. + 07.08.09 Presentation skills for life
(Nicholas Mann, training & translation)




Frauen | Wirtschafts | Tage



Meet, Talk & Eat Frauen und Macht – Anspruch oder Widerspruch

Freitag, den 9. Oktober 2009, 12:15–15 Uhr

- **Professor Schuler, Universität Hohenheim, Fg. Psychologie**
„Die gläserne Decke ist im eigenen Kopf. Karriere in evolutionspsychologischer Sicht“.
- **Dr. Véronique Goehlich, VEGO-Consulting, Deutsch-Französische Wirtschaftsbeziehungen**
„Macht und Weiblichkeit: Vergleich zwischen Frankreich und Deutschland“
- **Birgit Steinhardt, Geschäftsführerin von BEFF – Berufliche Förderung von Frauen e. V.**
„Frauen in Führung – Wege zum Erfolg“

Anschließend Diskussionen und interessante Gespräche bei einem kleinen Imbiss

Mehr Information bei: Dipl. oec. Rotraud Konca / Universität Hohenheim / Geschäftsstelle MentHo /
Telefon 0711 459-23478 / Telefax 0711 459-23720 / Email: konca@uni-hohenheim.de

www.frauenwirtschaftstage.de



Anlässlich der Frauenwirtschaftstage widmete sich die Geschäftsstelle MentHo in diesem Jahr dem Thema „Frauen und Macht – Anspruch oder Widerspruch“. u.a. fesselte Herr Professor Schuler vom Lehrstuhl Psychologie mit seinem Vortrag „Die gläserne Decke ist im eigenen Kopf. Karriere in evolutionspsychologischer Sicht“ die zahlreichen Teilnehmerinnen, wofür wir uns an dieser Stelle nochmals sehr herzlich bedanken.

DCC - Dual Career Couples-Servicestelle

Durch die Schnittstelle zwischen Gleichstellungsbüro und MentHo entstand die geeignete Plattform für eine weitere Servicestelle.

Das Rektorat hat sich in seiner Sitzung am 17. Februar 2009 dafür ausgesprochen, die Initiative in Sachen Netzwerk zur Unterstützung bei der Rekrutierung von „Dual Career Couples“ an Hochschulen in der Region Stuttgart durch eine eigene **DCC-Servicestelle** zu unterstützen. Ansprechperson ist die Gleichstellungsreferentin, Frau Konca. Auf der Homepage des Gleichstellungsbüros wurde die DCC Servicestelle als weiteres Angebot für die Angehörigen der Universität Hohenheim eingerichtet.

Die Universität Hohenheim ist Mitglied im

Hochschulnetzwerk – Koordination "Dual Career Solutions – Das Netzwerk für Karrieren in und um Stuttgart"

Die berufliche Integration beider Partner eines Dual Career Couples ist als zentrales Anliegen der kooperierenden Hochschulen in der Region Stuttgart formuliert worden. Ziel ist es, gemeinsam mit den Netzwerkpartnern Lösungsmodelle für Dual Career Couples zu entwickeln und umzusetzen.

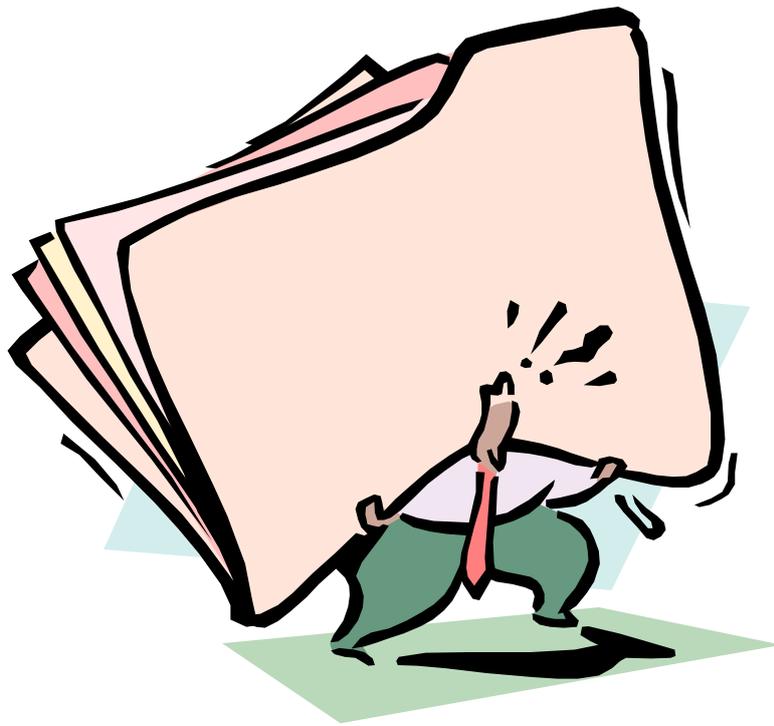
Aktuelle Netzwerkpartner sind:

- Duale Hochschule Baden-Württemberg
- Hochschule der Medien, Stuttgart
- Hochschule Esslingen
- Hochschule für Technik, Stuttgart
- Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen, Ludwigsburg
- Hochschule Reutlingen
- Staatliche Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Stuttgart
- Staatliche Akademie der Bildenden Künste, Stuttgart
- Universität Hohenheim
- Universität Stuttgart
- Universität Tübingen

Die Koordination von Dual Career Services an Hochschulen in der Region Stuttgart durch die Universität Stuttgart wird seit 2009 vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst des Landes Baden-Württembergs gefördert.



