



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
DIE UNIVERSITÄTS-
GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE



Vorläufige Version

Jahresbericht für den wissenschaftlichen Bereich

2011



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 2012
Auflage: 50 Exemplare

Jahresbericht

der

Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten

für den wissenschaftlichen Bereich

für die Zeit vom

1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2011

erstattet von Prof. Dr. Ute Mackenstedt

vor dem Senat der

Universität Hohenheim

am 11. Juli 2012

Situation der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität Hohenheim in Zahlen

Berichtszeitraum: 1. Januar 2011 bis 31. Dezember 2011
Der Zeitrahmen der Daten entspricht nicht immer dem
Berichtszeitraum. Abweichende Zeiträume und Stichtage
sind jeweils angegeben.

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

Rechtliche Grundlagen: Zweites Hochschulrechtsänderungsgesetz § 4 (3) vom
5. Januar 2005 und Gleichstellungsplan 2007 – 2011
der Universität Hohenheim für den
wissenschaftlichen Bereich

Inhaltsverzeichnis

I. Statistikteil

1. Überblick über die Präsenz von Frauen	4
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten	8
3. Neuimmatrikulationen	11
4. Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen	12
5. Stipendien	15
6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen	17
7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln	18
8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung und Umfang	20
9. Einstellungsverfahren gesamt	21
10. Berufungsverfahren	22
11. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen	24
12. Hilfskraftstellen	25
13. Verlängerungen und Höhergruppierungen	26
14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen	27
15. Gremien	28

II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten 32

III. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro 33

IV. MentHo – Mentoring Hohenheim 39

V. Pressespiegel 45

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 vorliegende Jahresbericht 2011 erfasst und bewertet Maßnahmen, die in dem Gleichstellungsplan formuliert worden sind. Die folgenden statistischen Daten analysieren die Situation der Studentinnen und Wissenschaftlerinnen und geben einen Eindruck über die sonstigen Aktivitäten, die vom Gleichstellungsbüro aus geplant und organisiert worden sind.

Anmerkung:

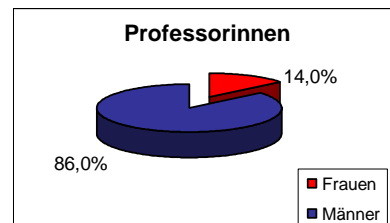
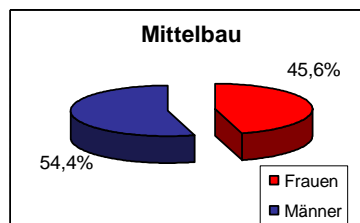
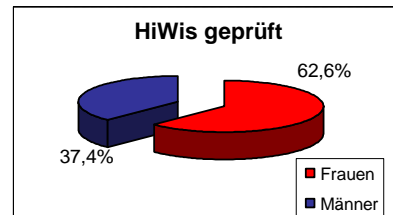
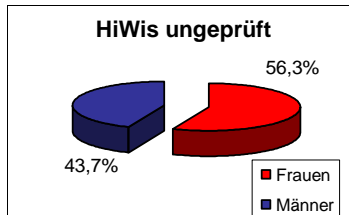
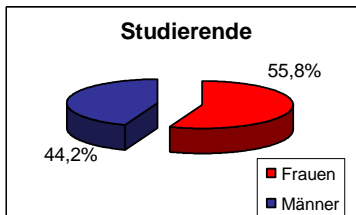
Die Angaben für die Zahlen auf Bundes- bzw. Landesebene für das Jahr 2011 werden erst im Herbst 2012 veröffentlicht, so dass als Bezugsgröße die Zahlen des Jahres 2010 herangezogen werden müssen.

I. Statistikteil

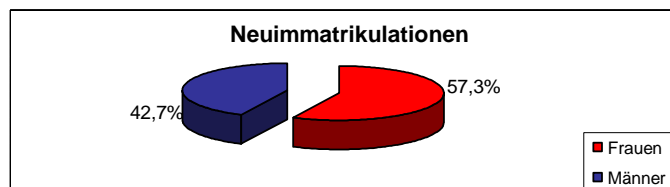
1. Überblick über die Präsenz von Frauen

von 1. Januar 2011 - 31. Dezember 2011

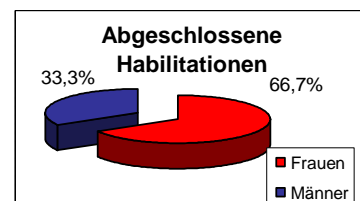
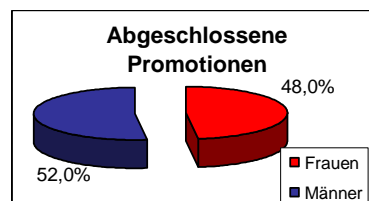
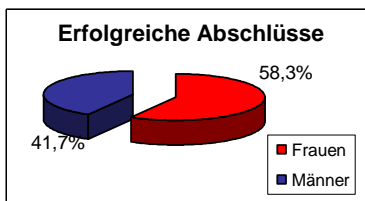
Studierende und wissenschaftliches Personal



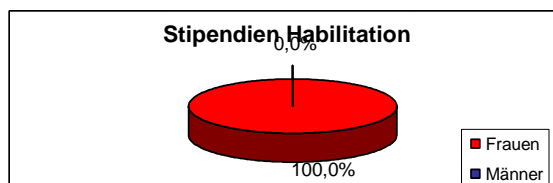
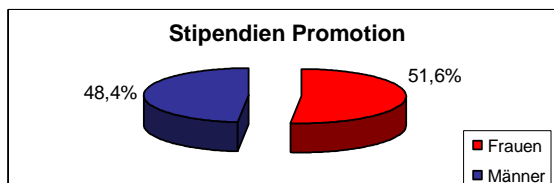
Neumatrikulationen



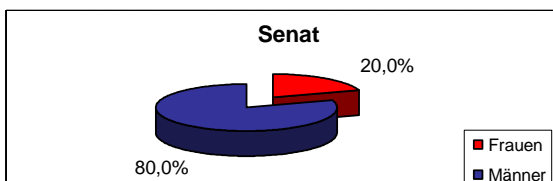
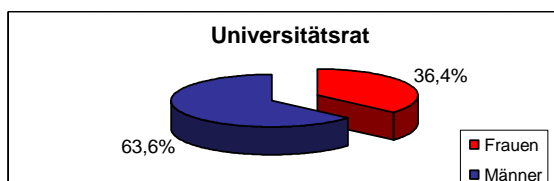
Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen



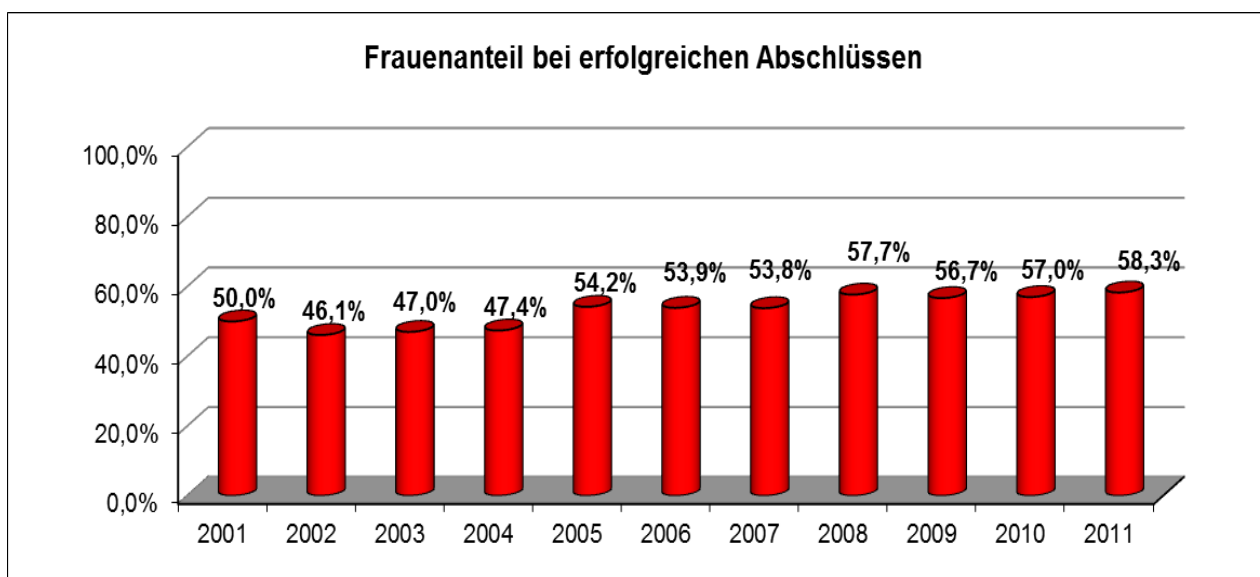
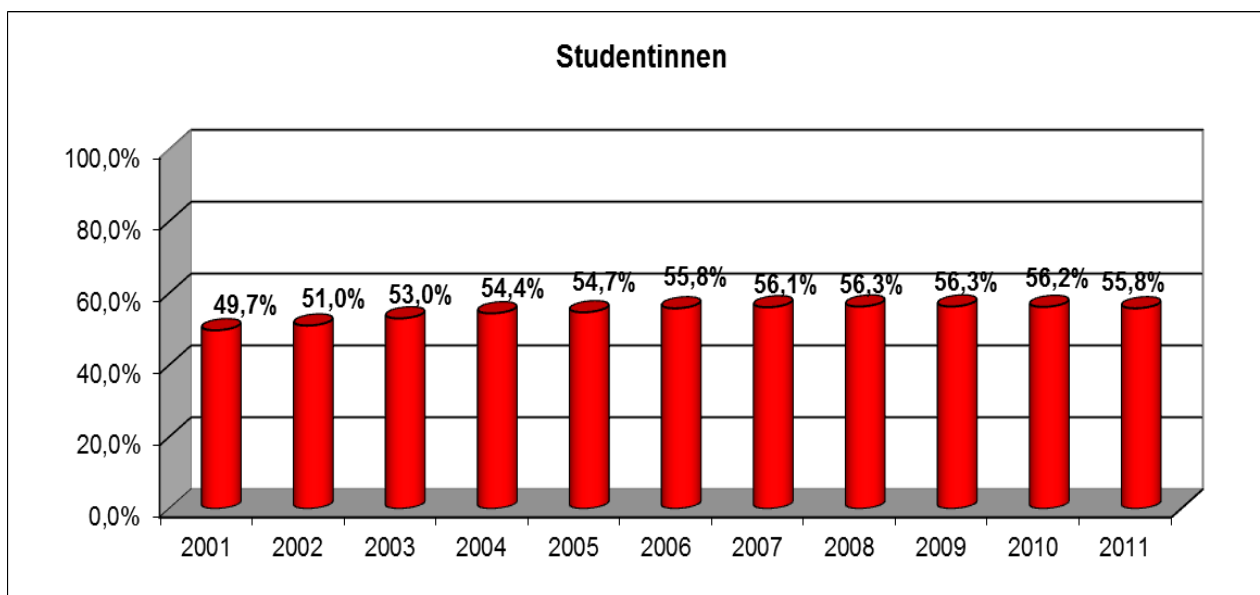
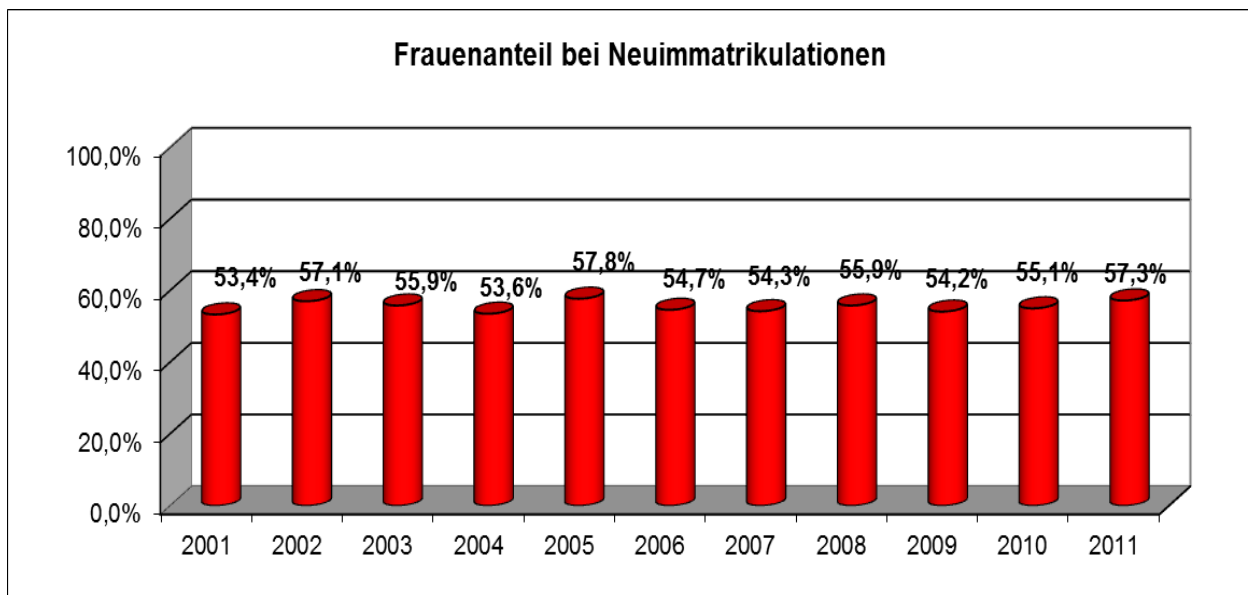
Stipendien (Stand 2010)



