



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
DIE UNIVERSITÄTSGLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich

2010



Impressum gemäß § 8 Landespressegesetz:

Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

Herausgeberin: Prof. Dr. Ute Mackenstedt

Redaktion: Dipl. oec. Rotraud Konca

Universität Hohenheim
70593 Stuttgart

Gedruckt in der Druckerei der Universität Hohenheim
Juli 2011
Auflage: 40 Exemplare

Jahresbericht

der

Universitäts - Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010

erstattet von Prof. Dr. Ute Mackenstedt

vor dem Senat der

Universität Hohenheim

am 13. Juli 2011

Situation der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität Hohenheim in Zahlen

Berichtszeitraum: 1. Januar 2010 bis 31. Dezember 2010
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

Einleitung	3
I. Statistikeil	
1. Überblick über die Präsenz von Frauen	4
2. Relation 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 Drittmittel 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	30
III. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro	51
IV. MentHo – Mentoring Hohenheim	57
V. Pressespiegel	64

Einleitung

Am 9. Juni 2009 wurde der Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim nach einer vollständigen Überarbeitung von dem Universitätsrat verabschiedet, nachdem der Senat zuvor seine Stellungnahme abgegeben hatte.

In dem Gleichstellungsplan werden zum ersten Mal konkrete Ziel- und Zeitvorgaben für die weitere Entwicklung der Frauenanteile auf der Basis von flexiblen Quoten formuliert. 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 sollen. Der nun vorliegende Jahresbericht 2010 erfasst die ersten Entwicklungen, die sich auf Grund des Gleichstellungsplans ergeben haben.

Die folgenden statistischen Daten bewerten die Situation der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen.

Anmerkung:

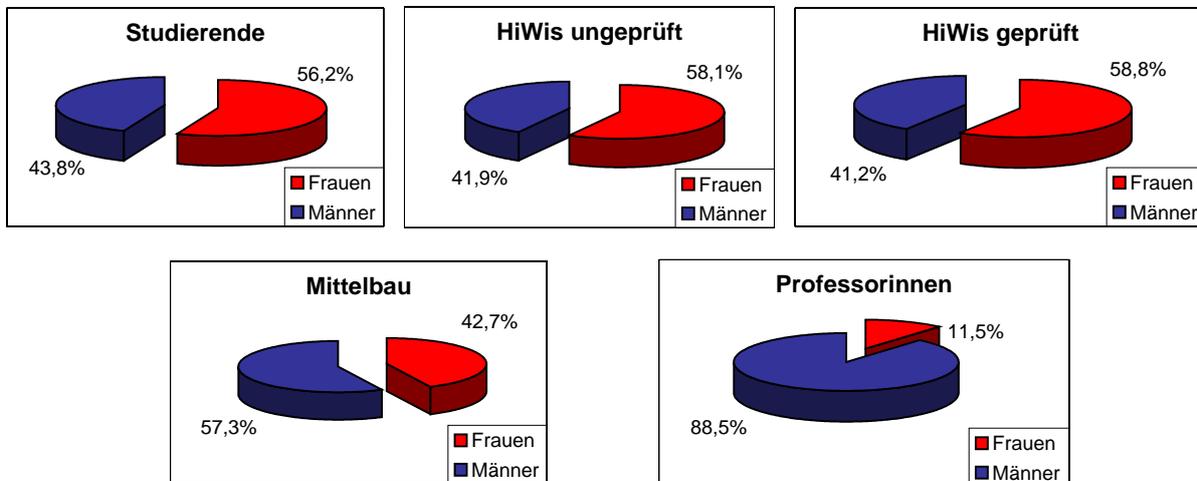
Die Angaben für die Zahlen auf Bundes- bzw. Landesebene für das Jahr 2010 werden erst im Herbst 2011 veröffentlicht, so dass als Bezugsgröße die Zahlen des Jahres 2009 herangezogen werden müssen.

I. Statistikteil

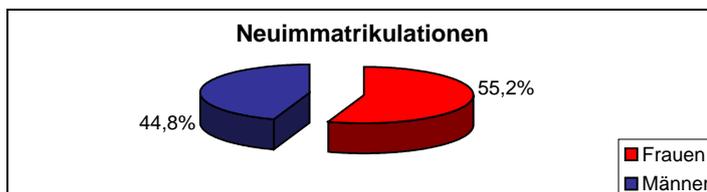
1. Überblick über die Präsenz von Frauen

von 1. Januar 2010 - 31. Dezember 2010

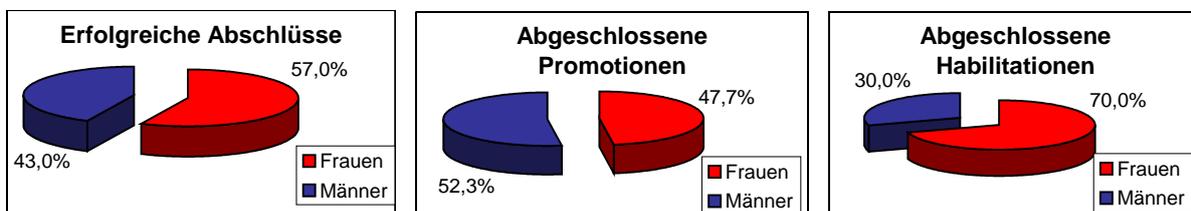
Studierende und wissenschaftliches Personal



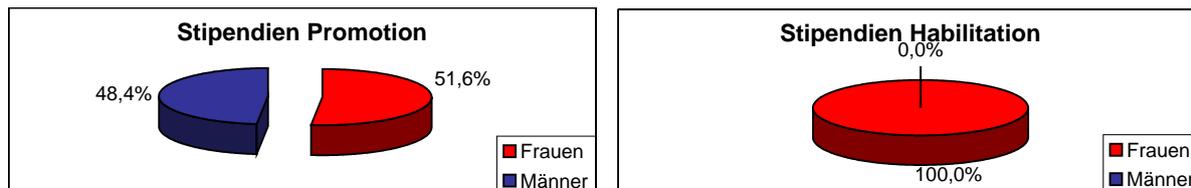
Neuimmatrikulationen



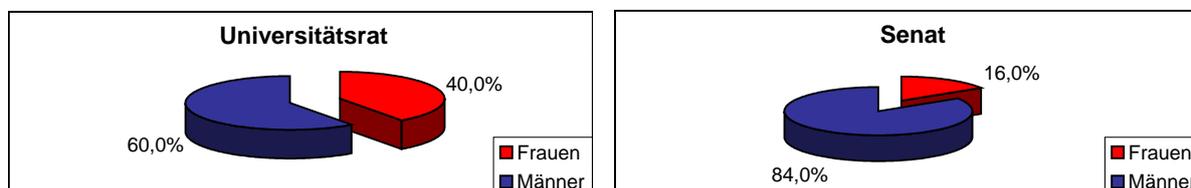
Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen



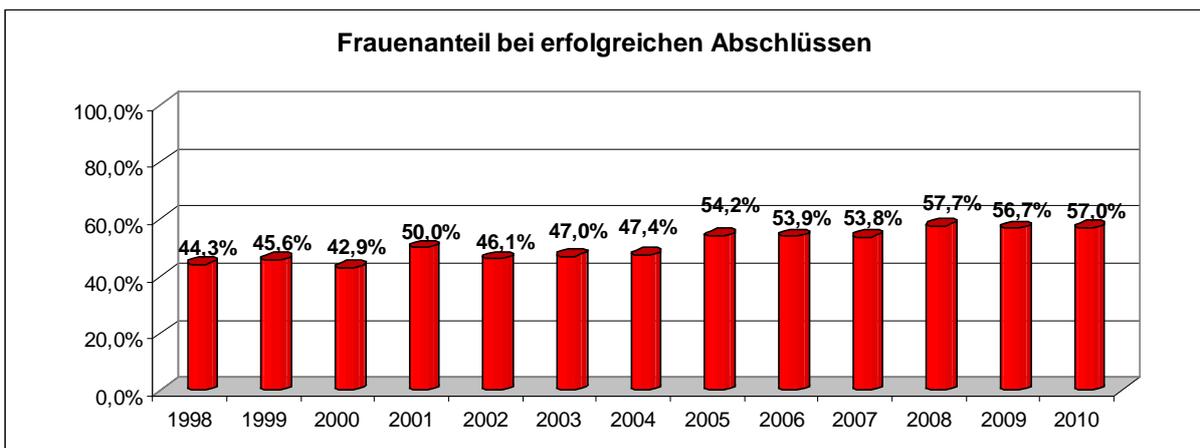
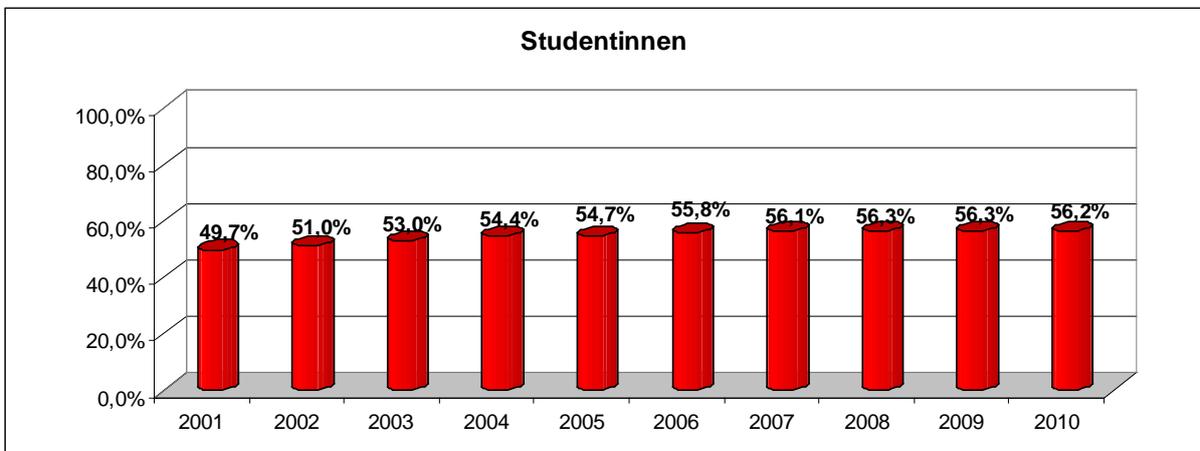
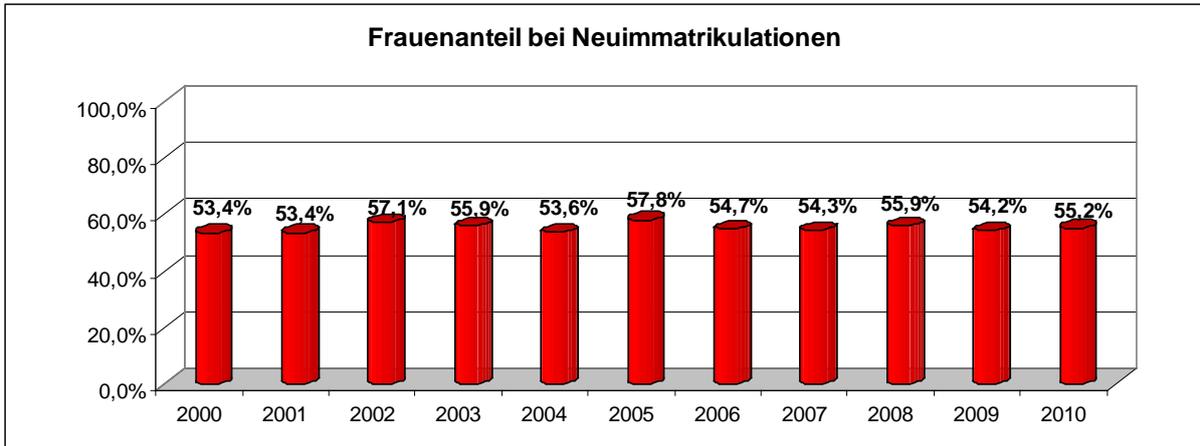
Stipendien

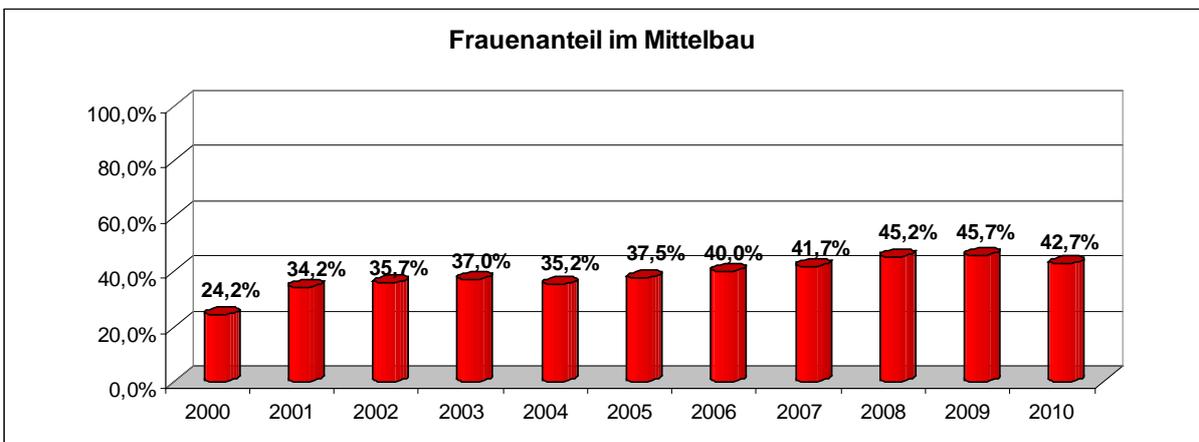
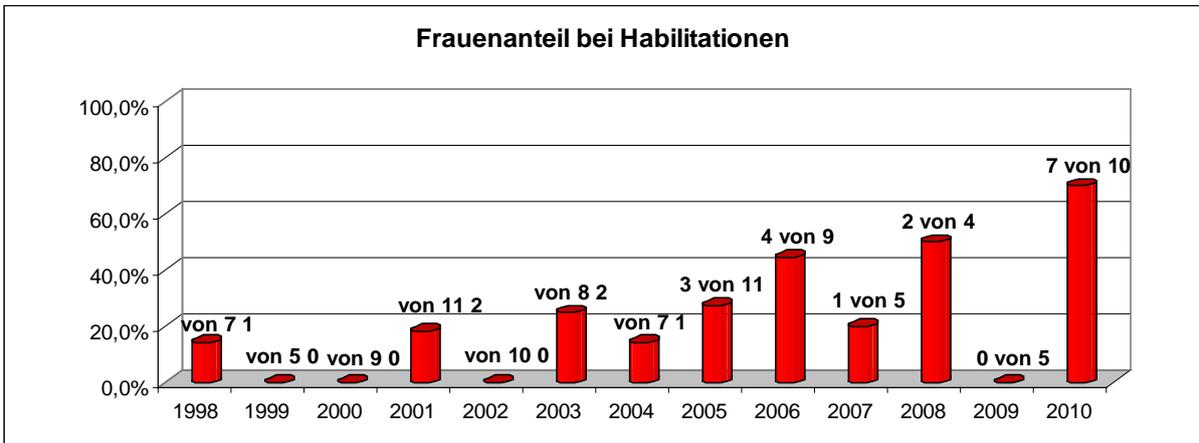
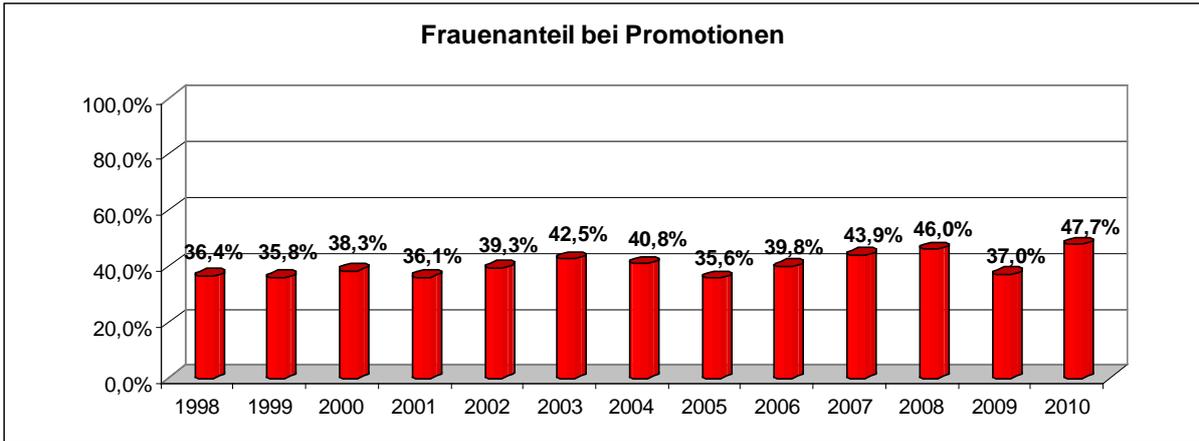