V. Pressespiegel



100 Erfolgs-Paare: Mentoring-Programm der Universität Hohenheim feiert Jubiläums- Teilnehmerinnen [26.02.09]

Pressekonferenz mit Sektempfang:

Freitag, 6.3.2009 ab 11:00 Uhr, Universität Hohenheim, Schloss, Balkonsaal

Angehende Nachwuchs-Akademikerinnen profitieren von den Erfahrungen erfolgreicher Frauen in Industrie und Wissenschaft – so umschreibt sich das Konzept des Mentoring-Programms MentHo, mit dem die Universität Hohenheim ihren Nachwuchs-Akademikerinnen Wege in Spitzenpositionen zeigt. Deutschlandweit einzigartig steht das Mentoring-Programm der Universität Hohenheim bereits Studentinnen im Grundstudium zur Seite. Auf der Pressekonferenz stellen sich das 100ste Paar und die MentHo-Initiatorinnen Ihren Fragen. Im Anschluss an die Pressekonferenz, um 13:00 Uhr, lädt MentHo zu der Vortragsreihe „Blick über den Tellerrand“ ein, in der Prof. Dr. Anne Bellows über die Lage der Gleichstellung an US-amerikanischen Universitäten referiert.

Auf dem Weg vom Studium zur Professur wird der Frauenanteil immer geringer. Auch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) hat dies mittlerweile als Problem erkannt und knüpft ihre Forschungsgelder zunehmend an die Bedingung, dass Hochschulen ganz konkrete Maßnahmen in der Gleichstellung nachweisen“, begründet die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Maßnahmen wie das MentHo-Programm.

Neben Prof. Mackenstedt ist das Jubiläums-Paar des MentHo-Programms bei der Pressekonferenz anwesend und berichten als unmittelbar Beteiligte über ihre Erfahrungen mit dem Projekt und wie sich die Zusammenarbeit zwischen der hochqualifizierten Mentorin mit der Mentee am Anfang des Karrierewegs gestaltet. Für die internationale Außenansicht auf die deutsche Gleichstellungsarbeit und MentHo sorgt Prof. Dr. Anne Camilla Bellows, die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim, die als gebürtige Amerikanerin noch bis vor zwei Jahren an der Rutgers University in New Jersey forschte.

Hintergrund MentHo

MentHo ist das Mentoring-Programm der Universität Hohenheim. Das Projekt fördert den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs und will den Anteil von Frauen in leitenden Positionen innerhalb, aber auch außerhalb der Universität erhöhen. Es spricht Frauen an, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben und dabei in einem Netzwerk arbeiten wollen. Das Netzwerk besteht aus Studentinnen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität und Partnerinnen aus der Wirtschaft.

Mentees aller Qualifikationsstufen werden von Mentorinnen betreut, die immer höher qualifiziert sind als die Mentees. Die Mentee lernt aus den beruflichen Erfahrungen ihrer Mentorin, die ihrerseits von dem Austausch profitiert. Beide knüpfen neue Kontakte im Netzwerk MentHo durch regelmäßige Veranstaltungen. Das Programm bietet den Beteiligten Seminare, Vorträge und Workshops an, in denen sie Zusatzqualifikationen erwerben können.

MentHo ist ein Teil des Struktur- und Entwicklungsplanes der Universität Hohenheim und wird seit 2006 ausschließlich von der Universität allein finanziert.

Text: Petschko

Erfolgsprojekt Mentoring für Nachwuchs-Akademikerinnen: Universität Hohenheim feiert die 100sten Jubiläums-Teilnehmerinnen [09.03.09]

Neue Gleichstellungsbeauftragte will neue Akzente setzen / Quotenregelung mittelfristig nicht ausgeschlossen

Karriere-Förderung schon ab dem Grundstudium, handverlesene Mentorinnen als persönliche Karriere-Coachs und das ganze flankiert durch ein ausgefeiltes Schulungsprogramm: aus diesen Zutaten besteht das Erfolgsrezept, nach welchem das Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim ihr Mentoring-Programm für Frauen betreibt. Dabei profitieren angehende Nachwuchs-Akademikerinnen in einer persönlichen 1:1-Beziehung von den Erfahrungen erfolgreicher Frauen in Industrie und Wissenschaft. Das 100ste Teilnehmer-Duo stellte sich am Freitag, 6. März, zusammen mit zwei weiteren Teilnehmerinnen und den MentHo-Initiatorinnen den Fragen der Presse. Wobei es nicht beim Blick zurück auf bisherige Erfolge blieb: „Mittelfristig kann die Universität Hohenheim an einer Quotenregelung für Frauen in der Wissenschaft nicht vorbeikommen“, forderte Prof. Dr. Ute Mackenstedt, seit verganginem Herbst neue Gleichstellungsbeauftragte. Prinzipielle Aufgeschlossenheit signalisierte auch der Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Hans-Peter Liebig.