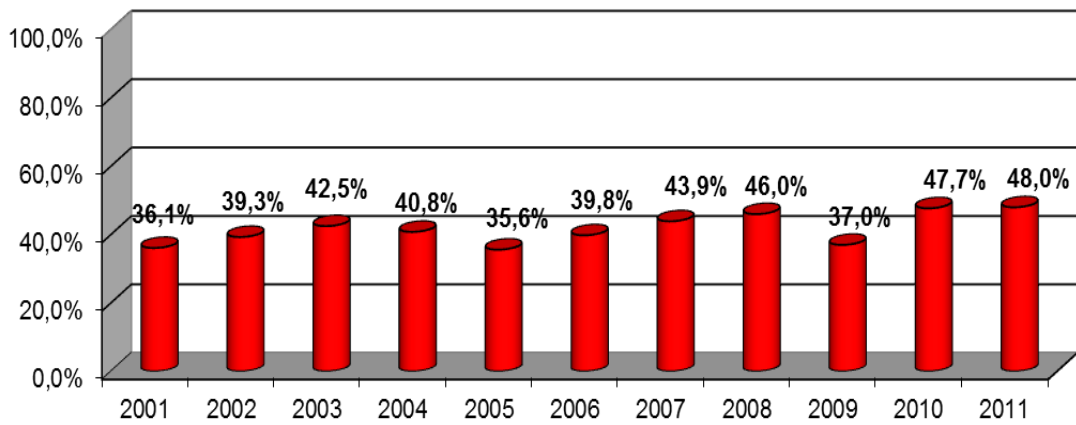
Gremien



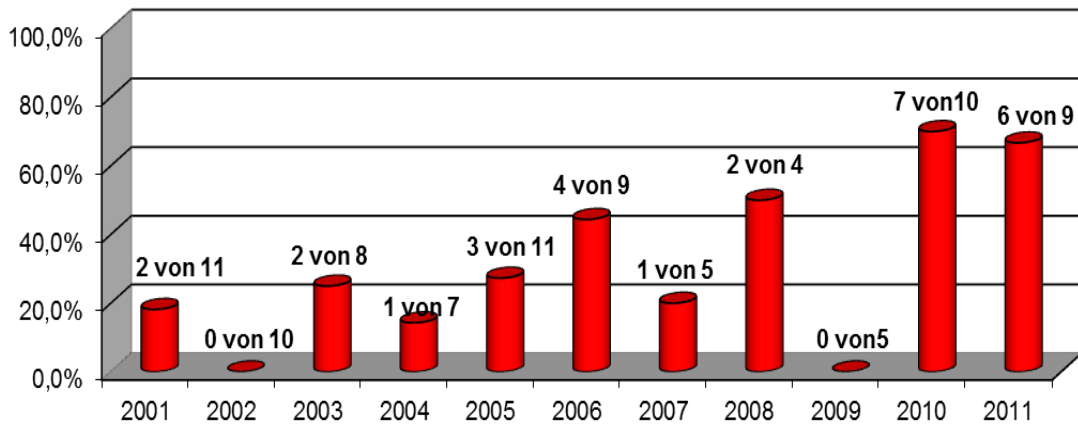
Frauen im wissenschaftlichen Bereich an der Universität Hohenheim von 1998 bis 2011



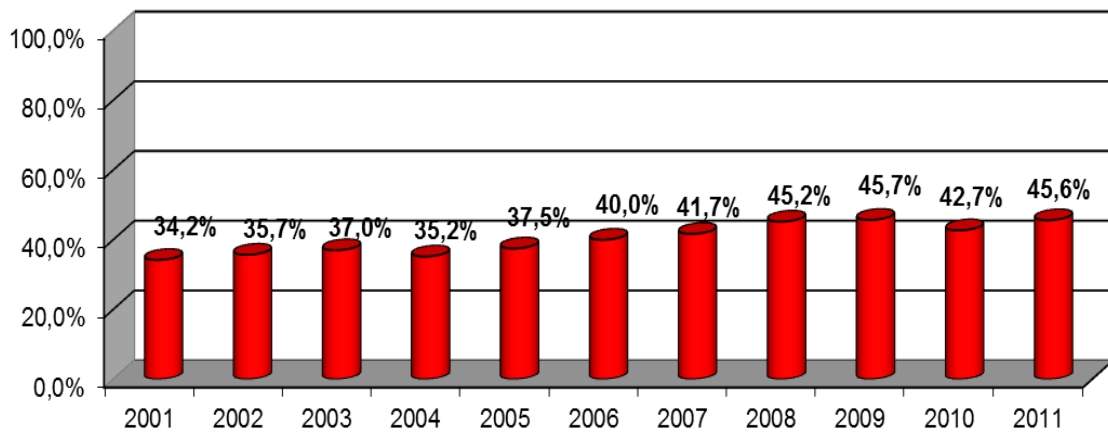
Frauenanteil bei Promotionen



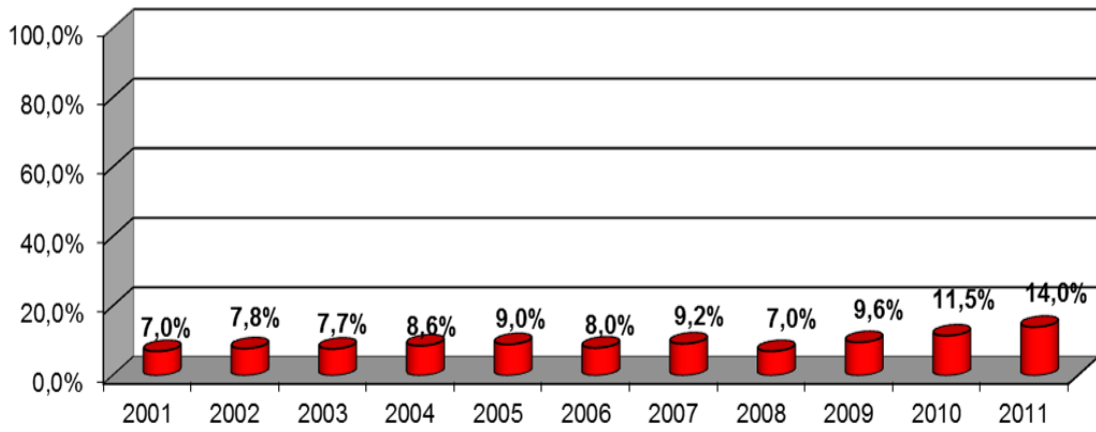
Frauenanteil bei Habilitationen



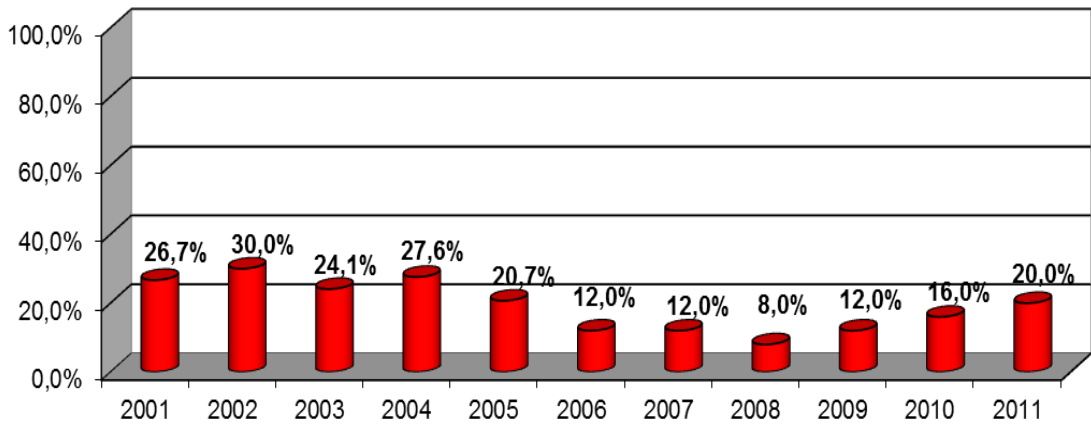
Frauenanteil im Mittelbau



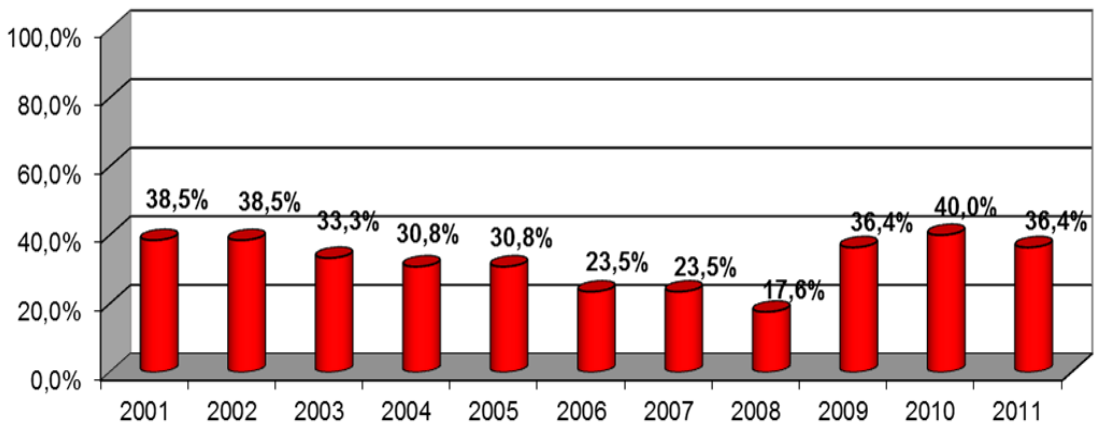
Professorinnen



Frauenanteil im Senat

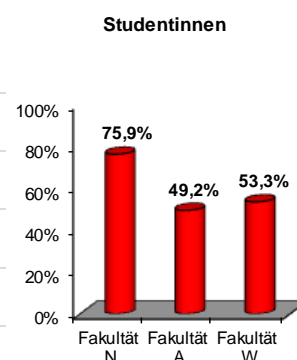


Frauenanteil im Universitätsrat



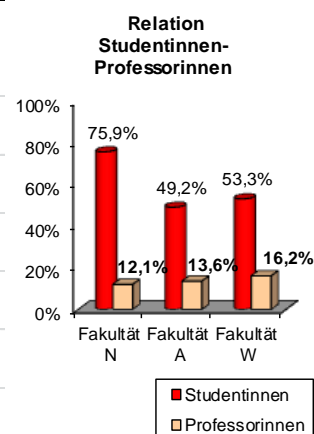
2. Relationen zwischen Studierenden und wissenschaftlich Beschäftigten

Studierende								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	1523	1156	75,9%	94	62	1429	1094	76,6%
Fakultät A	2749	1353	49,2%	114	8	2635	1345	51,0%
Fakultät W	4948	2635	53,3%	156	99	4792	2536	52,9%
Gesamt	9220	5144	55,8%	364	169	8856	4975	56,2%



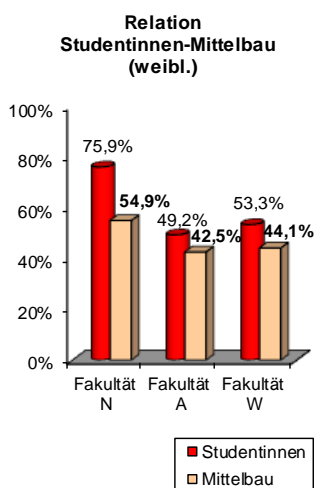
Quelle: Rektoramt / Un; Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Professor/innen								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	33	4	12,1%	1	1	32	3	9,4%
Fakultät A	44	6	13,6%	0	0	44	6	13,6%
Fakultät W	37	6	16,2%	0	2	37	4	10,8%
Gesamt	114	16	14,0%	1	3	113	13	11,5%



Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	215	118	54,9%	15	10	200	108	54,0%
Fakultät A	280	119	42,5%	16	10	264	109	41,3%
Fakultät W	186	82	44,1%	-3	9	189	73	38,6%
Sonstige Einrichtungen	140	55	39,3%	16	13	124	42	33,9%
Gesamt	821	374	45,6%	44	42	777	332	42,7%



Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Der **Gleichstellungsplan** der Universität Hohenheim enthält als Zielvorgaben flexible Ergebnisquoten (**Kaskadenmodell**), die durch Selbstverpflichtung oder durch Anreizsysteme erreicht werden sollen. Die Zielvorgaben werden übergreifend für die Universität Hohenheim formuliert und sollen durch geeignete Maßnahmen erreicht werden. Der Gleichstellungsplan sieht weiterhin vor, dass Gleichstellungsaspekte auch in die Zielvereinbarungen aufgenommen werden, die zwischen der Universitätsleitung und den Fakultäten abgeschlossen werden. Weder die Zielvereinbarungen, die im Jahr 2010 noch die des Jahres 2011 enthalten entsprechende Angaben, so dass fakultätsspezifische Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils nicht dokumentiert sind.