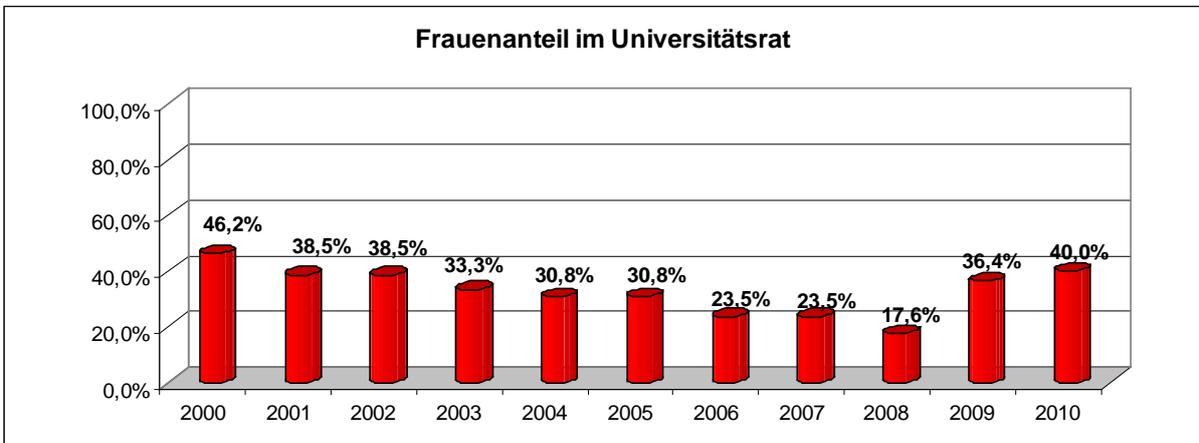
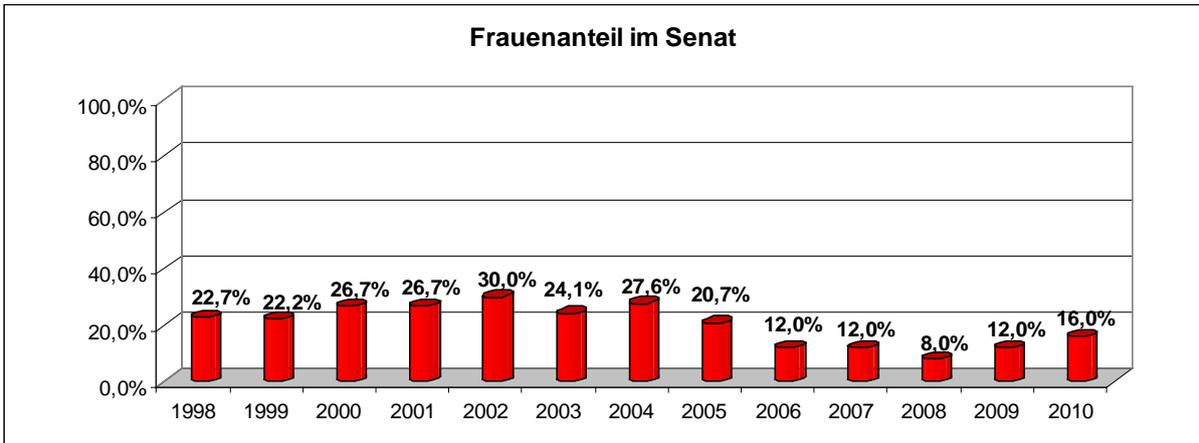
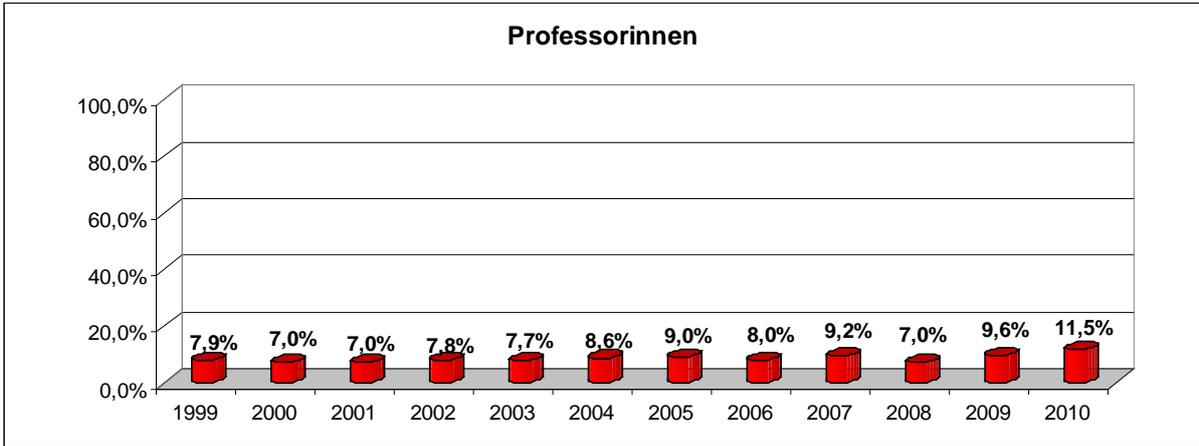
Gremien



Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 1998 bis 2010

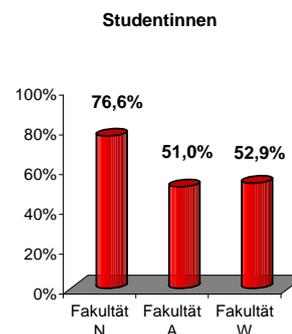






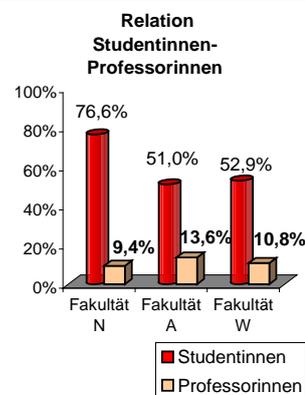
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	1429	1094	76,6%	78	55	1351	1039	76,9%
Fakultät A	2635	1345	51,0%	282	201	2353	1144	48,6%
Fakultät W	4792	2536	52,9%	339	209	4453	2327	52,3%
Gesamt	8856	4975	56,2%	699	465	8157	4510	55,3%



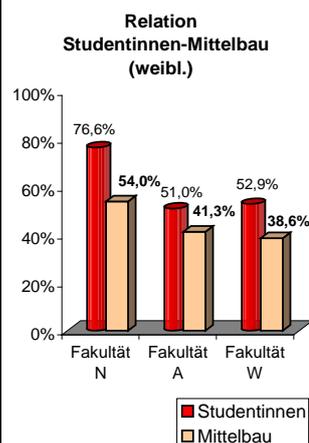
Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	32	3	9,4%	-1	0	33	3	9,1%
Fakultät A	44	6	13,6%	2	2	42	4	9,5%
Fakultät W	37	4	10,8%	-2	0	39	4	10,3%
Gesamt	113	13	11,5%	-1	2	114	11	9,6%



Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	200	108	54,0%	-31	-13	231	121	52,4%
Fakultät A	264	109	41,3%	-21	-11	285	120	42,1%
Fakultät W	189	73	38,6%	7	-10	182	83	45,6%
Sonstige Einrichtungen	124	42	33,9%	1	-9	123	51	41,5%
Gesamt	777	332	42,7%	-44	-43	821	375	45,7%



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. Der Gleichstellungsplan sieht allerdings vor, dass Gleichstellungsaspekte auch Teil der Zielvereinbarungen sein sollen, die zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten abgeschlossen werden. Diese Zielvereinbarungen sind im Jahr 2010 abgeschlossen worden, sie enthalten aber keine fakultätsspezifischen Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils.

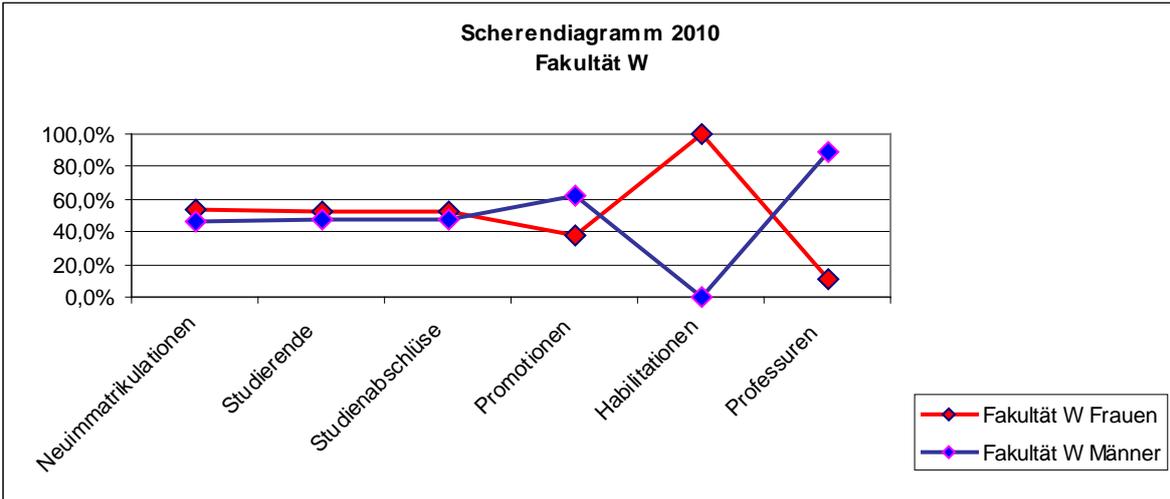
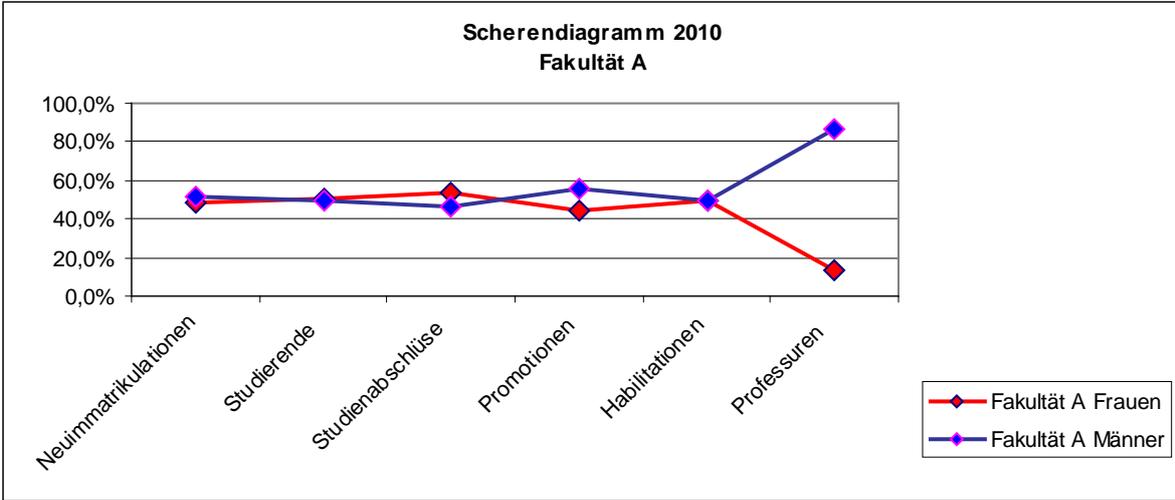
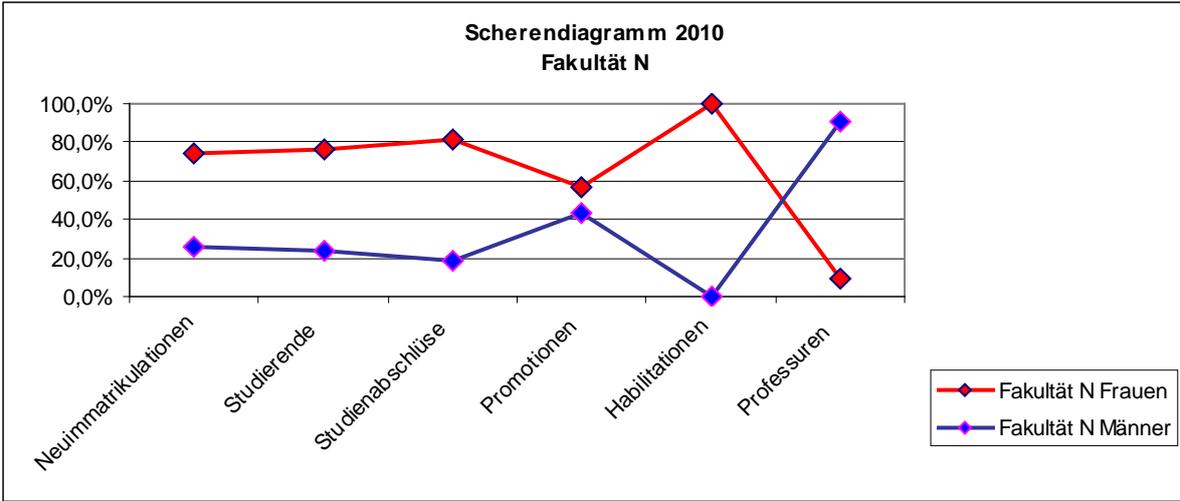
Bei den **Studierenden** liegt der Frauenanteil in Hohenheim mit **56,2 %** sowohl über dem **Bundesdurchschnitt 2009** von **52,3 %** (HRK, 2011) als auch über dem **Landesdurchschnitt** im WS 2010/11 von **47 %** (Statistische Berichte Baden-Württemberg Art.-Nr. 3234 11001).

In der Fakultät N sind Studentinnen mit 76,6 % sogar deutlich überrepräsentiert. Obgleich die Fakultät seit mehreren Jahren sogenannte Boy's Days durchführt, gelingt es nicht, den Anteil der Studenten deutlich zu erhöhen, um auch hier ein ausgewogenes Verhältnis zu erreichen.

Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil wieder leicht gesunken und liegt im **Mittelbau** bei **42,7 %**. Während in den Fakultäten A und N ein konstanter Frauenanteil zu verzeichnen ist, ist der Frauenanteil in der Fakultät W und den sonstigen Einrichtungen deutlich gesunken. Insgesamt liegt der Frauenanteil im **Mittelbau** bei **45,7 %** und damit deutlich über dem **Landesdurchschnitt 2009** von **32 %**.

Der Anteil der **Professorinnen** liegt mit **11,5%** zum ersten Mal in der Geschichte der Universität Hohenheim im zweistelligen Bereich. Dies ist nicht zuletzt auf die Durchführung der aktiven Rekrutierung zurückzuführen. Der **Landesdurchschnitt 2009** liegt allerdings bei **15 %** (statistikportal.de) und im **Bundesdurchschnitt 2009** wurden über **18 %** der Professuren mit Wissenschaftlerinnen besetzt. (Statistisches Bundesamt Deutschland). Obgleich ein deutlicher Aufwärtstrend zu verzeichnen ist, ist es auch weiterhin erforderlich, dass die Berufung von Frauen vorrangig zu betreiben ist, um das Ziel zu erreichen, bis zum Jahr 2020 den Professorinnenanteil auf 20% zu steigern.