Prof. Dr. Anne Bellows, Rotraud Konca, Anita Schwenkedel, Maria Buchweitz, Dr. Ina Bergheim, Prof. Dr. Ute Mackenstedt, (von links)

Es ist die Stimme der Erfahrung, die hier spricht: „Selbst in Studiengängen, bei denen die Frauen am Start zahlreich vertreten sind, dünnte sich der Frauenanteil schon zur Promotion hin aus“, urteilt Dr. Ina Bergheim. Sie selbst hat sich durchgekämpft und leitet eine Nachwuchsforschergruppe im Bereich Ernährungsmedizin. Als wissenschaftliche Mentorin gibt sie ihre Erfahrungen an Maria Buchweitz weiter, die derzeit in Lebensmitteltechnologie promoviert. Zusammen bilden sie das 100ste Teilnehmer-Duo im Mentoring-Programm MentHo der Universität Hohenheim.

Was die Mentorin berichtet, wird von der Statistik gestützt: Mit 56 Prozent stellen Frauen die Mehrheit unter den Studierenden der Universität Hohenheim. Die Doktorandinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen stellen noch 42 Prozent. Von Hohenheimer Professuren sind keine zehn Prozent mit Frauen besetzt. Bundesweit liegt der Professorinnen-Anteil bei ungefähr 15 Prozent.

Dass sich dieses Phänomen nicht auf die Wissenschaft beschränkt, bebildern die Erfahrungen einer weiteren Mentorin aus der Wirtschaft: „Zu Beginn des Studiums leben Frauen noch in einer Art Scheinwelt: Sie werden wenig benachteiligt und gehen ihre Karriere deshalb ziemlich zurückhaltend an. Aber mit dem Abschluss beginnen die Herausforderungen: Was fange ich mit meinem Studium an, wie bekomme ich den richtigen Job, der zu mir passt?“, sagt Anita Schwenkedel, Projektleiterin bei IBM im Bereich Finanz-Controlling. Auch sie engagiert sich deshalb seit einem halben Jahr als Mentorin für die Studentin Magdalena Seeger, die derzeit im 7. Semester Wirtschaftswissenschaften studiert.

1. Pluspunkt: einmalig früher Anfang

Um schon Studentinnen beizeiten aus der Scheinwelt zu reißen, setzt das Mentoring Programm der Universität Hohenheim schon im Grundstudium ein. „Ein Vorteil, mit dem wir deutschlandweit ziemlich einzigartig dastehen“, bestätigt die Gleichstellungsbeauftragte und damalige MentHo-Initiatorin Prof. Dr. Mackenstedt.

Kein Tag zu früh, bestätigt die Mentorin aus der Industrie, Anita Schwenkedel. Gerade Frauen müssten sehr früh mit dem Netzwerken anfangen, um später einmal berufliche und private Ziele vereinbaren zu können: „Wenn Sie mit 30 Jahren ein Kind bekommen und noch kein bestehendes Netzwerk haben, in das Sie nach einem Jahr Pause zurückkehren können, wird es sehr schwierig.“

2. Pluspunkt: handverlesene Mentorinnen

Als zweite Besonderheit bietet das Hohenheimer Programm jungen Nachwuchs-Akademikerinnen den Service, Mentorinnen mit passgenauem Profil anzuwerben – was ein riesiges Netzwerk inzwischen erheblich erleichtert: „Konkret fragen wir junge Frauen, in welche Richtung sie sich entwickeln wollen und telefonieren uns so lange durch das Netz, bis wir eine Mentorin haben, die genau diesen Weg schon gegangen ist“, so die Universitäts-Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Mackenstedt.

Manchmal werden die MentHo-Mitarbeiterinnen gleich im eigenen Haus fündig: wie bei dem Jubiläumsduo Bergheim/ Buchweitz, die sich beide einer wissenschaftlichen Karriere im Bereich Lebensmittel/ Ernährung verschrieben haben. Schon bei den ersten Treffen haben beide sogar festgestellt, „dass sich unsere Forschungen möglicherweise ergänzen und wir vielleicht ein gemeinsames Forschungsprojekt starten können“, freut sich Mentorin Bergheim.