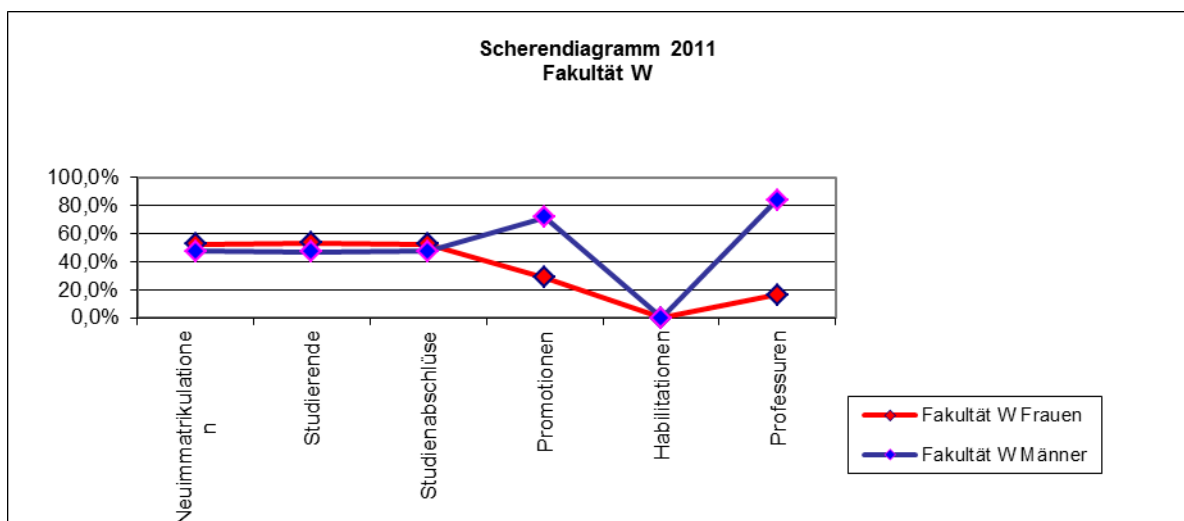
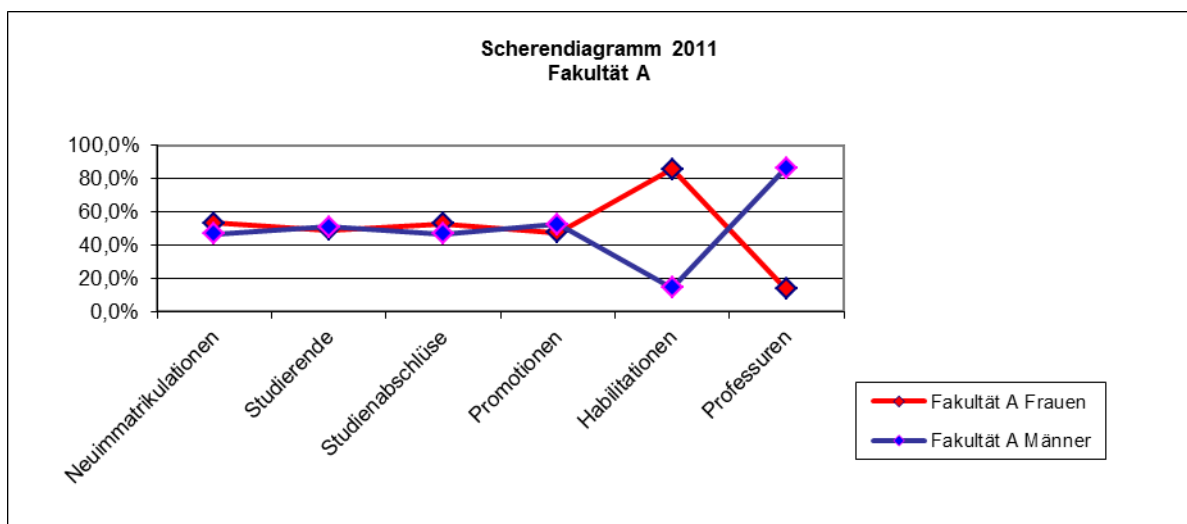
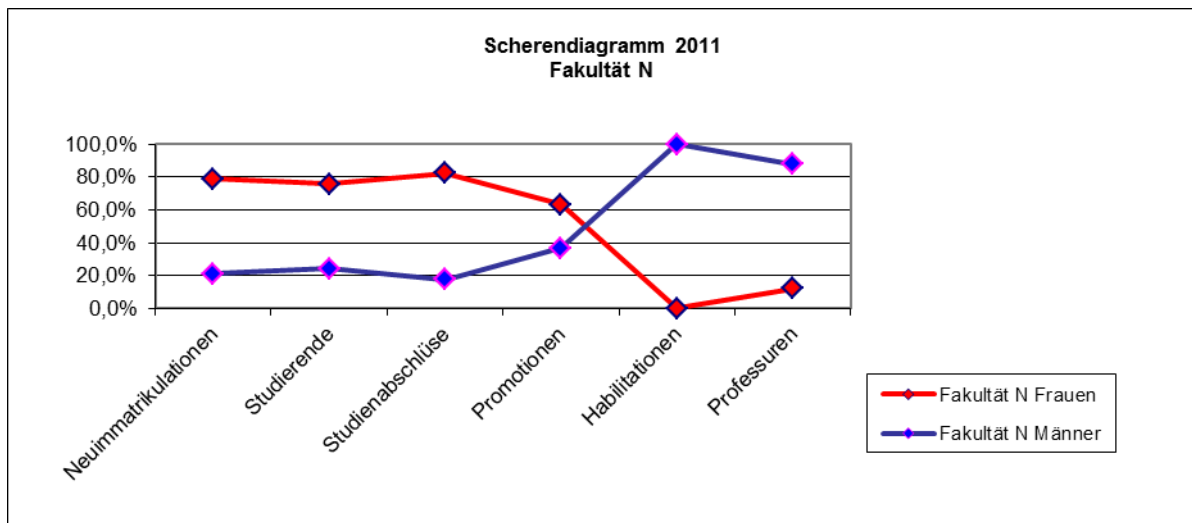
Bei den **Studierenden** liegt der Frauenanteil in Hohenheim mit **55,8 %** sowohl über dem **Bundesdurchschnitt 2010** von **52,3 %** (HRK, 2011) als auch über dem **Landesdurchschnitt** im WS 2010/11 von **47 %** (Statistische Berichte Baden-Württemberg Art.-Nr. 3234 12001).

In der Fakultät N sind Studentinnen mit 75,9 % deutlich überrepräsentiert. Der hohe Studentinnenanteil ist für die Fakultät N seit Jahren kennzeichnend. Alle Studiengänge, die von der Fakultät N angeboten werden, weisen mit Ausnahme von Physik/sonstige Naturwissenschaften (40,0%) einen sehr hohen Studentinnenanteil auf. Auch der von der Fakultät seit Jahren durchgeführte „Boy’s Day hat keine Veränderungen eingeleitet. Es müssen weitere Maßnahmen überlegt und angeboten werden, um zu einem ausgewogenen Verhältnis zu kommen.

Im wissenschaftlichen Dienst ist der Frauenanteil wieder leicht gestiegen und liegt im **Mittelbau** bei **45,6 %**. In der Fakultät N liegt der Frauenanteil konstant über 50%. Der Anteil ist in den Fakultäten A und W gestiegen, während die sonstigen Einrichtungen die 40% Marke nicht erreichen. Insgesamt liegt der Frauenanteil im **Mittelbau** mit **45,6 %** und deutlich über dem **Landesdurchschnitt 2009** von **32 %**.

Der Anteil der **Professorinnen** ist von 11.5% im Jahr 2010 auf **14%** im Jahr 2011 erneut deutlich gestiegen. Es zeigt sich, dass die aktive Rekrutierung als Maßnahme der Gleichstellung greift. Der **Landesdurchschnitt 2010** liegt allerdings bei **16,8 %** (statistikportal.de) und im **Bundesdurchschnitt 2010** wurden **19,2%** 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.

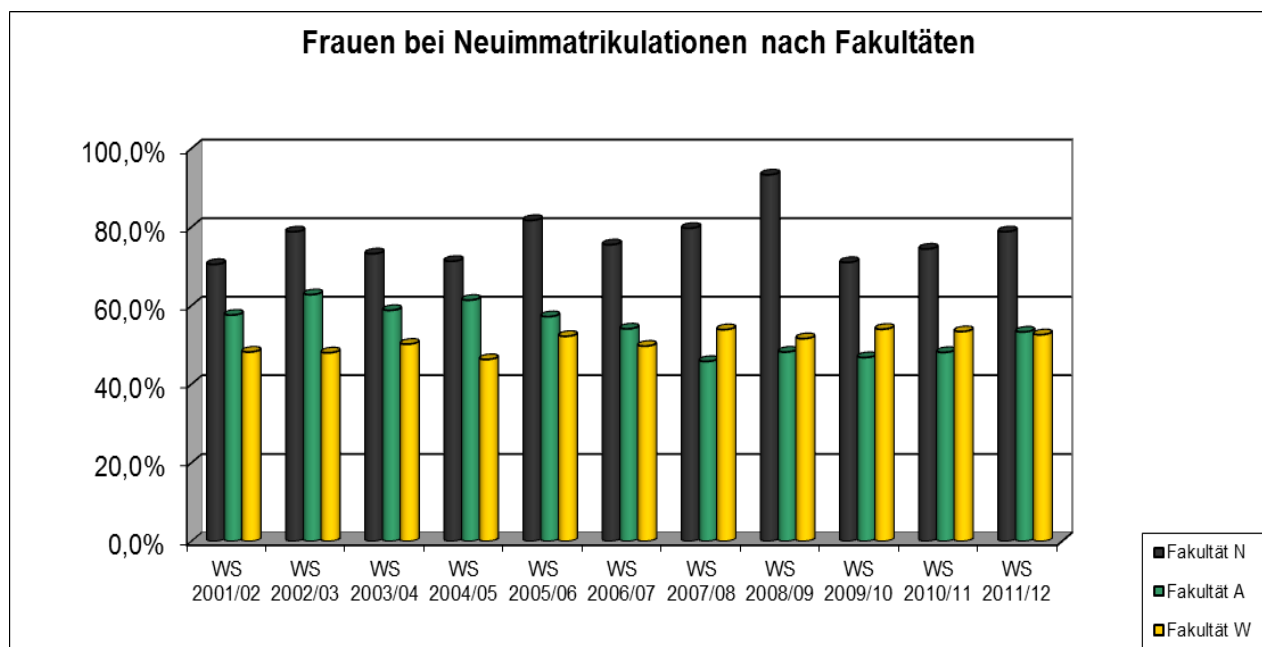
Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf an der Universität Hohenheim 2011



3. Neuimmatrikulationen

Neuimmatrikulationen								
	Studienjahr 2011 / 2012			Vergleich zum Vorjahr		Studienjahr 2010 / 2011		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	460,5	363	78,8%	-12,5	11	473	352	74,4%
Fakultät A	787,5	420	53,3%	-110,5	-12	898	432	48,1%
Fakultät W	1434	755	52,6%	-154	-93	1588	848	53,4%
Gesamt	2682	1538	57,3%	-277	-94	2959	1632	55,2%

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

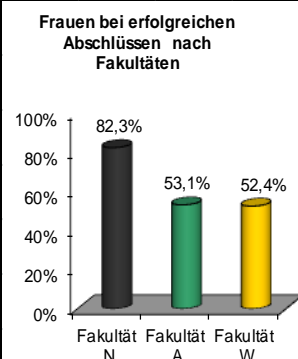


Der Frauenanteil bei den **Neuimmatrikulationen** ist weiter gestiegen und liegt mit **57,3%** deutlich sowohl über dem **Bundsdurchschnitt** der Studienanfänger von **49,7 %** (HRK), als auch über dem **Landesdurchschnitt** von **46,1 %** (Statistische Berichte Baden-Württemberg Art.-Nr. 3234 12001). Weitere Studiengänge sind in der Fakultät Naturwissenschaften dazu gekommen, die überwiegend von Frauen gewählt werden. In der Fakultät A nimmt der Anteil an Frauen zu und liegt aktuell bei 53,3 %, während in der Fakultät W konstant mehr als 50 % Frauen studieren.