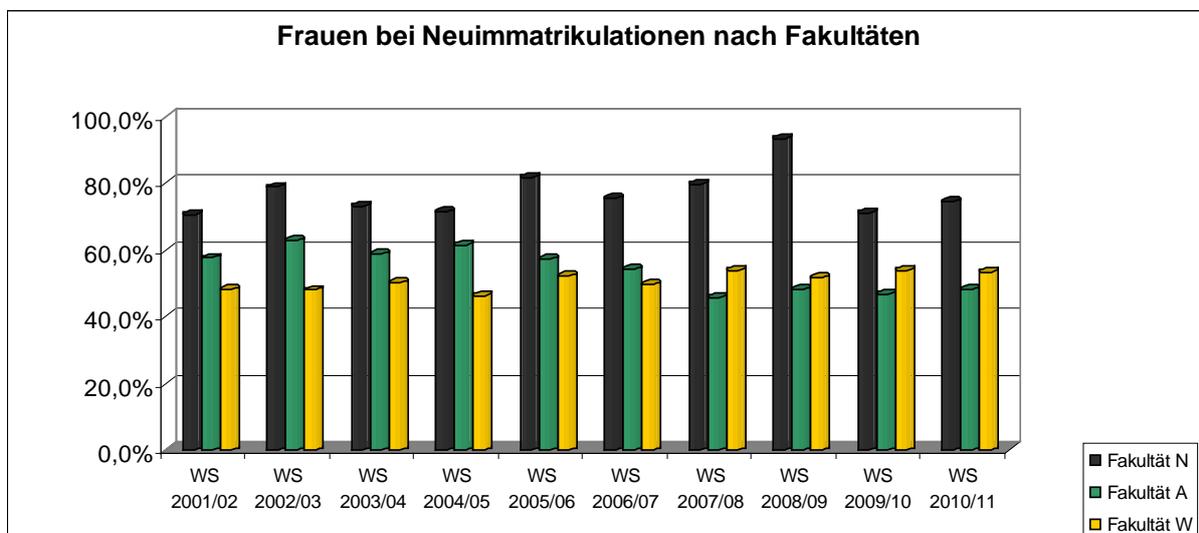
Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2010



3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2010 / 2011			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2009 / 2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	473	352	74,4%	129	108	344	244	70,9%
Fakultät A	898	432	48,1%	144	79	754	353	46,8%
Fakultät W	1588	848	53,4%	152	73	1436	775	54,0%
Gesamt	2959	1632	55,2%	425	260	2534	1372	54,1%

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



Der Frauenanteil bei den **Neuimmatrikulationen** liegt mit **55,2%** deutlich sowohl über dem **Bundsdurchschnitt** der Studienanfänger von **49,7 %** (HRK), als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **48,4 %** (Statistische Berichte Baden-Württemberg Art.-Nr. 3234 11001). Da sich die angebotenen Studiengänge der Fakultät Naturwissenschaften natürlich nicht grundlegend geändert haben, sind Studentinnen in der Fakultät N mit 74,4 % deutlich überrepräsentiert. In der Fakultät A nimmt der Anteil an Frauen wieder leicht zu und liegt aktuell bei 48,1 %, während der Anteil der Studentinnen in der Fakultät W konstant bei über 50 % liegt. Insgesamt soll dieses ausgewogene Verhältnis erhalten bleiben.

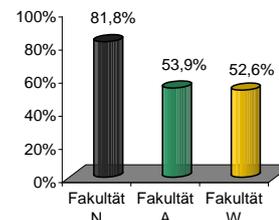
4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2009/2010								
	Absolvent/-innen 2009/2010*			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2008/2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	220	180	81,8%	63	61	157	119	75,8%
Fakultät A	410	221	53,9%	92	42	318	179	56,3%
Fakultät W	951	500	52,6%	330	177	621	323	52,0%
Gesamt	1581	901	57,0%	485	280	1096	621	56,7%

Quelle: Rektoramt RA3 / Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

* vorläufige Zahlen Stand: 28.3.2011

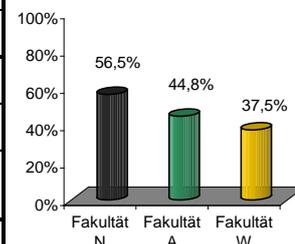
Frauen bei erfolgreichen Abschlüssen nach Fakultäten



Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2009/2010								
	2009/2010			Vergleich zum Vorjahr		2008/2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N Dr. rer. nat.	46	26	56,5%	21	13	25	13	52,0%
Fakultät A Dr. sc. agr.	58	26	44,8%	10	11	48	15	31,3%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	24	9	37,5%	-3	0	27	9	33,3%
Gesamt	128	61	47,7%	28	24	100	37	37,0%

Quelle: RA1/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

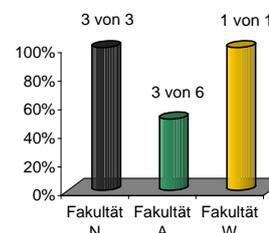
Frauen bei den abgeschlossenen Promotionen nach Fakultäten



Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2010								
	Habilitationen 2010			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	3	3	100,0%	2	3	1	0	0,0%
Fakultät A	6	3	50,0%	3	3	3	0	0,0%
Fakultät W	1	1	100,0%	0	1	1	0	0,0%
Gesamt	10	7	70,0%	5	7	5	0	0,0%

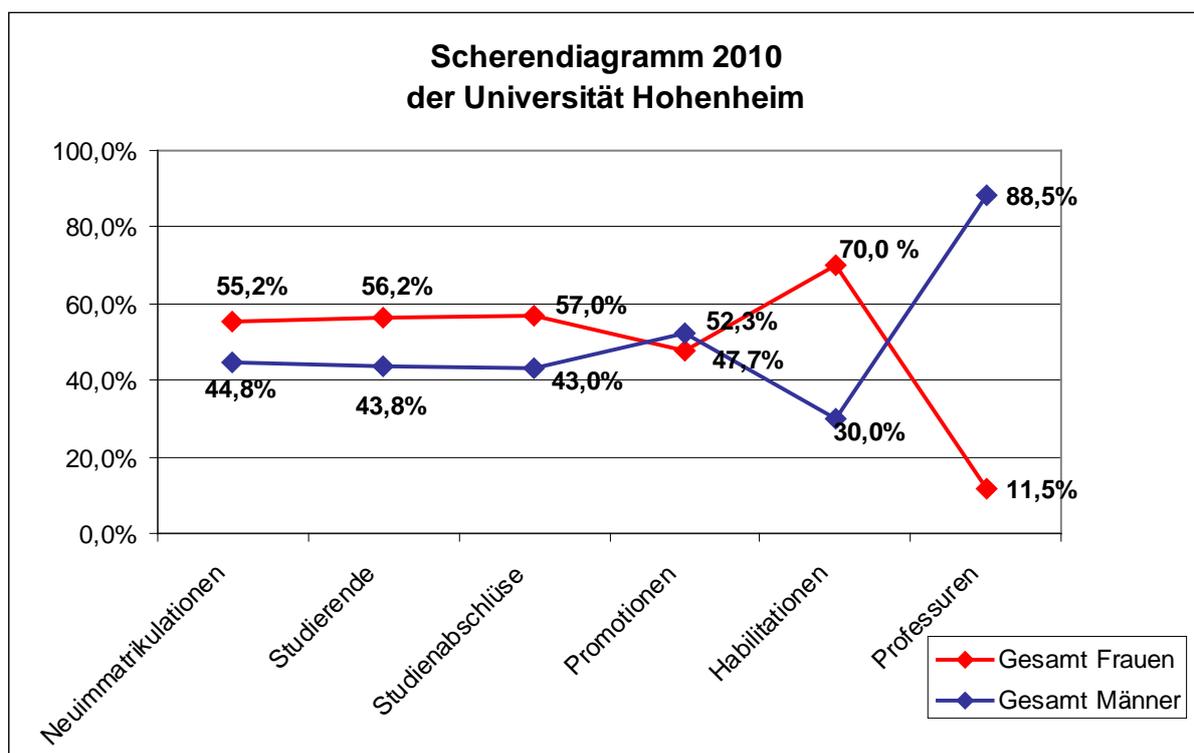
Quelle: Rektoramt RA3/ Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Frauen bei den abgeschlossenen Habilitationen



Der Anteil der Absolventinnen entspricht dem Studentinnenanteil in allen Fakultäten. Es muss auch weiterhin beachtet werden, dass keine Kohortenanalysen durchgeführt werden, so dass ein direkter Vergleich nur eingeschränkt möglich ist. Mit **57 %** liegt der Anteil der Absolventinnen deutlich über dem **Bundesdurchschnitt** von **51 %** (HRK 2011) und über dem **Landesdurchschnitt** von knapp **48 %** (statistikportal.de).

Im Bereich der Promotionen ist der Anteil der Frauen auf **47,7 %** gestiegen und liegt damit nur noch knapp 10 % hinter dem Anteil der Absolventinnen. Auch wenn dies als erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen ist, so zeigen auch die Zahlen für die Universität Hohenheim deutlich, dass nach dem Studienabschluss der Anteil der Frauen in den sich anschließenden Qualifikationsebenen deutlich sinkt. Dies ist auch an anderen Hochschulen bundesweit zu beobachten. Die Anzahl der erfolgreich abgeschlossenen Promotion ist insgesamt wieder angestiegen und bestätigt die Beobachtung, dass sich die Anzahl der Promotionen nicht auf einen konstanten Wert einpendelt, sondern immer Schwankungen unterlegen ist. Beachtenswert ist allerdings, dass sowohl in der Fakultät N mit 56,5 als auch in der Fakultät A mit 44,8 der Frauenanteil bei den **Promotionen** über bzw. beim **Bundesdurchschnitt** von **44,1 %** (HRK 2011) und über dem **Landesdurchschnitt** von **43,5 %** (Stat. Landesamt) liegt, während der Frauenanteil in der Fakultät W deutlich unter den beiden Vergleichswerten liegt.



Im Jahr 2010 wurden 10 Habilitationen abgeschlossen, davon 7 von Wissenschaftlerinnen. Das entspricht einem Frauenanteil von **70%**. Im Vergleich zum Jahr 2009 ist die Anzahl der Habilitationen deutlich gestiegen, aber als Entwicklung ist dies nicht anzusehen, da der Qualifikationsweg der Habilitation sehr langwierig ist und durch kurzfristige Maßnahmen kaum beeinflusst werden kann. Bei den postgraduierten Wissenschaftlerinnen, die eine Universitätslaufbahn verfolgen, versucht die Universität auch weiterhin darauf hinzuwirken, dass ihr Anteil dem Frauenanteil im Akademischen Mittelbau entspricht. Mittelfristig strebt die Universität einen Anteil von 40 % an. Der **Bundesdurchschnitt 2010** liegt bei **24,9 %**. (Statistisches Bundesamt). Der **Landesdurchschnitt 2010** liegt bei **23,6 %**. (Statistisches Landesamt Baden-Württemberg)

5. Stipendien

Margarete von Wrangell-Habilitationsstipendium

Im Jahr 2010 wurde eine Wissenschaftlerin mit einem Margarete von Wrangell Habilitationsstipendium ausgezeichnet. Das Land Baden-Württemberg förderte mit diesem Stipendium bisher 113 Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Schlieben-Lange-Programm

Das Brigitte-Schlieben-Lange-Programm wurde als Nachfolgeprogramm des Schlieben-Lange-Programms verlängert und setzt damit das Angebot der Wiedereinstiegsstipendien für Frauen nach einer Kinderpause fort. Die finanziellen Mittel werden vom Land Baden-Württemberg 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 (2010 und 2011) **57.442 €** zur Verfügung. Mit einem Eigenanteil von 20% in Höhe von 14.360 € steht eine Gesamtsumme von

71.802 €

zur Verfügung. Davon konnten zwei Promotionen und eine Vorbereitung zur Habilitation gefördert werden.

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, bei der Vorbereitung zur Habilitation bei 1400 € monatlich und erhöht sich während der Habilitation auf einen monatlichen Betrag von 1800 €. Die maximale Förderdauer liegt bei 2 Jahren. Die Vorgaben dieses Programms, insbesondere die monatliche Förderhöhe und die Dauer des Stipendiums, sind von dem Geldgeber genau festgelegt worden, so dass sich die Anzahl der Stipendien im Vergleich zum Vorjahr deutlich verringert hat. In den Jahren 2008 und 2009 konnten noch 9 Stipendiatinnen an der Universität Hohenheim gefördert werden.

Umfrage der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten nach Stipendien für Frauen in den Fachgebieten

Rücklaufquote Umfrage				
Fakultät	1. 1. 2010- 31.12.2010		1. 1. 2009- 31.12.2009	
	Institute/ Fakultät	in %	Institute/ Fakultät	in %
Fakultät N	32 von 35	91,4%	28 von 34	82,4%
Fakultät A	44 von 49	89,8%	44 von 52	84,6%
Fakultät W	38 von 41	92,7%	35 von 39	89,7%
Gesamt	114 von 125	91,2%	107 von 125	85,6%

Förderung über Stipendien

Geförderte Promotionen pro Fakultät								
Fakultät	1. 1. 2010- 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2009- 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	33	21	63,6%	11	6	22	15	68,2%
Fakultät A	114	56	49,1%	31	15	83	41	49,4%
Fakultät W	14	6	42,9%	4	2	10	4	40,0%
Sonstige	0	0	0,0%	-1	0	1	0	0,0%
Gesamt	161	83	51,6%	45	23	116	60	51,7%

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

Geförderte Habilitationen pro Fakultät								
Fakultät	1. 1. 2010- 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2009- 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	2	2	100,0%	1	1	1	1	100,0%
Fakultät A	1	1	100,0%	-1	0	2	1	50,0%
Fakultät W	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Gesamt	3	3	100,0%	0	1	3	2	66,7%

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

Sonstige Stipendien pro Fakultät								
Fakultät	1. 1. 2010- 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2009- 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	8	4	50,0%	1	-2	7	6	85,7%
Fakultät A	26	17	65,4%	3	6	23	11	47,8%
Fakultät W	1	0	0,0%	-3	-1	4	1	25,0%
Gesamt	35	21	60,0%	1	3	34	18	52,9%

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

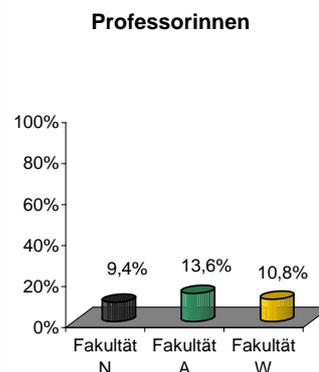
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

Stichtag: 23.5.2011

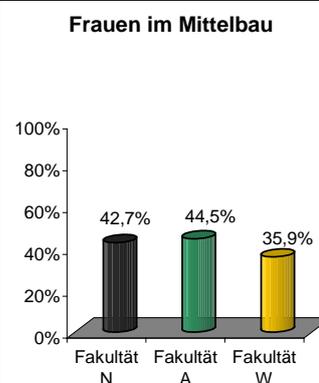
PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	32	3	9,4%	-1	0	33	3	9,1%
Fakultät A	44	6	13,6%	2	2	42	4	9,5%
Fakultät W	37	4	10,8%	-2	0	39	4	10,3%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Gesamt	113	13	11,5%	-1	2	114	11	9,6%

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



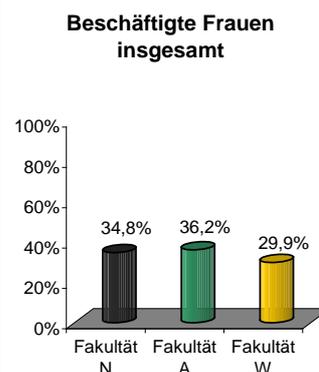
Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	103	44	42,7%	-3	-1	106	45	42,5%
Fakultät A	119	53	44,5%	-5	-4	124	57	46,0%
Fakultät W	117	42	35,9%	5	-3	112	45	40,2%
sonstige Einrichtungen	53	11	20,8%	-8	-4	61	15	24,6%
Gesamt	392	150	38,3%	-11	-12	403	162	40,2%