Manchmal erstreckt sich die Suche dagegen weit aus der Alma Mater hinaus: „Ich wollte unbedingt eine Mentorin aus der Wirtschaft haben, die im Bereich Finanzen und Controlling arbeitet“, erinnert sich Wirtschafts-Studentin Seeger. Nach einigen Recherchen habe MentHo die IBM-Controllerin Anita Schwenkedel als mögliche Mentorin angesprochen. Nach einem Treffen zum gegenseitigen Beschnuppern waren sich beide sicher – „die Chemie stimmt.“

3. Pluspunkt: Betreuung und Seminare

Als dritte Zutat für das Erfolgsrezept MentHo verweist Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Mackenstedt auf die intensive Betreuung – sowohl von Mentee als auch Mentorin. „Wir bleiben mit allen Paaren im persönlichen Kontakt und fragen regelmäßig nach, wie die Zusammenarbeit läuft.“ Mentees schreiben nach allen Zusammentreffen Protokolle und besuchen Pflichtseminare zu Soft Skills wie Rhetorik, interkulturelle Kompetenz oder Management. Seit 2005 können Mentees das Junior Managerin Zertifikat der Deutschen Management Gesellschaft erwerben.

Bei späteren Bewerbungen sei dies ein erheblicher Pluspunkt, berichtet die Wirtschafts-Mentorin Schwenkedel. „Ganz generell: Die Teilnahme am Mentoring-Programm signalisiert Eigeninitiative und dass sie über den Tellerrand hinausblicken wollen“, verrät die IBM-Projektleiterin. „Der größte Vorteil des Programms liegt jedoch sicherlich darin, ein Türöffner für die Teilnehmerinnen zu sein.“

Für Doktorandin Buchweitz, als Mentee aus der Wissenschaft, liegt der größte Gewinn in der Praxisnähe: „Das Programm zeigt mir Stolpersteine auf dem Weg – und wie ich sie umgehen kann.“ An der Uni würde sie die Theorie lernen – beim Mentoring die Praxis und Antworten auf die Frage, wie andere Frauen ihre Ziele erreichen konnten.

Gewinn auch für Mentorinnen

Trotz aller Vorteile soll die Mentorin ihre Mentee nur ein kurzes Stück auf dem Weg begleiten. „Die Paare dürfen nicht so lange zusammen sein, dass von Mentorin zu Mentee eine Prüfungssituation oder ein Abhängigkeitsverhältnis entsteht“, betont Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Mackenstedt.

Ein Aspekt, auf den auch IBM-Controllerin Schwenkedel Wert legt: „Wichtig ist, dass sich Mentee und Mentorin auf Augenhöhe begegnen. Die Mentee tritt nicht als Bittstellerin auf, sondern weiß, dass sie mich jeder Zeit erreichen kann.“

Ergebnis sei, dass die Zusammenarbeit mit ihrer Mentee auch die Mentorin beflügelt und motiviere. Nicht nur die Mentees lernten bei dieser Zusammenarbeit, sondern auch die Mentorinnen: „Ich will das Potential an der Universität Hohenheim sehen, herausbekommen, wie diese junge Generation tickt. Mir ist ein großes Anliegen, dass die Zusammenarbeit ein Geben und Nehmen ist.“

Was beide Mentorinnen aus Wissenschaft und Wirtschaft treibt, ist außerdem die Tatsache, dass sie selber einmal Mentees eines Mentoring-Programms waren. „Das will ich nun weitergeben“, meint die Leiterin der Nachwuchsforschergruppe, Dr. Bergheim. Sie selbst habe damals viel Unterstützung von der damaligen Professorin für Ernährungswissenschaft und Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Christiane Bode erhalten, die sie mit Rat und Tat begleitete.



100stes Jubiläumsduo MentHo: Dr. Ina Bergheim(Mentorin) und Maria Buchweitz
Fotos: Universität Hohenheim/ Sven Cichowicz

Internationaler Vergleich bestätigt Effizienz

Auch der internationale Vergleich zeigt, dass sich Mentoring als Förderprogramm sehr positiv etabliert hat. „In den USA werden an nahezu allen Einrichtungen spezielle Programme für Frauen angeboten. Gelder, die die Universitäten vom Staat erhalten, müssen im Sinne der Gleichstellung genutzt und als Gehälter für Studentinnen und spezielle Programme eingesetzt werden“, berichtet die Hohenheimer Professorin Anne Bellows, selbst US-Staatsbürgerin und ehemalige Mitarbeiterin der Rutgers University in New Jersey, die eine der drei besten Women’s Studies-Programme für Bachelor- und Master-Studentinnen sowie Doktorandinnen in den USA anbietet.

„Es genügt nicht, Frauen und Minderheiten einfach nur zu ermutigen. Mentoring-Programme sind unter anderem notwendig, um ihnen zu helfen, Widerstände und strukturelle Barrieren im universitären System zu überwinden und sich einzubinden.“ Allerdings würde das Instrument in den USA noch breiter eingesetzt – dort zielen Mentoring und andere Programme nicht nur auf die Gleichstellung der Geschlechter, sondern unterstützen auch unterrepräsentierte ethnische Gruppen, schwerbehinderte oder ältere Studierende, die nach Gründung einer Familie wieder an die Universität zurückkehren wollen.