4. Studienabschlüsse, Promotionen, Habilitationen

Stand: 15.02.2012

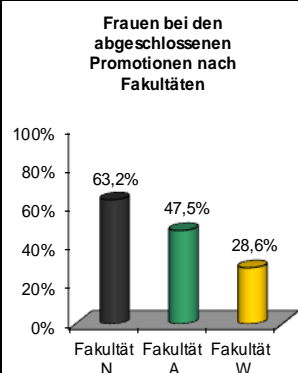
Erfolgreiche Abschlüsse im Studienjahr 2010/2011								
	Absolvent/-innen 2010/2011*			Vergleich zum Vorjahr		Absolvent/-innen 2009/2010*		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	350	288	82,3%	130	108	220	180	81,8%
Fakultät A	524	278	53,1%	114	57	410	221	53,9%
Fakultät W	973	510	52,4%	22	10	951	500	52,6%
Gesamt	1847	1076	58,3%	266	175	1581	901	57,0%



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

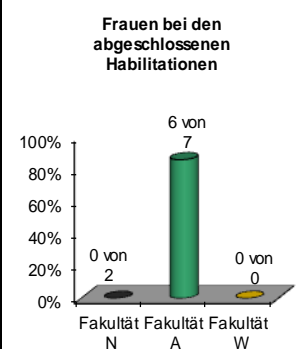
* vorläufige Zahlen Stand: 15.2.2012

Erfolgreiche Promotionen im Studienjahr 2010/2011								
	2010/2011			Vergleich zum Vorjahr		2009/2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N Dr. rer. nat.	38	24	63,2%	-8	-2	46	26	56,5%
Fakultät A Dr. sc. agr.	61	29	47,5%	3	3	58	26	44,8%
Fakultät W Dr. oec. u. Dr. rer. soc.	28	8	28,6%	4	-1	24	9	37,5%
Gesamt	127	61	48,0%	-1	0	128	61	47,7%



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

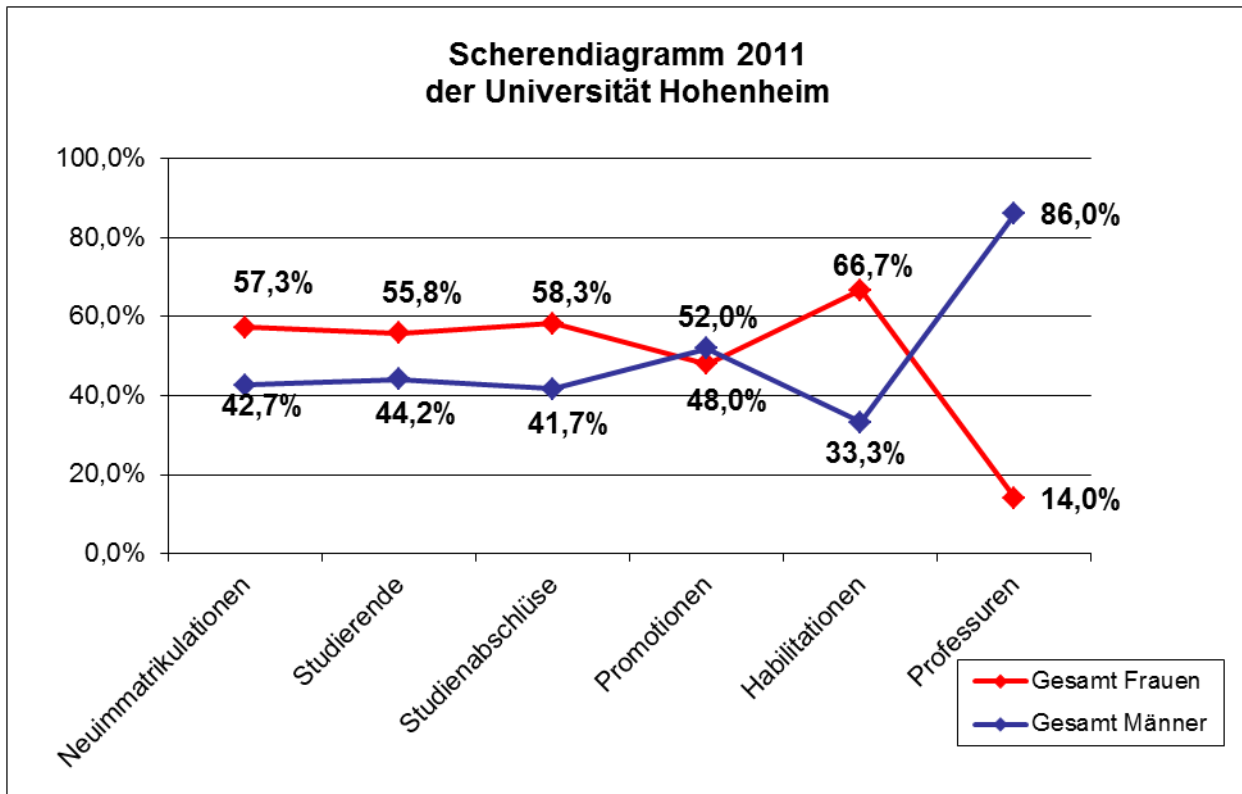
Abgeschlossene Habilitationen im Kalenderjahr 2011								
	Habilitationen 2011			Vergleich zum Vorjahr		Habilitationen 2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	2	0	0%	-1	-3	3	3	100,0%
Fakultät A	7	6	85,7%	1	3	6	3	50,0%
Fakultät W	0	0	0%	-1	-1	1	1	100,0%
Gesamt	9	6	66,7%	-1	-1	10	7	70,0%



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

Der Anteil der Absolventinnen entspricht weitestgehend dem Studentinnenanteil in allen Fakultäten. Auffallend ist, dass in der Fakultät N mit 82,3% deutlich mehr Studentinnen ihr Studium abschließen als dem Anteil der neuimmatrikulierten Frauen entspricht. Es muss allerdings weiterhin beachtet werden, dass keine Kohortenanalysen durchgeführt werden, so dass ein direkter Vergleich nur eingeschränkt möglich ist. Mit **58,3 %** liegt der Anteil der Absolventinnen deutlich über dem **Bundesdurchschnitt** von **51 %** (HRK 2011) und über dem **Landesdurchschnitt** von knapp **49,2 %** (statistikportal.de).

Im Bereich der Promotionen ist der Anteil der Frauen mit 48% gleich geblieben und liegt damit etwa 10 % unter dem Anteil der Absolventinnen. Allerdings zeigen die Entwicklungen, dass die Anzahl der Doktorandinnen in den Fakultäten N und A deutlich angestiegen sind und sich damit die erneut gestiegene Anzahl an Absolventinnen auch in einer Steigerung der Doktorandinnen widerspiegelt. Diese an sich erfreuliche Entwicklung gilt allerdings nicht für die Fakultät W, in der der Anteil der Absolventinnen bei 52,4% liegt und nur 28,6% der Promotionen von Frauen abgeschlossen wurden. Insgesamt zeigen die Zahlen für die Universität Hohenheim weiterhin, dass nach dem Studienabschluss der Anteil der Frauen in den sich anschließenden Qualifikationsebenen deutlich sinkt. Dies ist auch an anderen Hochschulen bundesweit zu beobachten. Beachtenswert ist weiterhin, dass sowohl in der Fakultät N mit 63,2% als auch in der Fakultät A mit 47,5% der Frauenanteil bei den **Promotionen** über dem **Bundesdurchschnitt** 2010 von **44 %** (Stat. Bundesamt) und dem **Landesdurchschnitt** von **44,8 %** (Stat. Landesamt) liegt, während der Frauenanteil in der Fakultät W deutlich unter den beiden Vergleichswerten bleibt.



Im Jahr 2011 wurden 9 Habilitationen abgeschlossen, davon 6 von Wissenschaftlerinnen. Das entspricht einem Frauenanteil von **66,7%**. Damit hat auch im zweiten Jahr nacheinander ein hoher Prozentsatz von Wissenschaftlerinnen ihre Habilitationen erfolgreich beendet. Es bleibt abzuwarten, ob sich dies als Trend in den folgenden Jahren verstetigt. Der **Bundesdurchschnitt 2010** liegt bei **24,9 %**. (Statistisches Bundesamt). Der **Landesdurchschnitt 2011** liegt bei **23,2%** (Statistische Berichte Baden-Württemberg)

5. Stipendien

Margarete von Wrangell-Habilitationsstipendium

Im Jahr 2011 wurde keine Wissenschaftlerin in das Margarete von Wrangell Habilitationsprogramm aufgenommen. Das Land Baden-Württemberg fördert mit diesem Stipendium bisher mehr als 120 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 Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten nach Stipendien für Frauen in den Fachgebieten

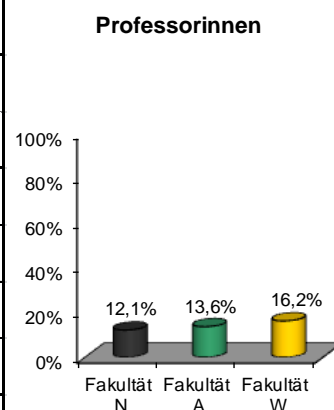
Die Grundlage für den entsprechenden Fragebogen wird im Moment neu bearbeitet und präzisiert.

6. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Planstellen

aufgeschlüsselt nach Besoldungs- und Vergütungsgruppen

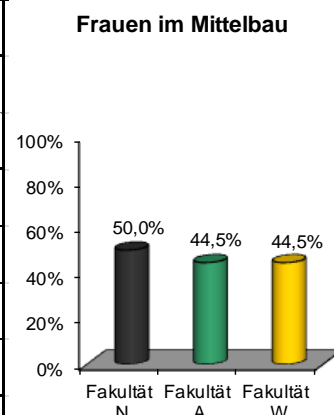
Stichtag: 25.5.2012

PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	33	4	12,1%	1	1	32	3	9,4%
Fakultät A	44	6	13,6%	0	0	44	6	13,6%
Fakultät W	37	6	16,2%	0	2	37	4	10,8%
Sonstige Einrichtungen	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Gesamt	114	16	14,0%	1	3	113	13	11,5%



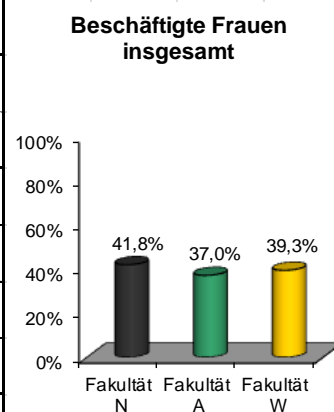
Quelle: Rektoramt / Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	120	60	50,0%	17	16	103	44	42,7%
Fakultät A	137	61	44,5%	18	8	119	53	44,5%
Fakultät W	164	73	44,5%	47	31	117	42	35,9%
sonstige Einrichtungen	61	20	32,8%	8	9	53	11	20,8%
Gesamt	482	214	44,4%	90	64	392	150	38,3%



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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	153	64	41,8%	18	17	135	47	34,8%
Fakultät A	181	67	37,0%	18	8	163	59	36,2%
Fakultät W	201	79	39,3%	47	33	154	46	29,9%
sonstige Einrichtungen	61	20	32,8%	8	9	53	11	20,8%
Gesamt	596	230	38,6%	91	67	505	163	32,3%



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

7. Wissenschaftlich Beschäftigte auf Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln

Stand: 25.5.2012

PROFESSUREN								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	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

Fakultät	Anteil
Fakultät N	0%
Fakultät A	0%
Fakultät W	0%

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

Mittelbau								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	95	58	61,1%	-2	-6	97	64	66,0%
Fakultät A	143	58	40,6%	-2	2	145	56	38,6%
Fakultät W	22	9	40,9%	-50	-22	72	31	43,1%
sonstige Einrichtungen	79	35	44,3%	8	4	71	31	43,7%
Gesamt	339	160	47,2%	-46	-22	385	182	47,3%

Frauen im Mittelbau

Fakultät	Anteil
Fakultät N	61,1%
Fakultät A	40,6%
Fakultät W	40,9%

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

Wiss. Beschäftigte insgesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	95	58	61,1%	-2	-6	97	64	66,0%
Fakultät A	143	58	40,6%	-2	2	145	56	38,6%
Fakultät W	22	9	40,9%	-50	-22	72	31	43,1%
sonstige Einrichtungen	79	35	44,3%	8	4	71	31	43,7%
Gesamt	339	160	47,2%	-46	-22	385	182	47,3%

Wiss. Beschäftigte Frauen insgesamt

Fakultät	Anteil
Fakultät N	61,1%
Fakultät A	40,6%
Fakultät W	40,9%

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

Insgesamt ist der Anteil der Frauen im Mittelbau leicht gestiegen und liegt (Planstellen und Stellen aus Drittmitteln und sonstigen Mitteln) bei **45,6 %**. Damit etabliert sich der Frauenanteil auf über 40% und entspricht auf Universitätsebene annähernd dem Anteil an abgeschlossenen Promotionen von Frauen (48%). Hinzuweisen ist aber, dass sich die Zahlen deutlich verändern, wenn die Situation auf Fakultätsebene betrachtet wird. Nach dem Kaskadenmodell müssten sich die Prozentzahlen der Promotionen in den Stellen des Mittelbaus widerspiegeln. In der Fakultät N liegt der Anteil von Promotionen von Frauen deutlich über dem Frauenanteil im Mittelbau, in der Fakultät A besteht ein fast ausgewogenes Verhältnis, während in der Fakultät W der Frauenanteil der Promotionen deutlich unter dem des Mittelbaus liegt, was sicher genauer analysiert werden muss.

Das Programm 2012 des Landes Baden-Württemberg wurde eingerichtet, um die Universitäten auf den doppelten Abiturjahrgang 2012 vorzubereiten. Bei der Analyse der Daten für die wissenschaftlichen Beschäftigten (Professuren und wissenschaftlicher Mittelbau) fällt auf, dass diese Stellen, insbesondere die Professuren, nicht den sonstigen Mitteln zugeordnet sind. Hier besteht eindeutiger Klärungsbedarf.