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



Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	135	47	34,8%	-4	-1	139	48	34,5%
Fakultät A	163	59	36,2%	-3	-2	166	61	36,7%
Fakultät W	154	46	29,9%	3	-3	151	49	32,5%
sonstige Einrichtungen	53	11	20,8%	-8	-4	61	15	24,6%
Gesamt	505	163	32,3%	-12	-10	517	173	33,5%

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

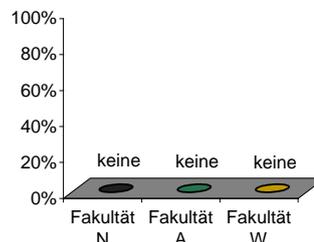


7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

Stand: 23.5.2011

PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	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%

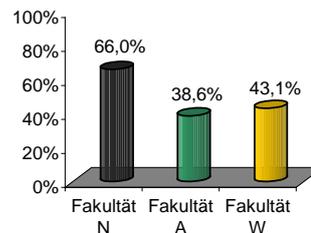
Professorinnen



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

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	97	64	66,0%	-28	-12	125	76	60,8%
Fakultät A	145	56	38,6%	-16	-7	161	63	39,1%
Fakultät W	72	31	43,1%	2	-7	70	38	54,3%
sonstige Einrichtungen	71	31	43,7%	9	-5	62	36	58,1%
Gesamt	385	182	47,3%	-33	-31	418	213	51,0%

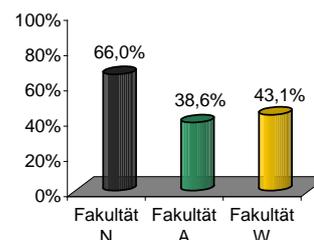
Frauen im Mittelbau



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	97	64	66,0%	-28	-12	125	76	60,8%
Fakultät A	145	56	38,6%	-16	-7	161	63	39,1%
Fakultät W	72	31	43,1%	2	-7	70	38	54,3%
sonstige Einrichtungen	71	31	43,7%	9	-5	62	36	58,1%
Gesamt	385	182	47,3%	-33	-31	418	213	51,0%

Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt



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

Im Mittelbau ist der Anteil der Frauen wieder leicht gesunken und liegt insgesamt (Planstellen und Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln) bei **42,7 %**.

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung und Umfang

Stand: 23.5.2011

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	32	3	9,4%	-1	0	0	0	0,0%	0	0	32	3	9,4%	-1	0	0	0	0,0%	0	0
Fakultät A	44	6	13,6%	3	2	0	0	0,0%	-1	0	44	6	13,6%	2	2	0	0	0,0%	0	0
Fakultät W	37	4	10,8%	0	0	0	0	0,0%	-2	0	37	4	10,8%	-1	0	0	0	0,0%	-1	0
Gesamt	113	13	11,5%	2	2	0	0	0,0%	-3	0	113	13	11,5%	0	2	0	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	36	12	33,3%	-3	1	164	96	58,5%	-28	-14	70	27	38,6%	-9	0	130	81	62,3%	-22	-13
Fakultät A	41	15	36,6%	4	2	223	94	42,2%	-25	-13	116	41	35,3%	-1	-3	148	68	45,9%	-20	-8
Fakultät W	10	2	20,0%	-2	-1	179	71	39,7%	9	-9	56	17	30,4%	-5	1	133	56	42,1%	12	-11
sonstige Einrichtungen	49	10	20,4%	-1	-2	75	32	42,7%	2	-7	75	16	21,3%	-1	-2	49	26	53,1%	2	-7
Gesamt	136	39	28,7%	-2	0	641	293	45,7%	-42	-43	317	101	31,9%	-16	-4	460	231	50,2%	-28	-39

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	68	15	22,1%	-4	1	164	96	58,5%	-28	-14	102	30	29,4%	-10	0	130	81	62,3%	-22	-13
Fakultät A	85	21	24,7%	7	4	223	94	42,2%	-26	-13	160	47	29,4%	1	-1	148	68	45,9%	-20	-8
Fakultät W	47	6	12,8%	-2	-1	179	71	39,7%	7	-9	93	21	22,6%	-6	1	133	56	42,1%	11	-11
sonstige Einrichtungen	49	10	20,4%	-1	-2	75	32	42,7%	2	-7	75	16	21,3%	-1	-2	49	26	53,1%	2	-7
Gesamt	249	52	20,9%	0	2	641	293	45,7%	-45	-43	430	114	26,5%	-16	-2	460	231	50,2%	-29	-39

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

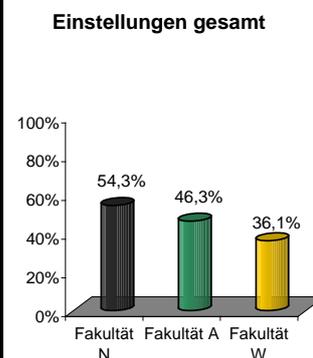
Die Zahlen belegen, dass nach wie vor die unbefristeten Stellen von Wissenschaftlern übernommen werden, während der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei den unbefristeten Planstellen nur bei **20,9 %** liegt.

50,2 % der Wissenschaftlerinnen sind in Teilzeit beschäftigt und nur **26,5 %** sind in Vollzeit tätig. Nach wie vor übernehmen überwiegend Frauen die Kinderbetreuung und reduzieren dafür ihren Beschäftigungsanteil. Perspektiven hinsichtlich einer weiteren wissenschaftlichen Karriere werden mit Teilzeitbeschäftigungen nicht verwirklicht werden können.

9. Einstellungsverfahren gesamt

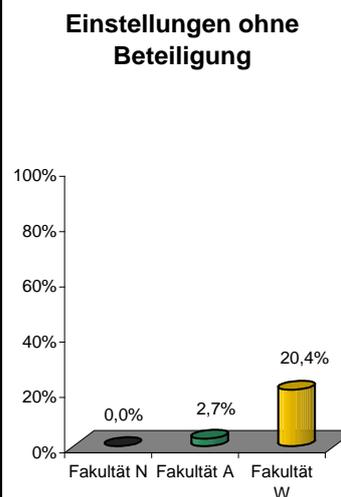
Stichtag: 23.5.2011

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	46	25	54,3%	-42	-24	88	49	55,7%
Fakultät A	67	31	46,3%	-21	-11	88	42	47,7%
Fakultät W	61	22	36,1%	-5	-7	66	29	43,9%
Sonstige	20	5	25,0%	-11	-8	31	13	41,9%
Gesamt	194	83	42,8%	-79	-50	273	133	48,7%



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

Einstellungen (außer Drittmittel) gesamt mit Beteiligung der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten gemäß Statistikbogen des Rundschreibens der Verwaltung 38/99				
	2010			
	Einstellungen	davon mit Beteiligung	davon ohne Beteiligung	
			absolut	absolut
Fakultät N	17	17	0	0,0%
Fakultät A	37	36	1	2,7%
Fakultät W	49	39	10	20,4%
Sonstige	6	2	4	66,7%
Gesamt	109	94	15	13,8%



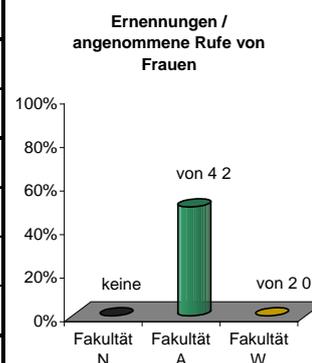
Quelle: Gleichstellungsbüro (025), Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Einstellungen wird nach wie vor nicht konsequent durchgeführt.

10. Berufungsverfahren

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2010			Vergleich zum Vorjahr		2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	0	0	0,0%	-2	-1	2	1	0,0%
Fakultät A	4	2	50,0%	2	1	2	1	50,0%
Fakultät W	2	0	0,0%	-2	-1	4	1	0,0%
Sonstige	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Gesamt	6	2	33,3%	-2	-1	8	3	37,5%

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



Fachgebiet	Professur	Geschlecht der berufenen Person		Mitglieder der Berufungskommission		Bewerbungen		Anzahl der von Frauen belegten Listenplätze			Anzahl der Vortragenden	
		männl.	weibl.	Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	Listenplatz 1	Listenplatz 2	Listenplatz 3	Gesamt	davon Frauen
Fakultät N	keine											
Fakultät A	Fg.: 340B		1	11	1<25%	17	6	1	1	0	7	3
	Fg.: 360A	1		12	2<25%	33	7	0	0	0	7	2
	Fg.: 460B	1		13	3<25%	15	4	0	1	1	5	3
	Fg.: 490C		1	12	3=25%	15	2	1	0	0	4	2
Fakultät W	Fg.: 520	1		12	3=25%	20	0	0	0	0	5	0
	Fg.: 540	1		13	6>25%	35	7	0	0	0	4	0
Gesamt		4	2	73	18<25%	135	26	2	2	1	32	10

Quelle: Fakultätsassistentz, 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. Diese Maßnahme führte in einigen Berufungsverfahren bereits zu einer Listenplatzierung von Wissenschaftlerinnen und nachfolgend zu deren Berufungen.

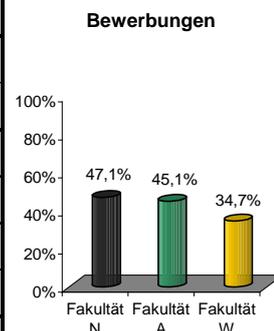
Berufungsverfahren

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. Seit der Verabschiedung des Gleichstellungsplans wird in den neu etablierten Berufungskommissionen darauf geachtet, dass dieser Frauenanteil eingehalten wird.

11. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

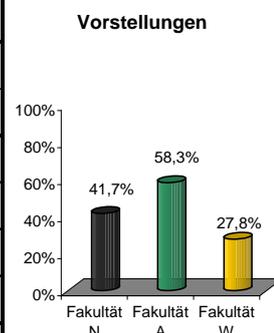
Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	51	24	47,1%	-28	-24	79	48	60,8%
Fakultät A	91	41	45,1%	20	10	71	31	43,7%
Fakultät W	72	25	34,7%	11	0	61	25	41,0%
Sonstige Einrichtungen	2	0	0,0%	-15	-8	17	8	47,1%
Gesamt	216	90	41,7%	-12	-22	228	112	49,1%

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



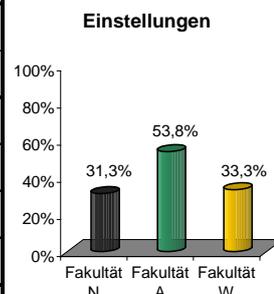
Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	12	5	41,7%	-13	-11	25	16	64,0%
Fakultät A	24	14	58,3%	-1	-2	25	16	64,0%
Fakultät W	18	5	27,8%	-2	-5	20	10	50,0%
Sonstige Einrichtungen	2	0	0,0%	-8	-5	10	5	0,0%
Gesamt	56	24	42,9%	-24	-23	80	47	58,8%

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



Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	16	5	31,3%	-14	-10	30	15	50,0%
Fakultät A	39	21	53,8%	6	1	33	20	60,6%
Fakultät W	36	12	33,3%	4	-1	32	13	40,6%
Sonstige Einrichtungen	2	0	0,0%	-1	-2	3	2	66,7%
Gesamt	93	38	40,9%	-5	-12	98	50	51,0%

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

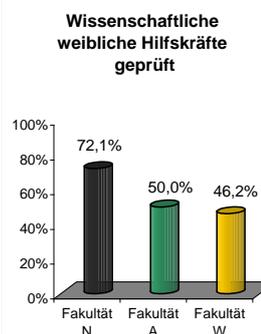


12. Hilfskraftstellen

Stichtag: 23.5.2011

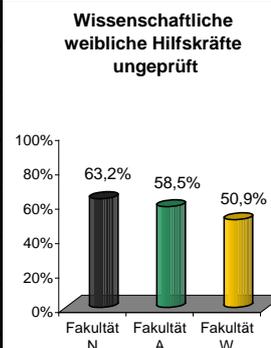
wiss. Hilfskräfte (geprüft)								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	43	31	72,1%	11	11	32	20	62,5%
Fakultät A	48	24	50,0%	11	-2	37	26	70,3%
Fakultät W	13	6	46,2%	7	2	6	4	66,7%
sonstige Einrichtungen	10	6	60,0%	-4	-2	14	8	57,1%
Gesamt	114	67	58,8%	25	9	89	58	65,2%

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



stud. Hilfskräfte (ungeprüft)								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	152	96	63,2%	-24	-17	176	113	64,2%
Fakultät A	123	72	58,5%	52	37	71	35	49,3%
Fakultät W	161	82	50,9%	-4	-4	165	86	52,1%
sonstige Einrichtungen	96	59	61,5%	-1	8	97	51	52,6%
Gesamt	532	309	58,1%	23	24	509	285	56,0%

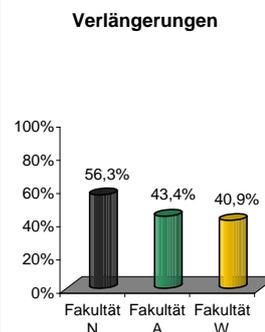
Quelle:Rektoramt / Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

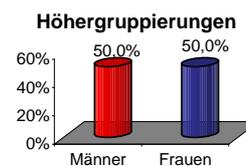
Verlängerungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	192	108	56,3%	22	25	170	83	48,8%
Fakultät A	212	92	43,4%	54	21	158	71	44,9%
Fakultät W	132	54	40,9%	23	3	109	51	46,8%
Sonstige Einrichtungen	42	21	50,0%	-18	-11	60	32	53,3%
Gesamt	578	275	47,6%	81	38	497	237	47,7%

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



Höhergruppierungen (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	2	1	50,0%	-6	-1	8	2	25,0%

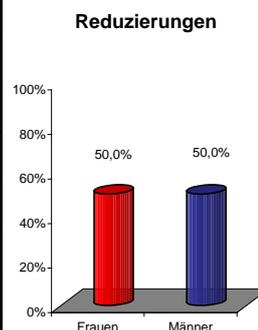
Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

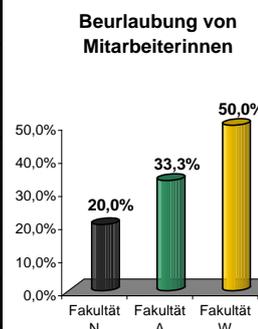
Reduzierungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	4	3	75,0%	4	3	0	0	0%
Fakultät A	6	4	66,7%	6	4	0	0	0%
Fakultät W	8	1	12,5%	8	1	0	0	0%
Sonstige Einrichtungen	2	2	100,0%	2	2	0	0	0%
Gesamt	20	10	50,0%	20	10	0	0	0%

Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	5	1	20,0%	3	-1	2	2	100,0%
Fakultät A	3	1	33,3%	0	-1	3	2	66,7%
Fakultät W	4	2	50,0%	2	2	2	0	0,0%
Sonstige Einrichtungen	1	0	0,0%	-6	-3	7	3	42,9%
Gesamt	13	4	30,8%	-1	-3	14	7	50,0%

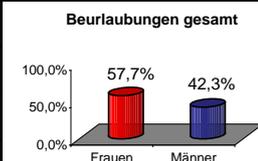
Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 2009/2010

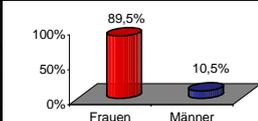
Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	459	265	57,7%	-92	-60	551	325	59,0%

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



davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	38	34	89,5%	-4	-5	42	39	92,9%

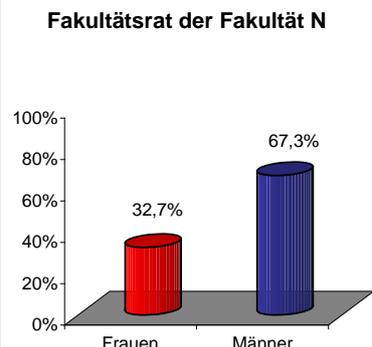
Quelle: Rektoramt / Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