Karriereförderung und familiengerechte Maßnahmen: nur zwei Säulen tragen

Für Prof. Dr. Mackenstedt, als kürzlich gewählte Gleichstellungsbeauftragte, ist die positive MentHo-Bilanz ein deutliches Zeichen, noch mehr in die Karriere-Förderung angehender und junger Akademikerinnen zu investieren. „Als Universität haben wir ein hohes Niveau erreicht, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft. Auch dieser Bereich lässt sich sicher noch stark ausbauen. Trotzdem müssen wir das Problem viel offensiver angehen, dass Frauen ab der Promotion zu oft aus dem System geworfen werden.“

Dass beides – Karriereförderung und familiengerechte Angebote – zwei tragende Säulen bilden müssen, unterstreicht auch die Mentorin aus der Wissenschaft, Dr. Bergheim. „Ohne das besondere Angebot der Universität Hohenheim hätte ich eine wissenschaftliche Karriere und mein Kind niemals unter einen Hut bringen können“, sagt die Forscherin, die neben ihrer Tätigkeit an der Universität noch Mitglied im Kindertagesstätten-Beirat ist.

Bedarf für Quotenregelung in der Wissenschaft

Statt ausschließlich weiche Fördermaßnahmen anzuwenden, plädiert die Gleichstellungsbeauftragte Prof. Dr. Mackenstedt deshalb für eine Quotenregelung in allen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. „Konkret könnte das so aussehen, dass wir uns auf jeder Qualifizierungsstufe am Frauenanteil auf der Stufe darunter orientieren. Das

heißt, das mittelfristige Ziel heißt den Professorinnen-Anteil auf das Niveau zu heben, das wir derzeit bei den Doktorandinnen haben.“

Politischen Rückenwind erhält Prof. Dr. Mackenstedt von keiner geringeren Organisation als der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Deutschlands wichtigster Förderorganisation für renommierte Forschungsprojekte: „Schon vor drei Jahren forderte der damalige DFG-Präsident die Forschungseinrichtungen auf, nach 20 Jahren Frauenförderung mit mehr als bescheidenen Ergebnissen die Quotenregelung einzuführen. Heute macht die DFG in ihren Richtlinien überdeutlich, dass sie ihre Forschungsgelder fest daran knüpfen werde, dass Forschungseinrichtungen bei ihrer Gleichstellungsarbeit über Lippenbekenntnisse hinausgehen.“

Universität signalisiert Unterstützung

Innerhalb der Universität Hohenheim weiß sie auch das Rektorat an ihrer Seite. „Ich stehe persönlich für eine solche Regelung und auch wenn die Details noch nicht feststehen, herrscht, was die Quote betrifft, in großen Zügen Einvernehmen zwischen Gleichstellungsbeauftragter und Rektorat“, kommentiert Rektor Prof. Dr. Hans-Peter Liebig. Als Grundsatzentscheidung müsse eine solche Regelung jedoch erst in Senat und Universitätsrat diskutiert werden.

Text: Petschko

Campusferien in der Uni [15.05.09]

Universität Hohenheim bietet Betreuung und Lern-Spaß in den Pfingstferien für Kids zwischen fünf und elf Jahren

25. – 29. Mai 2009 täglich ab 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr auf dem Campus

Keine Schwellenangst vor Forschungseinrichtungen: bei den Campusferien der Universität Hohenheim lernen 25 Kinder von Universitätsangehörigen nicht nur den Arbeitsplatz ihrer Eltern an der Universität kennen, sie unternehmen auch selbst erste Ausflüge in die Welt der Wissenschaft. 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“.

Eine Woche lang besuchen 11jährige Schulkinder und deren jüngere Geschwister die Museen der Universität Hohenheim, erforschen die vielfältige Welt der Bienen in der Landesanstalt für Bienenkunde, bestaunen die Prunkräume von Schloss Hohenheim, besuchen die wissenschaftliche Lehrmolkerei und feiern den Abschluss auf dem campuseigenen Sportplatz.

„Anspruch der Campusferien ist es, Eltern auch in der Ferienzeit mit einem hochwertigen Angebot zu entlasten, damit Ausfallzeiten in Beruf und Studium gering bleiben“, erläutert Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim. „Die immense Nachfrage bei den Campusferien zeigt uns, dass wir mit einem dringend benötigten Angebot eine wichtige Lücke geschlossen haben.“

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: Klebs

Dies academicus: Zusammen arbeiten – miteinander reden – gemeinsam feiern [16.06.09]

Freitag, 19. Juni 2009:

Festakt ab 10:15 Uhr im Euro-Forum, Kirchnerstr. 3

Fassanstich um 13:00 Uhr, Festzelt im Schlosshof der Universität

Öffentliches Kinderfest ab 14:00 Uhr, Campus der Universität

Konzert ab 15:00 Uhr, Schlosshof der Universität

Der jährliche Festtag der Universität Hohenheim steht in diesem Jahr unter dem Motto der Zusammenarbeit - innerhalb und außerhalb der Universität. „Partner für ein starkes Baden-Württemberg“ betitelt Festredner Dr. Jan Stefan Roell, Vorsitzender von Südwestmetall seinen Gastvortrag über Kooperation von Hochschulen und Wirtschaft. Neben Gemeinsamkeiten werden aber auch Differenzen nicht ausgespart, wenn Rektor, Mittelbauvertreter und Studierende ihr traditionelles Resümee ziehen. Nach Aussprache und Preisverleihungen gibt der Rektor mit dem Fassanstich den Startschuss für den gemütlichen Teil der Veranstaltung: der internationale studentische Jahrmarkt wartet mit kulinarischen und musikalischen Highlights auf. Zum vierten Mal lädt die familiengerechte Universität auf der Schloss-Südseite auch alle Kinder aus Hohenheim und Umgebung ein, mit ihrer ganzen Familie ein ausgelassenes Spielefest zu feiern.