8. Wissenschaftlich Beschäftigte nach Befristung und Umfang

Stand: 25.5.2012

Professor/-innen																				
	Dauer										Umfang									
	unbefristet					befristet					Vollzeit				Teilzeit					
	Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr		Gesamt			Vergleich zum Vorjahr		Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr		Gesamt	davon Frauen		Vergleich zum Vorjahr	
		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen		absolut	in %	Gesamt	Frauen
Fakultät N	33	4	12,1%	1	1	0	0	0,0%	0	0	33	4	12,1%	1	1	0	0	0,0%	0	0
Fakultät A	44	6	13,6%	0	0	0	0	0,0%	0	0	44	6	13,6%	0	0	0	0	0,0%	0	0
Fakultät W	36	5	13,9%	-1	1	1	1	0,0%	1	1	37	6	16,2%	0	2	0	0	0,0%	0	0
Gesamt	113	15	13,3%	0	2	1	1	0,0%	1	1	114	16	14,0%	1	3	0	0	0,0%	0	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	35	12	34,3%	-1	0	180	106	58,9%	16	10	79	36	45,6%	9	9	147	71	48,3%	-1	3
Fakultät A	45	15	33,3%	0	0	235	104	44,3%	12	10	133	48	36,1%	13	7	136	82	60,3%	6	1
Fakultät W	9	3	33,3%	-1	1	177	79	44,6%	-2	8	75	29	38,7%	19	12	111	53	47,7%	-22	-3
sonstige Einrichtungen	48	13	27,1%	3	3	92	42	45,7%	17	10	83	22	26,5%	12	6	57	33	57,9%	8	7
Gesamt	137	43	31,4%	1	4	684	331	48,4%	43	38	370	135	36,5%	53	34	451	239	53,0%	-9	8

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	16	23,5%	0	1	180	106	58,9%	16	10	112	40	35,7%	10	10	147	71	48,3%	-1	3
Fakultät A	89	21	23,6%	0	0	235	104	44,3%	12	10	177	54	30,5%	13	7	136	82	60,3%	6	1
Fakultät W	45	8	17,8%	-2	2	178	80	44,9%	-1	9	112	35	31,3%	19	14	111	53	47,7%	-22	-3
sonstige Einrichtungen	48	13	27,1%	3	3	92	42	45,7%	17	10	83	22	26,5%	12	6	57	33	57,9%	8	7
Gesamt	250	58	23,2%	1	6	685	332	48,5%	44	39	484	151	31,2%	54	37	451	239	53,0%	-9	8

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

Die Zahlen belegen, dass nach wie vor die unbefristeten Stellen vorrangig von Wissenschaftlern übernommen werden, während der Anteil der Wissenschaftlerinnen bei den unbefristeten Planstellen nur bei **23,2 %** liegt.

53 % der Wissenschaftlerinnen sind in Teilzeit beschäftigt und nur **31,2 %** 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

Einstellungen gesamt (Planstellen + Drittmittel + Sonstige Mittel)									
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010			Einstellungen gesamt
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen		
		absolut	in %				absolut	in %	
Fakultät N	75	48	64,0%	29	23	46	25	54,3%	
Fakultät A	104	54	51,9%	37	23	67	31	46,3%	
Fakultät W	63	37	58,7%	2	15	61	22	36,1%	
Sonstige	26	16	61,5%	6	11	20	5	25,0%	
Gesamt	268	155	57,8%	74	72	194	83	42,8%	

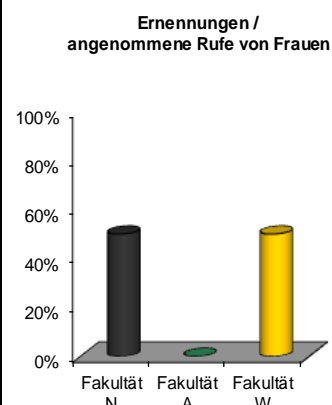
Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Einstellungen (außer Drittmittel) gesamt mit Beteiligung der Fakultäts-Gleichstellungsbeauftragten

Die oben genannte Problematik der Einordnung der wissenschaftlich Beschäftigten überträgt sich ebenfalls auf die Umfrage gemäß Statistikbogen des Rundschreibens der Verwaltung 38/99. Erst nach Klärung kann ein entsprechender Umfragebogen erstellt werden und eine Auswertung in den Jahresbericht der Gleichstellungsbeauftragten aufgenommen werden.

10. Berufungsverfahren

Ernennungen/ angenommene Rufe								
	2011			Vergleich zum Vorjahr		2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %		absolut		absolut	in %
Fakultät N	2	1	50,0%	2	1	0	0	0,0%
Fakultät A	1	0	0,0%	-3	-2	4	2	50,0%
Fakultät W	2	1	50,0%	0	1	2	0	0,0%
Sonstige	0	0	0,0%	0	0	0	0	0,0%
Gesamt	5	2	40,0%	-1	0	6	2	33,3%



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	Fg.: 180 Molekulare und angewandte Ernährungspsychologie		1	13	5>25%	6	2	1	0	0	4	1
	Fg.: 150 Prozessanalytik und Getreidetechnologie	1		12	4>25%	12	1	0	1	0	5	1
Fakultät A	Fg.: 440C Mess- und Prüftechnik	1		12	3=25%	8	0	0	0	0	6	0
Fakultät W	Fg.: 520 VWL, insb. Finanzwissenschaft		1	13	4>25%	39	8	1	1	0	7	4
	Fg.: 580 BWL, ins. Supply Chain Management	1		13	5>25%	15	0	0	0	0	6	0
Gesamt		3	2	63	21>25%	80	11	2	2	0	28	6

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. Im Jahr 2011 wurde dieser Prozentsatz erreicht! Um das angestrebte Ziel im Jahr 2020 zu erreichen, ist es aber weiterhin notwendig, dass die Berufung von Frauen bei gleicher Qualifikation vorrangig betrieben wird.

Der Gleichstellungsplan enthält geeignete strukturelle Maßnahmen, z.B.

Aktive Rekrutierung von Frauen

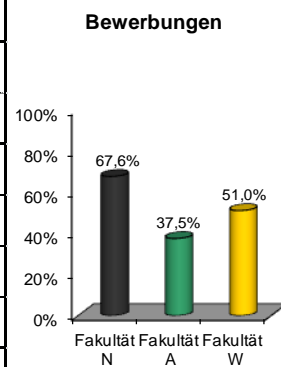
Die aktive Rekrutierung sieht vor, dass hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen aktiv über Datenbanken gesucht werden und zur Bewerbung aufgefordert werden sollen. Diese Maßnahme führte in einigen Berufungsverfahren bereits zu einer Listenplatzierung von Wissenschaftlerinnen und nachfolgend zu deren Berufungen.

Berufungsverfahren

Berufungskommissionen sollen zu 25 % aus Frauen bestehen, die aus den verschiedenen Statusgruppen kommen können. Die Berufungskommissionen des Jahres 2011 wurden dieser Vorgabe entsprechend konsequent zusammengesetzt.

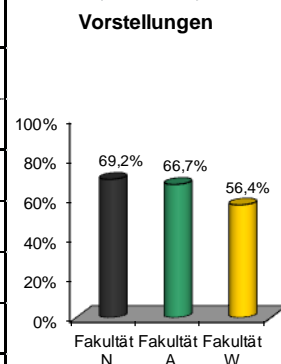
11. Bewerbungen, Vorstellungen und Einstellungen auf Planstellen

Bewerbungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	139	94	67,6%	88	70	51	24	47,1%
Fakultät A	176	66	37,5%	85	25	91	41	45,1%
Fakultät W	96	49	51,0%	24	24	72	25	34,7%
Sonstige Einrichtungen	85	38	44,7%	83	38	2	0	0,0%
Gesamt	496	247	49,8%	280	157	216	90	41,7%



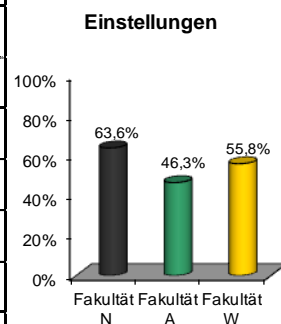
Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Vorstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	39	27	69,2%	27	22	12	5	41,7%
Fakultät A	42	28	66,7%	18	14	24	14	58,3%
Fakultät W	39	22	56,4%	21	17	18	5	27,8%
Sonstige Einrichtungen	13	9	69,2%	11	9	2	0	0,0%
Gesamt	133	86	64,7%	77	62	56	24	42,9%



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

Einstellungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	33	21	63,6%	17	16	16	5	31,3%
Fakultät A	41	19	46,3%	2	-2	39	21	53,8%
Fakultät W	52	29	55,8%	16	17	36	12	33,3%
Sonstige Einrichtungen	4	3	75,0%	2	3	2	0	0,0%
Gesamt	130	72	55,4%	37	34	93	38	40,9%

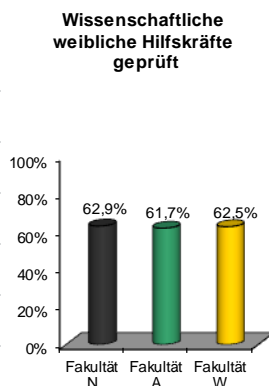


Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

12. Hilfskraftstellen

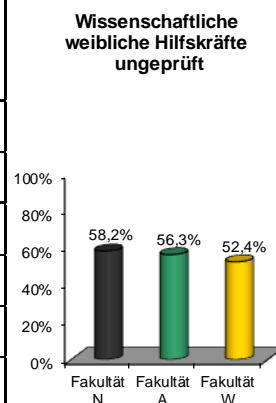
Stichtag: 23.5.2012

wiss. Hilfskräfte (geprüft)								
	1. 1. 2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	35	22	62,9%	-8	-9	43	31	72,1%
Fakultät A	47	29	61,7%	-1	5	48	24	50,0%
Fakultät W	8	5	62,5%	-5	-1	13	6	46,2%
sonstige Einrichtungen	17	11	64,7%	7	5	10	6	60,0%
Gesamt	107	67	62,6%	-7	0	114	67	58,8%



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

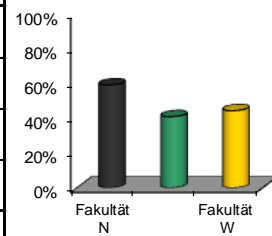
stud. Hilfskräfte (ungeprüft)								
	1. 1. 2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		1. 1. 2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	141	82	58,2%	-11	-14	152	96	63,2%
Fakultät A	96	54	56,3%	-27	-18	123	72	58,5%
Fakultät W	147	77	52,4%	-14	-5	161	82	50,9%
sonstige Einrichtungen	124	73	58,9%	28	14	96	59	61,5%
Gesamt	508	286	56,3%	-24	-23	532	309	58,1%



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

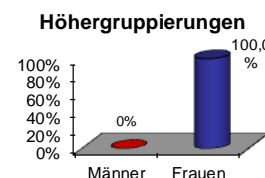
13. Verlängerungen und Höhergruppierungen

Verlängerungen								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	195	115	59,0%	3	7	192	108	56,3%
Fakultät A	206	84	40,8%	-6	-8	212	92	43,4%
Fakultät W	138	61	44,2%	6	7	132	54	40,9%
Sonstige Einrichtungen	70	38	54,3%	28	17	42	21	50,0%
Gesamt	609	298	48,9%	31	23	578	275	47,6%



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

Höhergruppierungen* (ohne Bewährungs- und Zeitaufstiege)								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	1	1	100,0%	-1	0	2	1	50,0%

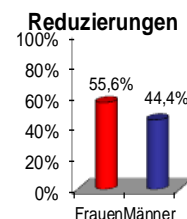


Quelle: Rektoramt / Statistik, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

14. Reduzierungen der Arbeitszeit, Beurlaubungen

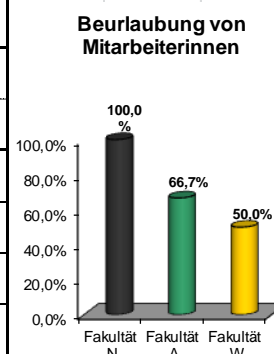
Reduzierungen*								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	18	10	55,6%	-2	0	20	10	50%



Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

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

Beurlaubungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Fakultät N	3	3	100,0%	-2	2	5	1	20,0%
Fakultät A	3	2	66,7%	0	1	3	1	33,3%
Fakultät W	2	1	50,0%	-2	-1	4	2	50,0%
Sonstige Einrichtungen	2	1	50,0%	1	1	1	0	0,0%
Gesamt	10	7	70,0%	-3	3	13	4	30,8%

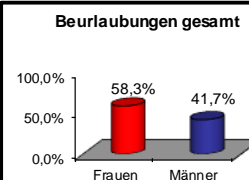


Quelle: Personalabteilung, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Beurlaubungen, u.a. zur Kindererziehung bei Studierenden im WS 2011/2012

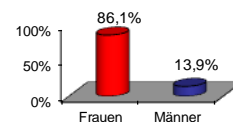
Stand 27.3.2012

Beurlaubungen bei Studierenden gesamt								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	545	318	58,3%	86	53	459	265	57,7%



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

davon wegen Schwangerschaft oder Kindererziehung								
	Berichtszeitraum 1.1.2011 - 31.12.2011			Vergleich zum Vorjahr		Berichtszeitraum 1.1.2010 - 31.12.2010		
	Gesamt	davon Frauen		Gesamt	davon Frauen	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %				absolut	in %
Gesamt	36	31	86,1%	-2	-3	38	34	89,5%