15. Gremien:

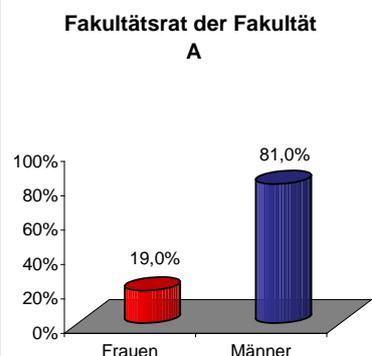
Fakultätsräte

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	30	4	13,3%
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%
Studierende	6	4	66,7%
Sonstige Angestellte/Beamte	5	5	100,0%
Gesamt	49	16	32,7%



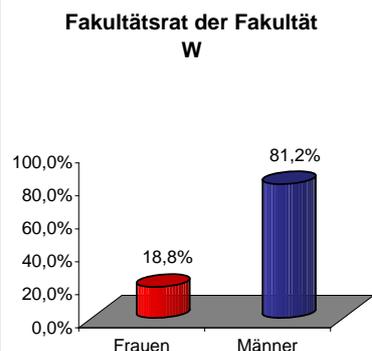
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	41	6	14,6%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	2	33,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
Gesamt	58	11	19,0%



Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	32	4	12,5%
Wissenschaftl. Dienst	4	2	50,0%
Studierende	6	2	33,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	2	1	50,0%
Gesamt	48	9	18,8%

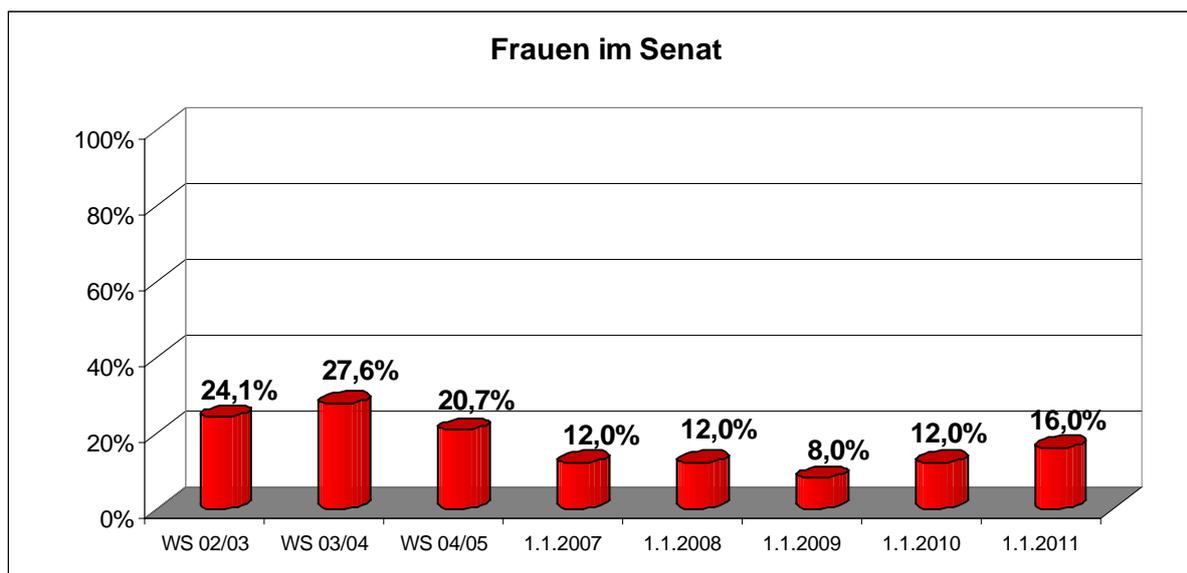


Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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 Professoren-schaft	7	0	0,0%
Vertreter der Studierenden	3	1	33,3%
Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes	3	2	66,7%
Vertreter des Sonstigen Personals	3	0	0,0%
Gesamt	25	4	16,0%

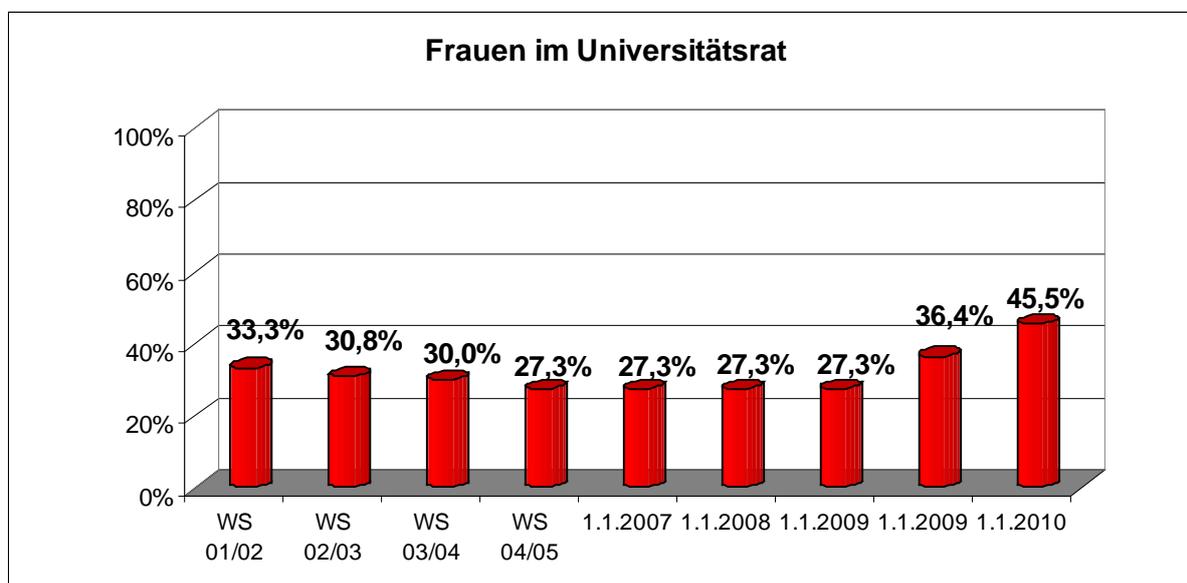
Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Universitätsrat

Mitglieder des Universitätsrates				
		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %
Wahlmitglieder	Externe Mitglieder	6	2	33,3%
	Interne Mitglieder	5	3	60,0%
Gesamt		11	5	45,5%
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. Die vorliegenden Zahlen belegen, dass dies in vielen Gremien nicht der Fall ist, was natürlich auch durch die Wahlperioden zu erklären ist. Es ist aber erforderlich, dass bei der Neubesetzung von Gremien eine Erhöhung des Frauenanteils erreicht wird, wie dies im Senat bereits umgesetzt werden konnte.

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 %** (GWK).

Im **Universitätsrat** dagegen sind die Frauen mit **45,5 %** vertreten und liegen damit weit über dem **Bundesdurchschnitt** von **23 %** (GWK).

II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten





Bericht der Fakultät Naturwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrags im Studienjahr 2010

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 in der Fakultät Naturwissenschaften statistisch erfasst und Bezug nehmend auf die Umsetzung des zentralen Gleichstellungsauftrages der Universität Hohenheim analysiert und diskutiert.

Die folgende Tabelle gibt zunächst die Anteile von Frauen und Männern in den verschiedenen Statusgruppen der Fakultät Naturwissenschaften im Vergleich zu den Vorjahren wieder. Die Darstellung ist hier als Überblick gedacht und erfolgt daher fachbereichsübergreifend. Für einen Vergleich und eine Einordnung in die Gesamtsituation sind die entsprechenden Zahlen für die ganze Universität angegeben.

Personengruppe

Frauenanteile in Prozent

	2010	2009	2008	Universität gesamt (2009)
Neuimmatriulierte	75,1	72,7	77,2	54,2
Studierende	76,6	77,0	77,5	56,3
Studienabschlüsse	81,8	75,8	77,0	56,7
Promotionen rer. nat.	56,5	52,0	60,5	37,0
Promotionsstipendien	63,6	68,2	62,1	51,7
HiWi ungeprüft	63,2	64,2	66,3	56,0
HiWi geprüft	72,1	62,5	64,6	65,2
Mittelbau Drittmittel	66,0	60,8	59,7	
Mittelbau Planstellen	42,7	42,5	42,9	51,0
Mittelbau befristet	58,5	57,3	56,8	49,2
Mittelbau unbefristet	33,3	28,2	28,2	28,3
Mittelbau Teilzeit	62,3	63,8	63,0	55,9
Mittelbau Vollzeit	38,6	34,2	27,1	31,5
Professoren/Innen	9,4	9,1	6,1	9,9

II. Zielvorgaben

1. Studierende und Neuimmatriulierte

In diesem Abschnitt wird die Situation etwas detaillierter für die einzelnen Studiengänge betrachtet, da sich im Einzelnen teilweise erhebliche Unterschiede zwischen den Fachbereichen feststellen lassen und daher auch die Zielvorgaben nicht gleich lauten können.

Die *Frauenanteile unter den Studierenden* der Studiengänge der Fakultät Naturwissenschaften insgesamt erreichen ein Niveau von ca. 77 %, wobei die Situation für die einzelnen Studiengänge unterschiedlich ist. Der Studiengang Ernährungswissenschaften stellt mit 91 % weiterhin das Fach mit dem höchsten Frauenanteil dar. Die Situation wurde hier durch die Einführung des Bachelor-Mastersystem nicht verändert. Der Studiengang Lebensmittelwissenschaft und Biotechnologie (LB) weist einen Frauenanteil von 72% auf, ein Wert, der sich im Mittel in den letzten Jahren kaum verändert hat. Dies ist trotz der stetigen Erhöhung der Studierendenzahlen in diesem Studiengang unbeeinflusst. Einen relativ konstanten Frauenanteil von etwa 70 % weist seit vielen Jahren der Studiengang Biologie auf. Auch

hier hatte die Umstrukturierung des Studienganges auf das BSc-MSc-System keinen Einfluss. Auch im Studiengang Lebensmittelchemie, in dem in Hohenheim nur Studierende im Hauptstudium eingeschrieben sind, wird seit Jahren ein konstant recht hoher Frauenanteil von 75-80% gehalten.

Die *Frauenanteile bei den Neuimmatrikulierten* der gesamten Fakultät sind im Studienjahr 2010/2011 mit 75,1% wieder höher als im Vorjahr, wobei auch hier im Studiengang EW fast 91%, in den Studiengängen LB und Bio jeweils knapp 70% weibliche neuimmatrikulierte Studierende sind. Die Studierendenzahlen und Neuzulassungen sind durch die Einführung der Masterstudiengänge stark angestiegen. Es sollte analysiert werden, wie die Frauenanteile bei den Bewerbern/Bewerberinnen um die Studienplätze sind und wie viele Frauen in den Masterstudiengängen eingeschrieben sind.

2. Studienabschlüsse und Promotionen von Frauen

Der Prozentsatz der *Studienabschlüsse von Frauen* ist mit den vorangegangenen Jahren nicht zu vergleichen, da 2010 erstmals parallel Bachelor- und Diplomabschlüsse abgelegt wurden. Die AbsolventInnenzahlen für die BSc-Abschlüsse sind in diesem Bericht nicht verlässlich auswertbar, da der Stichtag für die Erhebung der Zahlen vor dem Termin für die Abgabe der BSc-Arbeit und der Bewertung bzw. Zeugnisausstellung lag (September bzw. Ende Sommersemester 2010). Der Frauenanteil bei den Bachelor-Abschlüssen liegt jedoch nach den vorliegenden präliminären Daten in den Fächern EW, Bio und LT deutlich über dem der Diplomabschlüsse. Möglicherweise haben Frauen vermehrt Fächerkombinationen gewählt, die aufgrund der Terminlage der erforderlichen Module einen früheren Abschluss ermöglichte. Es darf nicht der Schluss gezogen werden, dass männliche Studierende langsamer studieren.

Der Anteil der *Promotionen von Frauen* (und auch die Gesamtzahl der Promotionen zum Dr. rer. nat.) schwankte zwar in den vergangenen Jahren, liegt aber mit 56,5 % auf einem sehr guten Niveau und ist im Sinne der auf allen Ebenen anzustrebenden Geschlechterausgewogenheit ein sehr guter Wert, der in den anderen Fakultäten bei weitem nicht erreicht wird, was sich auch in einem Frauenanteil an Promotionen der Universität insgesamt von nur 37% widerspiegelt.

Bei den *durch Stipendien geförderten Promotionen* beträgt der Frauenanteil 63,6%. Dies ist weniger als im vorangegangenen Berichtszeitraum (68,2%), wobei sich die Zahl der durch Stipendien geförderten Promotionen insgesamt stark erhöht hat (von 22 auf 33). Da ein zugesprochenes Stipendium je nach Renommé der ausschreibenden Organisation häufig eine Auszeichnung für die/den Promovierende/n ist, die einer Karriere durchaus zuträglich sein kann, ist ein relativ hoher Frauenanteil hier keinesfalls als 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

beispielsweise durch eine Aufstockung des Stipendiums über HiWi-Mittel oder Teilzeitstellen zu sorgen.

3. Frauenanteil im Mittelbau

Bei den *ungeprüften wissenschaftlichen Hilfskräften* ist der Frauenanteil in den letzten Jahren stetig leicht gefallen, bei den *geprüften wissenschaftlichen Hilfskräften* aber stark gestiegen, wobei die Anzahl der Stellen im Vergleich zum Vorjahr um ein Drittel zugenommen hat. Insgesamt bleibt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften zwar hoch (63,2 % bzw. 72,1 %), spiegelt aber vor allem bei den *ungeprüften Hilfskräften* noch nicht den noch höher liegenden Anteil der weiblichen Studierenden von 76.6 % wider.

Die Tendenz des Frauenanteils bei der Besetzung der *befristeten und der Drittmittelstellen* im wissenschaftlichen Mittelbau ist trotz einer Verringerung der Stellenzahl weiter steigend, die Zahl der mit Frauen besetzten *Vollzeitstellen* ist um einiges gestiegen (von 34,2 auf 38,6 %)., die der *Teilzeitstellen* leicht gefallen. Der Frauenanteil bei den *Planstellen* ist erfreulicherweise gestiegen, von 28,3 % auf 33,3% bei den *unbefristeten Planstellen*, bei den *befristeten Stellen* um gut einen Prozentpunkt auf 58,5 %. 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 5 weitere der derzeit 103 Planstellen mit Frauen besetzt werden. Die Mitglieder der Fakultät Naturwissenschaften sind bestrebt, bei entsprechender Bewerbungslage auf freiwerdende Stellen ihren Beitrag zur Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu leisten.

Bei universitätsinternen Beförderungen (Höhergruppierungen) stieg der Frauenanteil im letzten Jahr von 25 auf 50 %, wobei die Fallzahlen (2) noch niedriger waren als im Vorjahr (8). Trotzdem sollte hier ein verstärktes 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 2010 haben sich an der Fakultät Naturwissenschaften drei Frauen *habilitiert*. Durch die insgesamt niedrigen Fallzahlen lässt sich hier keine Tendenz ableiten, jedoch sollten weiterhin vermehrt qualifizierte Wissenschaftlerinnen zu einer Hochschullaufbahn ermuntert werden.