10:15 Uhr im Euro-Forum:

Akademischer Festakt mit Festvortrag und Preis-Verleihung

Um im Wettbewerb um Finanzierungsmittel zu bestehen, muss die Universität zusammenhalten und sich gleichzeitig nach außen hin öffnen. Zusammenarbeit innerhalb und außerhalb der Universität wird immer wichtiger, um die Bildungsinstitution fit für die Zukunft zu machen. Das gilt, so Rektor Prof. Dr. Hans-Peter Liebig, auch für die Universität Hohenheim. Den Festvortrag zum Thema „Hochschule und Wirtschaft – Partner für ein

starkes Baden-Württemberg“ hält Dr. Jan Stefan Roell, Vorsitzender von Südwestmetall, Vizepräsident von Gesamtmetall sowie Vorstandsvorsitzender der Zwick Roell AG.

Grußworte sprechen bei dem akademischen Festakt neben dem Rektor der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Hans-Peter Liebig, und dem Vorsitzenden des Universitätsbundes Hohenheim e.V., Dr. Maximilian Dietzsch-Doertenbach, auch Vertreter von Statusgruppen der Hochschule: PD Dr. Ulrike Weiler als Vertreterin des akademischen Mittelbaus der Universität Hohenheim und Stefan Haffke als Vertreter der Studierenden.

Im Anschluss stehen die Studierenden selbst im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit: Diejenigen Studierenden, die sich für eines der Stipendien oder einen der Preise der Universität qualifizierten, werden bei der festlichen Verleihung für ihre herausragenden Leistungen geehrt. Erstmals verliehen wird auch ein Preis für studentisches Engagement – eine Auszeichnung, die künftig jährlich vergeben werden soll.

13:00 bis 01:00 Uhr im Schlosshof:

Fassanstich und internationaler studentischer Jahrmarkt

Am Nachmittag wird der ausgelassene Teil der Veranstaltung mit dem traditionellen Fassanstich des Rektors eingeläutet. Im Festzelt bewirbt Sie das Studentenwerk Tübingen-Hohenheim. Doch auch die Studierenden lassen es sich nicht nehmen, Ihre Gäste mit kulinarischen Spezialitäten aus aller Welt zu verköstigen. Der Internationale Studentische Jahrmarkt verwandelt den ganzen Schlosshof in ein Straßenfest mit internationalem Flair.

14:00 – 18:00 Uhr Schloss-Südseite:

Kinderfest – „Hohenheim ist heut’ Dein Ziel, mach Dich auf den Weg und spiel!“

Kinderschminken, Riesenschwungtuch, Seifenblasenwelt und Kutschenfahrt: Zum fünften Mal lädt die Universität Hohenheim alle Kinder in und um Hohenheim zum Kinderfest ein. Seit 2005 ist die Universität Hohenheim als "Familiengerechte Hochschule" zertifiziert. Eine Auszeichnung, die die Universität auch als fortlaufende Aufgabe sieht, immer familiengerechter zu werden. Darum feiert die Universität ihren akademischen Feiertag auch mit einem Spielefest, speziell für ihre kleinen Gäste.

15:00 – 19.00 Uhr Schlosshof

Gesang, Konzert und vieles mehr

Ab 15 Uhr begleiten musikalische Beiträge der universitätseigenen Bands, Orchester und Chöre das gesamte Programm. Schlosshof und Säulenhalle füllen sich mit Klängen von Jazz bis Gospel. Ab 19 Uhr heizt ein DJ im Zelt ein – und das bis in die Nacht.

Einladung zur öffentlichen Senatssitzung: Vorstellung des Jahresberichts der Gleichstellungsbeauftragten [02.07.09]

**Mittwoch, den 8. Juli 2009, 14 Uhr
Universität Hohenheim, Schloss-Mittelbau, Aula**

Der Tagesordnungspunkt

- Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten -

wird in öffentlicher Sitzung behandelt.

Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten: Anteil der Professorinnen weit unter Bundesdurchschnitt gesunken [08.07.09]

Vollständiger Jahresbericht unter www.uni-hohenheim.de/presse

An den Zahlen hat sich wenig geändert: Noch immer klafft eine Riesenlücke zwischen dem mehr als ausgeglichenen Frauenanteil unter den Studierenden und dem vergleichsweise marginalen Anteil von 7 Prozent Professorinnen, die Lehrstühle an der Universität Hohenheim besetzen. Strukturell soll sich deshalb in den kommenden Jahren um so mehr tun, ließ Prof. Dr. Ute Mackenstedt bei der Präsentation ihres Jahresberichts 2008 durchblicken. Derzeit feilt die Gleichstellungsbeauftragte an der redaktionellen Endfassung eines Gleichstellungsförderplans, der vor allem strukturelle Hindernisse aus dem Weg räumen soll. Inhaltlich hat der Plan bereits alle Gremien der Universität Hohenheim passiert. Die Endfassung soll noch in den Sommerwochen präsentiert werden.

Wissenschaftspolitisch hat das Thema Gleichstellung in den vergangenen Jahren enormen Schub erhalten. Einer der wichtigsten Motoren ist die Deutsche Fördergemeinschaft: mit ihren Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beschloss die Förderorganisation im Jahr 2008 definitiv, Gelder für Forschungsprojekte zunehmend an die Bedingung zu knüpfen, dass die Forschungseinrichtungen eine aktive Gleichstellungspolitik betrieben.

Seither führten Mängel in der Gleichstellungs-Förderung zunehmend nicht nur zur intellektuellen, sondern auch zur finanziellen Verarmung, so die verkürzte Botschaft der Gleichstellungsbeauftragten Prof. Dr. Mackenstedt bei der Vorstellung des Jahresberichtes 2008 in öffentlicher Senatssitzung.

Das es auch anders geht, habe die DFG gerade erst am 1. Juli mit ihrem „Instrumentenkasten zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. Das Online-Informationssystem

biere eine Fülle von qualitätsgesicherten Praxisbeispielen, wie sich die Gleichstellung von Frauen und Männern bei hohem wissenschaftlichem Niveau fördern ließe.

Dass die Universität Hohenheim in diesem Bereich Nachholbedarf habe, belegte Prof. Dr. Mackenstedt mit der Jahresstatistik. Gleichbleibend gut sei der Frauenanteil lediglich bei den Studierenden mit 56% (Vorjahr: 56%). Im Mittelbau betrage ihr Anteil noch lediglich befriedigende 45% (Vorjahr: 42%). Ein ausgesprochenes Tief offenbare sich bei der Besetzung der Hohenheimer Professuren, wo der Anteil der Professorinnen 7% (Vorjahr: 9%) betrage.

Als Konsequenz soll der anstehende Gleichstellungsförderplan tief in die Strukturen der Universität eingreifen, um als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität zu wirken. „Gleichstellungsförderung muss sich als echte Querschnittsaufgabe etablieren, die ständig evaluiert, justiert und weiter entwickelt werden muss“, erklärte Prof. Dr. Mackenstedt.

Wesentliche Instrumente dazu seien deshalb verbindliche Ziel- und vor allem Zeitvorgaben, die einen Schwerpunkt des in Kürze präsentierten Gleichstellungsförderplans umfassten.

Weiterhin erhalten bleibe auch der Schwerpunkt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erhalten und zu stärken. In diesem Segment hatte sich die als älteste familiengerechte Hochschule des Landes mehrfach und bundesweit als Avantgard positioniert. Dazu gehören Angebote wie die Kinderfeuerwehr, die Eltern beim plötzlichen Betreuungsnotstand innerhalb 20 Minuten eine 1:1-Betreuung für ihre Kinder stellt. Oder die Kita Kleinstein, die als erste Einrichtung zur wissenschaftlichen Frühförderung im Alter unter drei Jahren die Anerkennung als Haus der kleinen Forscher erhielt.

Vorstoß für Gleichstellung: Universität Hohenheim will 20 Prozent Professorinnen bis 2020 [04.09.09]

Neuer Gleichstellungsförderplan sieht explizite Quoten vor

Ernst machen mit guten Vorsätzen: Die Universität Hohenheim führt eine Quotenregelung für Wissenschaftlerinnen ein, um den Anteil der Professorinnen bis 2020 auf 20 Prozent und langfristig auf 30 Prozent zu steigern. Bei Neuberufungen will die Universität deshalb künftig 40 Prozent weibliche Kandidaten berücksichtigen. Dies legt der neue Gleichstellungsförderplan der Hochschule fest. Als eine zentrale Maßnahme, um das ambitionierte Ziel zu erreichen, will die Hochschule künftig exzellente Wissenschaftlerinnen mit Hilfe von Datenbanken aktiv anwerben.

Chancengleichheit ist mehr als Kinderbetreuung – Starke Rückendeckung für diese Ansicht erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim, Prof. Dr. Ute Mackenstedt, jetzt von der Universitätsleitung. Mit dem aktuellen Gleichstellungsförderplan segnete der Universitätsrat nun konkrete Quotenregelungen ab, die bis 2020 umgesetzt werden sollen.

Damit folgt sie auch offiziellen Vorgaben: Der Gleichstellungsförderplan ist ein Teil des Struktur- und Entwicklungsplans, zu dem die Hochschulen alle fünf Jahre durch das Wissenschaftsministerium aufgefordert werden.