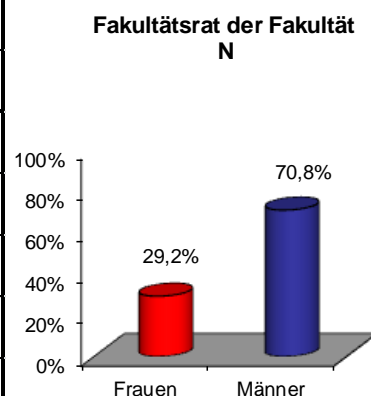


Quelle: Rektoramt / Un; Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

15. Gremien:

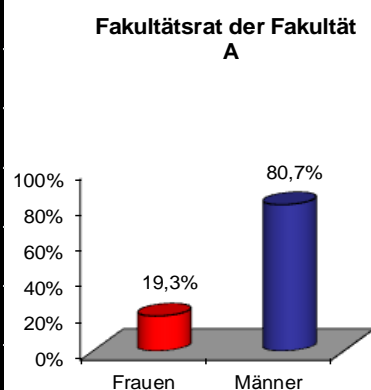
Fakultätsräte

Fakultätsrat der Fakultät N			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	31	5	16,1%
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%
Studierende	6	3	50,0%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	3	100,0%
Gesamt	48	14	29,2%



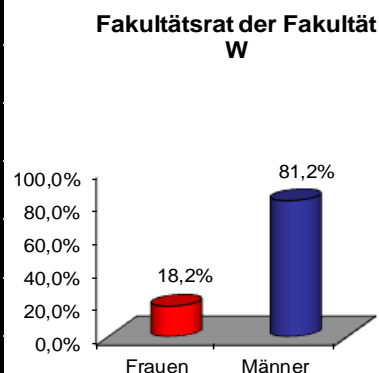
Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät A			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	0	0,0%
Professor/-innen	40	6	15,0%
Wissenschaftl. Dienst	4	3	75,0%
Studierende	6	1	16,7%
Sonstige Angestellte/Beamte	3	1	33,3%
Gesamt	57	11	19,3%



Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Fakultätsrat der Fakultät W			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Fakultätsvorstand	4	1	25,0%
Professor/-innen	29	4	13,8%
Wissenschaftl. Dienst	4	1	25,0%
Studierende	6	2	33,3%
Sonstige Angestellte/Beamte	1	0	0,0%
Gesamt	44	8	18,2%

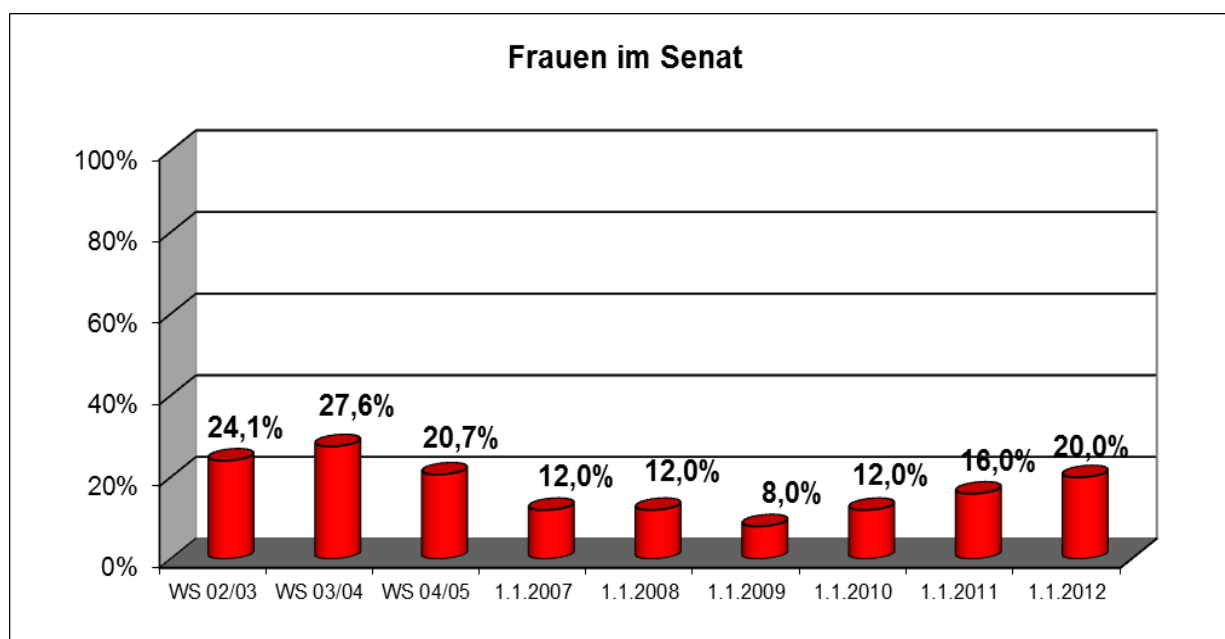


Quelle: Fakultätsassistentz, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)

Senat

Mitglieder des Senats			
	Gesamt	davon Frauen	
		absolut	in %
Rektorat	5	0	0,0%
Dekane	3	0	0,0%
Gleichstellungsbeauftragte	1	1	100,0%
Wahlmitglieder der Professorenschaft	7	0	0,0%
Vertreter der Studierenden	3	2	66,7%
Vertreter des Wissenschaftlichen Dienstes	3	2	66,7%
Vertreter des Sonstigen Personals	3	0	0,0%
Gesamt	25	5	20,0%

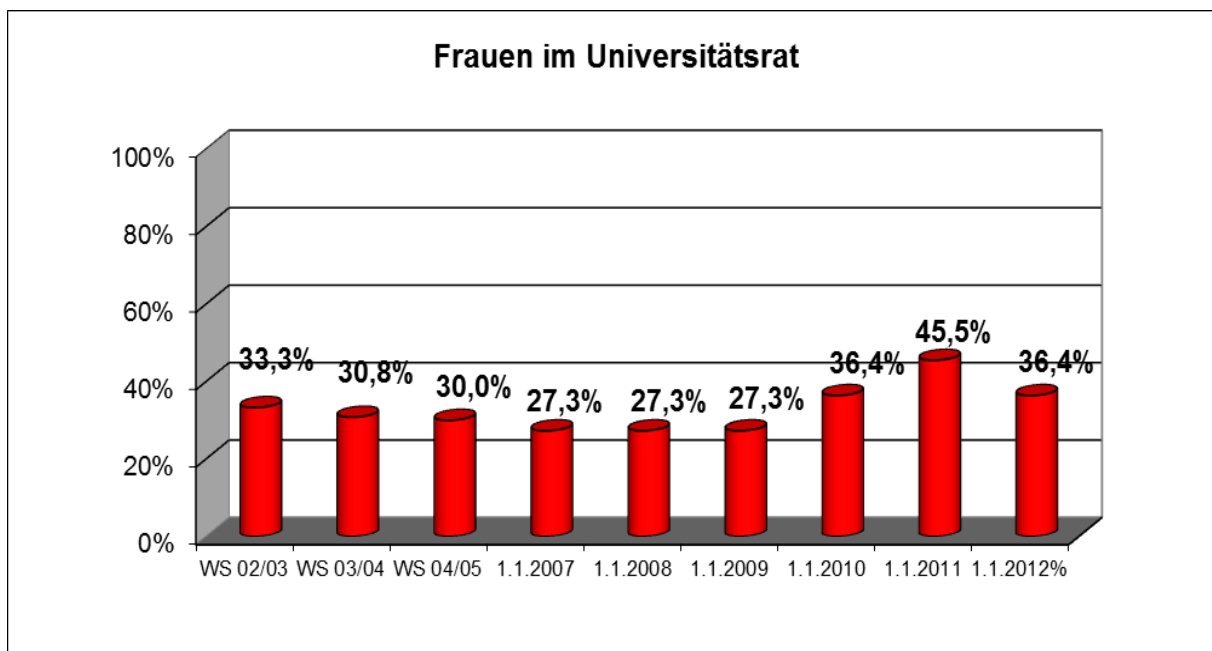
Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Universitätsrat

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

Quelle: Gremiengeschäftsstelle, Bearbeitung: Gleichstellungsbüro (025)



Zahlen ab 2005 ohne beratende Mitglieder

Der Gleichstellungsplan der Universität Hohenheim sieht vor, dass der Frauenanteil in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung 25 % betragen soll. 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 2010 folgende Zahlen:

Universitätsleitung:

Präsidentin/Rektorin:	40 (11,1 %)
Vizepräsidentinnen/Prorektorinnen	164 (23,9 %)
Kanzlerinnen	74 (23,1 %)

Der **Bundesdurchschnitt** der Frauen in Positionen in der Hochschulleitung liegt bei **20,3 %** (GWK).

Im **Universitätsrat** dagegen sind die Frauen mit **36,4 %** vertreten und liegen damit weit über dem **Bundesdurchschnitt** von **ca. 25 %** (GWK).

II. Berichte der Dekane aus den Fakultäten

Leider werden die Zahlen für den Jahresbericht der Universitäts-Gleichstellungsbeauftragten immer erst sehr spät an das Gleichstellungsbüro geliefert.

Da diese Zahlen die Basis für die Berichte der Dekane bilden, enthält dieser vorläufige Jahresbericht noch keine entsprechenden Stellungnahmen.



III. Informationen aus dem Gleichstellungsbüro



Audit Familiengerechte Hochschule

Seit 2004 ist die Universität Hohenheim als erste Universität Baden-Württembergs als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Im Berichtszeitraum begannen die aufwändigen Vorarbeiten für zweite Re-auditierung für die Konsolidierungsphase. In der Vorbereitung fanden zahlreiche Gespräche und Interviews mit Angehörigen verschiedener Statusgruppen statt, incl. des Rektors. Es wurden neue weitere Zielvereinbarungen abgeschlossen, die innerhalb der nächsten drei Jahre umgesetzt werden sollen.

Zielvereinbarungen im Rahmen der 2. Re-Auditierung zur Bestätigung des Zertifikates Audit Familiengerechte Hochschule				
Handlungsfeld	Nr.	Zielvereinbarungen	Nr.	Maßnahmen
Handlungsfeld 1 Arbeitszeit	1.1	Familienbewusste Besprechungszeiten werden hochschulweit eingehalten.	1.1.1	Die Besprechungszeiten aller Hochschulangehörigen werden nach Möglichkeit so gelegt, dass familiäre Termine der Kinderbetreuung oder Betreuung zu pflegender Angehöriger nicht tangiert werden.
			1.1.2	Samstagsarbeiten werden auf ein unabdingbares, notwendiges Maß beschränkt.
			1.1.3	Die Hochschulleitung kommuniziert dies bei allen Führungskräften und ProfessorInnen.
	1.2	Gleitzeit wird entsprechend der familiären Erfordernisse beansprucht.	1.2.1	Führungskräfte genehmigen Gleitzeit besonders auch bei familiären Erfordernissen.
Handlungsfeld 2 Arbeitsorganisation	2.1	Durch ein "Betriebliches Gesundheitsmanagement" ermittelt die Universität Hohenheim Stressfaktoren und schaltet diese aus.	2.1.1	Im Rahmen eines "Betrieblichen Gesundheitsmanagements" wird das Projekt "Arbeiten und Führen in gesunden Strukturen und Prozessen" durchgeführt.
Handlungsfeld 3 Arbeitsort	3.1	Die Telearbeitszeit aus familiärem Grund wird elektronisch besser unterstützt.	3.1.1	Es wird der Zugriff von außen auf den eigenen Arbeitsbereich der Telearbeitenden ermöglicht.
			3.1.2	Die technischen Rahmenbedingungen für den Datenschutz werden geschaffen.
Handlungsfeld 4 Informations- und Kommunikationspolitik	4.1	Die interne Kommunikation zur Kinderbetreuung und Altenpflege ist verbessert.	4.1.1	Das Profil im Internet wird um die Vereinbarkeitsthematik Altenpflege ergänzt.
	4.2	Der Leitfadens für Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnengespräche ist aktualisiert.	4.2.1	Die Vereinbarkeitsthematik bei der Kinderbetreuung und Altenpflege wird in den Leitfaden aufgenommen.
	4.3	Die Website ist aktualisiert.	4.3.1	Die Informationen auf der Website zum Thema familiengerechte Hochschule werden den tatsächlichen Gegebenheiten angepasst.
	4.4	Die interne Kommunikation ist verbessert.	4.4.1	Die familiengerechte Hochschule wird auf dem Campus durch Aushängen / Aufstellen des Kurzporträts / Zertifikates in allen Fakultäten (schwarze Bretter, etc.) sichtbar gemacht.
			4.4.2	Dem Begrüßungspaket für neue Beschäftigte wird die Information über die familiengerechte Hochschule zugefügt mit dem Hinweis auf die Erwartung der Unterstützung in der Umsetzung.
Handlungsfeld 5 Führungskompetenz	5.1	Führungskräfte sind geschult im Umgang mit Vereinbarkeitsproblemen der Beschäftigten und Studierenden.	5.1.1	Die Vereinbarkeitsthematik wird in den Schulungen für Führungskräfte als Querschnittsthema integriert.
	5.2	Die Hochschulleitung thematisiert die Bedeutung der familiengerechten Hochschule regelmäßig.	5.2.1	Die Hochschulleitung kommuniziert die Erwartungen an alle Hochschulangehörigen, die Umsetzung der familienbewussten Ziele zu unterstützen.
Handlungsfeld 6 Personalentwicklung	6.1	Durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen erhalten befristet eingestellte Akademikerinnen und Akademiker sowie Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger die Möglichkeit, sich in der Wissenschaft oder in der Wirtschaft beruflich zu positionieren.	6.1.1	Das Programm "AKA 40 plus" wird durchgeführt mit dem Ziel, Potenziale zu nutzen und Perspektiven zu erweitern.
			6.2.1	Die Evaluation wird im Rahmen des Projektes "Aufwind mit Mentoring", das aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert wird, von der LaKoG durchgeführt.
	6.2	Das Mentoringprogramm MentHo ist evaluiert.	6.3.1	In Kooperation mit dem ASTA wird eine Studierendenumfrage durchgeführt.
	6.3	Die Situation studierender Eltern an der Universität Hohenheim ist ermittelt.	6.4.1	Die Prüfungsordnungen im Bereich Bachelor und Master werden entsprechend überarbeitet.
	6.4	Familienbedingte Verzögerungen bei Bachelor-, Master- und Semesterarbeiten sind familienfreundlich geregelt.	6.5.1	Ein Personalentwicklungskonzept wird erarbeitet.
	6.5	Das Personalentwicklungskonzept ist umgesetzt.	6.5.2	Die Vereinbarkeitsthematik wird integriert.
Im Handlungsfeld 7 Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen wurden keine Ziele und Maßnahmen vereinbart.				
Handlungsfeld 8 Service für Familien	8.1	Das Kinderbetreuungsangebot an der Universität Hohenheim ist erweitert.	8.1.1	Ein neuer Betriebskindergarten mit 20 - 30 Plätzen für Kinder unter drei Jahren auch für Studierende mit Nicht-Erstwohnsitz Stuttgart wird geschaffen.
	8.2	Das Serviceangebot für Eltern ist erweitert.	8.2.1	Eine zentrale Anmeldeöglichkeit für alle Kinderbetreuungseinrichtungen auf dem Campus wird implementiert.
	8.3	Ein zentral gelegener Still- und Wickelraum ist eingerichtet.	8.3.1	Zusätzlich zum Still- und Wickelraum im Gebäude des ASTA wird im Bereich der Mensa ein Still- und Wickelraum eingerichtet.
	8.4	Der Dual Career Couples (DCC) Service ist geregelt.	8.4.1	Es wird ein Konzept zu Dual Career Couples erarbeitet und umgesetzt.
	8.5	Die Unterbringung von Gastfamilien ist verbessert.	8.5.1	Es wird ein Welcome Center eingerichtet.
	8.6	Mit dem Studentenwerk ist die Verbesserung der Kinderbetreuung für die Kinder der Studierenden vereinbart.	8.6.1	Es werden verschiedene Alternativen gesucht, um Kinderbetreuungsangebote bis mindestens 18 Uhr anbieten zu können.
			8.7.1	Es werden Vorträge und Veranstaltungen zu Pflege Themen konzipiert und hochschulweit angeboten.
8.7	Das Thema der Pflege von Angehörigen ist in die regulären Vereinbarkeitsangebote integriert.	8.7.2	Die Kooperation mit einem Unternehmen, das Unterstützung bei Pflegefällen und ggf. auch anderen familiären Notfällen anbietet, wird eingegangen.	