In der Fakultät Naturwissenschaften wurde im Berichtszeitraum *kein Ruf* auf eine Professur erteilt. Als Ausblick auf das Jahr 2011 ist zu sagen, dass von den 7 derzeit laufenden Berufungsverfahren der Fakultät Naturwissenschaften bis Juni 2011 6 Verfahren abgeschlossen sind. In 5 dieser Verfahren stehen Frauen an der ersten Position, bei einem der Verfahren an der 1. und 2. Position und bei einem weiteren Verfahren besteht eine reine Frauenliste (1, 2 und 3. Position). Besonders positiv zu werten ist die Tatsache, dass sich die Bewerberlage bezüglich Bewerbungen von

Frauen sehr verbessert hat gegenüber der Vergangenheit. Andererseits handelt es sich bei 5 der 7 laufenden Berufungsverfahren um 2012-Professuren, die nur über ein sehr eingeschränktes Budget verfügen. Bei den Berufungsverhandlungen muss deshalb die Fakultät ihren Einfluss gegenüber dem Rektorat geltend machen, damit die Bedingungen so gestaltet werden können, dass die Frauen den Ruf annehmen können. 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 hierdurch Schaden erleidet 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.

Anzumerken ist noch, dass bei Rufannahme der 5 Kandidatinnen und des einen Kandidaten die Fakultät Naturwissenschaften zukünftig über einen Frauenanteil von 19,4 % unter der Professorenschaft verfügen könnte. Demgegenüber steht ein Anteil von nur 9,4 % heute.

5. Frauenanteil im Fakultätsrat

Die Zusammensetzung des Fakultätsrats weist im *Mittelbau* 75% weibliche Vertretung auf, die Vertretung der *Studierenden* ist zu 66,7 % weiblich besetzt. Durch den Frauenanteil von 13.3 % in der *Professorenschaft* (incl. einer externen Professorin von der Universität Stuttgart) ergibt sich für den gesamten Fakultätsrat (incl. der Gruppe der *sonstigen MitarbeiterInnen*) ein Frauenanteil von 32,7 %. Angesichts der oben ausgeführten potentiellen Erhöhung des Frauenanteils durch Neuberufungen in der Professorenschaft der Fakultät könnte auch der von der Universität Hohenheim im Gleichstellungsförderplan angestrebte Frauenanteil von 25 % in jeder Statusgruppe der Selbstverwaltungsorgane erreicht werden. Voraussetzung ist allerdings, dass die Berufungsverhandlungen der Kandidatinnen für die Professuren erfolgreich verlaufen und die Rufe angenommen 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. Im Berichtszeitraum erfolgte keine Ausschreibung ohne Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten. Damit 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. Hier herrscht noch Handlungsbedarf und die Verfahren müssen generell transparenter gestaltet werden.
- Über **Höhergruppierungen** und Beförderungen muss verstärkt unter dem Aspekt der Förderung hochqualifizierter Frauen entschieden werden. Es darf keine Benachteiligungen wegen Teilzeitphasen, Elternzeit 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 Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten, *Margarete-von-Wrangell-Habitationsprogramm*, *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.
- Verstärktes Augenmerk sollte auch auf die DCC (*Dual Career Couples*) Problematik gelegt werden, die insbesondere bei höchstqualifizierten Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zu einem (Standort)-Nachteil bei Berufungen werden kann, wenn die Universität hier keine geeigneten Hilfestellungen und Unterstützung anbieten kann. Es sei hier nur auf die ausführlichen Stellungnahmen und Publikationen der DFG und des Stifterverbandes („*Brain Drain-Brain Gain*“) hingewiesen, da dieser komplexe Themenkreis im Rahmen dieses kurzen Berichtes nicht weiter ausgeführt werden kann.

- 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 20.12.2011

Prof. Dr. H. Breer

Dekan der Fakultät
Naturwissenschaften

Dr. C. Job

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften

Dr. D. Kiefer

Gleichstellungsbeauftragte der
Fakultät Naturwissenschaften



Bericht des Dekans zur Umsetzung des Gleichstellungsförderplans der Fakultät Agrarwissenschaften

Berichtszeitraum

01.01.2010 – 31.12.2010

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: 15.12.2010)

1. Studiengang	neuer Berichtszeitraum 1. 1. 2010 - 31.12.2010			1. 1. 2009 - 31.12.2009		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc.***	304	200	65,8%	128	84	65,9%
Agrarbiologie Dipl.**	195	135	69,2%	275	193	70,2%
Agrarbiologie M.Sc.	7	7	100,0%			
Agrarwissenschaft B.Sc.	843	457	54,2%	768	433	56,4%
Agrarwissenschaft M.Sc.	414	206	49,8%	372	164	44,1%
Agribusiness M.Sc.	105	48	45,7%	101	45	44,6%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.	58	28	48,3%	64	31	48,4%
Allg. Agrarwissenschaft Dipl **	2	2	100,0%	2	2	100,0%
Crop Sciences M. Sc.*	32	8	25,0%	7	3	42,9%
Environmental Protection and Agricultural Food Production M.Sc. *	72	24	33,3%	59	26	44,1%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	21	12	57,1%	21	11	52,4%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie B.Sc.*	497	167	33,6%	371	114	30,7%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie M.Sc.*	24	0	0,0%			
Sustainable Agriculture and Watershed Management M.Sc.*	8	3	37,5%			

¹ Sämtliche Zahlen stammen vom Gleichstellungsbüro bzw. von RA der Universität Hohenheim.

Organic Food Chain Management M.Sc.	43	29	67,4%	58	38	65,5%
Organic Agriculture and Food Systems M.Sc.	31	19	61,3%			
Summe Fakultät A	2635	1345	51,0%	2353	1144	48,6%

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

* bei diesen Masterstudiengängen ist auf die Gewinnung von Studentinnen zu achten

** auslaufender Studiengang

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

Tab 2.: Neuimmatrikulationen 2010 (Stand; 23.05.2011)

Studiengang	Studienjahr 2010/2011			Studienjahr 2009/2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut	in %
Agrarbiologie B.Sc.**	49	30	61,2%	55	34	62,4%
Agrarbiologie - Master	24	18	75,0%			
Agrarwissenschaften - B. SC.	290	154	53,1%	266	146	54,9%
Agrarwissenschaften M.Sc. (ohne Vertiefungsrichtung Agr. Econ.)	94	60	63,8%	75	37	49,3%
Agrarwissenschaften M.Sc. Vertiefungsrichtung Agr. Economics*	31	10	32,3%	25	10	40,0%
Agricultural Sciences in the Tropics and Subtropics M.Sc.*	22	8	36,4%	24	12	50,0%
Agribusiness M.Sc.	52	28	53,8%	45	18	40,0%
Crop Science M.Sc.*	26	6	23,1%	10	3	30,0%
Environmental Protection and Agric. Food Production M.Sc.*	30	8	26,7%	21	8	38,1%
Environmental Science - Soil, Water and Biodiversity M.Sc.	8	4	50,0%	10	6	60,0%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie - B.Sc.	215	84	39,1%	196	60	30,6%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie - M.Sc.*	24	0	0,0%			
Organic Food Chain Management M.Sc.***				27	19	70,4%
Organic Agriculture and Food Systems - M.Sc.	35	22	62,9%			
Summe Fakultät A	898	432	48,1%	754	353	46,8%

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

* bei diesen Masterstudiengängen ist auf die Gewinnung von Studentinnen zu achten

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

*** Studiengang eingestellt

Tab 3.: Studienabschlüsse an der Fakultät Agrarwissenschaften

Alle Studiengänge im Studienjahr 2009/10

Stand: 28.03.2011

		Absolvent/-innen 2009/2010*			Absolvent/-innen 2008/2009		
Studiengang	Abschluss	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	
			absolut	in %		absolut	in %
Agrarwissenschaft	Bachelor	135	80	59,3%	105	61	58,1%
Agrarwissenschaft	Master	51	23	45,1%	56	23	41,1%
Agrarwissenschaft, Agricultural Economics	Master	29	10	34,5%	17	8	47,1%
Agrarbiologie*	Diplom	83	58	69,9%	56	46	82,1%
Agrarbiologie*	Bachelor	6	3	50,0%			
Agribusiness	Master	41	18	43,9%	17	6	35,3%
Agricultural Science	Master	24	8	33,3%	25	10	40,0%
Enviromental Science -Soil, Water, Biodiversity	Master	4	2	50,0%	1	0	0,0%
Envirofood	Master	16	7	43,8%	15	9	60,0%
Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie	Bachelor	6	4	66,7%			
Organic Food	Master	15	8	53,3%	26	16	61,5%
Gesamtzahl Fakultät A		410	221	53,9%	318	179	56,3%

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 [%]
2009/10	58	32	26	44,8
2008/09	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

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

Tab. 5: Abgeschlossenen Habilitationen bezogen auf das Kalenderjahr

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2010	6	3	3	50,0
2009	3	3	0	0,0
2008	2	1	1	50,0
2007	2	1	1	50,0
2006	6	3	3	50,0

Tab. 6: Wissenschaftliches Personal

6a: Professuren

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2010	44	38	6	13,6
2009	42	38	4	9,5
2008	43	40	3	7,0
2007	43	40	3	7,0
2006	45	43	2	4,4

6b: Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2010	119	66	53	44,5
2009	124	67	57	46,0
2008	113	62	51	45,1
2007	117	76	41	35,0
2006	123	81	42	34,1

6c: Wissenschaftlich Beschäftigte in Drittmittelprojekten

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2010	163	104	59	36,2
2009	161	98	63	39,1
2008	123	75	48	39,0
2007	84	48	36	42,9
2006	93	52	41	44,1

Tab. 7: Hilfskräfte

7a: Wissenschaftliche Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2010	48	24	24	50,0
2009	37	11	26	70,3
2008	41	20	21	51,2
2007	43	18	25	58,1
2006	46	15	31	67,4

* Daten lagen nicht vor

7b: Studentische Hilfskräfte

Jahr	gesamt	männl.	weibl.	Frauenanteil [%]
2010	123	51	72	58,5
2009	71	36	35	49,3
2008	119	50	69	58,0
2007	93	38	55	59,1
2006	89	28	61	68,5

* Daten lagen nicht vor

2. Beurteilung der Veränderungen, Ziele

- Bei den meisten Studierenden (Tab. 1) und den Absolventen/innen (Tab. 3) in den Studiengängen der Fakultät Agrarwissenschaften überwiegen zahlenmäßig insgesamt nach wie vor die Frauen. Zu erhöhen ist der Anteil der Frauen in den Studiengängen M.Sc. Crop Science, M.Sc. Environmental Protection and Agricultural Food Production, B.Sc. Nachwachsende Rohstoffe und Bioenergie. Im M.Sc. Sustainable Agriculture and Watershed Management ist die geringe Zulassungszahl zu berücksichtigen. Die Anzahl der weiblichen Studienanfänger im Studienjahr 2010/11 ist leicht von 46,8% auf 49,1% gestiegen (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 gestiegen, aktuell auf 44,8% (Tab. 4). Die Zahl der Habilitationen in der Fakultät Agrarwissenschaften ist insgesamt in den vergangenen Jahren angestiegen. Im Jahr 2010 wurden 50% der Habilitationen von Frauen abgeschlossen.

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

- Der Anteil der Promotionen von Frauen sollte auf dem derzeitigen Stand gehalten 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 werden in den Berufungsverfahren der Fakultät A Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert.

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 weiterhin 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 weiterhin aktiv im Rahmen der aktiven Rekrutierung durch die Unterstützung von Datenbankrecherchen erfolgen.

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

UNIVERSITÄT HOHENHEIM

FAKULTÄT WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN
DER DEKAN



Universität Hohenheim · Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften
Telefon: (0711) 459-22488, Telefax: (0711) 459-22785, 70593 Stuttgart
E-Mail: wiso@uni-hohenheim.de

18. September 2011

Bericht der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages für den Zeitraum vom 01.01.2010 bis 31.12.2010

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 2010 blieb der Anteil der weiblichen Studierenden an der Universität Hohenheim im Vergleich zum Vorjahr unverändert und beträgt 56,2 Prozent. In der Fakultät WISO ist der Frauenanteil der Studierenden sogar leicht gestiegen und beträgt nun 52,9 Prozent (4.792 Studierende, davon 2.536 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 0,6 Prozentpunkte auf 52,6 Prozent angestiegen. Somit liegt der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen im Studienjahr 2009/2010 leicht unter dem Anteil der weiblichen Studierenden der Fakultät WISO, spiegelt allerdings dennoch ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter wieder.

Bei den Studienanfängern der Fakultät WISO im WS 2010/2011 ist der Frauenanteil von 54,0 Prozent im Vorjahr auf 53,4 leicht gesunken, und liegt damit weiter unter dem Frauenanteil aller Neumatrikulationen an der Universität Hohenheim (55,2 %).

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 2010 nach Studiengängen

Studiengang	Frauenanteil	Fallzahlen
Kommunikationswissenschaft (B. Sc.)	78,1 %	82 von 105
Wirtschaftswissenschaften (B. Sc.)		
– ökonomisches Wahlprofil	45,5 %	296 von 650
– sozialökonomisches Profil	60,5 %	92 von 152
– wirtschaftspädagogisches Profil	67,2 %	84 von 125
Economics (M. Sc.)	44,7 %	21 von 47
Empirische Kommunikationswissenschaft (M. Sc.)	70,6 %	12 von 17
International Business and Economics (M. Sc.)	61,7 %	37 von 60
Kommunikationsmanagement (M. Sc.)	87,1 %	27 von 31
Management (M. Sc.)	48,1 %	136 von 283
Wirtschaftsinformatik (M. Sc.)	26,9 %	7 von 26
Wirtschaftswissenschaftliches Lehramt (M. Sc.)	58,7 %	54 von 92

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

Sowohl der Bachelorstudiengang Kommunikationswissenschaft als auch die beiden Masterstudiengänge Empirische Kommunikationswissenschaft und Kommunikationsmanagement werden weiterhin stark von weiblichen Studierenden dominiert. Außerdem ist der traditionell hohe Frauenanteil im Bachelorstudiengang Wirtschaftswissenschaften mit wirtschaftspädagogischem Profil bei den Neuimmatrikulationen 2010 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.

Der Bachelor-Studiengang Wirtschaftswissenschaften mit sozialökonomischem Profil, der traditionell ebenfalls stark von weiblichen Studierenden dominiert ist, verzeichnet hingegen 2010 einen starken Rückgang des Frauenanteils bei den Neuimmatrikulationen von 74,8% im Vorjahr auf 60,5% und nähert sich damit der Zielmarke von 50%. Im größten Studiengang Wirtschaftswissenschaften mit

ökonomischem Wahlprofil (650 Neuimmatrikulationen) ging der Frauenanteil um 1,4 Prozentpunkte zurück und beträgt nun 45,5 Prozent.

Hervorzuheben ist zudem der gestiegene Anteil von Neuimmatrikulationen weiblicher Studierender im Masterstudiengang Wirtschaftsinformatik, der sich im Vergleich zum Vorjahr von 7,1% auf 26,9% mehr als verdreifacht hat. Da eine Unterrepräsentanz weiblicher Studierender allerdings weiterhin besteht, könnte hier durch geeignete Maßnahmen (z.B. Girl's Day) versucht werden, den Anteil an weiblichen Studierenden darüber hinaus zu erhöhen.

In den anderen wirtschaftswissenschaftlichen Masterstudiengängen ist das Verhältnis der Geschlechter relativ ausgeglichen (44,7% im M.Sc. Economics, 61,7% im M.Sc. International Business and Economics, 48,1 % im M.Sc. Management).

Stellenverteilung

Bei den *ungeprüften Hilfskräften* ist der Frauenanteil im Vergleich zum Vorjahr um 1,2 Prozentpunkte auf 50,9 Prozent gesunken – und liegt damit leicht unterhalb des Anteils weiblicher Studierender in der Fakultät WISO (52,9 %).

Der Anteil von Frauen auf Stellen im Mittelbau ist in der Fakultät WISO von 45,6 Prozent im Vorjahr auf 38,6 Prozent deutlich zurückgegangen. Damit hat die Fakultät WISO die Zielsetzung des Gleichstellungsplans (2007-2011), den Frauenanteil wieder auf 40 Prozent zu steigern, im vergangenen Jahr verfehlt. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Mittelbau liegt zudem weiterhin deutlich unter dem Frauenanteil der Studierenden von 52,9 Prozent sowie der Absolventen von 52,6 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 auch 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. Während der Frauenanteil bei den drittmittelfinanzierten Stellen 43,1% beträgt, liegt er bei den Planstellen mit 35,9% deutlich niedriger.