Wissenschaftspolitisch hat das Thema Gleichstellung in den vergangenen Jahren enormen Schub erhalten. Einer der wichtigsten Motoren ist die Deutsche Fördergemeinschaft: mit ihren Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards beschloss die Förderorganisation im Jahr 2008 definitiv, Gelder für Forschungsprojekte zunehmend an die Bedingung zu knüpfen, dass die Forschungseinrichtungen eine aktive Gleichstellungspolitik betreiben.

Kaskadenmodell soll Geschlechterverhältnis langfristig ausgleichen

„Mit Projekten wie der KiTa Kleinstein, den Campus-Ferien oder der Kinderfeuerwehr hat sich Hohenheim bereits als Vorreiter in Sachen familienfreundliche Hochschule profiliert“, fügt die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim hinzu. „Leider klafft aber immer noch eine Riesenlücke zwischen dem mehr als ausgeglichenen Frauenanteil unter den Studierenden und dem vergleichsweise marginalen Anteil 7,2 Prozent Professorinnen zu Beginn des Jahres 2009. Die Quotenregelung soll nun Schritt für Schritt für Ausgleich sorgen.“

Die Hochschule setzt dabei auf das Kaskadenmodell. „Der Frauenanteil nimmt von der Ebene der Studierenden über die Doktoranden, Habilitanden bis hin zu den Professoren schrittweise ab“, erläutert Prof. Dr. Mackenstedt. „Unser erstes Ziel lautet deshalb, den Prozentsatz auf die jeweils höhere Stufe zu übertragen. Bis 2020 soll es in Hohenheim also beispielsweise prozentual genauso viele weibliche Professuren geben, wie derzeit weibliche Habilitationen – 20 Prozent.“

Die Quotierungen sind Teil des Struktur- und Entwicklungsplans und gelten übergreifend für die gesamte Hochschule. „Wir werden den Beschluss in die Zielvereinbarungen mit den einzelnen Fakultäten aufnehmen und dabei die jeweils aktuelle Berufungslage berücksichtigen“, erläutert Rektor Prof. Dr. Hans-Peter Liebig die Umsetzung der neuen Regelung.

Mit Datenbanken aktiv auf Spitzen-Frauen zugehen

Der Sorge, es würden sich zu wenig hervorragend qualifizierte Frauen für die freien Stellen finden, hält die Gleichstellungsbeauftragte ein konkretes Maßnahmenbündel entgegen.

„Bereits jetzt geht die Universität in Berufungsverfahren aktiv auf besonders geeignete Kandidaten zu und ermuntert diese, sich auf den freien Lehrstuhl zu bewerben.“, erklärt Prof. Dr. Mackenstedt. In der Vergangenheit seien diese fast ausschließlich männliche Kandidaten gewesen. „Künftig sollen Berufungskommissionen für die aktive Rekrutierung auch solche Spezial-Datenbanken heranziehen, die einen großen Pool von Frauen mit Spitzenqualifikationen auflisten.“

Gleichstellung beginnt bei der Wahrnehmung

Auch die Berufungskommissionen selbst sollen künftig zu einem Viertel aus Frauen bestehen, denn Gleichstellung beginnt bereits bei der gerechten Beurteilung von Kandidaten. „Häufig bewerten wir aus unserer Sozialisation heraus die Leistung von Frauen unbewusst anders als die von Männern“, weiß Prof. Dr. Mackenstedt. Spezielle Schulungen sollen potentielle Mitglieder der Berufungskommission deshalb künftig besonders für Gleichstellungsaspekte sensibilisieren.

Als weitere Maßnahme will das Gleichstellungsbüro künftig eine Servicestelle anbieten, um dem jeweiligen Lebenspartner der berufenen Person bei der Suche nach einer adäquaten Beschäftigung zu unterstützen. „Dies ist wichtig, da insbesondere Frauen dazu tendieren, ihren Berufsort stark von der Beschäftigung ihres Partners abhängig zu machen.“

Gleichstellung darf kein Randthema sein

Generell soll der anstehende Gleichstellungsförderplan tief in die Strukturen der Universität eingreifen, um als Querschnittsaufgabe in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Universität zu wirken. „Gleichstellungsförderung muss sich als echte Querschnittsaufgabe etablieren, die ständig evaluiert, justiert und weiter entwickelt werden muss“, erklärte Prof. Dr. Mackenstedt.

Auch auf der Ebene der Studierenden möchte die Gleichstellungsbeauftragte ansetzen. „Wir müssen Frauenstipendien wie das ‚Margarethe von Wrangell-Stipendium‘ besser bewerben und unser erfolgreiches Mentoring-Programm für Studentinnen weiter engagiert fortsetzen.“

Text: Leonhardmair / Klebs



Zur Erinnerung
an die Campusferien
der Universität
Hohenheim vom
10.-14. August 2009

Chemie zum Mitmachen im Stuttgarter Experimentierlabor