Stand: 1.2.2012
Quelle: Gleichstellungsbüro

Pfingst-Campusferien 2011



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Bitte aushängen und weitergeben!

An alle Mitglieder der Universität Hohenheim

April 2011

- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

Hohenheimer Pfingst-Campusferien 2011 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.



Sportliche Indianer in der Natur..



..im Haus
des Waldes

Datum: 20.6.2011 – 24.6.2011 (außer 23.6.2011)
Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
Preis: 40 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
50 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

..beim
Kinderschminken

Anmeldung _____

Name der Eltern:

Postadresse / Telefon/ E-Mail:

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

für die Zeit von 20.6.2011 – 24.6.2011 (außer 23.6.2011) ganztags halbtags an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder:



..auf dem
Sportplatz

Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 20.05.2011 an:
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
Tel: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: konca@uni-hohenheim.de

Unser Pfingst-Programm

Mo 20. 6.: Fit für Kids – Sportprogramm
der AOK

Di 21.6. : Besuch im Haus des Waldes
„Indianer“

Mi 22.6.: Besuch im Haus des Waldes
„Indianer“

Do 23.6.: keine Betreuung

Fr 24.6.: Wir lernen Kinderschminken

Sommer-Campusferien 2011

Unser Sommer-Programm

Workshop 1:
Science-Workshop

Workshop 2:
Englisch-Workshop

Workshop 3:
Sport-Workshop



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
UNIVERSITÄTS-GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Bitte aushängen und weitergeben!

An alle Mitglieder der Universität Hohenheim

Juni 2011

- Informationen aus dem Gleichstellungsbüro -

Hohenheimer Sommer-Campusferien 2011 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: 1.8.2011 – 12.8.2011
Uhrzeit: 8:00 – 16:30 Uhr
Preis: 50 € Woche/Kind halbtags (8:00 – 13:30 Uhr)
60 € Woche/Kind ganztags (8:00 – 16:30 Uhr)

Anmeldung _____

Name der Eltern:

Postadresse / Telefon/ E-Mail:

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

für die Zeit von 1.8.2011 – 12.8.2011 ganztags halbtags 1. Woche 2. Woche an.

Geburtsdatum des Kindes / der Kinder:

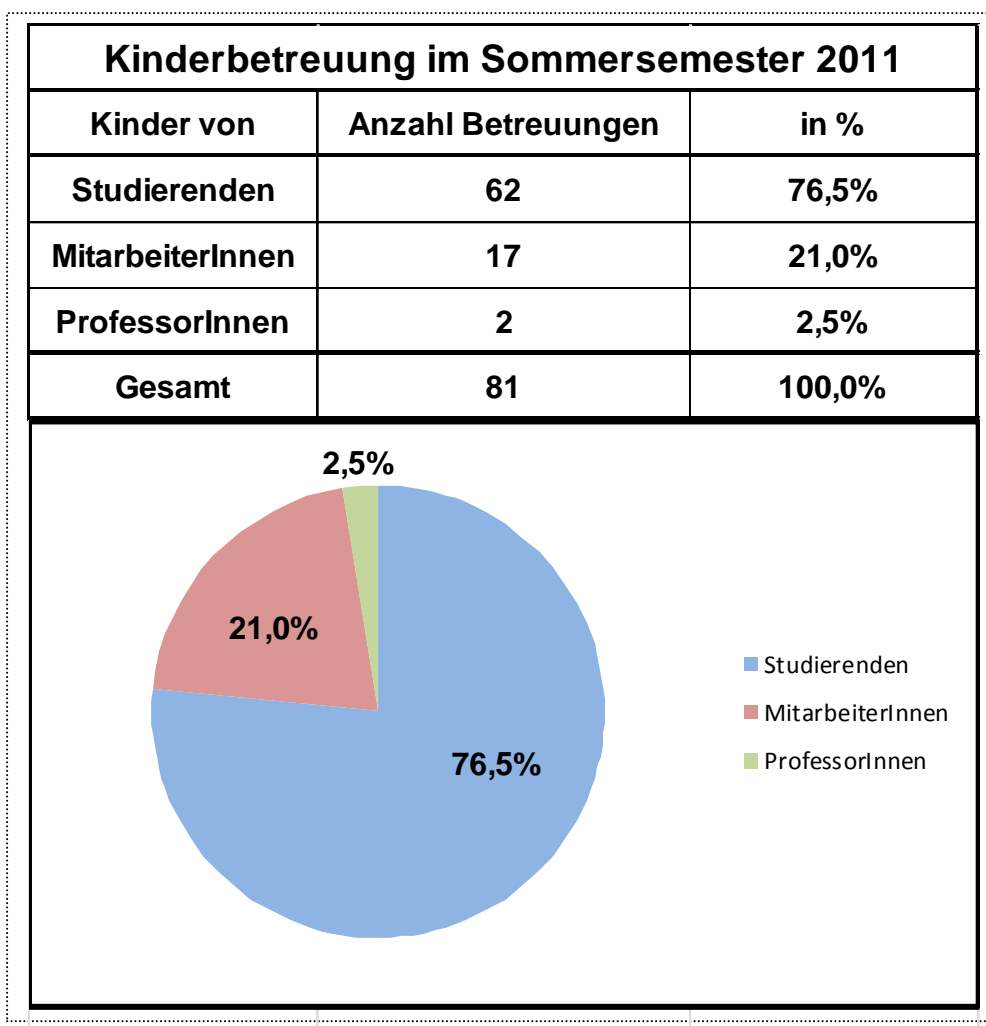
Ausgefüllten Abschnitt zurück bis 15.07.2011 an:
Gleichstellungsbüro der Universität Hohenheim (025) D-70593 Stuttgart-Hohenheim
Tel: 0711/459-23478 Fax: 0711/459-23720 E-mail: gleichstellung@uni-hohenheim.de

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 plant daher u.a. die Einrichtung eines Betriebskindergartens

Nach wie vor ist die Kinderfeuerwehr eine unersetzliche Hilfe für viele Eltern an der Universität Hohenheim. Im SS 2011 wurden 81 Kinder betreut.



Altersvorsorge für Frauen



UNIVERSITÄT HOHENHEIM
GLEICHSTELLUNGSBÜRO



Informationsveranstaltung Vermögensaufbau und Altersvorsorge für Frauen

**Mittwoch, 13. April 2011
um 17.30 Uhr**

Soziale Sicherung – Eine Karikatur



Aus: 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	Herr Möllenberg MLP
PREIS	kostenlos
ANMELDUNG	verbindlich bis 13. April 2011 im Gleichstellungsbüro oder Vorankündigung: 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

Wie bereits im letzten Jahr berichtet, wird MentHo 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. Folgende Informationen zu diesem Projekt wurden der Homepage der Geschäftsstelle der LaKoG (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an wissenschaftlichen Hochschulen) entnommen:

AUFWIND mit Mentoring

Das Projekt „Aufwind mit Mentoring“ erforscht die Wirksamkeit von Nachwuchsfördermaßnahmen zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft am Beispiel von Mentoring-Projekten.

Das auf den folgenden Seiten skizzierte Forschungsprojekt soll in einem Zeitraum von drei Jahren zentrale Aspekte der Wirksamkeit des Handlungskonzepts Mentoring in der Wissenschaft zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern analysieren.

Es zielt darauf ab, folgende direkte und indirekte Effekte von Mentoring-Maßnahmen und deren Nachhaltigkeit zu untersuchen:

- ❖ Einfluss auf die Berufs- und Karriereverläufe von Mentees
- ❖ Auswirkung auf das professionelle Selbstverständnis und die Führungskompetenz der Mentorinnen und Mentoren
- ❖ Auswirkung auf institutionelle Strukturen und Wissenschaftskult

Projekt

Förderbereich

"Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Themenschwerpunkt: "Frauen an die Spitze"

Förderzeitraum: 01.10.2009 - 30.09.2012

Hintergrund

Um die Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem und den Anteil von Frauen in Führungspositionen anzugleichen, wurden Ende der 1990er Jahre erstmals Mentoring-Programme an deutschen Hochschulen initiiert und durchgeführt.

Mentoring ist ein erfolgsorientiertes Instrument der individuellen Nachwuchsförderung und bietet qualifizierten Nachwuchskräften Beratung und Förderung für ihre berufliche und persönliche Entwicklung.

Mentoring basiert in der Regel auf einer persönlichen Beratungsbeziehung zwischen zwei Personen, in der die weniger erfahrene Person – die so genannte Mentee – über eine erfahrene Mentorin bzw. einen erfahrenen Mentor in ihrer Entwicklung und Karriereorientierung gefördert und gestärkt wird. Dabei stehen, neben dem Austausch von persönlichen Erfahrungen, die Vermittlung von Kontakten und Zugangsmöglichkeiten zu wissenschaftlichen und beruflichen Strukturen, Informationsquellen und Netzwerken im Zentrum der Mentoring-Beziehung.

Die bislang an Hochschulen eingerichteten Mentoring-Programme zielen darauf ab, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung zu unterstützen, sie in ihrer beruflichen Orientierung und Perspektiventwicklung zu stärken und ihre Karriereaussichten in der Wissenschaft und in anderen Berufsbereichen nachhaltig zu verbessern.

Verbunden war und ist damit die Erwartung, die Berufs- und Karriereverläufe der Mentees positiv beeinflussen zu können durch die Präsentation von Vorbildern und das Initiieren zielorientierter Beratungsbeziehungen zu Mentorinnen und Mentoren sowie weiterer Unterstützungsangebote, meistens in Form von Vernetzungs- und Trainingsangeboten.

Für die jeweilige Programmdauer, beziehungsweise die Dauer des Mentoringzyklus, berichten die Hochschulen und Institutionen erste große Erfolge. Mentoring als Instrument der Frauenförderung wurde bislang allerdings ausschließlich kurzfristig und in der Regel meist projektintern evaluiert und stellt somit ein Forschungsdesiderat dar. Nun müssen die besonderen Voraussetzungen und die tatsächlichen Auswirkungen der Maßnahmen auf die Karriereverläufe der bisherigen Teilnehmerinnen evaluiert werden, um zukünftig diese Ergebnisse in die Konzeptionen gendersensibler Programme aufzunehmen und dafür nutzbar machen zu können. Die Analyse qualifizierter Nachwuchsförderprogramme ist auch deshalb zwingend notwendig, da innovative Personalentwicklung im akademischen Bereich Gender Mainstreaming umsetzen sollte.