Des Weiteren zeigt sich in der Stellenstatistik, dass Frauen im Mittelbau bei den unbefristeten Anstellungen (2 von 10, entspricht 20 %) im Vergleich zu den befristeten Anstellungen (71 von 179, entspricht 39,7 %) unterrepräsentiert sind. Ein ähnliches Bild ergibt sich bei der Betrachtung des Stellenumfangs. Hier sind nur 17 von 56 (30,4 %) Vollzeitstellen im Vergleich zu 56 von 133 Teilzeitstellen (42,1 %) von Frauen besetzt.

Tabelle 2: Zusammenfassende Darstellung der Stellenverteilung Fakultät WISO 2010

	gesamt	davon Frauen	
		Absolut	in %
Wiss. Beschäftigte insgesamt			

- Gesamt	226	77	34,1
- auf Planstellen	154	46	29,9
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln finanziert	72	31	43,1
Professuren (Planstellen)	37	4	10,8
Mittelbau			
- Gesamt	189	73	38,6
- auf Planstellen	117	42	35,9
- aus Drittmitteln u. sonstigen Mitteln finanziert	72	31	43,1
wiss. Hilfskräfte			
- geprüft	13	6	46,2
- ungeprüft	161	82	50,9

Quelle: Rektoramt/Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025); Stichtag: 30.03.2011

Bei den professoral Beschäftigten der Fakultät WISO sind im Berichtszeitraum im Saldo der Zu- und Weggänge zwei Professuren weggefallen. Von den insgesamt 37 Professuren waren im Jahr 2010 vier von Professorinnen besetzt, was einem Frauenanteil von 10,8 Prozent entspricht. Somit bedarf es im professoralen Bereich einer deutlichen Steigerung des Frauenanteils, um den Gleichstellungsauftrag zu erfüllen.

Einstellungsverhalten

Im Jahr 2010 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 36,1 Prozent (22 von 61) 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 10 von 49 Einstellungen (also 20,4 %) 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 ist der Frauenanteil im Jahr 2010 im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen und liegt bei 37,5 Prozent (9 von 24) und damit nach wie vor deutlich unter dem Anteil der Studienabsolventinnen von 52,6 Prozent. Im Berichtszeitraum gab es an der Fakultät WISO zudem eine abgeschlossene Habilitation, und zwar von einer Frau.

Darüber hinaus war die Anzahl der Stipendien zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Fakultät WISO mit 14 Promotions-, keinem Habilitations- und lediglich einem sonstigen Stipendium im Jahr 2010 weiter sehr gering. Hierbei waren sechs der insgesamt 15 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 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.

III. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro



Pfingst-Campusferien 2010



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
 UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSAUFTRÄGE
 GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Bitte aushängen und weitergeben!
 An alle Mitglieder der Universität Hohenheim März 2010

- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2010
 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.

Natur pur
 Haus des Waldes





Datum: 31.5.2010 – 4.6.2010 (außer 3.6.2010)
 Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
 Preis: 40 € 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 31.5.2010 – 4.6.2010 ganztags halbtags an.
 Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: _____

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 30.04.2010 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 Programm

- Mo 31.05.:** vormittags: Kennen lernen
Nachmittags ab 14 Uhr: das Landwirtschaftsmuseum aktiv erleben
- Di 01.06.:** Besuch im Haus des Waldes
- Mi 02.06.:** Besuch im Haus des Waldes
- Do 03.06.:** keine Betreuung
- Fr 04.06.:** Abschlussprogramm

Sommer-Campusferien 2010

Unser Sommer- Programm

Workshop 1:
English-Workshop
 Travel around the world

Workshop 2:
Computer-Workshop
 im Computerraum der Universität Hohenheim

Workshop 3:
Mosaik-Workshop
 Basteln mit Mosaiksteinen



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
 UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSAUFTRÄGE
 GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Bitte aushängen und weitergeben!
 An alle Mitglieder der Universität Hohenheim April 2010

- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

**Hohenheimer Sommer-Campusferien 2010
 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.

3 Workshops zur Auswahl





Datum: 2.8.2010 – 13.8.2010
 Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
 Preis: 60 € 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 2.8.2010 – 13.8.2010 ganztags halbtags 1. Woche 2. Woche an.
 Geburtsdatum des Kindes / der Kinder: _____

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 30.06.2010 an:
 Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
 Tel: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de

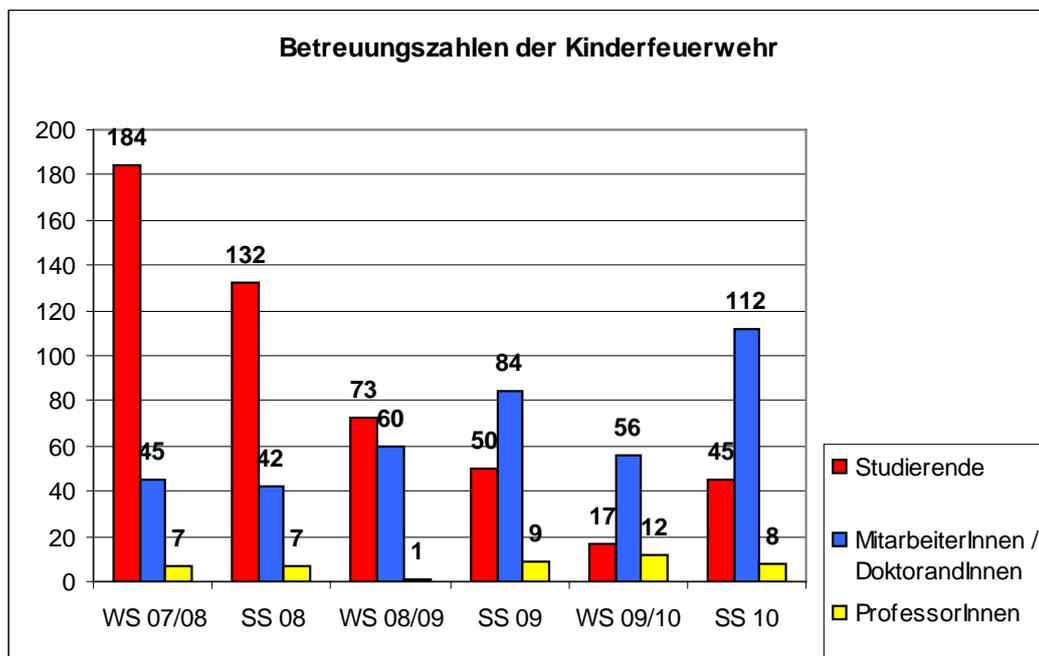
Kinderbetreuungssituation an der Universität Hohenheim

Wie bereits im letzten Jahresbericht ausführlich beschrieben wurde, führt die Randlage der Universität Hohenheim dazu, dass Eltern mit Nicht-Erstwohnsitz Stuttgart ihre Kinder nicht in den Betreuungseinrichtungen der Stadt Stuttgart betreuen lassen können; d.h. auch fast alle Betreuungseinrichtungen auf dem Campus bleiben ihnen verschlossen.

Trotz der Einsprüche der Rektoren und der Studentenwerke wurde an dieser Regelung nichts geändert, da keine Ausnahmen von der Regel gemacht werden könnten. (Schreiben des Oberbürgermeisters der Stadt Stuttgart vom 23.8.2010)

Das Studentenwerk Tübingen-Hohenheim hat daher mit der Einrichtung eines Betriebskindergartens begonnen.

Nach wie vor ist die Kinderfeuerwehr eine unersetzliche Hilfe für viele Eltern an der Universität Hohenheim. Im SS 2010 wurden 165 Kinder betreut.



Blick über den Tellerrand



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Internationaler Frauentag

12. März 2010

Ein Vergleich zwischen Deutschland und
Russland

13.30 Uhr -16.30 Uhr
in der Aula im Schloss

Blick über den Tellerrand – Wie machen es die Anderen?

Warum sind in Russland so viele Frauen in Führungspositionen?

Der Frauenanteil in russischen
Chefetagen beträgt 42 %



Der Frauenanteil in deutschen Chefetagen beträgt 17 %.

Was machen Russinnen anders?

Frauen aus verschiedenen Bereichen geben uns einen Einblick in die
gesellschaftliche Situation ihres Heimatlandes Russland und erzählen über ihren
persönlichen Werdegang

Anschließend Diskussion und Gespräche bei einem kleinen Imbiss

Wir bitten um Anmeldung

Telefon: 0711/ 459-23478 Telefax: 0711/ 459-23720

E-Mail: konca@uni-hohenheim.de

Der „Kulturkampf“ um die Frauen in Führungspositionen, um das „Handelsblatt vom 4.02.2011 zu zitieren, findet in Russland nicht statt. Es ist selbstverständlich, dass die russischen Mädchen Physik und Technik studieren. Es ist selbstverständlich, dass die qualifizierten und energischen Expertinnen in die Führung aufsteigen, ob mit Kind und/oder Mann oder ohne.



Equal Pay Day - Warum ist weniger genug?

Podiumsdiskussion

26. März 2010, 13.00 Uhr – 15.30 Uhr

Schloss, Mittelbau, 1. Stock, Aula



Die menschenwürdigen Punkte:

- Frauen verdienen 23 % weniger als Männer
- Hochqualifizierte Frauen arbeiten auf unterqualifizierten Stellen
- Frau verlässt sich auf den Hauptverdiener
- Frauen bewerben sich nicht
- Entweder Familie oder Karriere
- Auch Frauen ohne Kinder kommen nicht oben an

Warum?????

Programm:

- Begrüßung und Einführung
Rotraud Konca
- Podiumsdiskussion
Moderation: Monika Blazejczak

Unser Podium:

- **Ruth Weckenmann**, Leiterin Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
Bundesagentur für Arbeit Regionaldirektion Baden-Württemberg
- **Franzjörg Krieg**, Verein Väteraufbruch
- **Patrizia Worbs**, Beauftragte für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit Stuttgart

Nach der Diskussion:

Wie vermarktet frau sich besser? - Gruppencoaching mit Frau **Dr. Gudrun Fey**

Ausklang mit einem kleinen Imbiss

Wir bitten um Anmeldung

Gleichstellungsbüro	oder	Beauftragte für Chancengleichheit
Tel.: 0711 / 459-23478		Tel.: 0711 / 459-24244
Fax: 0711 / 459-23720		Fax: 0711 / 459- 23085
Email: konca@uni-hohenheim.de		Email: blazejczak@verwaltung.uni-hohenheim.de

Das Ergebnis der Diskussion war nicht überraschend:

Es gibt keinen nachvollziehbaren Grund für die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Altersvorsorge für Frauen



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Informationsveranstaltung Vermögensaufbau und Altersvorsorge für Frauen

Mittwoch, 10. März 2010
um 18.00 Uhr

Soziale Sicherung – Eine Karikatur



Ans: Frankfurter Rundschau, 14. April 1997

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

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
PREIS	kostenlos
ANMELDUNG	verbindlich bis 5. März 2010 im Gleichstellungsbüro oder Voranmeldung: gleichstellung@uni-hohenheim.de
WEITERE INFOS	gibt es im Gleichstellungsbüro (Emil-Wolff-Str. 30 (Alte Post)) Tel: 459 23478

Traditionell bietet das Gleichstellungsbüro alljährlich die Informationsveranstaltung „**Vermögensaufbau und Altersvorsorge für Frauen**“ an. Damit wird den Teilnehmerinnen Eigenverantwortlichkeit für die finanzielle Absicherung vermittelt. Die Zahl der Interessentinnen steigt kontinuierlich.

IV. MentHo – Mentoring Hohenheim

Mentoring für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in Hohenheim



MENTHO



MentHo – Mentoring Hohenheim

Nachdem im März 2009 das 100. Erfolgspaar in MentHo gefeiert wurde, gab es im Jahr 2010 wieder einen Grund zu feiern.

MentHo wird als eines von neun Mentoringprogrammen bundesweit im Rahmen des Projektes „Aufwind mit Mentoring“, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert und von der LaKoG durchgeführt wird, evaluiert werden.

Die Laufzeit des Projektes beträgt zwei Jahre. Zentrales Ziel dieser Evaluation ist die Analyse der Wirksamkeit von Mentoring zur Nachwuchsförderung und zur beruflichen Gleichstellung.

Bei den ersten Arbeitstreffen der neun ausgewählten Programme stellte sich heraus, dass MentHo eines der wenigen Programme bundesweit ist, das alle Qualifikationsstufen beinhaltet und sowohl die Karrieremöglichkeiten in der Wissenschaft als auch in der Wirtschaft im Fokus hat.

Dieses sog. „Cross-Mentoring“ bietet enorme Chancen für die Teilnehmerinnen von MentHo, sowohl ihr Studium als auch ihre Karriere frühzeitig zielorientiert zu planen und zu gestalten. Die Erfolge sprechen für sich.

Im Jahr 2010 konnten bereits über 150 Paare verzeichnet werden. Viele Mentees erhielten Praktikastellen, Promotionsstellen, teilweise sogar im Ausland und nicht zuletzt auch berufliche Positionen. Da ehemalige Mentees meist als Mentorinnen weiter im Programm bleiben, wächst das Netzwerk von MentHo ständig. Ein weiterer Erfolgsfaktor ist sicherlich auch die kontinuierliche Fortführung von MentHo, das im Jahr 2009 von der Universitätsleitung verstetigt wurde.

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

Die Rahmenbedingungen für die Teilnehmerinnen an dem Programm haben sich nicht geändert. Auch weiterhin können sie durch die Teilnahme an den Seminaren das DGM-Zertifikat erwerben (Deutsche Management Gesellschaft), welches bereits öfters zu positiven Einstellungsentscheidungen führte. Durch die Umstellung der Diplom- auf die gestuften B.Sc./M.Sc.—Studiengänge wird es notwendig sein, MentHo auf die neuen Studienstrukturen weiter auszurichten.

Seminare im WS 09/10 und im SS 10

Seminarplan WS 09/10

ab 27.10.09	English Presentation (10x) (Nicholas Mann, Training & Translation)
23.11.09	Ein Tag am Fraunhoferinstitut
20./21.11.09	Ganzheitlich, werte-orientiertes Management (Prof. Dr. Hub, Dipl. Betriebswirtin (FH) E. Kirsch)
09.12.09	Ein Tag bei Ritter Sport
22./23.01.10	Konfliktmanagement (MA. Fey, Frauenkolleg)
19.02.10	Bewerbungstraining (C. Hucke, C@reerCenter)
29.01.10	Persönlichkeitsanalyse (MLP, Y. Eßling)




Seminarplan SS 2010

09./23.04.10	Coaching, Lebens- & Karriereplanung (Fr. Bronner) Anmeldung ab sofort
07./08.05.10	Selbstpräsentation in Texten (Fr. Lembens-Schiel) Anmeldung ab 12.04.10
ab 31.05.10	Rhetorik, 6 Termine 31.5./07.06./14.06./21.06./28.06./05.07.2010 (Fr. Hornberger) Anmeldung ab 26.04.2010
04./05.06.10	Konfliktmanagement (Fr. Dr. Fey) nur für Warteliste
11./12.06.10	Farb- & Stilberatung (Fr. Miller) Anmeldung ab 10.05.10
18./19.06.10	Verhandlungsführung Gehaltverhandlung (Fr. Lingenfelder) Anmeldung ab 17.05.10
09.07.10	Berufsperspektive für Ernährungswissenschaftl. (Fr. Dr. Nowitzki-Grimm) Anmeldung ab 07.06.10




An alle Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

**Einladung: „Von Vorbildern lernen“
bga-Fachtagung
Donnerstag, 29. April 2010, Schloss, Mittelbau,**

Programm:

- 13.30 Anmeldung und Empfang**
- 13.45 Begrüßung**
- 14.00 Frauenkarrieren brauchen Role Models**
Einführung in das Thema
- 15.00 Drei parallele Workshops**
- Workshop 1: Naturwissenschaften**
Workshop 2: Agrarwissenschaften
Workshop 3: Wirtschaftswissenschaften
- 16.45: Was geht? Was geht (noch) nicht?**
Zusammenfassung der Ergebnisse
- Ab 18.30**
Get-together mit Buffet im Schlosskeller



Geschäftsstelle MentHo
Emil-Wolff-Straße 30
70599 Stuttgart

Anmeldeformular bitte per Post, per Fax oder per
Mail schicken

Hiermit melde ich mich verbindlich an:

Fachtagung, Donnerstag, 29. April 2010
„Von Vorbildern lernen“

Name _____

Firma _____

Anschrift _____

Telefon _____

Email _____

Ich nehme an folgendem Workshop teil:

Workshop 1: Naturwissenschaften

Workshop 2: Agrarwissenschaften

Workshop 3: Wirtschaftswissenschaften

Abendessen im Schlosskeller

Datum / Ort / Unterschrift _____

Wir bitten um Anmeldung bis 27. April 2010

bundesweite gründerinnenagentur oder
Claudia Böhnke M.A.
Fax: 0711 / 451017-220
Email: claudia.boehnke@gruenderinnenagentur.de

Geschäftsstelle MentHo (025)
Dipl. oec. Rotraud Konca
Fax: 0711 / 459-23720
Email: konca@uni-hohenheim.de

Zur Fachtagung „Von Vorbildern lernen“ wurde für jede Fakultät der Universität Hohenheim ein Workshop angeboten. In jedem Workshop stellten sich eine Wissenschaftlerin, eine weibliche Führungsperson aus der Wirtschaft und eine selbstständige Frau den Fragen der Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen. Anschließend gab es reichlich Gesprächsstoff beim Netzwerken im Schlosskeller.

KONTAKTE

bundesweite gründerinnenagentur (bga)
 Claudia Böhmke M.A.
 IBI | GmbH | Universität Hohenheim
 Waltragsweg 49
 70599 Stuttgart
 Tel.: 0711/ 451017-205
 Fax: 0711/ 451017-220
 E-Mail: claudia.boehmke@gruenderinnenagentur.de

Geschäftsstelle MentHo Universität Hohenheim
 Dipl.-Ökon. Rolfred Kozica
 Ernst-Wolff-Str. 30
 70599 Stuttgart
 Tel.: 0711/ 459 23478
 Fax: 0711/ 459 23720
 kozica@uni-hohenheim.de

Teilnahmebedingungen
 Für die Teilnahme an der Tagung werden keine Gebühren erhoben. Wir bitten Sie, sich bei claudia.boehmke@gruenderinnenagentur.de oder bei kozica@uni-hohenheim.de anzumelden.

www.gruenderinnenagentur.de

ANREISE

Veranstaltungsort

Universität Hohenheim
 Schloss Mittelbau - Bakenhaus
 70599 Stuttgart

Link: <https://www.uni-hohenheim.de/campusplan.html>

Anfahrt

Empfehlung der öffentlichen Verkehrsmittel, da Parkplätze begrenzt sind.

Öffentliche Verkehrsmittel ab Hauptbahnhof Stuttgart:
 Stadtbahn U7 (Teil-Bahnhof) Richtung Ostfildern bis Ruhbank (Fernsehturm), dann umsteigen in Stadtbahn U9 Richtung Plieningen bis Universität Hohenheim.

Alternativ: Stadtbahn U6 oder U6 (Teil-Bahnhof) Richtung Leinfelden bzw. Möhringen bis Möhringen Bahnhof, dann umsteigen in Stadtbahn U9 Richtung Plieningen bis Plieningen-Garbs, dann zu Fuß bis zur Universität Hohenheim oder umsteigen in Stadtbahn 65 Richtung Oberkochen/Bf. bis Universität Hohenheim.

geöffnet von:



EINLADUNG

bga-Fachtagung Von Vorbildern lernen

Donnerstag, 29. April 2010
 Universität Hohenheim,
 Schloss Mittelbau, Stuttgart
www.gruenderinnenagentur.de
www.uni-hohenheim.de



Von Vorbildern lernen

Vorbilder geben Orientierung und spielen eine wichtige Rolle bei der beruflichen Entscheidungsfindung.

Vorbilder sind Menschen, die ermutigen, die ansprechen und die zeigen, wie berufliche Karrieren und Persönlichkeitsentwicklungen verlaufen – wie sie sich erfolgreich gestalten und woran sie möglicherweise auch scheitern könnten, wenn Tätigkeitsfeld und Persönlichkeit nicht zusammenpassen.

In unserer Veranstaltung stellen wir Frauen als Unternehmerin, Wissenschaftlerin und Managerin in Bereichen der Naturwissenschaften, Agrarwissenschaften und den Wirtschaftswissenschaften vor und skizzieren deren unterschiedliche Berufswege und Karrieren.

Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen haben am 29. April 2010 somit die Chance, einen tiefen Einblick in anspruchsvolle Tätigkeiten als Wissenschaftlerin, als Führungskraft oder als Selbständige in wissenschaftlichen Berufen zu erhalten.

In Vorträgen, Diskussionen und in drei parallelen Workshops bietet die Hohenheimer Veranstaltung viele interessante Informationen und spannende Fragestellungen in der wichtigen Phase der Berufsorientierung.

DAS PROGRAMM

13:30 Anmeldung und Empfang

13:45 Begrüßung

Prof. Dr. Dr. h.c. Hans-Peter Uebig, Rektor der Universität Hohenheim (angefragt)
 Claudia Böhmke, bundesweite gründerinnenagentur (bga)

14:00 Frauenkarrieren brauchen Role Models

Einführung in das Thema
 Christa van Wissen, Systemische Beraterin und Coach

14:30 Kaffeepause

15:00 Drei parallele Workshops:

Erfolgreiche Frauen geben Einblick in ihre Karrieren als Unternehmerin, Wissenschaftlerin und als Managerin in den Bereichen:

Workshop 1: Naturwissenschaften

Dr. rer. nat. Ina Bergheim (Fg. Ernährungsgenetik/Prävention und Genforschung - Wiss. Mitarbeiterin, Universität Hohenheim)

Evelyn Bosse (Diplom-Genetikerin, Produktentwicklung, Hengstenberg)

Dr. Gabriele Alber (NAVALIS Nutraceuticals GmbH)

Moderatorin: **Dr. Nowitzki-Grimm**, DGE BW e.V. Vernetzungszentrale Schuerverpflegung Baden-Württemberg

Workshop 2: Agrarwissenschaften

Prof. Dr. agr. Iris Lewandowski (Fg. Nachwachsende Rohstoffe und Biokompostanten, Fachgebietsleiterin, Universität Hohenheim)

Charlotte Landes (Dipl.-Ing.-sc. agr., Landwirtin, NN)

Moderatorin: **Ursula Hiller** - VDL Berufswettbewerb Landwirtschaft

Workshop 3: Wirtschaftswissenschaften

Anna Bronner (Ausbildungsreferentin für BA – Studierende bei IBM)

Sonja Kämpfer (Selbständige Beraterin und Coach)
Dr. Dagmar Höppl (LeKoD und MfT, Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs und Mentoring und Training)

Moderatorin: **Prof. Dr. Marion Büttgen** (Fg. BWL, inst. Unternehmensführung - Leitung, Universität Hohenheim)

16:45 Was geht? Was geht (noch) nicht?
 Zusammenfassung der Ergebnisse auf dem Podium

Moderatorin: Christa van Wissen

Ab 18:30 Get-together mit Buffet im Schlosskeller

DCC - Dual Career Couples-Servicestelle

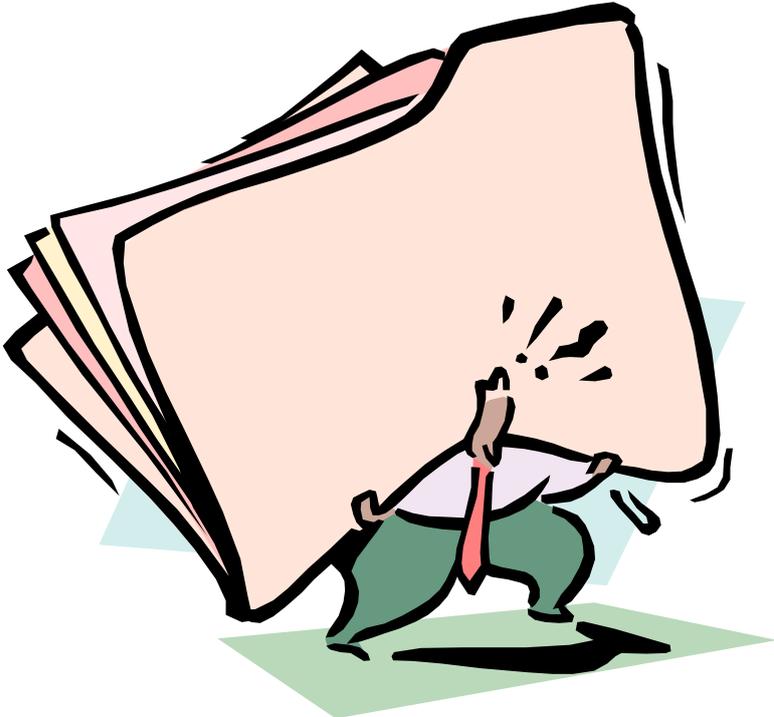
Dual Career Couples-Servicestelle der Universität Hohenheim ist inzwischen gut etabliert.

Inzwischen konnten mehrere Anliegen von Lebenspartnerinnen oder Lebenspartnern berufener Personen der Universität Hohenheim erfolgreich bearbeitet werden.

Die Kooperation mit dem Hochschulnetzwerk – Koordination "Dual Career Solutions – Das Netzwerk für Karrieren in und um Stuttgart" kann noch nicht als etabliert betrachtet werden.



V. Pressespiegel



Ferien auf dem Campus: Kleine Forscher starten Uni-Abenteuer

[02.08.10]

Universität Hohenheim bietet Betreuung und Lern-Spaß in den großen Ferien

Von heute bis zum 13. August 2010, täglich ab 8.00 Uhr bis 16.30 Uhr auf dem Campus Hohenheim, Gartenbauschule

Ferien auf Mamas oder Papas Uni: Bei den Campusferien der Universität Hohenheim, lernen 30 Kinder von Universitätsangehörigen nicht nur den Arbeitsplatz ihrer Eltern kennen, sie können auch selbst jede Menge ausprobieren – in diesem Jahr erstmals auch auf Englisch. Das Betreuungsangebot wird seit 1999 angeboten, um Eltern stressfreies Lernen, Arbeiten und Forschen in den Sommerferien zu ermöglichen, und ist wichtiger Bestandteil der Initiative „Familiengerechte Hochschule“.



Zwei Wochen lang reisen Schulkinder bis 11 Jahre und deren Geschwister ab 5 Jahren im Englisch-Workshop spielerisch auf Englisch um die ganze Welt, erforschen im Computer-Workshop, was hinter dem Computer steckt oder bauen im Mosaik-Workshop aus kleinen Steinchen ein Mosaik zusammen.

Bei der Kinder-Campus-Reise darf natürlich auch das Mittagessen in der Mensa nicht fehlen. Der Nachmittag gehört Sport und Spiel. Zum Abschluss ihrer Uni-Ferien bekommen die kleinen Forscher ihren ersten englischen Reisepass.



auf dem Campus

„Als familiengerechte Hochschule wollen wir Eltern auch in der Ferienzeit mit einem hochwertigen Angebot entlasten, damit Ausfallzeiten in Beruf und Studium gering bleiben“, erläutert Rotraud Konca, Gleichstellungsreferentin der Universität Hohenheim. „Die immense Nachfrage bei den diesjährigen Campusferien zeigt uns, dass wir mit einem dringend benötigten Angebot eine wichtige Lücke geschlossen haben.“

Hintergrund: Älteste zertifizierte familiengerechte Hochschule Baden-Württembergs



in den Prunkräumen des Schlosses

2004 war die Universität Hohenheim die erste baden-württembergische Universität, die mit einem Grundzertifikat als "Familiengerechte Hochschule" ausgezeichnet wurde. Die Hohenheimer Campusferien schlagen unter der Leitidee "Bildung statt Betreuung" die Brücke zwischen Wissenschaft und Kinderbildung und ermöglichen den Eltern, in den Schulferien stressfrei zu arbeiten. Zu dem Konzept gehören auch das Hohenheimer Studium schnupperale und die Kindertagesstätte "Kleinstein" mit ihrer besonderen Frühförderung für die Kleinsten.

Text: Konstantinidis / Töpfer

**Mehr als 150 Kleinkinder betreut:
Verein „Kind UND Beruf“ seit 20 Jahren in
Hohenheim aktiv [03.12.10]**

**3. Dezember 2010, 16:00 Uhr: Einladung zur öffentlichen Jubiläumsfeier
an der Universität Hohenheim, Euro-Forum, Kirchnerstr. 3**

1990 gründeten 50 Mitarbeiter der Universität Hohenheim den Verein „Kind und Beruf in Hohenheim“. Vier Jahre später richtete der Verein seine erste Kinderbetreuungsstätte ein. 2002 folgte eine Gruppe für Kleinkinder. Seither wurden in beiden Einrichtungen 150 Kinder von Universitätsangehörigen vom Säuglingsalter bis zu sechs Jahren betreut. Die Mitglieder des Vereins kümmern sich ehrenamtlich um die Belange der beiden Betreuungseinrichtungen.



Die „Kleinen Hohenheimer“ und die „Hohenheimer Zwerge“ – 25 Kinder und Kleinkinder von Universitätsmitarbeitern werden zurzeit in den beiden Kindertagesstätten des Vereins betreut. Seit Gründung des Vereins vor 20 Jahren betreuten die beiden Einrichtungen damit insgesamt 150 Kinder an zwei Standorten. Mit der Jubiläumsveranstaltung am Freitag, den 3. Dezember feiert der Verein diesen Meilenstein. Die interessierte Öffentlichkeit ist dazu eingeladen.

Als Eltern-Kind-Gruppe 1990 gegründet erhält der Verein Zuschüsse der Stadt Stuttgart und sichert über sein Eigenvermögen sowie ehrenamtliches Engagement kontinuierlich ein Angebot der Kinderbetreuung auf dem Hohenheimer Campus. Die Mitglieder des Vereins kümmern sich nicht nur um die Betreuung, sondern auch um alle Finanzierungs- und Personalfragen. Die Eltern der Kinder übernehmen regelmäßig Elterndienste zur Unterstützung der Vereinsarbeit.

„Die Kinderbetreuung an der Universität Hohenheim ist in den letzten Jahren kontinuierlich erweitert worden, doch trotzdem reichen die verfügbaren Plätze immer noch nicht. Nehmen wir dieses Jubiläum zum Anlass, um uns über das bereits Erreichte zu freuen, zugleich aber auch als Anstoß, weiter zu arbeiten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.“ sagt Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim. Sie wird bei der Jubiläumsfeier zusammen mit dem Rektor der Universität Prof. Dr. Hans-Peter Liebig, dem 1. Vereinsvorsitzenden Prof. Dr. Hans-Peter Burghof, und dessen Vorgängerin Dr. Helga Brehm die Grußworte sprechen. Nach dem Empfang lädt der Verein zu einem Imbiss ein.

Hintergrund: Kinderbetreuung an der Universität Hohenheim

Als sich der Verein gründete, gab es in Hohenheim 10 Plätze zur Kinderbetreuung, die das Studentenwerk bereitstellte. Inzwischen ist die Gesamtzahl der Betreuungsplätze auf 25 gestiegen. Neben dem privaten Verein „Kind UND Beruf in Hohenheim“ stellt auch die Kindertagesstätte „Kleinstein“ ein Betreuungsangebot mit Frühförderung für die Kleinsten. Weitere Angebote sind die Campus-Ferien und das Studium schnupperale. 2004 war die Universität Hohenheim die erste baden-württembergische Universität, die mit einem Grundzertifikat als "Familiengerechte Hochschule" ausgezeichnet wurde.

Text: Konstantinidis / Töpfer