Hier setzt das Forschungsprojekt „Aufwind mit Mentoring“ an. Im Rahmen des Projektes soll am Beispiel von Mentoring-Programmen die Wirksamkeit von Nachwuchsförderprogrammen zur Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft untersucht werden.

Das Forschungsprojekt ist aus einer Initiative des Forum Mentoring e.V. entstanden. Das Projekt „Aufwind mit Mentoring“ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert.

Kooperationspartnerinnen

Hier finden Sie die Ansprechpartnerinnen und eine Kurzbeschreibung der neun zu evaluierenden Mentoring-Programme:

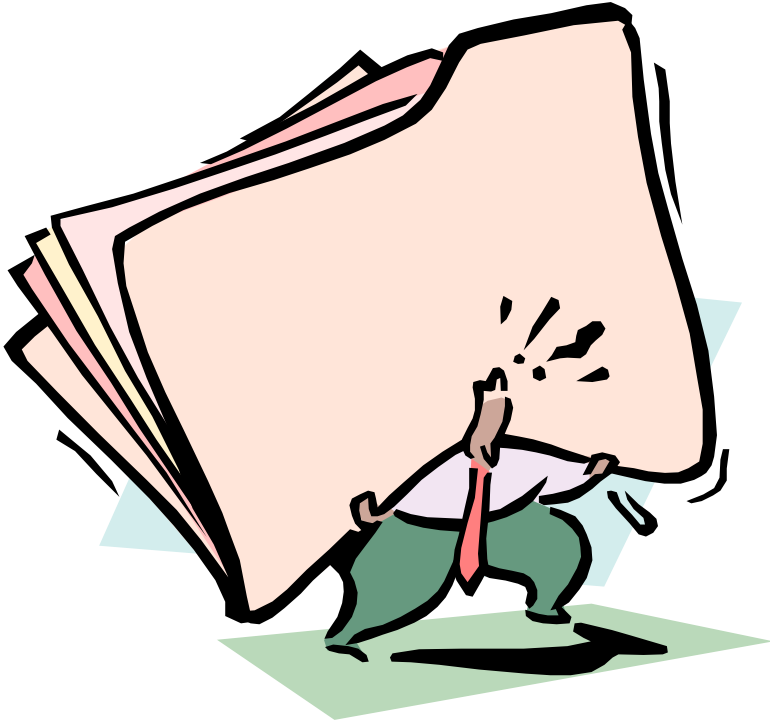
<p>ARIADNE TechNat Universität Erlangen - Nürnberg</p> <p>Start 2003</p> 	<p>Kontakt: PD Dr. Caroline Hopf Tel.: 09131 / 85 – 254 31 www.mentoring-tech-nat.uni-erlangen.de</p> <p>Kurzbeschreibung: One-to-one Mentoring Umfangreiches zielgruppenspezifisches Rahmen- und Weiterbildungsprogramm Fachübergreifende Vernetzung Erfolgreiche Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft</p>
<p>Cornelia Harte Mentoring (CHM) Universität zu Köln Start 2001</p> 	<p>Kontakt: Larissa Schmitz Gesa Schlösser Tel.: 0221 / 470 – 6632, – 6678 oder – 4830 www.gb.uni-koeln.de/gleichstellungsinstrumente/projekte/mentoring_programme/index_ger.html</p> <p>Kurzbeschreibung: Impulse für die persönliche Karriereentwicklung Kenntnisse über Strukturen, Prozesse, Kulturen und regeln im Wirtschafts- und Wissenschaftsbetrieb Kommunikations- und Beratungskompetenz</p>
<p>Ina-Pichlmayr-Mentoring</p> <p>Medizinische Hochschule Hannover Start 2004</p> 	<p>Kontakt: Dr. Bärbel Miemietz Britta Möller Tel.: 0511 / 532 – 6501, – 6502 www.mh-hannover.de/pichlmayr-mentoring.html</p> <p>Kurzbeschreibung: Zielorientierte Karriereplanung Stärkung des gleichstellungspolitischen Profils der Hochschule Erhöhung des Professorinnenanteil</p>
<p>SelmaMeyerMentoring</p> <p>Universität Düsseldorf Start 2006</p> 	<p>Kontakt: Monika Demming-Pälmer Tel.: 0211 / 81 – 104 62 www.hhu.de/mentoring</p> <p>Kurzbeschreibung: Motivation von Wissenschaftlerinnen für Führungspositionen Bindung von weiblichen High Potentials an Hochschule und Klinikum Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen</p>

<p>MentHo Universität Hohenheim Start 2002</p> 	<p>Kontakt: Rotraud Konca Tel.: 0711 / 459 – 234 78 www.uni-hohenheim.de/mentho</p> <p>Kurzbeschreibung: Schaffung einer Karrierebrücke zwischen Studium und Beruf Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses Steigerung des Frauenanteils in leitenden Positionen sowohl an der Universität als auch in der Wirtschaft</p>
<p>mentoring TU München Start 2002</p> 	<p>Kontakt: N.N. Tel.: 089 / 289 – 146 72 www.genderzentrum.tum.de</p> <p>Kurzbeschreibung: Unterstützung bei Lebens-, Studien- und Karriereplanung Einführung von Mentees in berufs- und studienrelevante Netzwerke Erhöhung des Frauenanteils in der Ingenieurs- und naturwissenschaftlichen Branche</p>
<p>Mentoringprogramm Konstanz Universität Konstanz Start 2000</p> 	<p>Kontakt: Gudrun Damm Tel.: 07531 / 884 – 780 oder 07531 / 88 – 3636 oder – 2548 www.mentoringprogramm-konstanz.de</p> <p>Kurzbeschreibung: Planung und effiziente Gestaltung des Berufseinstiegs Bildung von Netzwerken von Studentinnen und berufstätigen Frauen Erhöhung des Frauenanteils in attraktiven beruflichen Positionen</p>
<p>plan m – Mentoring in Science Universität Bremen Start 2005</p> 	<p>Kontakt: Susanne Abeld Tel.: 0421 / 218 – 601 83 www.chancengleichheit.uni-bremen.de/seiten/themen/mentoring/mentoring.html</p> <p>Kurzbeschreibung: Individuelle Karriereplanung und Strategieentwicklung Sensibilisierung für genderspezifische Wirkmechanismen im Wissenschaftsfeld Einbindung in zentrale Netzwerk</p>
<p>thekla Mentoring Berufsorientierung in Wissenschaft und Wirtschaft Ruhr-Universität Bochum Start 2002</p> 	<p>Kontakt: Helga Rudack Tel.: 0234 / 32 – 237 26 www.ruhr-uni-bochum.de/thekla</p> <p>Kurzbeschreibung: Berufsorientierung und Karrieregestaltung Vereinbarkeit von Familie und Beruf Bildung eines Netzwerkes</p>

DCC - Dual Career Couples-Servicestelle

Im Berichtszeitraum wurde eine Arbeitsversion eines Dual Career-Policy-Dokuments erarbeitet. Die Dual Career Couples-Servicestelle der Universität Hohenheim ist inzwischen gut etabliert und konnte die ersten Anfragen erfolgreich abschließen.

V. Pressespiegel



Frauenanteil liegt über dem Bundesdurchschnitt [13.07.11]

Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hohenheim präsentiert Jahresbericht 2010

Der Anteil der weiblichen Studierenden, Promovierten und Habilitierten liegt in Hohenheim über dem Bundesdurchschnitt. Die selbst gesteckten ehrgeizigen Ziele zur Frauenförderung hat die Universität unter den wissenschaftlich Beschäftigten aber noch nicht überall erreicht.



Mehr als die Hälfte der Studierenden in Hohenheim sind Frauen (56 %). Besonders viele Studentinnen gibt es an der naturwissenschaftlichen Fakultät, wo schon fast vier von fünf Studierenden (77 %) weiblich sind. Damit liegt der Anteil an Studentinnen deutlich über dem Durchschnitt der baden-württembergischen Universitäten (47 %) und übertrifft auch den Bundesdurchschnitt (52 %).

48 % aller Doktorarbeiten wurden 2010 in Hohenheim von Frauen geschrieben. Damit liegt der Frauenanteil bei den Promotionen so hoch wie noch nie zuvor (Vorjahr 37 %) und übertrifft auch die Vergleichswerte im Bund und im Land (jeweils 44 %). Besonders viele Frauen qualifizierten sich außerdem für eine Professorinnenkarriere: Unter den zehn Habilitierten im Jahr 2010 waren sieben Frauen.

„Diese Entwicklung zeigt, dass sich immer mehr Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft qualifizieren,“ erläutert Prof. Dr. Ute Mackenstedt, Gleichstellungsbeauftragte der Universität.

Anspruch und Wirklichkeit: Halbzeitbilanz für die Gleichstellungspolitik

In ihrem Jahresbericht für den Senat zieht die Gleichstellungsbeauftragte eine erste Bilanz der Frauenförderung in Hohenheim. Denn 2009 hat der Universitätsrat einen Gleichstellungsförderplan verabschiedet.

Darin sind konkrete Ziele und Quoten verankert, die die Uni bis Ende 2011 erreicht haben will. „Der nun vorliegende Jahresbericht 2010 erfasst die ersten Entwicklungen, die sich auf Grund des Gleichstellungsplans ergeben haben“, erklärt Mackenstedt.

Obwohl überdurchschnittlich viele Frauen in Hohenheim akademische Abschlüsse erreichen, sind sie unter den wissenschaftlich Beschäftigten noch nicht angemessen vertreten. „Insbesondere die Zeit nach der Promotion und die Entscheidung für eine weitere wissenschaftliche Karriere ist kritisch, da in dieser Zeit auch Entscheidungen hinsichtlich einer Familiengründung getroffen werden,“ erläutert Mackenstedt und

betont: „Die hohe Anzahl an habilitierten Wissenschaftlerinnen im Jahr 2010 darf nicht überinterpretiert werden, denn nach wie vor verlieren wir hier sehr viele hochkompetente Frauen.“

Im akademischen Mittelbau (unter den akademischen Lehrenden und Forschenden, die keine Professur innehaben) liegt der Frauenanteil bei 43% und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (46 %). Damit liegt Hohenheim zwar immer noch über dem baden-württembergischen Durchschnitt von 32 %. Erklärtes Ziel der Hochschule ist es jedoch, bis Ende nächsten Jahres den Anteil der Frauen im akademischen Mittelbau auf 50 % auszubauen.

Hohenheimer Rekord bei Professuren

Unter den Professoren ist der Frauenanteil 2010 zwar angestiegen und liegt mit 12 % so hoch wie noch nie zuvor. (Vorjahr 10 %). Trotz der Steigerung konnte Hohenheim damit noch nicht ganz zum Landesdurchschnitt von 15 % (Bund 18 %) aufschließen. Dennoch hat sich Hohenheim ein ehrgeiziges Ziel gesteckt. Bis 2020 soll jeder fünfte Lehrstuhl von einer Frau besetzt sein.

Aktive Rekrutierung

Um dieses Ziel zu erreichen, hat die Universität konkrete Maßnahmen ergriffen: Bei der Neubesetzung von Lehrstühlen recherchiert die Universität in Datenbanken und fordert hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen aktiv zur Bewerbung auf.

Text: Duffner / Klebs

Grünes Licht für mehr Professorinnen: Symposium zur „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ [07.12.11]

Internationale Fachrunde mit Ministerialdirektorin Dr. Simone Schwanitz, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg

08./09. Dezember 2011, Universität Hohenheim, Schloss Hohenheim, Aula

„Grünes Licht für mehr Professorinnen“ – so lautet eine Kernaussage eines internationalen Symposiums der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG). Zwei Tage diskutieren Fachleute aus ganz Deutschland und Übersee Erfahrungen und Wege, wie sich dieses Ziel durch

Qualitätssicherung in Berufungsverfahren erreichen lässt. Die Veranstaltung beginnt am 8. Dezember 2011 um 13:00 Uhr auf Schloss Hohenheim. Programm unter www.uni-hohenheim.de/presse.

Frauen stellen heute die Hälfte der Hochschulabsolvent/innen. Eine Berufung erreichen jedoch nur rund 15 Prozent. Es fällt auf: Je jünger die Professorin, desto mehr Kolleginnen rücken langsam nach - die Gleichstellung kommt jedoch, trotz besserer Abschlüsse, immer noch nicht in den Chefetagen der Universitäten an. Wie von unsichtbarer Hand gesteuert, scheinen sie durch alle Raster zu fallen.

Das Symposium „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren“ befasst sich am ersten Tag mit modernem Berufungsmanagement und der Frage nach transparenten Berufungsverfahren. Bereichert werden die Vorträge durch internationale Beiträge aus Übersee – etwa über den Auswahlprozess an amerikanischen Hochschulen.

Der zweite Tag gehört mehreren parallelen Workshops. Dort wird die Qualitätssicherung in Berufungsverfahren ausgehend von unterschiedlichen Aspekten thematisiert: Handlungsmöglichkeiten für Gleichstellungsbeauftragte bilden ebenso ein Modul wie die aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Chance für die Hochschule. Gleichstellung ist nach wie vor eine Innovation mit „revolutionären Folgen“ für die Wissenschaft.

Text: Klebs

